

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 kwietnia 2015 r Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi oddalił powództwo W. Ż. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w Ł. o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Postanowieniem z dnia 15 maja 2015 r wyrok powyższy został uzupełniony poprzez dodanie punktu w zakresie oddalenia wniosku o zwrot opłaty sądowej od pozwu.

### ***Powyższe orzeczenie Sądu Rejonowego oparł na następujących ustaleniach faktycznych:***

W. Ż. był zatrudniony od 30 marca 2001 roku w (...) S. A. (obecnie (...) S.A.) na stanowisku Menadżera Klienta w D. (...) Sprzedaży, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 28 września 2001r. Z dniem 1 listopada 2006r. powód awansował do Zespołu (...), gdzie objął stanowisko Starszego Menadżera, a następnie Eksperta. W 2012r. powód na stanowisku Eksperta pracował u pozwanego w dziale nazywanym się O. Transakcji Strategicznych, który zajmował się opiniowaniem transakcji o wartości powyżej 10 000 000 zł. Była to komórka pomocnicza dla pozostałych oddziałów, w której łącznie z powodem pracowało trzech analityków podległych Dyrektorowi M. F. (1). Od dnia 1 lutego 2013r. powód pracował na stanowisku eksperta w Departamencie (...) Ryzykiem. Powód był cenionym i nagradzonym pracownikiem.

Zgodnie z zakresem obowiązków wprowadzonym od dnia 1 września 2010 roku, który nie był później zmieniany, jako cel stanowiska zajmowanego przez powoda wskazano m.in.: dbałość o dobro spółki i jej mienie, sumienne i staranne wykonywanie poleceń służbowych, obsługę transakcji leasingowych, a w szczególności weryfikację wniosków leasingowych pod względem kompletności i zgodności z obowiązującymi procedurami, dokonywanie opracowania i oceny wniosków oraz wydawanie opinii, udział w monitorowaniu transakcji, udział w działaniach kontrolnych i windykacyjnych związanych z zawartymi umowami,

a także wykonywanie innych czynności powierzonych przez bezpośredniego przełożonego lub Zarząd. W ramach obsługi transakcji leasingowych powód był zobowiązany do m.in. przyjmowania dokumentów związanych z transakcją,

a w razie konieczności potwierdzania ich zgodności z oryginałami, odbywania koniecznych wizytacji klientów w związku z oceną wniosków, przygotowania

i kompletowania dokumentów niezbędnych do zawarcia umowy o leasing oraz innych niezbędnych dokumentów towarzyszących transakcji. Pracownik był uprawniony do prowadzenia korespondencji z klientami związanej z wykonywaniem obowiązków i zakresem merytorycznej odpowiedzialności. W. Ż. był odpowiedzialny m.in. za prawidłowość prowadzenia całości spraw należących do jego kompetencji. Odpowiadał on w jednakowym stopniu za podjęte decyzje, jak i za brak decyzji, w sytuacji, gdy były one wymagane. Zadaniem W. Ż. było w praktyce, w oparciu o polecenia przełożonego, opiniowanie wniosków o zawarcie umów i sprawdzanie ich pod kątem prawidłowości i rzetelności. W opisie stanowiska powoda w 2012 roku, dostępnym na stronie internetowej pozwanego, do wymagań zaliczono m.in. znajomość przepisów prawa podatkowego i rachunkowości. Obszar Transakcji Strategicznych powinien zadbać o taką strukturę transakcji by była ona bezpieczna dla pozwanego. (...) miał prawo stawiać dodatkowe warunki klientowi. Mógł wydać opinię negatywną. Opinia (...) powinna być rodzajem samodzielnego dokumentu, wskazującego na własne analizy i wnioski. Nie powinna stanowić powtórzenia opinii oddziału, chyba że osoba sporządzająca opinię podziela, po weryfikacji, wnioski oddziału.

W dniu 29 maja 2012r. W. Ż. otrzymał do zaopiniowania transakcję dotyczącą zawarcia przez stronę pozwaną z Kim (...) Centrum (...) umowy leasingu dotyczącego 2 samochodów B. (...) wraz ze specjalnym wyposażeniem, w tym opancerzeniem, o łącznej wartości 21 000 000 zł. Korzystający miał świadczyć usługi przewozu (...)ów wspomnianymi samochodami na rzecz Ministerstwa Spraw Wewnętrznych w czasie imprezy sportowej EURO 2012 odbywającej się w Polsce. Dokumentację dla tej transakcji przygotował oddział pozwanego w K.. W dniu 29 maja 2012r powód

dysponował tylko opinią oddziału i departamentu ryzyka. Nie miał innych dokumentów. Powód miał przygotować swoją opinię na dzień 31 maja 2012r. Pracę nad nią rozpoczął w dniu 30 maja 2012r.

W. Ż. pozytywnie zaopiniował powyższą transakcję z zaleceniami: podpisania umowy przelewu wierzytelności przed zapłatą za przedmioty; uzyskania oferty ubezpieczenia pojazdów z warunkami polisy przed nabyciem pojazdów (wysokość składki i sposób jej płatności powinny być zaakceptowane przez Korzystającego, a zsumowane z opłatami z umowy leasingu nie mogą przewyższać przychodu określonego z umowie zawartej z docelowym użytkownikiem). Powód opisując weryfikację wartości wskazał: „brak ofert samochodów w wykonaniu opancerzonym z przedstawionym powyżej wyposażeniem. Cena standardowego pojazdu dostępnego u dealera w salonie wynosi od 300 do 500 tys złotych. Wartość opancerzenia i dodatkowego wyposażenia specjalnego (poza ofertą salonową) wielokrotnie przewyższa wartość pojazdów w wersjach podstawowych”.

Wspomniana wyżej umowa została negatywnie zaopiniowana przez Departament (...) Ryzykiem, Departament (...) Prawnej oraz przez Departament Windykacji i R., ponieważ przedmiot leasingu był nietypowy, nie zweryfikowano rzeczywistej wartości samochodów i istniało ryzyko, iż w razie nierzetelności korzystającego pozwany nie byłby w stanie spieniężyć przedmiotowych samochodów, a w konsekwencji nie odzyska środków wypłaconych w ramach umowy leasingu.

W miejscu pracy powoda kładziono nacisk na to, by zawierać z klientami jak najwięcej umów, by pozwany uplasował się jak najwyżej w rankingach branżowych. Powód nie powinien ulegać naciskom z oddziału. (...) został stworzony jako jednostka, która miała oddzielać wolę oddziału zawarcia umowy od jej ryzyka. Dyrektor działu sprzedaży nie wpływał na (...) by pozytywnie oceniał transakcje.

Powód jako pracownik (...) powinien samodzielnie zweryfikować wszelkie możliwe informacje podane przez klienta. Przede wszystkim powinien zweryfikować wartość przedmiotu leasingu.

Decyzja o zawarciu umowy z klientem była podejmowana kolegialnie drogą głosowania na posiedzeniu Komitetu Ryzyka Leasingowego. W przedmiocie umowy z KIM (...) odbyło się głosowanie, w wyniku którego większością głosów 4:3 wyrażono zgodę na zawarcie umowy. W imieniu swojego działu, po uzyskaniu aprobaty swojego bezpośredniego przełożonego M. F. (1), W. Ż. głosował za zawarciem umowy. Przeciw głosowali przedstawiciele działów, które wyraziły uprzednio opinię negatywną.

W związku z informacją o sploteniu w dniu 24 stycznia 2014r.

7 samochodów należących do pozwanego, wśród których znajdowały się

2 samochody B. (...) zakupione w oparciu o umowę z KIM (...), której zawarcie opiniował powód, przeprowadzony został audyt wewnętrzny obejmujący kontrolę m.in. w.w. umowy.

Powód nie dołożył należytej staranności przy sporządzaniu swojej opinii. Zawarte w niej własne wnioski oparł na informacjach przedłożonych mu przez Oddział pozwanego w K. bez ich dogłębnej weryfikacji. W. Ż. nie sprawdził, chociażby poprzez wyszukanie w Internecie ogólnodostępnych informacji dotyczących tego, czy możliwe jest wyposażenie samochodów B. (...) w elementy dodatkowego wyposażenia wskazane w specyfikacji przedłożonej przez klienta. Wskazywała ona m.in., iż specyfikacja z zakresu bezpieczeństwa wspomnianych samochodów miała nosić symbol R12, podczas gdy taka specyfikacja w ogóle nie istnieje. Dodatkowo samochody miały być wyposażone w urządzenia radarowe, które również nie istnieją, a sprzęt najbardziej zbliżony do wskazanego w specyfikacji jest radarem lotniczym, waży 3,5 tony i posiada antenę radarową o średnicy 7 metrów. Powód nie dokonał również sprawdzenia prawidłowości dokumentów złożonych przez korzystającego dotyczących indywidualnego zwolnienia przez Ministra Finansów z prowadzenia pełnych ksiąg rachunkowych, mimo spełnienia do tego przesłanek ustawowych. W. Ż. nie dostrzegł, że przepisy prawa nie zezwalają Ministrowi Finansów na dokonywanie indywidualnych zwolnień od prowadzenia pełnych ksiąg rachunkowych, w wypadku spełnienia do tego przesłanek ustawowych. Powód nie wskazał w swojej opinii zastrzeżeń do ewentualnych trudności w wykonaniu przez korzystającego umowy z MSW, mimo że korzystający nie posiadał adekwatnych środków trwałych pozwalających na prawidłowe wykonanie umowy, której wartość przekraczała całoroczny obrót osiągnięty

przez korzystającego w 2011r. W. Ż. nie wyjaśnił również wątpliwości dotyczących wartości samochodów, mimo że 1 nowy samochód B. (...) posiadał wartość ok. 500 000 zł, a wersja tego samochodu wskazana przez korzystającego miała mieć wartość ok. 10 000 000 zł. Nie zostało również wyjaśnione skąd samochody te miały pochodzić. Mimo, że korzystający wskazał, że samochody przed sprowadzeniem ich do Polski miały zostać zarejestrowane w Niemczech, a zatem ich nabycie przez finansującego byłoby nabyciem samochodów używanych, w dokumentach nadesłanych przez Oddział pozwanego w K. wskazano, że miały być to samochody nowe. Powód nie wyjaśnił również dlaczego w w.w. dokumentach jedynie ogólnikowo wskazano, że samochody miały pochodzić z fabryki (...) w Niemczech bez podania szczegółowych danych.

W dniu 20 marca 2014r. W. Ż. wręczono pismo opatrzone tą samą datą z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano:

1. niespełnianie oczekiwań pracodawcy związanych ze świadczoną na zajmowanym stanowisku pracy, polegające w szczególności na braku wymaganej i niezbędnej staranności i sumienności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych; przedmiotową ocenę potwierdzają okoliczności występujące przy zawieraniu oraz realizacji umów leasingu nr (...) z dnia 1 czerwca 2012r. oraz R/KA/2012/06/0004 z dnia 1 czerwca 2012r. zawartych z podmiotem KIM (...) Centrum (...), w zakresie transakcji, w których przedmioty leasingu miały służyć realizacji umowy zawartej pomiędzy KIM (...) Centrum (...), a MSWiA; w efekcie doprowadziło to do narażenia pracodawcy na wymierne szkody i umożliwiło dokonanie transakcji noszącej znamiona czynu zabronionego;
2. utrata zaufania do W. Ż. jako osoby zajmującej istotne, z punktu widzenia bezpieczeństwa finansowego i oceny ryzyka dokonywanych transakcji spółki, stanowisko; okoliczności związane z powyższymi umowami leasingu i ujawnione w trakcie postępowania wyjaśniającego zaniechania, zaniechania lub nieprawidłowości w ocenie pracodawcy powodują, iż pracodawca nie widzi możliwości kontynuowania współpracy z powodem; w tym stanie rzeczy pracodawca całkowicie utracił zaufanie do powoda, co uniemożliwia jego dalsze zatrudnienie w spółce, albowiem nie gwarantuje on pożądanego przez pracodawcę poziomu wykonywania obowiązków pracowniczych.

W związku m.in. z następstwami zawarcia przez pozwanego umowy z KIM (...) Centrum (...) wypowiedziano również umowę o pracę bezpośrednio przełożonemu powoda M. F. (1). Rozwiązano także w trybie art. 52 k.p. umowy o pracę z pracownikami Oddziału pozwanego w K..

Oceniając materiał dowodowy Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda oraz zeznaniom świadka M. F. (1) w zakresie, w jakim wskazali oni, iż W. Ż. dokonał rzetelnego, w ówczesnych warunkach, przeanalizowania warunków zawarcia umowy leasingu z KIM (...) Centrum (...). Przeczą takim twierdzeniom wiarygodne zeznania M. L. oraz złożony do akt sprawy wyciąg ze sprawozdania

z audytu wewnętrznego. Ponadto nie sposób, logicznie rozumując, dojść do wniosku, że W. Ż., jak sam zeznał, w sposób wyczerpujący dokonał analizy przedłożonych mu dokumentów, skoro, jak wykazano w wyniku audytu, w ciągu 2-3 godzin, przy użyciu wiadomości ogólnodostępnych w Internecie, można było zauważyć szereg nieścisłości, które winny poddać w wątpliwość rzetelność korzystającego i istnienie po jego stronie faktycznej możliwości wywiązania się z zobowiązań, które nałożyła na niego umowa leasingu. W ocenie Sądu Rejonowego nie zasługiwały na wiarygodność te zeznania powoda, M. F. (1) i H. P., w których wskazywali oni, iż powód nie miał faktycznej możliwości wydania opinii negatywnej. Takie twierdzenia są sprzeczne

z logiką i z zasadami doświadczenia życiowego, a ponadto są niezgodne

z wiarygodnymi zeznaniami pozostałych świadków w tym zakresie. Nie sposób bowiem uznać za wiarygodne zeznań, z których wynika, iż osoba opiniująca zawarcie jakiejś umowy nie może jej zaopiniować negatywnie. W takiej sytuacji wątpliwym byłby sens zatrudniania takiej osoby, co w warunkach prowadzenia przez pozwanego działalności wolnorynkowej opartej na konkurencyjności i dążeniu do minimalizacji kosztów własnych oznacza, że strona pozwana nie zatrudniałaby powoda, gdyby jego opinie musiały być wyłącznie pozytywne. Dodatkowo, mając na względzie przedłożenie w sprawie zawarcia umowy leasingu z KIM (...) trzech opinii negatywnych sporządzonych przez inne

działy, wydaje się być sprzecznym z zasadami doświadczenia życiowego przyjmowanie, że powód i jego dział byli zmuszeni do wydania opinii pozytywnej. Poza tym należało zwrócić uwagę, że powód z ramienia swojego działu uczestniczył w głosowaniu w przedmiocie zawarcia umowy z KIM (...). Nielogicznym byłoby przyjmować, iż mógł on oddać głos jedynie „za” zawarciem tej umowy, zwłaszcza w sytuacji, gdy inne działy głosowały „przeciw”, a więc poszczególne działy miały do tego prawo.

Dokonując rozważań, Sąd Rejonowy, po szczegółowej analizie przesłanek z art. 45 kp oraz orzecznictwa Sądu Najwyższego w zakresie konkretności przyczyn wypowiedzenia oraz jego zasadności, doszedł do przekonania, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Wskazał, że zwykłym i podstawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwany rozwiązując z powodem umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia zachował warunki formalne: wypowiedzenie zostało dokonane w formie pisemnej, powód został pouczony o prawie odwołania się do sądu, wskazano przyczynę rozwiązania umowy o pracę (art. 30 § 3, § 4, § 5 k.p.).

Sąd I instancji podkreślił, że z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Pracodawca nie ma oczywiście obowiązku wyczerpującego powoływania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez niego decyzji o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy. Cięży jednak na nim obowiązek podania konkretnych i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, a mających wpływ na decyzję pracodawcy.

W ocenie Sądu Rejonowego wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia była wystarczająco konkretna i zrozumiała dla powoda, przy uwzględnieniu zajmowanego przez niego stanowiska, posiadanego wykształcenia oraz dotychczasowego doświadczenia zawodowego. Należy pamiętać, zdaniem Sądu, iż konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg konkretności przyczyny może być spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane

Sąd Rejonowy przyjmując, że przyczyna wskazana powodowi została sformułowana w sposób wystarczająco konkretny, zbadał w następnej kolejności jej rzeczywistość i zasadność.

Sąd zważył, że W. Ż. wykazał się brakiem staranności i antycypacji skutków swojego braku sumienności. Jak wykazało postępowanie dowodowe sprawdzenie pewnych elementów specyfikacji samochodów mających być przedmiotem leasingu nie nastroczało poważnych problemów i było możliwe do wykonania w ciągu kilku godzin, a pozwoliłoby powodowi na powzięcie wątpliwości co do prawidłowości zgromadzonej dokumentacji. Przede wszystkim, jak wykazał audyt wewnętrzny, w oparciu o wiadomości ogólnodostępne w Internecie można było stwierdzić, iż co najmniej niektóre elementy, w które miały być wyposażone leasingowane samochody albo w ogóle nie istniały, albo nie nadawały się do zamontowania w samochodzie. Powód zaniechał podjęcia koniecznych działań w tym zakresie. Ograniczył się jedynie do sprawdzenia u dilerów samochodów B. podstawowych elementów specyfikacji, co okazało się być działaniem nieprzynoszącym żadnych pożądaných efektów. Powód przyznał, że specyfikacje wyposażenia otrzymał z oddziału i w takiej wersji umieścił ją w opinii, bez wyraźnego zastrzeżenia, że nie dokonał jej weryfikacji z uwagi na brak dostępu do dokumentów źródłowych lub zbyt małą ilość czasu. W sytuacji, gdy W. Ż. nie uzyskał wystarczających informacji od przedstawicieli producenta samochodów winien on wzmoczyć swoją czujność i poszukiwać w dalszym ciągu wiadomości z innych źródeł. Mógł np. spróbować skontaktować się z firmami zajmującymi się przerabianiem standardowych pojazdów na pojazdy specjalne, opancerzone. Wówczas miałby szansę na odkrycie nieprawidłowości, które zawierała przedłożona przez korzystającego specyfikacja. Żadne tego typu działania nie zostały podjęte. Ponadto W. Ż. zaniechał sprawdzenia podstawowej kwestii – czy KIM (...) Centrum (...) w

rzeczywistości zawarła z Ministerstwem Spraw Wewnętrznych umowę, w oparciu o którą miał zostać dokonany leasing samochodów B. (...). Nie stanowił temu przeszkody fakt, że umowa ta miała mieć status poufnej. Powód mógł zwrócić się do Ministerstwa jedynie z zapytaniem, czy jest mu znany taki podmiot jak KIM (...) Centrum (...), albo czy był organizowany jakikolwiek przetarg w przedmiocie wskazanym przez korzystającego. Żadne tego typu działania nie zostały podjęte. Co więcej powód postępował na tyle niestaranie, że zaniechał nawet sprawdzenia położenia siedziby korzystającego. Gdyby takie czynności podjął, to z całą pewnością, jako doświadczony pracownik strony pozwanej, doszedłby do analogicznych wniosków, do jakich doszli audytorzy, tj. wzbudzenia wątpliwości co do faktycznej możliwości realizacji umowy przez korzystającego. Wyżej wskazane zaniechania stanowią o oczywistej niesumienności

i braku należytej staranności W. Ż. w wykonywaniu jego obowiązków pracowniczych, którego postępowanie można określić wręcz lekkomyślnym. Faktyczne sprawdzenie informacji wskazanych przez klienta, nawet mimo, iż winny one być zweryfikowane również przez pracowników Oddziału pozwanego

w K., przy transakcji opiewającej na tak dużą kwotę, winno być dla pracownika z tak dużym doświadczeniem zawodowym, jakim legitymuje się powód, czymś absolutnie oczywistym. Nie może przy tym być usprawiedliwieniem fakt, że powód zajmował się również transakcjami opiewającymi na wyższe kwoty i dużo bardziej skomplikowanymi. Przy czym należy podkreślić, że przedmiotowa transakcja był dziesiątą gdy chodzi o wartość wszystkich 72 - ch opiniowanych przez (...) transakcji. Pracując stale w dziale zajmującym się opiniowaniem transakcji wielomilionowych W. Ż. winien cały czas zachowywać wzmożoną ostrożność i podwyższoną staranność, gdyż jakiegokolwiek uchybienie z jego strony mogło narazić pracodawcę na ogromne straty finansowe. Post factum okazało się, że właśnie zachowanie powoda co najmniej znacznie przyczyniło się do sytuacji, w której strona pozwana najprawdopodobniej poniesie bardzo znaczną szkodę finansową.

Nie może również stanowić okoliczności usprawiedliwiającej powoda, zdaniem Sądu Rejonowego, fakt, iż miał on relatywnie niewiele czasu na wykonanie swoich obowiązków i pozostawał pod istniejącą u pozwanego presją jak największej sprzedaży. Przede wszystkim należy mieć na uwadze, zdaniem Sądu, że dokonanie w.w. czynności weryfikacyjnych, których W. Ż. zaniechał mogło zająć mu co najwyżej kilka godzin, a pozwoliłoby na powzięcie wątpliwości, które być może zapobiegłyby wydaniu opinii pozytywnej, która w konsekwencji przyczyniła się do zawarcia umowy z KIM (...) Centrum (...). Poza tym, jeśli nawet powód uznałby, że w okresie 8 godzin nie jest w stanie wydać rzetelnej opinii wówczas winien albo pozostać dłużej w pracy celem dokończenia swoich zadań, gdyż z całą pewnością wymagał tego szczególny interes pracodawcy, albo też mógł wnioskować o przełożenie posiedzenia Komitetu, na którym miała zapaść decyzja. Nie sposób bowiem przyjąć, by nie było faktycznej możliwości przesunięcia obrad Komitetu w sytuacji, gdy występowały wątpliwości odnośnie wielomilionowej transakcji. Warto przy tym zwrócić uwagę, że świadek M. F. nie potwierdził by powód zwracał się do niego o przesunięcie terminu komitetu. Świadek razem z powodem z góry założyli, że nie jest to możliwe. W dokumentacji ani z zeznań pozostałych świadków nie wynika, by (...) zwracał się o przesunięcie terminu wydania opinii. Także w treści samej opinii powód nie zaznaczył, że dysponował ograniczonymi możliwościami zweryfikowania dokumentów, także z uwagi na brak wystarczającego czasu. Od pracownika tego szczebla co powód i zajmującego się tak poważnymi zagadnieniami z całą pewnością należy również wymagać asertywności w działaniu, które ma zapewnić uchronienie pracodawcy przed stratami finansowymi. Odnosi się to również do presji osiągania jak najwyższych wolumenów sprzedaży. Charakter miejsca pracy W. Ż. szczególnie predestynował go do tego, by w swoich działaniach opierać się wyłącznie na chłodnej, racjonalnej i dogłębnej analizie transakcji, które opiniował.

W ocenie Sądu Rejonowego brak staranności w działaniu powoda wynika również z faktu, iż mimo wieloletniego doświadczenia w pracy na rzecz pozwanego, nie dostrzegł on rzeczy tak oczywistych jak niedopuszczalność przez przepisy prawa zwolnienia podmiotu z obowiązku prowadzenia pełnej rachunkowości, w sytuacji gdy spełnia on wymogi ustawowe dla jej prowadzenia. Odnosi się to również do wskazania przez korzystającego, że zawarł on umowę z Ministerstwem Spraw Wewnętrznych w trybie przetargu zamkniętego zorganizowanego przez Ministerstwo, co faktycznie, mając na uwadze treść stosownych przepisów prawa, nie mogło mieć miejsca. Nawet gdyby przyjąć, że powód mógł nie posiadać w zakresie wyżej wskazanym odpowiedniej wiedzy, to względu staranności wymagają, by podjął on działania, które pozwoliłyby mu na zdobycie tej wiedzy, nawet odnośnie jedynie w.w. dwóch kazuistycznych

kwestii. W. Ż. nie podjął jednak jakichkolwiek działań w tym zakresie, co doprowadziło, w wyniku jego niestaranności, do pominięcia tych jakże istotnych kwestii, których prawidłowa weryfikacja mogła mieć wpływ na finalną decyzję o zawarciu umowy z KIM (...) Centrum (...).

Sąd uznał, iż nie istniały żadne okoliczności, które mogłyby usprawiedliwić brak staranności i sumienności w postępowaniu powoda, który graniczył wręcz

z lekkomyślnością. Nie sposób było przyjąć, że W. Ż. de facto nie mógł wydać opinii negatywnej z uwagi na naciski na zawieranie jak największej liczby transakcji. Byłoby to sprzeczne z istotą rodzaju pracy, jaką powód wykonywał.

W ocenie Sądu to od powoda zależało, czy ulegnie naciskom pracowników innych działów pozwanego, którym zależało na zawieraniu jak największej liczby umów, czy też wykona swoje obowiązki starannie, sumiennie i rzetelnie oraz dokładnie sprawdzi kontrahenta przed zawarciem wielomilionowej transakcji. Nie sposób przyjąć również, by powód nie miał możliwości wpłynięcia na przełożenie (opóźnienie) terminu posiedzenia stosownego Komitetu. Gdyby, wykonując sumiennie swoje obowiązki pracownicze powziął istotne wątpliwości, które winien był powziąć starannie oceniając dokumenty i przedmiot transakcji, wówczas z całą pewnością przełożeni zrozumieliby zasadność zmiany terminu odbycia się posiedzenia stosownego Komitetu. Potwierdzeniem powyżej przedstawionej argumentacji jest fakt, że z 4 opinii przygotowanych na posiedzenie Komitetu tylko opinia sporządzona przez powoda była pozytywna, a de facto jego głos okazał się być decydujący i przesądził o zawarciu owej umowy.

Przede wszystkim należy podkreślić, że treść przygotowanej przez powoda opinii nie wskazuje na żadne przeszkody w jej sporządzeniu, na które teraz powód się powołuje. Wnioski opinii są stanowcze, także w zakresie sformułowania ujętego w pozycji „weryfikacja wartości”. Jeżeli intencją tego sformułowania, co podnosi powód, było przekazanie, że nie dokonał weryfikacji wartości wyposażenia, to z całą pewnością nie wynika to z użytego sformułowania. Wręcz przeciwnie, osoba zapoznająca się z opinią, może pozostawać w przekonaniu, że powód zweryfikował wartość pojazdów, także w części wyposażenia, skoro pisze, że „wielokrotnie przewyższa wartość pojazdów w wersjach podstawowych”. W opinii brakuje zalecenia weryfikacji wartości wyposażenia.

W ocenie Sądu Rejonowego przedstawione wyżej okoliczności uzasadniają także druga ze wskazanych przyczyn wypowiedzenie – utratę zaufania pracodawcy do powoda.

Sąd podkreślił, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały.

Uzasadniony brak zaufania do pracownika może istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można - bądź też nie da się jej udowodnić - jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinnośc pracowniczych w ogóle nie dochodzi. Utrata zaufania do powoda mogłaby zatem uzasadnić wypowiedzenie umowy wówczas, gdyby dało się jej postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych, ale stanowiącego taki rodzaj aktywności, który wzbudziłby w pracodawcy uzasadnioną wątpliwość co do dyspozycyjności, rzetelności i lojalności na przyszłość. Należy podkreślić, że w każdej z powołanych okoliczności obowiązek wykazania faktu zaistnienia po stronie pracownika obiektywnie nieprawidłowych zachowań, czy właściwości, uzasadniających utratę doń zaufania, spoczywa na pracodawcy.

Należy przy tym podkreślić, zdaniem Sądu I instancji, iż bez znaczenia dla oceny powyższej przyczyny pozostają okoliczności związane z tym, iż powód do 2012 roku był pracownikiem cenionym i nagradzanym, czego strona pozwana nie kwestionowała. Utratę zaufania mogą bowiem uzasadniać nawet jednostkowe zdarzenia.

Reasumując, w związku z przedstawioną wyżej argumentacją, Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że działanie W. Ż. nosiło znamiona co najmniej niestaranności i braku sumienności, a uprawnionym byłoby również ocenienie go jako lekkomyślnego. Dlatego też w pełni zasadnym jest utrata przez pracodawcę zaufania do W. Ż.. Nie sposób bowiem inaczej ocenić pracownika, który dopuszcza się tak kardynalnych uchybień w wykonywaniu obowiązków

pracowniczych i to mimo, że W. Ż. był pracownikiem ze znacznym stopniem doświadczenia i piastował wysokie stanowisko pracownicze. W pełni zasadnym jest twierdzenie, iż kwestia posiadania przez pracodawcę zaufania do swojego pracownika, zwłaszcza, jeśli zajmuje on tak odpowiedzialne stanowisko pracy, związane z tak poważnymi transakcjami finansowymi, stanowi podstawę istnienia stosunku pracy na takim stanowisku. Dlatego też za w pełni uzasadnioną Sąd uznał również drugą z przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy powodowi, odnoszącą się do braku zaufania niezbędnego wobec pracownika wykonującego swoje obowiązki na takim stanowisku pracy.

Uzasadniając oddalenie wniosku o zwrot opłaty od pozwu, na skutek postanowienia w przedmiocie uzupełnienia wyroku w tym zakresie z dnia 15 maja 2015 r, Sąd zważył, że stosownie do treści art. 80 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r.

o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd z urzędu zwraca stronie różnicę między opłatą pobraną od strony, a opłatą należną.

Jednocześnie zgodnie z 96 ust. 1 pkt 4) ustawy nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Przepis art. 35 ust. 1 ustawy stanowi, iż w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 zł, pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową. Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy opłata stosunkowa wynosi 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 zł i nie więcej niż 100.000 złotych.

W przedmiotowej sprawie pełnomocnik powoda wnosząc odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, sformułował żądanie pozwu w ten sposób, że wnosił o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia, wnosił o przywrócenie powoda do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Alternatywnie zostało zgłoszone żądanie zasądzenia trzymiesięcznego odszkodowania. Pełnomocnik powoda prawidłowo uiszczył opłatę stosunkową od wskazanej przez siebie wartości przedmiotu sporu (5% z 82.864 zł = 4.143,20 zł, w zaokrągleniu do pełnego złotego, 4.144 zł).

Przez tok całego procesu pełnomocnik powoda popierał żądanie przywrócenia powoda do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Dopiero na ostatnim terminie rozprawy wnosił o zasądzenie odszkodowania

w kwocie 20.715,99 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty. Pełnomocnik powoda nie cofnął roszczeń pierwotnie zgłaszanych. Wybrał jedno z roszczeń alternatywnie zgłoszonych w pozwie.

Z tego względu brak jest podstaw, zdaniem Sądu Rejonowego, do zwrotu opłaty. Z istoty roszczeń, jakich może domagać się pracownik, wnosząc odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 kp), wynika, że są to roszczenia alternatywne. Wartość przedmiotu sporu należąca do warunków formalnych pozwu, jest określana dla roszczenia zgłoszonego, jako pierwotne (podstawowe). Obowiązek uiszczenia opłaty sądowej, dla spraw o wartości przedmiotu sporu przekraczającej 50.000 zł, warunkuje przyjęcie pozwu i jego merytoryczne rozpatrzenie. To strona wnosząca pozew decyduje o charakterze roszczenia, ponosząc konsekwencje w postaci obowiązku uiszczenia opłaty sądowej. Zmiana roszczenia w toku postępowania poprzez wybór roszczenia alternatywnego nie rodzi obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od roszczenia alternatywnego po stronie powodowej, ale też nie powoduje konieczności zwrotu opłaty w części różnicy między opłatą uiszczoną, a ustaloną od wartości ostatecznie popieranego roszczenia.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko pełnomocnika powoda, iż modyfikacja roszczenia pozwu z pierwotnego roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy) na roszczenie o zapłatę odszkodowania skutkuje zmianą przedmiotu sporu, jak i jego wartości. Powyższe znajduje odzwierciedlenie w powoływanej przez pełnomocnika powoda uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 r. I PZP 1/09 OSNP 2009/23-24/304. Zgodnie z wyrażonym tam poglądem zmiana powództwa po rozpoczęciu rozprawy przed sądem pierwszej instancji polegająca na wystąpieniu przez powoda - pracownika z nowym roszczeniem o zasądzenie

odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p. zamiast pierwotnego roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 193 § 3 k.p.c.), bez zezwolenia pozwanego pracodawcy i bez zrzeczenia się roszczenia, stanowi zmianę przedmiotu sporu i jego wartości. Jednakże bez konsekwencji dla obowiązków z tytułu opłaty sądowej.

**Apelację od powyższego orzeczenia wniósł powód, reprezentowany przez pełnomocnika, zaskarżając wyrok w całości – uzupełniony postanowieniem z dnia 15 maja 2015 r.**

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie art. 30 § 4 kp poprzez przyjęcie, iż wypowiedzenie spełniało wymogi określone w w/w normie,
2. naruszenie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 30 § 4 kp poprzez jego niezastosowanie, mimo, iż wypowiedzenie nie spełnia wymogów przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę,
3. naruszenie art. 80 ust. 1 oraz art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2010 r, nr 90, poz. 594, z późn. zm),

wnosząc o zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przewidzianych za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja nie jest zasadna.

Zaskarżony wyrok jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym materiale dowodowym jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretne przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobejuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje za własne. Nie są one kwestionowane przez skarżącego. Sąd Okręgowy podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany.

Wbrew zarzutom apelującego nie doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego – art. 30 § 4 kp i w konsekwencji art. 45 § 1 kp.

Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 30 § 4 kp w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca ma obowiązek wskazania na piśmie przyczyny wypowiedzenia takiej umowy. Podanie przyczyny ułatwia pracownikowi podjęcie decyzji co do odwołania się do sądu. Postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności wypowiedzenia lub istnienia przyczyny rozwiązania bez wypowiedzenia, w zasadzie ogranicza się do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi. Pracodawca jest obowiązany podać przyczynę wypowiedzenia także wtedy, gdy uważa, że jest ona znana pracownikowi. Musi ją podać najpóźniej w dacie złożenia wypowiedzenia.

Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 kp.

Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania 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.) /tak SN w wyroku z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 548/.Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577).Brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną. /tak SN w wyroku z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663/.

Należy zgodzić się z poglądem, iż naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. /por. wyrok SN z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001, nr 11, poz. 373/. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę ma być zrozumiała dla pracownika. Należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały co się za nim kryje. /por. SN w wyroku z dnia 19 lipca 2012 r., II PK 312/11, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 171/.

Reasumując, naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione.

W tym miejscu należy także przypomnieć, że uzasadniony brak zaufania do pracownika może istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można - bądź też nie da się jej udowodnić - jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi./tak SN w wyroku z dnia 29 października 2014 r, II PK 305/13, LEX nr 1566723/. Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych decyzji lub subiektywnych uprzedzeń (wyroki SN z dnia 25 listopada 1997 r., w sprawie o sygnaturze akt I PKN 385/97, opubl. w OSNAP 1998, nr 18, poz. 538 i wyroku SN z dnia 7 września 1999 r., w sprawie o sygnaturze akt I PKN 257/99, opubl. w OSNP 2001, nr 1, poz. 14). Zasadność powołania się na utratę zaufania jako przyczynę wypowiedzenia, w sprawie w której pracodawca powziął podejrzenie, iż pracownik działa na jego szkodę nie wymaga stwierdzenia tego faktu prawomocnym wyrokiem karnym. Wystarczające jest istnienie okoliczności obiektywnie uzasadniających to podejrzenie, gdyż zaufanie jest warunkiem istnienia szczególnej więzi między pracodawcą a pracownikiem, która może być konieczna zarówno w stosunkach z pracownikami na niektórych stanowiskach, jak i ze względu na rodzaj działalności pracodawcy (wyroki SN z dnia 27 listopada 1997 roku, w sprawie o sygnaturze akt I PKN 387/ 97, opubl. w OSNP 1998, nr 19, poz. 569 i wyroku z dnia 10 września 1998 r., w sprawie o sygnaturze akt I PKN 306/98, opubl. w OSNP 1999, nr 19, poz. 610). Pracodawca może utracić zaufanie - niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę przez zatrudnionego - nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu się winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest

obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach sprawy nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (por. SN w wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r., w sprawie o sygnaturze akt II PK 171/04, opubl. w MPP 2006, nr 1, s. 42, wyrok SN z dnia 14 października 2004 r., w sprawie o sygnaturze akt I PK 697/03, opubl. w OSNP 2005, nr 11, poz. 159 oraz wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., w sprawie o sygnaturze akt I PKN 385/97, opubl. w OSNAP i US 1998, nr 18, poz. 569). Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (wyrok SN z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303).

W ocenie Sądu Okręgowego zasadnie zostało przyjęte i prawidłowo umotywowane przez Sąd Rejonowy, że wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia była wystarczająco konkretna i zrozumiała dla powoda, przy uwzględnieniu zajmowanego przez niego stanowiska, stopnia wykształcenia oraz doświadczenia zawodowego. Pozwany bowiem wskazał na rodzaj uchybień powoda łącząc je ze wskazaniem konkretnych umów leasingu, które znajdowały się w sferze procedowania powoda („niespełnianie oczekiwań pracodawcy związanych ze świadczoną na zajmowanym stanowisku pracy, polegające w szczególności na braku wymaganej i niezbędnej staranności i sumienności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych; przedmiotową ocenę potwierdzają okoliczności występujące przy zawieraniu oraz realizacji umów leasingu nr (...) z dnia 1 czerwca 2012r. oraz (...) z dnia 1 czerwca 2012r. zawartych z podmiotem KIM (...) Centrum (...), w zakresie transakcji, w których przedmioty leasingu miały służyć realizacji umowy zawartej pomiędzy KIM (...) Centrum (...), a MSWiA; w efekcie doprowadziło to do narażenia pracodawcy na wymierne szkody i umożliwiło dokonanie transakcji noszącej znamiona czynu zabronionego”).

Odwołano się zatem do konkretnych zdarzeń w postaci procesu procedowania i zawierania umów leasingu.

Precyzując drugą przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał na utratę zaufania wskazując, z czym konkretnie łączy powyższą okoliczność. („utrata zaufania do W. Ź. jako osoby zajmującej istotne, z punktu widzenia bezpieczeństwa finansowego i oceny ryzyka dokonywanych transakcji spółki, stanowisko; okoliczności związane z powyższymi umowami leasingu i ujawnione w trakcie postępowania wyjaśniającego zaniechania, zaniechania lub nieprawidłowości w ocenie pracodawcy powodują, iż pracodawca nie widzi możliwości kontynuowania współpracy z powodem; w tym stanie rzeczy pracodawca całkowicie utracił zaufanie do powoda, co uniemożliwia jego dalsze zatrudnienie w spółce, albowiem nie gwarantuje on pożądanego przez pracodawcę poziomu wykonywania obowiązków pracowniczych”).

Wbrew twierdzeniom skarżącego, że przyczyna wypowiedzenia była niezrozumiała dla powoda, należy zwrócić uwagę, że powód już na etapie wniesienia pozwu podejmuje obronę merytoryczną w stosunku do treści wypowiedzenia (pkt. 3, częściowo pkt. 7 uzasadnienia pozwu). W toku postępowania, jego zeznania i twierdzenia wskazują, że nie miał wątpliwości co podanej przyczynie wypowiedzenia (szczegółowo opisywał zawierane transakcje, sposób procedowania związany z presją czasu, brakiem dokumentów i możliwością wydania negatywnej opinii, brak możliwości weryfikacji wartości transakcji, brak możliwości weryfikacji umowy z MSWiA).

Mimo formalnej zmiany stanowiska pracy, powód nie miał zmienianego zakresu obowiązków, a wskazanie w treści wypowiedzenia umowy o pracę konkretnych umów, przy uwzględnieniu zajmowanego aktualnie i w przeszłości stanowiska, znajomość przedmiotu działalności pracodawcy, w ocenie Sądu Okręgowego dawały podstawę do przyjęcia, że wskazana przyczyna była ujęta w sposób wystarczająco konkretny. Zwrot „na zajmowanym stanowisku” w połączeniu z konkretnymi umowami czyniła wskazaną przyczynę w pełni zrozumiałą.

W ocenie Sądu Okręgowego nie doszło zatem do naruszenia art. 30 § 4 kp, a tym samym – art. 45 § 1 kp, gdyż skarżący nie wskazał na inne uzasadnienie tego zarzutu.

Co prawda istnieje różnica między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 k.p. a uzasadnionym wypowiedzeniem z art. 45 § 1 k.p. Z brzmienia tych przepisów oraz ustalonych poglądów judykatury wynika, że podana

przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia (choć najważniejszą) i że przyczyna ta, nawet, gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Jak dotąd nie kwestionowano, że podanie prawdziwej przyczyny nieuzasadniającej wypowiedzenie nie narusza art. 30 § 4 k.p., może zaś naruszać art. 45 § 1 k.p. Ustawodawca używa w art. 30 § 4 k.p. określenia "przyczyna wypowiedzenia" w innym znaczeniu niż naturalne. Oznacza ono powód, który zdaniem pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie. Powód ten musi być prawdziwy (rzeczywiście istnieć). Może jednak nie być wystarczający. Pracownik może go kwestionować, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy (staż, stosunek do obowiązków pracowniczych, kwalifikacje), wskazujące na niezasadność wypowiedzenia. Może też powołać się na okoliczności uzasadniające postawienie pracodawcy zarzutu nadużycia prawa podmiotowego (zasady współzycia społecznego)./tak SN w wyroku z dnia 1 kwietnia 2014 r, I PK 244/13, LEX nr 1498580/.

Skarżący nie zakwestionował jednak w żaden sposób zasadności złożonego wypowiedzenia.

Niezasadny okazał się także zarzut naruszenia art. 80 ust. 1 oraz art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Zgodnie z art. 80 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2014 r, poz. 1025 – t.j.) Sąd z urzędu zwraca stronie różnicę między opłatą pobraną od strony a opłatą należną.

W myśl art. 79 ust. 1 pkt 1 lit. b)tej ustawy Sąd z urzędu zwraca stronie całą uiszczoną opłatę od między innymi, pisma odrzuconego lub cofniętego, jeżeli odrzucenie lub cofnięcie nastąpiło przed wysłaniem odpisu pisma innym stronom, a w braku takich stron - przed wysłaniem zawiadomienia o terminie posiedzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego skarżący zasadnie podnosi, iż modyfikacja roszczenia pozwu z pierwotnego roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne na roszczenie o zapłatę odszkodowania skutkuje zmianą przedmiotu sporu jak i jego wartości. Powyższe znajduje odzwierciedlenie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 r. I PZP 1/09 OSNP 2009/23-24/304. Zgodnie z wyrażonym tam poglądem zmiana powództwa po rozpoczęciu rozprawy przed sądem pierwszej instancji polegająca na wystąpieniu przez powoda - pracownika z nowym roszczeniem o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p. zamiast pierwotnego roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 193 § 3 k.p.c.), bez zezwolenia pozwanego pracodawcy i bez zrzeczenia się roszczenia, stanowi zmianę przedmiotu sporu i jego wartości. Powyższej okoliczności z resztą Sąd Rejonowy w zaskarżonym postanowieniu nie kwestionował.

Niemniej jednak w oparciu o powyższe żalący błędnie wywodzi, iż rozpatrywana modyfikacja powództwa i zmiana wartości przedmiotu sporu pociąga za sobą zwolnienie od opłaty od kosztów sądowych- art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 zd. 1 u.k.s.c. Wobec powyższego powodowi, zdaniem skarżącego, przysługuje roszczenie o zwrot opłaty nienależnie pobranej.

Podkreślenia wymaga, iż do modyfikacji przedmiotu sporu i jego wartości może dojść dopiero po skutecznym wniesieniu pozwu, a więc po uzupełnieniu jego wszystkich braków, to jest także uiszczeniu opłaty stosownego rodzaju i w odpowiedniej wysokości. Na gruncie rozpoznawanej sprawy powód pierwotnie dochodził przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Skutecznie wniesienie tego pozwu wymagało wniesienia opłaty stosunkowej i powód z tego obowiązku się wywiązał. Następnie powód zmodyfikował powództwo domagając się w miejsce pierwotnie dochodzonego roszczenia odszkodowawczego.

Nie sposób uznać, iż powyższe skutkowało zwolnieniem powoda od opłaty od kosztów sądowych- art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 zd. 1 u.k.s.c. Jak słusznie wskazał Sąd I instancji, w sprawie nie doszło do cofnięcia pozwu, a jedynie do jego modyfikacji w zakresie pierwotnego żądania na roszczenie odszkodowawcze. Doszło więc do przekształcenia jakościowego dochodzonego roszczenia na roszczenie alternatywne, nie zaś do choćby częściowego cofnięcia odwołania od dokonanego wypowiedzenia, które w konsekwencji winno skutkować umorzeniem postępowania we wskazanym zakresie. To natomiast niewątpliwie nie miało miejsca w rozpatrywanym przypadku. Z tych też względów trudno twierdzić, iż pobranie opłaty od pozwu w kwocie było nienależne. Pobranie tej opłaty, z uwagi na pierwotnie zgłoszone żądanie, co już podniesiono, było bezwzględnie konieczne dla prawidłowego wniesienia pozwu w ogóle. To zaś, że powód następnie modyfikował swe roszczenia nie zmienia oceny, iż wniesienie

opłaty we wskazanej kwocie na moment wystąpienia z powództwem było prawidłowe. Modyfikacja powództwa i wartości przedmiotu sporu - co istotne - wpływa natomiast na rodzaj i wysokość opłat następnie należnych w toku procesu. Konsekwencją powyższego jest np.: brak obowiązku uiszczenia opłaty od apelacji. Nie powoduje jednak zmiany wartości opłat dotychczas prawidłowo pobranych. Brak zatem było podstaw do zwrotu opłaty od pozwu na wskazanej podstawie.

Podnoszona okoliczność nie została także wymieniona w art. 79 ust. 1 cytowanej ustawy, jako podstawa do zwrotu opłaty od pozwu w całości.

W świetle wszystkich wskazanych powyżej okoliczności brak więc było podstaw do zmiany zaskarżonego postanowienia.

Z tych też względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. w związku z art. 397 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji, oddalając apelację.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd orzekł podstawie art. 98 kpc w zw. § 12 ust. 1 pkt. 1 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 pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 t.j.z z późn. zm.). W ocenie Sądu Okręgowego brak było podstaw do zastosowania art. 102 kpc i nieobciążania powoda kosztami procesu, mając na względzie okoliczność, że trudna sytuacja materialna powoda nie została w żaden sposób wykazana, nadto biorąc pod uwagę wysokość tych kosztów, które nie stanowią nadmiernego obciążenia.

Przewodniczący: Sędziowie: