

Sygn. akt IV Pa 40/14

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 listopada 2014r.

**Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SSO Katarzyna Antoniak (spr.)

Sędziowie: SO Jacek Witkowski

SO Jerzy Zalasieński

Protokolant st.sekr.sądowy Dorota Malewicka

po rozpoznaniu w dniu 6 listopada 2014 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa K. G.

przeciwko B. S. & G. S. j. w D.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda K. G.

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 26 marca 2014r. sygn. akt IV P 823/13

**I. oddala apelację;**

**II. zasądza od K. G. na rzecz B. S. & G. S. j. w (...) kwotę 60 (sześćdziesiąt) zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.**

Sygn. akt: IV Pa 40/14 **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z (...). Sąd Rejonowy w Siedlcach oddalił powództwo K. G. skierowane przeciwko (...) w (...) o odszkodowanie i odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie z (...) powód K. G. domagał się do pozwanego (...) w D. przywrócenia do pracy. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był zatrudniony u pozwanego od 6 czerwca 2011r. do 25 listopada 2013r. jako kierowca. Ze swojej pracy wywiązywał się sumiennie. Nigdy też nie dopuścił się kradzieży, którą zarzuca mu pozwany.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu stanowiska wskazał, że pozew jest nieprecyzyjny. Powód był zatrudniony u pozwanego jako kierowca – kasjer. Zgodnie z zakresem obowiązków do jego zadań należało m.in. wydawanie pasażerom biletów po uprzednim zainkasowaniu należności tytułem ceny zapłaty. Powód nie miał prawa inkasowania należności za bilety bez jednoczesnego wydania biletu pasażerowi. W dniu (...)około godziny 10.40 pozwany został

poinformowany telefonicznie przez pasażerkę jednego z autobusów o zdarzeniu mającym miejsce w autobusie jadącym na trasie M., ul. (...) ul. (...). Pasażerka wskazała, że mimo uiszczenia opłaty za bilet jednorazowego przejazdu w wysokości 3,50 złotych i upomnienia kierowcy nie otrzymała biletu za przejazd. Z obserwacji pasażerki podczas podróży wynikało, że tego typu sytuacja powtórzyła się jeszcze kilkakrotnie wobec innych pasażerów wsiadających do tego autobusu na kolejnych przystankach. Kontaktując się z pozwanym pasażerka sprecyzowała, że chodzi o autobus relacji M. – M., dzięki czemu pozwany ustalił numer kursu (...)markę autobusu ((...)oraz osobę kierowcy, którym okazał się powód. Pozwany dokonał sprawdzenia raportu zadaniowego z (...)z którego wynikało, że na przystanku, na którym wsiadała pasażerka, nie został sprzedany żaden bilet jednorazowego przejazdu. Natomiast na dwóch kolejnych przystankach zostały sprzedane dwa bilety jednorazowego przejazdu z ulgą ustawową (...) (dla umundurowanego policjanta będącego na służbie). Pasażerka stanowczo zaprzeczyła, aby podczas jazdy tym kursem wsiadali policjanci. Przyznała, że na dwóch kolejnych przystankach wsiadało po kilku pasażerów, przy czym z raportu zadaniowego wynikało, iż pasażerowie wsiadali tylko na jednym przystanku i byli to umundurowaniu policjanci. Tego rodzaju zdarzenia miały już miejsce w przeszłości. W dniu (...) pozwany otrzymał informację od pasażera, że w dniu (...) około godz. 15.50 na trasie M. – W. na przystanku w D. po otrzymaniu zapłaty za bilet powód zapytał pasażera, czy potrzebuje paragonu. Po otrzymaniu odpowiedzi przeczącej, nakazał zajęcie miejsca w autobusie bez uprzedniego wydania pokwitowania. Pozwany chcąc uniknąć sporów, poprzestawał na słownych upomnieniach powoda. Mimo to powód nadal uprawiał opisany proceder narażając pozwanego na straty finansowe, postępowanie w sprawie braku rejestracji pobranych opłat w kasie fiskalnej i bezprawnego drukowania biletów ulgowych oraz odpowiedzialności odszkodowawczej wobec pasażerów. Powód godził w dobre imię pozwanego, gdyż pojawiały się kolejne skargi pasażerów.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w (...) w D. od (...)na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy– kasjera w pełnym wymiarze czasu pracy. Do jego obowiązków należało m.in. inkasowanie należności za bilety z jednoczesnym obowiązkiem wydania go pasażerowi (pkt 13 zakresu obowiązków). W dniu (...)powód wykonywał autobusem marki A. (...) kurs nr (...)relacji M.–M.. Między godziną 10.00 a 11.00 na przystanku przy ul. (...) w M. do autobusu kierowanego przez powoda tylnym wejściem wsiadła pasażerka M. P. z niespełna 2-letnim wnuczkiem i wózkim–parasolką. Zostawiła wnuczka pod opieką obcej osoby i poszła kupić bilet. Poprosiła powoda o bilet po M. i wręczyła mu 3,50 złotych oczekując na wydanie biletu. Powód włożył pieniądze do szuflady kasy, lecz nie wydrukował biletu. Ponieważ kierowca zaczął rozmawiać z kolejnymi pasażerami, wyciągnęła rękę po bilet i poprosiła o niego. Powód powiedział wówczas „dobra, dobra siadaj” i wykonał gest ręką. M. P. nie ponowiła prośby o bilet, gdyż musiała wrócić do wnuczka, jednakże zachowanie kierowcy odebrała jako karygodne. Dlatego, gdy wysiadała na przystanku na ul. (...) na tablicy z rozkładem jazdy znalazła numer telefonu do firmy (...) i niezwłocznie zadzwoniła opisując współwłaścicielowi firmy (...) zaistniałą sytuację. Po około 30 minutach M. P. wraz z wnuczkiem wracała do domu i zauważyła, że po przeciwnej stronie ul. (...) jechał z powrotem powód. Mając na uwadze jego zachowanie M. P. nie wsiadła do autobusu przez niego kierowanego. Po powrocie powoda z trasy miała miejsce rozmowa z J. G. i W. S.. Powód został szczegółowo poinformowany o telefonie M. P. i opisanym przez nią jego nagannym zachowaniu. Następnie współwłaściciele firmy zaproponowali powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, na co powód nie zgodził się. Wtedy W. S. poinformował go, że w takim razie „da dyscyplinarkę”, na co powód odparł, że „chętnie przyjmie, bo jeszcze czego takiego nie ma w aktach osobowych”. Następnie powód zdał telefon służbowy i opuścił zakład pracy. W dniu 25 listopada 2013r. przyszedł do pracy i wówczas J. G. wręczył mu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art.52§1 pkt 1 kp jako przyczynę wskazując nie stosowanie się do zakresu obowiązków kierowcy autobusu (pkt 13) wynikającego z dokumentu „ Zakres obowiązków kierowcy autobusu – kasjera”. Powód odmówił złożenia podpisu na piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy, zmienione w toku procesu na roszczenie o odszkodowanie, nie zasługuje na uwzględnienie. Na wstępie rozważań Sąd wskazał, że przedmiotowe rozwiązanie umowy o pracę powód otrzymał w dniu (...)lecz odmówił jego podpisania. Taki wniosek płynie z treści relacji współwłaścicieli pozwanego W. S. i J. G. oraz z adnotacji na dokumencie z (...)znajdującym się w aktach osobowych powoda.

Zgodnie z treścią art. 52§1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Klauzula wskazana w powyższym przepisie należy do generalnych, które muszą być doprecyzowane, gdyż wymieniony przepis nie wskazuje obowiązków pracowniczych, których naruszenie uzasadniałoby rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia. Wiadomo tylko, że obowiązki te muszą należeć do podstawowych, a do ich naruszenia powinno dojść z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Ponadto z punktu widzenia zasadności rozwiązania umowy o pracę w tym trybie wystarczającym jest, że co najmniej jedna z tych przyczyn, o ile pracodawca wskazał ich kilka, jest uzasadniona i prawdziwa. W orzecznictwie i doktrynie podkreśla się, iż tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należy do nadzwyczajnych i jego zastosowanie powinno być uzasadnione w sposób szczególny. Po pierwsze powinno następować tylko w przypadkach wskazanych przez ustawę, a ponadto znajdować uzasadnienie w całokształcie okoliczności dotyczących zdarzenia, które legło u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione wyjątkowymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (tak w wyroku Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1997r., w sprawie I PKN 193/97, OSNP 1998/9/269). Ponadto zgodnie z utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego przesłankami zastosowania normy z art. 52§1 pkt 1 kp są zachodzące łącznie: bezprawność działania, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa. Przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 2000r., w sprawie I PKN 473/99, OSNP 2001/10/348).

Odnosząc powyższe rozważania do niniejszej sprawy Sąd Rejonowy stwierdził, że decyzja pozwanego o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie natychmiastowym była adekwatna do okoliczności zarzucanego mu czynu oraz jego ciężaru gatunkowego. Sąd podkreślił, że dbałość o dobro i mienie pracodawcy oraz jego ochrona stanowią podstawowy, fundamentalny obowiązek każdego pracownika, wynikający z art. 100§2 pkt 4 kp. Obowiązek ten oznacza powstrzymanie się pracownika od jakichkolwiek działań, które mogą szkodzić pracodawcy. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jasno wskazuje, że w dniu (...) powód pobrał od M. P. kwotę 3,50 złotych za bilet, lecz nie wydał go pasażerce, czym naruszył pkt 13 zakresu obowiązków kierowcy-kasjera.

Okoliczność nieprawidłowego zachowania powoda wynika z uzupełniających się zeznań świadka M. P. oraz współwłaścicieli pozwanego W. S. i J. G.. W ocenie Sądu pierwszej instancji na ma żadnych podstaw do przyjęcia, że świadek M. P. skłamała opisując zachowanie powoda w dniu (...). Świadek jest osobą obcą dla stron procesu. Z żadną z nich nie łączy ją relacja tego rodzaju, że mogłaby budzić wątpliwości co do jej prawdziwości. Nie miała zatem żadnego interesu w tym, aby pogarszać sytuację procesową powoda. I co najważniejsze, była przekonana, że kierowcą, który potraktował ją w opisany sposób, był właśnie powód („Na pewno pamiętam tego kierowcę, że naraził moje dziecko na stres.”). Z tych przyczyn Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom powoda, że sytuacja opisana przez świadka nie miała miejsca. Poza własnymi twierdzeniami powód nie przedstawił żadnych dowodów dla potwierdzenia prawdziwości swojego stanowiska. Dlatego należy je uznać za gołosłowne i sprzeczne z wiarygodnymi zeznaniami świadków. Powód nie udowodnił zatem okoliczności, na które się powoływał, chociaż to na nim spoczywał w tym zakresie ciężar dowodu, jako że wywodził dla siebie z tego skutki prawne (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp).

W przekonaniu Sądu pierwszej instancji przedmiotowe zdarzenie bez wątpienia stanowiło naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego ,tj. troski o mienie pracodawcy i spełniło przesłanki jego kwalifikowanej postaci, czyli ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód z niezrozumiałych przyczyn sprzedał pasażerce bilet nie wydając go jej. Takim zachowaniem naraził pozwanego na straty finansowe, postępowanie w sprawie braku rejestracji pobranych opłat w kasie fiskalnej i bezprawnego drukowania biletów ulgowych oraz odpowiedzialności odszkodowawczej wobec pasażerów, a także naruszył dobre imię pracodawcy. O tym ostatnim świadczy fakt, że pasażerka nagannie potraktowana przez powoda, w drodze powrotnej nie chciała wracać kierowanym przez niego autobusem, czym naraziła pozwanego na utratę zysku. O tym, że naganne zachowanie powoda nie było

jednorazowe świadczą wiarygodne zeznania świadka T. P.. Brak jest zatem usprawiedliwienia dla zachowania powoda, jakie miało miejsce w dniu (...)

Odnosząc się do samego sformułowania przyczyny rozwiązania umowy o pracę w świetle art.30§4 kp Sąd Rejonowy uznał, że wskazana przyczyna okazała się jasna i zrozumiała dla powoda. Pozwany po zakończeniu przez powoda trasy w dniu (...) szczegółowo opisał mu relację pasażerki oraz grożące mu konsekwencje za naganne zachowanie. Fakt ten powód potwierdził zeznając cyt.: „ Pan A. G. mówił, (...) że dzwoniła kobieta i że nie wydałem biletu, że dzwoniła o godz. 11. (...) Szef powiedział, że chodzi o trasę na D., o godz. 11. (...) To był numer kursu (...) Między ul. (...) a K. jest przystanek na ul. (...)”. Wręczenie powodowi w dniu (...) rozwiązania umowy o pracę stanowiło konsekwencję oceny przez pracodawcę jego zachowania z (...) Powodowi znane były przyczyny, dla których pracodawca nie chce już z nim współpracować. Powód zeznał, cyt.: „Znam zakres obowiązków. Punkt 13 mówi o wydaniu biletu za pobranie opłaty. Wiedziałem, że to mój obowiązek wydać bilet”.

Sąd Rejonowy wyjaśnił ponadto, że oddalił wnioski dowodowe powoda o przesłuchanie w charakterze świadka T. K. oraz przeprowadzenie oględzin pojazdu kierowanego przez niego w dniu (...)gdyż w jego ocenie nie miały one znaczenia na rozstrzygnięcia sprawy. Wskazał, że zadaniem Sądu było zbadanie prawdziwości przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, a nie tego „jakie jest szefostwo wobec pracowników”. Z kolei świadek M. P. nie była pewna, jakie były drzwi tylne autobusu kierowanego przez powoda.

W przedstawionym stanie rzeczy Sąd Rejonowy roszczenie powoda oddalił. Jednocześnie z uwagi na trudną sytuację materialną powoda Sąd na podstawie art.102 kpc zdecydował nie obciążać go kosztami zastępstwa procesowego pozwanego.

Od powyższego wyroku apelację złożył powód K. G. wskazując, że nie zgadza się z ustaleniami Sądu Rejonowego co do zdarzenia z (...)które stało się przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę. Ponadto zakwestionował oddalenie przez ten Sąd zgłoszonych przez niego wniosków dowodowych o przesłuchanie w charakterze świadka T. K. oraz skonfrontowanie świadka M. P. z drzwiami autobusu dla wykazania, że w autobusie nie ma tylnych drzwi, które otwierałyby się za klamkę - jak miał zeznać powyższy świadek – a co pozwoliłoby wykazać, że zeznania świadka są niewiarygodne. Wskazał przy tym, że w protokole brak jest zapisu zeznań świadka co do rodzaju drzwi w autobusie. Nadto zarzucił, że Sąd Rejonowy domagał się od niego, aby zadawał pytania świadkowi, a kiedy pytanie takie zadał, to Sąd stwierdzał, że nie na temat. Ponadto w jego ocenie to Sąd powinien zadawać pytania przesłuchiwanym osobom, a np. R. S. nie zadał żadnego pytania.

Wskazując na powyższe powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości, przeprowadzenie dowodów, które Sąd Rejonowy uznał za nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy ,tj. ze zeznań świadka i wizji. Wskazał, że domaga się odszkodowania za czas przebiegu procesu ,tj. od dnia utraty pracy – (...) do zakończenia procesu, w stawkach miesięcznego zarobku (apelacja powoda z (...) k.90-91 i pismo procesowe powoda uzupełniające braki apelacji z (...). k.98-99).

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji.

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

Apelacja powoda podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

Sąd Okręgowy podziela całość ustaleń faktycznych i ocenę prawną przedstawioną przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że podczas wykonywania obowiązków pracowniczych w dniu (...)powód naruszył pkt 13 zakresu obowiązku na stanowisku kierowcy-kasjera poprzez pobranie od pasażerki opłaty za przejazd i niewydanie jej biletu na przejazd. Następnie Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że takie zachowanie powoda stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w pełni uzasadniające decyzję pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie ulega wątpliwości, że niewydanie pasażerce biletu na przejazd – przy jednoczesnym pobraniu

środków za przejazd – stanowiło naruszenie ciężącego na powódzie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia – art.100§2 pkt 4 kp. Pozwana spółka jest przedsiębiorstwem usługowym z zakresu przewozu osób. Opisane zachowanie powoda oprócz tego, że dotyczyło sfery interesów finansowych pozwanego godziło w wizerunek firmy, który budowany jest poprzez stosunek pozwanego do klientów firmy. Pasażer uiszczający opłatę za przejazd powinien uzyskać dowód zapłaty w postaci biletu. Niewydanie takiego biletu narusza również uprawnienie klienta (usługobiorcy) i słusznie może być odebrane jako wyraz lekceważenia przez firmę przewozową - usługodawcę. W tym miejscu wskazać należy na zeznania świadka M. P., która wskazała, że powód nie wydał jej biletu na przejazd po tym, jak upomniała się o jego wydanie. W odpowiedzi na to powód odpowiedział jej cyt.: „dobra, dobra siadaj” (zeznania świadka k.72v). Należy podkreślić, że kierowca ma obowiązek wydać bilet na przejazd bezpośrednio po uiszczeniu przez pasażera opłaty za przejazd. Powinien to uczynić bez wzywania przez klienta. Tymczasem powód nie wydał tego biletu nawet po wezwaniu przez pasażerkę, co wyklucza możliwość pomyłki, czy przeoczenia po jego stronie i świadczy o świadomym naruszeniu ciężącego na nim obowiązku. W odpowiedzi na wezwanie pasażerki udzielił jej natomiast powyższej odpowiedzi, którą sama pasażerka, jak wskazała, oceniła jako zachowanie „karygodne”.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ocenę Sądu Rejonowego co do wiarygodności zeznań świadka M. P.. Zeznania te są spójne, logiczne i rzeczowe. Jak zauważył Sąd Rejonowy świadek jest osobą obcą dla obu stron procesu i brak jest podstaw do uznania, aby – jak sugeruje powód – składała ona fałszywe zeznania działając na korzyść pozwanego. Należy podkreślić, że osoba świadka M. P. nie pojawiła się „nagle” w toku procesu. Już w dniu zdarzenia ,tj. w dniu (...)po przyjeździe powoda do siedziby firmy został on poinformowany o telefonie od pasażerki i zgłoszonym przez nią fakcie niewydania jej biletu na przejazd pomimo wezwania. W toku wyjaśnień powód potwierdził, że w w/w dniu pracodawcy powiedzieli mu o telefonie od kobiety i opisanej przez nią sytuacji niewydania biletu (wyjaśnienia powoda k.68v). Należy podkreślić, że wiarygodności zeznań świadka M. P. nie podważa eksponowana przez powoda okoliczność dotycząca rodzaju drzwi w autobusie, przez które świadek miała wejść do autobusu w dniu (...) Powód usiłuje dezawuować prawdomówność świadka M. P. wskazując, że miała ona zeznać, iż weszła do autobusu przez tylne drzwi otwierając je ręcznie, tymczasem autobus ma drzwi otwierane pneumatycznie przez kierowcę. Należy jednak zaznaczyć, że w toku zeznań świadek wskazał, że nie przypomina sobie jakie były tylne drzwi autobusu i że mogły to być drzwi, które otworzyła sobie ręcznie (zeznania świadka k.73). W świetle powyższego, nawet przy przyjęciu za powodem, że tylne drzwi autobusu może otworzyć tylko kierowca, nie sposób uznać zeznań świadka za niewiarygodne. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy zasadnie oddalił wniosek powoda o konfrontację zeznań świadka z drzwiami autobusu, który prawidłowo uznał za wniosek o oględziny autobusu. Wynik oględzin drzwi autobusu wskazujący, że tylne drzwi może otworzyć kierowca nie wpłynęły bowiem na ustalenia Sądu i ocenę wiarygodności zeznań świadka M. P., która – jak wskazano – nie przesądziła, że drzwi otwierała ręcznie (w apelacji powód wskazał dalej, że świadek miał zeznać, iż otwierał drzwi za klamkę). W tym miejscu odnosząc się do zarzutu apelacji, że treść protokołu nie odzwierciedla zeznań świadka wskazać należy, że w toku postępowania przez Sądem pierwszej instancji powód nie zgłaszał wniosku w zakresie sprostowania protokołu rozprawy.

W przekonaniu Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji zasadnie oddalił również wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka T. K., który został zgłoszony przez powoda na okoliczność „jakie jest szefostwo wobec pracowników” (wniosek dowodowy powoda k.70). Należy wskazać, że zgodnie z art.227 kpc przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Przedmiotem niniejszej sprawy była ocena zasadności i prawidłowości rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, a nie całokształt relacji pozwanej spółki z pracownikami. Na marginesie wskazać należy, że w pozwie powód wskazywał, że był dobrym i sumiennym pracownikiem, że rozumiał, iż od rzetelnej pracy kierowców zależy sytuacja finansowa firmy, w tym płace pracowników. Następnie, w toku procesu zarzucił pracodawcy szereg, w jego ocenie nieprawidłowych, działań - które pozostawały poza przedmiotem sprawy – oraz działanie w zamiarze jego zwolnienia (pismo powoda z (...) k.48-51), a także złożenie nieprawdziwych zeznań przez zgłoszonego przez pracodawcę świadka M. P.. Należy podkreślić, że brak jest racjonalnych powodów do uznania, że pracodawca chciałby zwolnić dobrego pracownika i że w przypadku powoda działał z góry powziętym zamiarem zwolnienia go. W okolicznościach niniejszej sprawy pozwany zdecydował o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, po tym jak dotarła do niego informacja o niewydawaniu przez powoda biletów

pasażerom. Taka przyczyna została wskazana w piśmie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę i przeprowadzone dowody potwierdziły jej prawdziwość.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art.385 kpc apelację powoda oddalił. Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu uregulowaną w art.98§1 i 3 kpc Sąd obciążył powoda obowiązkiem zwrotu pozwanemu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję w kwocie 60 złotych.