

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 stycznia 2013 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Aleksandra Mitros
Sędziowie:	SO Beata Górską SO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Renata Kępińska

po rozpoznaniu w dniu 11 stycznia 2013 r. w Szczecinie

sprawy z powództwa G. G.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda G. G. od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 września 2012 roku, sygn. akt IX P 254/10

I. oddała apelację,

II. zasądza od powoda G. G. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 571,69 zł (pięciuset siedemdziesięciu jeden złotych sześćdziesięciu dziewięciu groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

## UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 10 marca 2010 roku, sprecyzowanym pismem z dnia 21 maja 2010 roku, powód G. G. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 3 marca 2010 roku przedłożonego mu przez pozwanego (...) spółkę z o.o. w W. oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania. W uzasadnieniu wskazał, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę są wskazane w sposób ogólnikowy i nie przedstawiały konkretnych dowodów na niewłaściwe zachowanie się powoda jako pracownika, zaś jednocześnie brak było jakichkolwiek podstaw uzasadniających utratę zaufania pracodawcy do jego osoby. W przekonaniu powoda główną przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę, był fakt złożenia wniosku o urlop, co miało nie spodobać się pozwanemu.

W odpowiedzi na pozew, (...) spółka z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem była utrata zaufania pracodawcy do powoda, która spowodowana była skargami klientów na współpracę z powodem oraz informacją od pracowników serwisu dotyczącą

propozycji złożonej przez powoda, a dotyczącej obsługi klienta przez pracowników serwisu prywatnie po godzinach pracy. Zdaniem pozwanej, powód nie mógł mieć wątpliwości, co do tego, czym była spowodowana utrata zaufania przez pracodawcę. Ponadto pozwana zaprzeczyła twierdzeniom, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem był złożony wniosek o urlop.

Pismem z dnia 13 sierpnia 2010 roku powód zmodyfikował swoje roszczenie i wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz odszkodowania stanowiącego równowartość wynagrodzenia powoda za 3 miesiące, tj. kwoty 17535,99 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia powództwa. Na rozprawie w dniu 3 września 2010 roku powód oświadczył jednoznacznie, iż wnosi wyłącznie o odszkodowanie, natomiast pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Na rozprawie w dniu 17 stycznia 2011 roku, powód cofnął pozew co do kwoty 40,47 zł i zrzekł się roszczenia w tym zakresie, wnosząc o zasądzenie odszkodowania w kwocie 17.495,52 zł.

Postanowieniem wydanym na rozprawie powództwo co do kwoty 40,47 zł zostało umorzone.

Wyrokiem z dnia 10 września 2012 roku Sąd Rejonowy Szczecin Centrum w S. IX wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 4478,62 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

### ***Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:***

W dniu 6 sierpnia 2007 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny, powód został zatrudniony u pozwanego na stanowisku SalesConsultant. Za wykonaną pracę powód miał otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 2500 zł miesięcznie brutto, a nadto miał dostawać prowizję z tytułu osiąganego obrotu oraz prowizję za sprzedaż kontraktów SM. Do podstawowych zadań powoda wynikających z załącznika do umowy, będącego jej integralną częścią było realizowanie sprzedaży w poszczególnych miesiącach, reprezentowanie, ciągły rozwój i poszerzanie wiedzy, a nadto obowiązki wynikające ze stosunku pracy. Powód miał między innymi za zadanie zapewnianie klientom pozwanego profesjonalnego doradztwa i systematycznej obsługi. Jednocześnie bezpośrednia sprzedaż produktów oferowanych przez pozwanego miała wzbudzać zaufanie, odpowiadać na potrzebom i problemom klienta a każdy z pracowników pozwanego miał za zadanie również budowanie pozytywnych relacji z klientami.

W dniu 6 listopada 2007 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę - na czas określony, na stanowisku CommercialSalesConsultant z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3000 zł. Zakres obowiązków przewidziany niniejszą umową był tożsamy z dotychczasowymi obowiązkami powoda.

Ostatecznie, w dniu 2 stycznia 2009 roku strony podpisały umowę o pracę na czas nieokreślony. Zarówno stanowisko pracy, jak i zakres obowiązków pozostały niezmienione. Zmianie natomiast uległa wysokość wynagrodzenia, które wyniosło 3500 zł miesięcznie brutto plus przewidziane w umowie i w regulaminie wynagradzania pracowników prowizje. Powód był wynagradzany premiami dwojakiego rodzaju, pierwsza z nich przysługiwała mu z tytułu sprzedaży urządzeń i była naliczana comiesięcznie za miesięczną sprzedaż, a druga premia była przyznawana z tytułu zakupu przez klienta obsługi serwisowej. Była to premia SM. Poza tym powód otrzymywał premie kwartalne wynikające ze zrealizowania planów sprzedażowych. Obie premie nie były uzależnione od decyzji przełożonych, lecz od konkretnych wyników sprzedażowych powoda.

W ramach wykonywanej pracy powód pozyskiwał nowych klientów dla pozwanej, sprzedając im maszyny i usługi oferowane przez pracodawcę oraz opiekował się na bieżąco klientami obsługiwanymi przez pozwaną.

Na stanowisku dyrektora Delegatury S. zatrudniony był A. W., sprawami administracyjnymi zajmowała się J. G., natomiast osobami zajmującymi się sprzedażą produktów był powód oraz P. L.. Koordynatorem serwisu pozwanego był A. L. (1), a osobami odpowiedzialnymi za naprawę urządzeń byli Z. B., K. K. (1), K. S. (1) oraz D. M.. Od stycznia

2010 roku dyrektorem regionu Polska-Północ i bezpośrednim przełożonym powoda został R. L., który objął obowiązki po A. W..

Klientem pozwanego była między innymi firma (...), a rozmowy w imieniu pozwanego prowadził powód. Firma była zainteresowana kupnem nowej drukarki z uwagi na fakt, że poprzednia uległa uszkodzeniu. P. do firmy przyjechał serwisant pozwanego K. S. (1), który stwierdził, że drukarka uległa uszkodzeniu z winy firmy, ponieważ były używane nieoryginalne tonery. Przedstawicielka (...) K. S. (2) uzgodniła z powodem, że nowa drukarka miała mieć między innymi skaner i faks. Ponadto powód zapewnił ją, iż pozwany odkupi od niej uszkodzoną drukarkę. W przypadku odkupu starego sprzętu obowiązywała procedura, że klient na piśmie musiał wypełnić przedstawiony formularz i zakreślić odkupienie starego sprzętu wraz ze wskazaniem co to za sprzęt i za ile miał być odkupiony. Zgodę na odkupienie starego sprzętu powód musiał uzyskać od dyrektora regionalnego. W dniu 14 sierpnia 2009 roku wystawiono zlecenie instalacji nowej drukarki dla powyższej firmy, jednak przedmiotowa drukarka nie miała opcji faksu. W dniu 4 października 2009 roku firma (...) wystosowała do pozwanego pismo ponaglące, w którym domagano się danych do faktury za zakup. K. S. (2) podnosiła, że powód obiecał jej przesłanie danych w ściśle określonym terminie.

Powód negocjował również zawarcie umowy na zakup maszyny, będącej jednocześnie drukarką i kserokopiarką z firmą (...) sp. z o.o. W imieniu tejże firmy negocjacje prowadził M. K.. Firma kupiła jedną dużą maszynę za kwotę 100.000 zł. Po krótkim okresie użytkowania okazało się, że maszyna była awaryjna, a nadto nie miała wszystkich funkcji, o których zapewniał powód. Jak się okazało maszyna nie wykonywała certyfikowanych proofów a to było jedną z głównych przyczyn zakupu przedmiotowej maszyny u pozwanego. Gdy do firmy przyjechał serwisant, klient zażądał aby zrobić wydruk proofa. Gdy okazało się to niemożliwe, przedstawiciel klienta poczuł się oszukany. Razem z powodem umowę negocjował P. L.. Powód uczestniczył w wyborze maszyny i przedstawiał firmie próbne wydruki, na podstawie których doszło do zakupu, ponieważ było to jedyne kryterium wyboru. Powód był informowany przez pracowników serwisu, że przedmiotowa drukarka była maszyną opisową i nie było możliwości zrobienia profesjonalnych wzorników.

W dniu 5 stycznia 2010 roku powód dostał upomnienie od pozwanego, w którym to pozwany podniósł, iż powód nie wywiązywał się ze swoich obowiązków, tj. między innymi nie dostarczał w terminie książek samochodowych, dokumentów oraz nie przysyłał terminowo raportów aktywności, planów spotkań oraz estymacji sprzedaży. Ponadto zwrócono powodowi uwagę, iż niedopuszczalne było składanie klientom obietnic, z których powód się później nie wywiązywał. Wskazano również na postawę osobistą powoda, a mianowicie używanie wulgaryzmów i ostrzeżono, iż w przypadku wystąpienia kolejnych zaniedbań, zostanie on ukarany naganą. Powód nie odwołał się od nałożonej kary.

Przyczyną podjęcia decyzji o wręczeniu powodowi kary był fakt, że w toku realizowania obowiązków G. G. wiele razy wykraczał poza granice swoich kompetencji, kierując się chęcią osiągnięcia wysokich wyników sprzedaży (co przekładało się na wysokość jego wynagrodzenia) i z tego tytułu dział serwisu ponosił koszty jego działań.

Jednocześnie w dniu 6 stycznia 2010 roku stały klient pozwanego (...) przesłał pismo, w którym rozwiązał umowę o obsługę serwisową z pozwanym. W uzasadnieniu swojego stanowiska, przedstawiciel firmy (...)podał, iż G. G. nie wywiązywał się ze swoich obietnic składanych wobec jego firmy. Wskazał, iż powód obiecał mu dostarczenie 1000 sztuk kolorowych kopii o zbliżonej rynkowej wartości 300 zł, co w istocie rzeczy nie nastąpiło. Pozwany czynił takie prezenty w sytuacji, gdy było to uzasadnione współpracą z klientem. Jednak koszt dodatkowych wydruków był kosztem działu serwisu, a nie działu handlowego i taka usługa musiała być uzgodniona z serwisem, co w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca. Jednocześnie, w piśmie od firmy (...)chwalono obsługę serwisową prowadzoną przez K. S. (1) i wystawiono mu pozytywne referencje.

Pozwana współpracowała również z firmą (...) sp. z o.o., która kupowała w 2009 roku od niej drukarki, a obsługą ze strony pozwanego zajmował się powód, natomiast ze strony firmy (...). W ciągu półtora roku firma ta kupiła u pozwanego 4 drukarki, których wartość wynosiła od 20 do 80 tysięcy zł.

Pozwany nie miał stałej umowy serwisowej z przedmiotową firmą, a serwisant był wzywany w razie konieczności. U pozwanego była taka zasada, że klienci powinni byli dzwonić do biura obsługi klienta w W. i tam zgłaszać usterki. Mogli

je zgłosić także mailowo, zlecenie pojawiało się w systemie, drukowano je i wręczano serwisantowi w celu realizacji. Czasami jednak klienci dzwonili do przedstawiciela i ten zamiast odesłać ich do Centrum Obsługi Klienta, przyjmował zlecenie i przedstawiał je do serwisu. Nie było to zgodne z obowiązującą u pozwanego procedurą. Przedstawiciele robili tak wtedy, gdy klient był duży lub perspektywiczny, w związku z czym mógł kupić dalszy sprzęt. Takie zachowanie zdarzało się najczęściej powodowi.

Obsługą serwisową firmy (...) ze strony pozwanego zajmował się K. K. (1). Powód zlecał mu instalacje, a oficjalnie zlecenie było kierowane przez kierownika serwisu. Po wykonaniu pracy serwisanci informowali powoda czy klient był zadowolony ze sprzętu.

Podczas instalacji sprzętu i drobniejszych elementów serwisant zwrócił uwagę właścicielowi (...)Z. J., że zbliżał się termin wymiany części elementów. Wtedy on odpowiedział serwisantowi, że powód obiecał mu załatwić tę kwestię. Około stycznia 2010 roku powód zadzwonił do serwisanta Z. B.i zaproponował mu dokonywanie napraw maszyny kupionej przez Buchaltera poza godzinami pracy z wynagrodzeniem płaconym bezpośrednio do ręki po wykonanej usłudze przez firmę (...). Powód twierdził, że stała usługa serwisowa była dla tej firmy zbyt droga i dlatego sugerował wykonywanie tej usługi poza godzinami pracy serwisanta. Z. B.nie zgodził się na propozycję powoda.

W lutym 2010 roku powód poprosił K. K. (1), żeby skasował licznik w maszynie należącej do firmy (...), co miało skutkować odstąpieniem od wymiany pewnych elementów, których wymiana jest przewidziana zgodnie z ich żywotnością. Powód podnosił, że klient był rozwojowy i planował kupić kolejne maszyny, a to pozwoliłoby nawiązać z nim lepsze relacje. Serwisant nie miał prawa kasować liczników, bo były to ustalenia producenta, który przewiduje żywotność konkretnych części swych maszyn. Wymiana zużytych części kosztowałaby firmę kilkanaście tysięcy zł, natomiast skasowanie liczników pozwoliłoby odsunąć w czasie taki wydatek. Wiązało się to z konkretną stratą dla pozwanego. Serwisant miał dostać wynagrodzenie za tę usługę. Ostatecznie serwisant nie zgodził się na propozycję powoda i wymiana elementów drukarki została zrobiona oficjalnie. Koszt tej wymiany wyniósł 17.000 zł.

Jednocześnie pozwany negocjował z Buchalterem umowę o stałą obsługę serwisową jednak Buchalter nie był zainteresowany przedmiotową usługą. Dodatkowo klient rozważał zakup w przyszłości 3 kolejnych maszyn, z czego powód miał dostać dużą prowizję.

Obaj serwisanci przekazali informację o propozycjach kierowanych do nich przez powoda swojemu przełożonemu A. L. (1), który polecił im sporządzenie z tego notatki.

Z końcem stycznia 2010 roku powód zgłosił swoją kandydaturę na stanowisko Kierownika Działu Sprzedaży Bezpośredniej w Delegaturze S., w związku z czym przygotował strategię funkcjonowania struktury pozwanego.

W dniu 24 lutego 2010 roku powód złożył wniosek o urlop wypoczynkowy, w ramach, którego miał przebywać na urlopie od dnia 27 lutego 2010 roku przez 17 dni. Był to zaległy urlop za 2009 roku. Następnie wniosek ten został anulowany na prośbę przełożonego R. L.. W dniu 3 marca 2010 roku R. L. poinformował telefonicznie powoda o chęci spotkania, wyznaczając powodowi nowy termin urlopu, który miał się rozpocząć 4 marca 2010 roku. Na spotkaniu w dniu 3 marca 2010 roku przełożony powoda wręczył mu wypowiedzenie umowy o pracę. Przy wręczeniu wypowiedzenia był obecny powód, R. L. i A. L. (1).

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano brak zaufania pracodawcy do dalszej współpracy. Podstawę utraty zaufania stanowiły skargi klientów na współpracę z powodem oraz informacja od pracowników serwisu dotycząca propozycji obsługi klienta przez pracownika serwisu prywatnie po godzinach pracy.

Podczas wręczenia wypowiedzenia powodowi powiedziano o informacjach, które pracodawca uzyskał od pracowników serwisu na temat jego propozycji serwisowania maszyn dla spółki (...) poza firmą i godzinami pracy.

Powód realizował wymagane przez pozwanego plany sprzedaży urządzeń automatyki biurowej i osiągał bardzo dobre wyniki sprzedażowe w D.Sprzedaży Bezpośredniej, obejmującym zasięgiem terytorialnym województwo (...)oraz

północną część województwa (...). W styczniu 2009 roku powód oraz P. L. otrzymali referencje od (...) Sp. z o.o. w S., w których wskazano na wysoką jakość obsługi przez.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop to 5831,84 zł.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Jako podstawę zgłoszonego powództwa Sąd Rejonowy wskazał z art. 45 § 1 k.p., art. 47<sup>1</sup> k.p.

Przystępując do rozważań, Sąd meriti podkreślił, że wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało ono dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione. Pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę ma obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, która powinna być skonkretyzowana oraz podana pracownikowi w taki sposób, by miał możliwość obrony przed stawianymi mu zarzutami. Przyczyna musi być ponadto rzeczywista i prawdziwa, nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że powód zarzucił pozwanemu, że przyczyna podana przez pozwanego pracodawcę nie jest konkretna i oraz jest nieprawdziwa. Ponadto twierdził, iż wypowiedzenie zostało dokonane podstępnie.

Odnosząc się do pierwszego zarzutu, Sąd Rejonowy podniósł, że naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy wskazana przez pracodawcę przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r.; I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001/20/618). Sąd Rejonowy powołał się w tym zakresie na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 roku, zgodnie z którym skonkretyzowanie przyczyny nie znaczy wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy. To przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, a nie jej opis. Wymóg konkretności przyczyny może być spełniony poprzez wskazanie zdarzenia lub zdarzeń, albo ich kategorii. Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi nawet ogólnie, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy są mu znane, czyni zadość formalnemu wymogowi z art. 30 § 4 k.p.

Sąd Rejonowy wskazał, iż podaną powodowi przez pracodawcę przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była utrata zaufania, którego podstawą były skargi klientów pozwanego na współpracę z powodem oraz informacja od pracowników serwisu dotycząca propozycji obsługi klienta przez pracownika serwisu prywatnie po godzinach pracy. Mając na uwadze fakty ustalone w sprawie, zarzuty powoda w tej kwestii należy uznać za niezasadne.

Sąd Rejonowy podniósł, że termin „zaufanie” jest pojęciem w dużej mierze subiektywnym, a tym samym trudnym do jednoznacznego zdefiniowania. Sąd I instancji powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 roku ( I PKN 148/99), zgodnie z którym „zaufanie” to stan z pogranicza sfer racjonalnej i emocjonalnej, co uniemożliwia jego pełną obiektywizację. Wyraża się on m.in. w przekonaniu o możliwości polegania na danej osobie, jej oddaniu jak również poczuciu pewności wobec danej osoby. Z tych też względów istnienie stanu zaufania lub jego brak może mieć znaczenie przy ocenie pracownika w kontekście skutków jakie prawo pracy z nim łączy. Utrata zaufania do pracownika, rozumiana, jako stan pracodawcy, na który składają się zarówno elementy obiektywne jak i subiektywne, może, zatem uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Należy jednak podkreślić, że utrata zaufania musi zawsze być powiązana z konkretnym zachowaniem pracownika, z której wynika. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z powodu utraty zaufania, przyczyna dokonanego wypowiedzenia musi być konkretna i prawdziwa, dlatego nie wystarczy ogólnikowy zwrot powołujący się na utratę zaufania do pracownika, jeżeli nie jest ona połączona z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (uchwała SN z 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85). Z drugiej jednak strony wskazanie w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę utratę zaufania w kontekście znanych

pracownikowi zarzutów, postawionych mu wcześniej przez pracodawcę (np. upomnienia lub nagany) uznać należy za wystarczającą konkretyzację przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok SN z 26 marca 1998r., I PKN 565/97).

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 2 września 1998 roku ( I PKN 271/98 OSNP 1999/18/577), zgodnie z którym konkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia w rozum art. 30 § 4 k.p. należy analizować w aspekcie dalszych okoliczności sprawy, a zwłaszcza z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (por. też postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r. I PKN 565/97 OSNP 1999/5/165). Utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione.

Sąd Rejonowy wskazał, iż powód znał przyczynę rozwiązania umowy o pracę, została ona konkretnie wskazana i uzasadniona przez podanie, jakie konkretnie działania powoda doprowadziły do rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowo powód sam zeznał, że podczas wręczania wypowiedzenia dowiedział się „o donosach kolegów z serwisu”, zaś jego współpracownik A. L. (1) – jak zeznał – o skargach powoda informował, zaś sprawa (...), której powód obiecywał profesjonalne wydruki była w delegaturze szeroko komentowana. Tym samym nie mógł się ostać zarzut powoda, że wskazana mu przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była niekonkretna.

Sąd Rejonowy rozważył kwestię zarzutu powoda dotyczącego nieprawdziwości przyczyn wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. W ocenie Sądu Rejonowego twierdzenia pozwanego były prawdziwe i miały odzwierciedlenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie analizy akt postępowania, w szczególności na podstawie zeznań świadków A. L. (1), Z. B., K. K. (1) i M. K.. Ich zeznania Sąd Rejonowy uznał za spójne, konsekwentne, korespondujące z pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie. Świadkowie ci jednoznacznie potwierdzili fakt składania przez powoda propozycji obsługi serwisowej firmy (...) przez pracowników serwisu poza godzinami pracy. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom K. K. (2) i Z. B., ponieważ byli oni bezpośrednimi świadkami tych propozycji. Nie byli oni w konflikcie z powodem i nie mieli interesu w korzystnym rozstrzygnięciu sprawy dla żadnej ze stron. W opinii Sądu Rejonowego ich zeznania były tożsame i w pełni potwierdzały nielojalne zachowanie powoda w stosunku do pozwanego. Ponadto zostały one wsparte zeznaniami A. L. (1), który szczegółowo opisał powyższą propozycję, o której to poinformowali go pracownicy. Sąd Rejonowy wskazał przy tym, że A. L. (1) otrzymał informacje od powyższych świadków niezależnie i w różnych terminach, co oznacza, że nie były one wspólnie ustalane przez świadków i nie miały na celu jego dyskredytacji. Jednocześnie A. L. (1) w sposób konsekwentny i rzeczowy opisał pozostałe zdarzenia będące przedmiotem niniejszego procesu. Jego zeznania w pełni korespondowały ze zgromadzonymi dowodami w sprawie, dlatego Sąd Rejonowy nie miał podstaw, aby ich nie przyjąć, jako w pełni wiarygodne. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne również zeznania M. K., który w sposób spójny, logiczny, konsekwentny opisał zachowanie powoda w kontaktach firmą (...) i wynikającą, z tego nierzetelność i nieprofesjonalizm w zakresie współpracy z klientami.

Sąd Rejonowy w części dał wiarę zeznaniom K. S. (2), Z. J. oraz R. L.. Zeznania K. S. (2) w dużej mierze przyczyniły się do ustalenia okoliczności związanych ze złożoną skargą na działania powoda w przedmiocie podpisanej umowy z firmą (...). Jednocześnie Sąd Rejonowy odmówił wiary częściom zeznań tego świadka z uwagi, iż były one sprzeczne z pozostałymi ustaleniami w sprawie i były podyktowane chęcią obrony swojego dobrego imienia. Sąd uznał za wiarygodne z części również zeznanie Z. J. w kwestii sposobu negocjacji prowadzonych przez pozwanego, a jego firmą (...). Sąd natomiast w przeważającej części odmówił wiary zeznaniom Z. J. dotyczących propozycji składanej przez powoda w przedmiocie obsługi serwisowej jego firmy poza godzinami pracy serwisu. Sąd doszedł do przekonania, iż te zeznania cechuje chęć obrony swojego dobrego imienia i uniknięcia ewentualnych reperkusji prawnych i finansowych ze strony świadka. Ponadto zeznania świadka w kwestii obsługi serwisowej były sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom R. L. w zakresie dotyczącym sposobu rozwiązania umowy o pracę z powodem i przyczyn takiego stanu rzeczy, ponieważ te zeznania korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. W pozostałej kwestii zeznania świadka nie przyczyniły się w istotnym stopniu do rozstrzygnięcia z uwagi na fakt, iż świadek wielu okoliczności nie pamiętał i przełożonym powoda był krótko. Stan

faktyczny sprawy został również ustalony w oparciu o dowody z dokumentów, których prawdziwość i zgodność ich treści z rzeczywistym stanem rzeczy nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Dlatego też Sąd uznał, że za w pełni wartościowe środki dowodowe. Sąd uznał również za wiarygodne w części zeznania powoda, w szczególności w kwestii dotyczącej przebiegu okres zatrudnienia i obowiązków powoda.

Sąd Rejonowy wskazał, iż odmówił wiary zeznaniom P. L. i w części zeznaniom powoda uznając, że zostały on sformułowane wyłącznie na potrzeby niniejszego procesu. Przede wszystkim zeznania P. L. były sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Po drugie, świadek ten nie był bezpośrednim świadkiem zdarzeń będących przedmiotem ustaleń w niniejszej sprawie, a jego twierdzenia bazują w przeważającej części na przypuszczeniach i domniemaniach, a nie na konkretnych dowodach. Ponadto zeznania tego świadka w żaden sposób nie podważyły twierdzeń pozwanego i nie dały asumptu do tego, aby uznać roszczenia powoda za zasadne.

Reasumując, Sąd Rejonowy uznał, że twierdzenia pozwanego znalazły potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Zdaniem Sądu powód nadużył zaufania swojego pracodawcy, poprzez niełojalne działanie w stosunku do jego interesów oraz nierzetelne prowadzenie współpracy z klientami. W opinii Sądu Rejonowego warunkowało to utratę zaufania do powoda przez pozwanego i uzasadniało rozwiązanie umowy z powodu utraty zaufania. Sąd Rejonowy podkreślił, że z obowiązków wynikających z podpisanej umowy o pracę przez powoda jednoznacznie wskazano, że powód był zobowiązany dbać o dobre imię firmy, o rzetelną współpracę z klientami, a przede wszystkim o interesy swojego pracodawcy. W ocenie Sądu I instancji, fakt, że powód osiągał najwyższe wyniki sprzedaży spośród pracowników zatrudnionych u pozwanego, nie miał znaczenia w niniejszej sprawie. Bez znaczenia było również ustalenie czy doszło do podstępnego złożenia wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ w okolicznościach niniejszej sprawy nie stanowi to przesłanki uznania wypowiedzenia za niezgodne z prawem. Powód nie kwestionował bowiem, że faktycznie wniosek urlopowy cofnął, zatem do wręczenia wypowiedzenia nie doszło w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Jednocześnie okoliczności przeciwnej powód w żaden sposób nie wykazał, w związku, z czym nie mogło to mieć wpływu na rozstrzygnięcie w sprawie.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163 poz. 1349 ze zm.). Sąd Rejonowy wskazał, iż skoro powód przegrał spór w całości, należało zasądzić od niego na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów wynagrodzenia radcowskiego. Oddaleniu podlegał wniosek pozwanego o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego obejmujących zwrot uiszczonych opłat od pełnomocnictwa, pełnomocnik nie był bowiem zobowiązany kosztów tych w niniejszej sprawie ponosić, nie ma więc podstaw aby uznać je za koszty niezbędne w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c.

Co do zasady Sąd Rejonowy uwzględnił również wniosek pozwanego o zwrot kosztów dojazdu pełnomocnika zawodowego z W. na rozprawy przed tutejszy sąd, wskazując, iż znajdował oparcie w art. 98 § 3 w zw. z art. 99 k.p.c., zgodnie z którym do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony.

Sąd Rejonowy podzielił pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w uchwałach z dnia 12.06.2012 r. i 18.07.2012 r. (I PZP 4/12 i I CZP 33/12), gdzie wskazano, że pojęcie „wydatki jednego adwokata” to koszty poniesione w związku z czynnościami jednego adwokata (różnorakie, aczkolwiek uzasadnione okolicznościami sprawy) w danym postępowaniu i nie sposób wyłączyć z nich kosztów podróży do sądu, tylko dlatego, że nie zostały one wymienione *expressis verbis*, jak to ustawodawca uczynił w art. 98 § 2 k.p.c. W opinii Sądu rejonowego pogląd przeciwny znalazłby uzasadnienie jedynie przy założeniu, że wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika pochłania poniesione wydatki związane z prowadzeniem sprawy, co jest oczywiście nieuprawnione z uwagi na treść § 3, w którym wyraźnie wymienia się wynagrodzenie obok wydatków. Tym samym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi

zastępowanemu przez pełnomocnika będącego adwokatem koszty jego przejazdu do sądu, jeżeli w okolicznościach sprawy były one niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Sąd Rejonowy wskazał, że pełnomocnik pozwanego złożył na posiedzeniu poprzedzającym zamknięcie rozprawy spis kosztów, załączając faktury za samoloty, którymi odbywała podróż stawiając się na wszystkie wyznaczone w sprawie rozprawy. Odpis pisma doręczono powodowi reprezentowanemu przez pełnomocnika zawodowego, który w żaden sposób nie zakwestionował spisu kosztów - również w okresie dzielącym zamknięcie rozprawy i wydanie wyroku - nie wskazywał także na okoliczności, które uniemożliwiłyby powodowi poniesienia kosztów procesu.

Sąd Rejonowy wskazał, że po przeanalizowaniu wskazywane przez pozwanego koszty procesu, wątpliwości wzbudziła ostatnia pozycja obejmująca koszt dojazdu na rozprawę w dniu 27 sierpnia 2012 roku wyliczony jako iloczyn przejechanych samochodem kilometrów i stawki za kilometr w kwocie 0,8358 zł. Po przeprowadzeniu w tym zakresie stosownego dochodzenia, Sąd ustalił, że tego dnia pełnomocnik miała możliwość dotarcia na rozprawę pociągiem, który z W.C.wyjeżdżał o godz. 6.05 i do S.dojeżdżał na godz. 11.29 (rozprawa była wyznaczona na godz. 13.30 i rozpoczęła się o godz. 13.40). Powrót tego dnia również był zapewniony pociągiem, który ze S.G.wyruszał o godz. 15.35 i dojeżdżał do W.C. o godz. 21.55. Koszt przejazdu w obie strony wynosił 131 zł do S.oraz 65 zł do W.. W ocenie Sądu Rejonowego pełnomocnik nie miała obowiązku stawiając się na rozprawy za każdym razem korzystać ze środka komunikacji w postaci pociągu zamiast samolotu, obecnie bowiem przeloty są powszechnie dostępnym środkiem komunikacji, który gwarantuje najkrótszą podróż, co ma szczególne znaczenie przy tak znacznej odległości jaka dzieli oba miasta. Odmienna sytuacja miała miejsce w przypadku ostatniej rozprawy, pełnomocnik bowiem zdecydowała się na przejazd samochodem, który trwa analogicznie długo co przejazd koleją tym samym poniesione przez nią wydatki w tym zakresie były niecelowe. Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, że w przypadku kosztu paliwa strona jest zobowiązana wskazać jego faktyczny koszt, nie zaś stawkę z rozporządzenia (por. m.in. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w W.z dnia 17 października 2008 r. ((...) SA/Wa (...)) i postanowienie SN z dnia 16 lutego 2011 r. (II CZ 202/10).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy zasądził na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, kwotę 4.222,62 zł tytułem zwrotu kosztów dojazdów na rozprawy pełnomocnika pozwanego z wyłączeniem wskazanego kosztu dojazdu na ostatnią rozprawę oraz kwotę 196 zł tytułem zwrotu celowych kosztów dojazdu na ostatnią rozprawę.

Z treścią powyższego wyroku nie zgodziła się strona powodowa, która w treści wywiedzionej apelacji zaskarżyła wyrok w całości i wniosła o jego zmianę i uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych, a także dopuszczenie dowodu z projektu umowy na rzecz (...)sp. z o.o. oraz dopuszczenie dowodu z ponownych zeznań świadków na okoliczność składania przez powoda propozycji obsługi serwisowej firmy (...)poza godzinami pracy serwisu i obietnic powoda w tym zakresie oraz innych propozycji działających na szkodę pozwanego.

Zaskarżonemu wyrokowi powód zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a. 233 1 k.p.c. poprzez rażąco wadliwą i błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, daleko odbiegającą od wszechstronności a także poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na błędnym ustaleniu stanu faktycznego,

b. art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 232 k.p.c, poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na nieuzasadnionym przyjęciu, iż pozwany na którym spoczywał w tym zakresie ciężar dowodu, wykazał, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem była prawdziwa;

c. art. 109 k.p w zw. z art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów z zakresie spisu kosztów pełnomocnika powoda i uwzględnienie kosztów podróży na rozprawę samolotem.



d. art. 241 kp.c. poprzez jego niezastosowanie polegające na nie uzupełnieniu materiału dowodowego w sytuacji, gdy zdaniem Sądu zeznania świadków, co doprowadziło do nierozpoznania istoty sprawy.

2. naruszenie przepisów m materialnego, a mianowicie:

a. art. 30 § 4 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające za ustaleniu, iż w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazana przez pozwanego jego przyczyna była prawdziwa i uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę.

b. art. 45 k.p. poprzez jego niezastosowanie i nie orzeczenie przez sąd bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji braku podstaw do rozwiązania umowy o pracę.

W uzasadnieniu powód podniósł, że Sąd orzekający bezpodstawnie uznał za wiarygodne zeznania K. K. (1) i Z. B., będących pracownikami pozwanego. W opinii powoda, sam fakt wzajemnej spójności zeznań dwóch pracowników zatrudnionych w tym samym dziale pozwanego pracodawcy nie może implikować wnioskiem o ich wiarygodności, przede wszystkim nie można na tej podstawie wyprowadzić logicznego i zgodnego z doświadczeniem wniosku nieprawdziwości zeznań pozostałych świadków którzy nie byli od siebie w żaden sposób zależni. Dalej powód podniósł, iż niezrozumiałe i sprzeczne z doświadczeniem życiowym jest w tym względzie stwierdzenie Sądu orzekającego, że świadkowie ci nie mieli interesu w korzystnym rozstrzygnięciu dla którejś ze stron. K. K. (1) i Z. B. wielokrotnie, także w toku procesu, okazywali negatywną postawę wobec powoda, która swoje pierwotne źródło miała w znacznej różnicy ich zarobków. Nadto zatrudnieni u pozwanego ulegli uzewnętrznionej lub nawet ukrytej presji w kierunku zeznań na korzyść pracodawcy tak jest w niemal każdym zakładzie pracy i okoliczność ta winna być sądowi znana także z praktyki procesowej. Dlatego też, dla powoda niezrozumiała jest ocena Sądu w tym zakresie, który w całości nie dał wiary żadnym korzystnym dla powoda zeznaniom świadków m.in. M. K., Z. J. czy P. L., Świadkowie ci nie są pracownikami pozwanej spółki, dwaj z nich nigdy nimi nie byli, a więc na pewno nie mieli interesu w korzystnym rozstrzygnięciu sprawy na korzyść ani powoda, ani pozwanego. W ocenie strony powodowej zeznania świadków którym sąd dał wiarę, a więc Z. B., K. K. (1) czy też A. L. (1), którzy nadal są pracownikami pozwanej spółki, zostały skrzętnie przygotowane i złożone na potrzeby procesu. Właśnie niesłychane podobieństwo i spójność tych zeznań świadczy o ich nikłej wiarygodności i mocy dowodowej, a nie odwrotnie.

W dalszej części apelacji powód zakwestionował kilka poszczególnych faktów, w jego ocenie błędnie ustalonych przez Sąd. Po pierwsze powód podniósł, iż Sąd błędnie ustalił procedurę odkupu starego sprzętu w przedsiębiorstwie pozwanego. Zdaniem powoda w pozwanym zakładzie pracy nie obowiązuje żadna procedura w tym zakresie, przedstawiciele każdorazowo uzgadniają z klientami indywidualne warunki wykupu w zależności od. rodzaju i ilości starego sprzętu oraz rodzaju i ilości nowego.

Apelujący wskazał nadto, że Sąd nieprawidłowo ustalił, że przyjmowanie zgłoszeń telefonicznych przez przedstawiciele handlowego i przekazywanie ich do serwisu było sprzeczne z procedurą. W opinii powoda Sąd Rejonowy nie poczynił w tym zakresie żadnych ustaleń co do rzekomej procedury, a także momentu zaznajomienia się z nią przez powoda. Powód podniósł, iż co prawda mógł zbyć klienta słowami „proszę pisać do centrali maila”, jednakże takie zachowanie nic budowało by poprawnych relacji z klientami.

Zdaniem powoda Sąd błędnie ustalił także i to, że ten składał korupcyjne propozycje klientom. Apelujący podniósł, iż jedynym klientem który zeznawał na tę okoliczność był Z. J., przedstawiciel (...) Sp. z o.o., który temu zaprzeczył.

Reasumując, powód podniósł, iż nie mógł odnieść żadnych korzyści z wykonywanych przez serwis usług bez faktury poza godzinami jego pracy. Wprost przeciwnie premia powoda zależała od ilości podpisanych umów serwisowych.. Wskazał także, iż nie ma fizycznej możliwości skasowania licznika urządzenia. Ponadto nawet jeżeli serwis potrafiłby to uczynić, to niewymieniane części spowodowałyby utratę jakości druku, na co (...) sp. z o.o. na pewno by nic pozwolił, ponieważ utraciłby klientów i dochody. Poza tym wiceprezes Buchaltera Z. J. od początku odmawiał zawarcia umowy serwisowej, wyrażając jedynie wolę serwisu tradycyjnego — doraźnego. W celu uzgodnienia warunków współpracy po

zainicjowanym przez powoda spotkaniu pomiędzy Z. J. a A. L. (1) wszystkie sprawy dotyczące cen serwisu i obsługi ustalane były pomiędzy tymi osobami bez obecności powoda.

W opinii apelującego Sąd Rejonowy dokonał więc niemal w całości nieprawidłowej oceny materiału dowodowego. W efekcie powyższego Sąd błędnie przyjął, iż wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę była prawdziwa. Tym samym doszło naruszenia art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 232 k.p.c., poprzez błędne zastosowanie tych przepisów polegające na nieuzasadnionym przyjęciu, iż pozwany, na którym ciążył obowiązek udowodnienia, wykazał, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem była prawdziwa.

Sąd naruszył także art. 30 § 4 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie polegające na stwierdzeniu, iż wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i wystarczająca do rozwiązania umowy z powodem. Skargi klientów na serwis nie były związane z pracą i obowiązkami powoda, a z funkcjonowaniem innych działów zakładu pracy pozwanego. Nawet gdyby tak jednak było, to biorąc pod uwagę wyniki sprzedaży powoda nie sposób wysnuć logicznego wniosku, iż pozwany mógł utracić z tej przyczyny zaufanie do powoda. Skargi takie gdyby faktycznie miały miejsce mogły by jedynie wpłynąć na ocenę pracy powoda, a nie zaufanie do niego. Stąd przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w tej części jest nieprawdziwa. Natomiast podejrzenie o propozycję obsługi jednostkowego klienta poza godzinami pracy nie mogło doprowadzić do utraty zaufania do powoda. Jak już wyżej wykazano, okoliczność ta jest nielogiczna i sprzeczna z doświadczeniem życiowym.

Rozstrzygając o kosztach procesu Sąd Rejonowy istotnie przekroczył swobodną ocenę dowodów i przeciętną miarę takich kosztów. W sprawie nie było konieczności korzystania przez pełnomocnika z tak kosztownych przelotów na trasie W.- S., jakie wykazywał. Biorąc pod uwagę czas przelotu oraz związany z przelotem czas odprawy i czas dojazdu na lotnisko i z lotniska, pełnomocnik nie zaoszczędził czasu na dojazd. W tym przypadku przelot i dojazd z lotniska jest porównywalny z dojazdem koleją. Natomiast koszty w/w dojazdów są nieporównywalne bilet lotniczy wynosi średnio ok 700-800 zł zaś bilet na PKP ok. 131 zł w obie strony.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

### **Sąd Odwoławczy zważył, co następuje:**

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55.). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów stąd też, Sąd Okręgowy ustalenia Sądu I instancji uznał i przyjął jako własne. Jednocześnie Sąd Odwoławczy uznał za prawidłowe zakwalifikowanie roszczeń powódki z art. 45 § 1 k.p. Podzielił

również wywoły Sąd Rejonowy w zakresie odnoszącym się do warunków zastosowania powyższego przepisu oraz problematyki nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności prawdziwości przyczyny wypowiedzenia i konieczności jej skonkretyzowania przez pracodawcę.

Sąd Odwoławczy nie podzielił natomiast zarzutów apelacji.

G. G. zarzucił naruszenie przez Sąd Rejonowy zasady swobodnej oceny dowodów wyrażające się w uznaniu za wiarygodne zeznań złożonych przez Z. B. i K. K. (1), którzy potwierdzili fakt składania przez powoda propozycji obsługi serwisowej firmy (...) przez pracowników serwisu poza godzinami pracy, przy jednoczesnej odmowie wiary zeznaniom P. L. oraz w części zeznaniom K. S. (2), Z. J., R. L. oraz powoda. Apelujący zarzucił również naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w szczególności art. 30 § 4 k.p. przez przyjęcie, iż w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazana przez pozwanego jego przyczyna była prawdziwa i uzasadniająca rozwiązanie umowy z powodem. Powód zarzucił również niezastosowanie art. 45 k.p. i nie orzeczenie przez Sąd bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji braku podstaw do rozwiązania umowy o pracę.

W kontekście powyższych zarzutów, w pierwszej kolejności rozważenia wymaga zarzut naruszenia przepisów art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów. Wskazać w tym aspekcie należy, że zgodnie z art. 233 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów Sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak min. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Zaakcentować jednocześnie trzeba, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt IV CK 274/03, LEX nr 164852). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest od wykazania, iż Sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Na gruncie poczynionych wyżej rozważań, stwierdzić trzeba, że apelujący nie wykazał, aby Sąd I instancji naruszył powołany wyżej art. 233 k.p.c. Powód, wskazując w apelacji na naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów prowadzące do uznania przez Sąd Rejonowy, że wskazana w piśmie pozwanego skierowanym do powoda przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była prawdziwa i rzeczywista, nie przedstawił żadnych argumentów, które mogłyby podważyć poczynione przez Sąd ustalenia, ani nie wskazał na jakiegokolwiek niespójności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób nie korespondujący z zasadami logiki, czy doświadczenia życiowego. Wskazać przy tym należy, że uzasadniając naruszenie przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c., skarżący zasadniczo powielił zarzuty zgłaszane w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, z którymi to zarzutami, w sposób wyczerpujący i trafny, rozprawił się już Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. W obszernym uzasadnieniu wyroku, Sąd I instancji szczegółowo wytłumaczył m.in., dlaczego uznał, że prawdziwą i faktyczną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem była utrata zaufania spowodowana nielojalnym działaniem w stosunku do interesów pozwanego oraz nierzetelne prowadzenie współpracy

z klientami, którą to przyczyną wskazano w pisemnym wypowiedzeniu o umowy o pracę. Argumentację Sądu Rejonowego Sąd Odwoławczy podziela w całości. Sąd pierwszej instancji ustalił stan faktyczny sprawy na podstawie zeznań świadków, stron postępowania oraz dokumentów. Materiał ten został oceniony całościowo i wszechstronnie. Dokonując oceny wiarygodności przesłuchiwanego świadków, Sąd meriti dokonał ich dogłębnej analizy i wzajemnej weryfikacji. Powyższe w sposób szczegółowy scharakteryzował w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy podkreślił, iż zeznania świadków A. L. (2), Z. B., K. K. (1) i M. K. były spójne, logiczne i wzajemnie ze sobą korespondowały, znajdowały również pełne potwierdzenie w dokumentacji złożonej do sprawy. Przedstawiona przez powoda wersja stanu faktycznego stanowiła wyłącznie polemikę z ustaleniami poczynionymi przez Sąd Rejonowy. Wskazanie, że Sąd oparł się na podobnych i spójnych zeznania świadków pracowników zatrudnionych w tym samym dziale pozwanego, nie stanowi dowodu, że ocena Sądu I instancji zawiera błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności lub jest niepełna. W szczególności Sąd Rejonowy wyjaśnił, że moc dowodowa i wiarygodność zeznań świadków K. K. (2) i Z. B. nie budziła wątpliwości, gdyż byli bezpośrednimi świadkami (adresatami) propozycji obsługi serwisowej firmy (...) przez pracowników serwisu poza godzinami pracy, nie mieli przy tym interesu w korzystnym rozstrzygnięciu sprawy dla każdej ze stron. Wyjaśniając wiarygodność zeznań tych świadków, Sąd Rejonowy słusznie wskazał, że zeznania świadków zostały wsparte zeznaniami A. L. (1), który szczegółowo opisał propozycje powoda złożonym pracownikom serwisu. Fakt, że świadkowie ci aktualnie nadal wykonują prace dla pozwanego a zeznania ich były spójne nie może stanowić podstawy do uznania ich zeznań za niewiarygodne. Sąd Odwoławczy zgodził się z oceną Sądu Rejonowego, iż zeznania te są spójne i konsekwentne, niemniej nie noszą one cech wzajemnych uzgodnień. Świadczy o tym przede wszystkim odmienne słownictwo a także to, że każdy ze świadków podkreślał inny aspekt zdarzeń. Sam zaś fakt, że świadkowie ci są zatrudnieni u pozwanego w żaden sposób nie pozbawia wiarygodności ich zeznań. Podkreślić należy, iż ocena zeznań świadków nie może ograniczać się do rodzaju stosunków łączących świadka ze stroną, ale powinna opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego. Mając na uwadze treść zarzutów apelacji, wskazać także należy, iż powód w trakcie procesu w pierwszej instancji nie wskazywał na rzekomy konflikt i rywalizację pomiędzy pracownikami serwisu a handlowcami, w szczególności między powodem a Z. B., i K. K. (1).

Wyjaśniając moc dowodową słuchanych świadków Sąd Rejonowy wskazał, że w przeważającej części odmówił wiary zeznaniom Z. J. oraz K. S. (2). Rozstrzygnięcie Sądu I instancji również i w tym zakresie Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe. Z zebranego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że powód składał propozycję obsługi serwisowej firmy (...) przez pracowników serwisu poza godzinami pracy. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, ustalenia w tym przedmiocie nie tylko bezpośrednio wpływały na dobre imię świadka ale także mogły stanowić podstawę do rozwiązania z nimi stosunku pracy, co oznacza że miał on interes własny w poczynieniu ustaleń zgodnych z twierdzeniem powoda.

Reasumując, Sąd Okręgowy przyjął, że nie było żadnych podstaw do zakwalifikowania oceny materiału dowodowego jako wadliwej czy dowolnej. W przekonaniu Sądu Odwoławczego, Sąd I instancji we właściwy sposób zgromadził i ocenił zebrany przez siebie materiał dowodowy. Zdaniem Sądu Okręgowego dokonane przez ten Sąd bardzo obszerne ustalenia faktyczne znajdują potwierdzenie w tym materiale. Posiłkując się tym materiałem Sąd Rejonowy, starannie i wnikliwie, zrekonstruował okoliczności faktyczne, które następnie – w sposób prawidłowy – ocenił pod względem prawnym. Stąd chybiony jest zarzut apelującego odnośnie tej kwestii.

Apelujący zarzucił również naruszenie prawa materialnego przez błędna jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 4 k.p. przez przyjęcie, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była prawdziwa i wystraszająca do rozwiązania umowy. Powód stanął na stanowisku, iż skargi klientów nie były związane z pracą i obowiązkowymi powoda, a z funkcjonowaniem innych działów zakładu pracy pozwanego. W opinii powoda, skargi te mogłyby ewentualnie wpłynąć na ocenę pracy powoda a nie na zaufanie do niego.

Wskazać należy, że art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja

przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Sąd Najwyższy wielokrotnie w swoich orzeczeniach analizował sens prawny art. 30 § 4 k.p. Jeden z trafnych poglądów, zaaprobowany w pełni przez tut. Sąd Okręgowy, został wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego dnia 14 maja 1999 r., (I PKN 47/99, OSNP 2000/14/548), zgodnie z którym wskazanie faktów, okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowań w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń – także niezależnych od niego – mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.).

Podobny pogląd został wyrażony w wyroku z dnia 06 grudnia 2001 roku, I PKN 715/00 (Pr. Pracy 2002/10/34). Sąd Najwyższy wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi, w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

W świetle powyższych orzeczeń i oceny okoliczności niniejszej sprawy dokonanej przez Sąd Rejonowy, złożone przez pracodawcę oświadczenie wypowiadające stosunek pracy należało uznać za spełniające wymagania z art. 30 § 4 k.p.

Jak wskazano powyżej błędne są zarzuty powoda, iż ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I instancji nie pokrywają się z prawdą. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, iż zachowanie powoda uzasadniało wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. G. G. zobowiązany był do dbania o interesy pracodawcy, o jego dobre a także o rzetelną współpracę z klientami. Nielojalne działanie w stosunku do interesów pracodawcy oraz nierzetelne prowadzenie współpracy z klientami musiało warunkować utratę zaufania do powoda przez pozwanego. W tej sytuacji wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z przepisami prawa. Należy bowiem mieć na uwadze zarówno ochronę pracownika, jak i interes pracodawcy, który jest uprawniony do doboru pracowników, którzy dają najlepszą gwarancję dobrze wykonywanej pracy.

Nie miała przy tym znaczenia dla rozstrzygnięcia wskazywana przez powoda okoliczność, że powód osiągał najlepsze wyniki sprzedaży. Okoliczność ta nie czyniła bowiem wskazywanej przyczyny rozwiązania stosunku pracy nieprawdziwą. Powodem rozwiązania umowy o pracę była utrata przez pracodawcę zaufania do powoda, uzasadniona wskazanymi w wypowiedzeniu przyczynami, wyniki sprzedaży powoda czy też regularne nagrody za najlepsze wyniki w sprzedaży, wbrew stanowisku powoda, nie mają w tym przypadku żadnego znaczenia. Wręcz przeciwnie, pracownik osiągający najwyższe wyniki jest dla pracodawcy bardzo cenny i trudno przypuszczać, że pracodawca rozstałby się z takim pracownikiem, gdyby nie istniały konkretne przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę.

Zwrócić należy również uwagę, że nawet gdyby przedmiotowa propozycja powoda złożona Z. B. oraz K. K. (1) obsługi serwisowej firmy (...) poza godzinami pracy faktycznie nie miała miejsca, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i tak należałoby uznać, że złożone powodowi wypowiedzenie umowy było uzasadnione. Wskazać bowiem należy, iż pracodawca może podać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265). Sąd Okręgowy zwrócił zatem uwagę, że w wypowiedzeniu pracodawca wskazując jako jego przyczynę brak zaufania do pracownika, poza zarzutem złożenia przez powoda pracownikom serwisu obsługi klienta prywatnie po godzinach pracy, dodatkowo wskazano zarzut utraty zaufania w związku ze skargami klientów. Sąd Odwoławczy w pełni podziela ustalenia Sądu Rejonowego, że w toku postępowania zostało wykazane, że ta ostatnia przyczyna była przyczyną prawdziwą. Z pisma z dnia 6 stycznia 2010 roku, przesłanego przez stałego klienta pozwanego (...) wyraźnie wynika, że ubezpieczony nie wywiązywał się ze swoich obietnic składanych wobec jego firmy. Powód m.in. obiecał mu dostarczenie 1000 sztuk kolorowych kopii za polecenie klienta, co nie nastąpiło. W dniu 5 stycznia 2010 roku powód dostał upomnienie od pozwanego, w którym, w związku

ze składanymi na niego skargami, podniesiono m.in. że niedopuszczalnym było składanie klientom obietnic, z których powód się później nie wywiązywał. Co istotne, powód po otrzymaniu upomnienia, nie złożył do niego żadnych uwag.

Mając na uwadze zarzuty apelującego ponownie za Sądem Rejonowym podkreślić należy, że stosunek pracy powoda został rozwiązany wskutek wypowiedzenia. Zgodnie z poglądami doktryny i Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002, nr 10 s. 34, wyrok z dnia 11 stycznia 2011 r. PK 152/10 LEX nr 738395, M.P.Pr. (...) -367, wyrok z dnia 3 sierpnia 2007 r. I PK 79/07, M.P.Pr. (...)) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę - jako zwykłego sposobu rozwiązania stosunku pracy - uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, na przykład, okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy, także formalnymi kwalifikacjami i rzeczywistymi umiejętnościami). Uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie - ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne naganne drobne zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika. Niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z braku oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych zajmowanemu stanowisku uzasadniają wypowiedzenie. Przyczyny dotyczące pracownika mogą być niezawinione przez niego (wyrok SN z dnia 6 stycznia 2009 r. II PK 108/08). Utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko lub stanowisko samodzielne uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r. II PK 156/08, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 r. II PK 251/08 LEX nr 707875, wyrok Sądu Najwyższego z 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112). Jako przykłady zachowań pracowniczych uznanych przez Sąd Najwyższy za prowadzące do utraty zaufania przez pracodawcę i uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy można wskazać np. niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem, wynikającą z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażającą się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych i przejawiającą się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych (postanowienie SN z 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSN 1999/5/165), naruszenie przepisów finansowych przez pracownika zatrudnionego na stanowisku głównego księgowego (wyrok SN z 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSN 2000/19/711), niedopełnienie obowiązków przez pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998/18/538, z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112, z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003/7/176 i z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 623/98, OSNAPiUS 2000/9/353, z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005/19/303).

W tym kontekście należało uznać, że powołane przez pracodawcę okoliczności, w zakresie, w jakim zostały również ustalone przez Sąd I instancji, stanowiły wystarczającą podstawę do utraty zaufania do powoda, a tym samym uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Oczywistym następstwem ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę nie było nieuzasadnione, było niezastosowanie przez Sąd Rejonowy art. 45 k.p. Nadto należy zgodzić się z pozwanym, iż Sąd Rejonowy nie mógł naruszyć przepisu art. 45 k.p. poprzez nie orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, gdy umowa uległa już rozwiązaniu. Tym samym Sąd Okręgowy uznał, iż podniesione w tym zakresie zarzuty apelującego nie zasługują na uwzględnienie.

Odnosnie zarzutu dotyczącego naruszenia przepisów art. 109 k.p.c. w zw. z art. 233 k.p.c. to również on okazał się bezzasadny.

Sąd Okręgowy w całości podzielił argumentację Sądu Rejonowego co do zasadności przyznania kosztów stawiennictwa. Nie sposób przychylić się do argumentacji skarżącego jakoby najbardziej dogodnym środkiem lokomocji z uwagi na czas przejazdu – biorąc pod uwagę odległość dzieląca W.i S.– było skorzystanie z przejazdu koleją. W świetle zasad doświadczenia życiowego za gołosłowne należy uznać twierdzenia powoda jakoby podróż PKP byłaby porównywalna z odbyciem podróży samolotem

Kierując się przedstawioną argumentacją, a także uwzględniając fakt, iż nie dopatrzone się uchybień, ani materialnych ani procesowych, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest trafne oraz odpowiada prawu, a wydanie wyroku reformatoryjnego albo kasatoryjnego byłoby bezpodstawne. Mając na względzie powyższe, uznając bezzasadność apelacji – na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. – orzeczono jak w sentencji wyroku.