

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 8 maja 2013 roku Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego od J. P. Geodezyjna (...) na rzecz powoda A. W. kwotę 30.016,89 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe; kwotę 9.098,58 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kwotę 1.800 zł tytułem kosztów procesu (pkt 1, 2 i 3 wyroku); oddalił powództwo w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (pkt 4); w pozostałym zakresie postępowanie umorzył (pkt 5); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Skierniewicach kwotę 2.473 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (pkt 6); zwolnił powoda od zapłaty na rzecz Skarbu Państwa obciążających go kosztów sądowych (pkt 7) oraz nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.790 zł (pkt 8).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód A. W. był zatrudniony u pozwanego J. W., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) Geodezyjna DELTA w S., na stanowisku geodety, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 czerwca 2010 roku w pełnym wymiarze czasu pracy z miesięcznym wynagrodzeniem brutto 2.433 zł oraz premią uznaniową do 200%. Rzeczywiste miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 4.100 zł netto, co odpowiada wynagrodzeniu brutto w wysokości 5.790 zł. Należności publicznoprawne były odprowadzane od wynagrodzenia wpisanego w umowie o pracę, a nie od wynagrodzenia rzeczywiście wypłacanego powodowi.

Powód oraz świadkowie K. Ś., M. S., L. F. i T. C. świadczyli pracę przy budowie autostrady (...) w okolicach S., zapewniając obsługę geodezyjną budowy. Pracowali zwykle od godziny 7.00. Każdego dnia pracowali również przez po co najmniej 2 godziny nadliczbowe. W dniu 1 września 2011 roku powód A. W. rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej, przedmiotem której były roboty związane z budową dróg i autostrad. W tym celu zawiązał także z (...) spółkę cywilną o nazwie (...). K. Ś. był również pracownikiem zatrudnionym u J. W.. Wspólnicy mieli już zagwarantowane kontrakty na usługi geodezyjne od wykonawców autostrady (...). Wykonywaliby te same czynności, co u J. W., ale na własny rachunek.

W dniu 8 października 2011 roku wspólnicy spółki cywilnej (...) A. W. i K. Ś. zakupili na potrzeby spółki samochód. Po dokonaniu zakupu A. W. zorientował się, że w jakiś sposób utracił dowód osobisty i prawo jazdy. W dniu 10 października 2011 roku powód nie stawił się rano w miejscu pracy na budowie autostrady (...) w okolicach S., w sytuacji kiedy praca powoda była niezbędna dla prawidłowego wykonywania zadań zleconych pracodawcy przy budowie autostrady (...) w rejonie S.. O swoim zamiarze niestawienia się w pracy powód nie powiadomił pracodawcy. Niestawienie się do pracy wynikało z potrzeby uzyskania przez powoda wtórników utraconych przez powoda dokumentów. A. W. podjął jednokrotną próbę skontaktowania się telefonicznie z pracodawcą, która się nie powiodła. Innych prób jakiegokolwiek skontaktowania się z pracodawcą powód nie podejmował. Nie wiedząc o przyczynach niestawienia się A. W. w pracy, M. S. zadzwonił rano do J. W., aby powiadomić go o nieobecności A. W. oraz zapytać o ewentualne decyzje. Tego dnia rano powód zgłosił w Urzędzie Miasta S. utratę dokumentów, tj. dowodu osobistego i prawa jazdy i otrzymał zaświadczenie o utracie dowodu osobistego. Następnie pojechał na miejsce pracy. Dotarł tam w godzinach popołudniowych.

Pismem z dnia 12 października 2011 roku pozwany J. W. złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem 12 października 2011 roku z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych na podstawie art. 52 § 1 k.p. W uzasadnieniu pozwany podał, iż w dniu 10 października 2011 roku powód nie stawiał się w pracy nie informując o tym pracodawcy. Podobnie nie był obecny w pracy w dniu 11 października 2011 roku i odmówił wykonania polecenia dojazdu na miejsce budowy środkami komunikacji. Oświadczenie to powód otrzymał za pośrednictwem poczty w dniu 17 października 2011 roku. Pozwany wystawił także powodowi świadectwo pracy z datą 14 października 2011 roku, które powód otrzymał za pośrednictwem poczty. Powód A. W. w dniu 12

października 2011 roku złożył pozwanemu wypowiedzenie umowy o pracę. Zostało ono wysłane pocztą i dotarło do pracodawcy w dniu 24 października 2011 roku. Z uwagi na powyższe pozwany J. W. pismem z dnia 24 października 2011 roku cofnął rozwiązanie umowy o pracę z dnia 12 października 2011 roku. Jednocześnie w dniu 24 października 2011 roku złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, zarzucając powodowi: szereg uchybień.. Pozwany wystawił także powodowi świadectwo pracy z datą 24 października 2011 roku.

Pracownicy pozwanego, w tym powód A. W., pracowali nagminnie w godzinach nadliczbowych. Średnio pracowali po, co najmniej 10 godzin dziennie. Wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe, przy uwzględnieniu wykorzystanego urlopu wypoczynkowego w ilości 13 dni oraz zwolnienia lekarskiego w ilości 3 dni roboczych, za okres lipiec 2010 roku – wrzesień 2011 roku wyniosło 30.916,89 zł.

Powód nie wykorzystał należnego mu urlopu wypoczynkowego w wymiarze 24 dni. W roku 2010, z uwagi na zatrudnienie od dnia 1 czerwca 2010 roku przysługiwało mu 16 dni urlopu, z czego wykorzystał 8 dni urlopu. Natomiast w 2011 roku powodowi przysługiwało, z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę z dniem 12 października 2011 roku, 21 dni, z czego powód wykorzystał 5 dni. Podstawą naliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy jest kwota wynagrodzenia zasadniczego powiększona o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Przyjmując wynagrodzenie brutto w wysokości 5.790 zł. odpowiadające wynagrodzeniu netto w wysokości 4.100 zł, po uwzględnieniu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, ekwiwalent pieniężny za 24 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego wynosi brutto 9.098,58 zł. (5.790,00 zł + (6.513,78 zł : 3) : 21 x 24 dni). W dniu 9 listopada 2011 roku pozwany przekazał powodowi kwotę 2.165,36 zł tytułem wynagrodzenia oraz ekwiwalentu z urlopu.

Sąd Rejonowy nie dał w pełni wiary zeznaniom stron i świadków, gdyż okazało się, że świadkowie pewnych okoliczności nie pamiętają, a także dopuszczają się rażących pomyłek w zakresie chronologii. W szczególności świadek K. Ś. niewątpliwie pomylił datę, kiedy nastąpiła utrata dokumentów przez powoda, na co wskazywał pełnomocnik powoda składając do akt fakturę zakupu samochodu. To jednak – zdaniem Sądu Rejonowego - wskazuje, iż co do innych okoliczności świadek również mógł się mylić. Ewidentnie nieprawdziwe jest stwierdzenie K. Ś., iż w dniu 10 października 2011 roku pojechał po A. W., następnie pojechali do (...), a z (...) – wprost na budowę, skoro sam powód twierdził inaczej – że rano załatwiał wtórniki dokumentów, a dopiero potem pojechał na budowę (miejsce pracy).

Sąd I instancji konfrontował więc zeznania świadków i stron z materiałem dowodowym nieosobowym. Wprawdzie również materiał nieosobowy nie był w pełni wiarygodny, w szczególności ewidencja czasu pracy powoda nie była prowadzona rzetelnie i na bieżąco, ale tu Sąd uwzględniał także okoliczności potwierdzone przez strony.

Opinie biegłej J. Z. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodną. Jej opinia jest jasna, logiczna i konsekwentna oraz wydana na podstawie całego i kompletnego materiału dowodowego. Biegła dokonała wyliczeń i uzasadniła zawarte w opinii wnioski. Wnioski te są logiczne i znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym z tym wszakże zastrzeżeniem, że dokonując ustaleń faktycznych Sąd I instancji opierał się na ostatniej opinii, sporządzonej po wyjaśnieniu okoliczności spornych.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jest w części zasadne.

Sąd meriti zważył, że bezspornym w niniejszej sprawie jest, iż powód świadczył pracę na rzecz pozwanego na stanowisku geodety w oparciu o umowę o pracę. Niesporne było także to, że powód otrzymywał wynagrodzenie netto w wysokości 4.100 zł miesięcznie, chociaż na listach płac kwitował odbiór kwoty 1.761,48 zł. W zasadzie niesporne okazała się także liczba dni niewykorzystanego przez powoda urlopu wypoczynkowego. Podobnie w zasadzie było niesporne to, że powód pracował przeciętnie po 10 godzin dziennie – przyznał to pozwany, choć początkowo wynikało to z zeznań świadków. Sporne natomiast było to, czy kwota wynagrodzenia netto (4.100 zł) obejmowała również kwotę – jak to określił pozwany – ryczałtu za godziny nadliczbowe. Sporny był również przebieg wydarzeń w krytycznych dniach 10, 11, 12 października, które w konsekwencji doprowadziły do złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W odniesieniu do oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia Sąd uznał, iż było ono zasadne, gdyż zachowanie się powoda w dniu 10 października 2011 roku i następnych miało cechy ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd meriti przytaczając treść art. 30 k.p. i art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 52 k.p. wskazał, że oświadczenie woli pozwanego z dnia 12 października 2011 roku o rozwiązaniu stosunku pracy, zostało złożone powodowi na piśmie, które dotarło do powoda w dniu 17 października 2011 roku. Z tym więc dniem stosunek pracy ustał. Oświadczenie woli powoda o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 12 października 2011 roku dotarło do pracodawcy w dniu 24 października 2011 roku i nie mogło wywołać skutku z uwagi na fakt, że było ono późniejsze w stosunku do oświadczenia pracodawcy. Bez znaczenia przy tym pozostaje fakt, że pozwany pismem z dnia 24 października 2011 roku cofnął wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 12 października 2011 roku, gdyż dla skuteczności takiego cofnięcia konieczna była zgoda powoda, której ten nie wyraził. Tym samym mając na uwadze powyższe podstawą ustania stosunku pracy jest oświadczenie pozwanego z dnia 12 października 2011 roku.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pozwany wskazał przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy. W piśmie doręczonym powodowi wskazano naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest stawianie się w pracy i bezzwłoczne usprawiedliwianie nieobecności. Nadto niestawienie się przez powoda stanowiło zagrożenie dla interesów pracodawcy, a mianowicie niewykonania w terminie zleconych prac na budowie autostrady. Zachowanie powoda w dniu 10 października 2011 roku, w ocenie Sądu Rejonowego, miało cechy ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W dniu 10 października 2011 roku powód nie stawił się w miejscu pracy, w sytuacji kiedy praca powoda była niezbędna dla prawidłowego wykonywania zadań zleconych pracodawcy przy budowie autostrady (...) w rejonie S.. O swoim zamiarze niestawienia się w pracy powód nie powiadomił pracodawcy. Niestawienie się do pracy wynikało z potrzeby uzyskania wtórników utraconych przez powoda dokumentów. Świadomość o tym powód miał już poprzedniego dnia w niedzielę i już wówczas mógł zawiadomić o tym pracodawcę. Powód twierdził, że raz zadzwonił do pracodawcy, ale pracodawca nie odebrał telefonu. Zdaniem Sądu I instancji takiego tłumaczenia nie można uznać za usprawiedliwienie powoda. Po pierwsze inni pracownicy, będący świadkami wskazanymi przez powoda, dzwonili tego dnia bez żadnych problemów do pracodawcy. Po drugie powód mógł już dzień wcześniej powiadomić pracodawcę, że zagubił dokumenty i w poniedziałek rano będzie załatwiał uzyskanie wtórników. Po trzecie, jak wskazał Sąd Rejonowy, zarówno powód, jak i pozwany pracodawca mieszkają w S. i wystarczyło rano w dniu 10 października 2011 roku przyjechać, choćby taksówką, do miejsca zamieszkania pracodawcy i przekazać pracodawcy wiadomość o utrudnieniu lub niemożliwości stawienia się w tym dniu w miejscu pracy. Na koniec Sąd zważył, że trafnie podnosi pozwany, iż w ostateczności można było wysłać wiadomość sms-em, czego powód również nie uczynił. Poza jedną próbą połączenia telefonicznego – o ile taka próba w ogóle miała miejsce – powód nie podjął żadnych innych starań w celu skutecznego powiadomienia pracodawcy. Powyższe zdaniem Sądu oznacza, że powód wykazał się rażącym niedbalstwem przedkładając w godzinach pracy własny interes nad interes pracodawcy, a właściwie lekceważąc w ogóle interes pracodawcy. Sąd I instancji podkreślił, że takie zachowanie miało pewne uzasadnienie, gdyż powód od 1 września 2011 roku miał już zarejestrowaną działalność gospodarczą i szykował się do odejścia z firmy (...), więc zaczął zachowywać się lekceważąco wobec pracodawcy.

W ocenie Sądu meriti brak jest podstaw do uznania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za nieuzasadnione. Tym samym brak było podstaw do zasądzenia dochodzonego przez powoda odszkodowania.

Sąd I instancji odnosząc się do żądania zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przywołał treść art. 129 § 1 k.p., art. 151 § 1 k.p. Zdaniem Sądu Rejonowego w okolicznościach niniejszej sprawy ściśle ustalenie pracy powoda w nadgodzinach co do dnia, ilości godzin nie było możliwe, gdyż żadna ze stron nie była w stanie tego wskazać. Stąd Sąd oparł się na założeniach dokonanych przez powoda, przyjmując zgodnie z powyższymi wskazaniem podawany przez niego minimalny czas pracy w nadgodzinach. W ocenie Sądu twierdzenia powoda wskazują, przy uwzględnieniu zasad logiki i doświadczenia życiowego, iż powód świadczył pracę co najmniej w godzinach przez niego podawanych. Przy tym pracodawca nie przeczył, że odbywała się nagminnie praca w godzinach nadliczbowych

z tym, że uważał, iż wynagrodzenie za nią miało formę ryczałtową. A zatem nie prowadził również ścisłej ewidencji czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Według pozwanego - wskazany ryczałt - prowadził do podwyższenia kwoty wypłacanej pracownikowi do wysokości 4.100 zł netto. Sąd Rejonowy nie uznał takiego tłumaczenia i wskazał, że z art. 151<sup>1</sup> § 4 k.p. wynika, że w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Jednakże, co podkreślił Sąd I instancji, takie ustalenie powinno być zawarte w treści umowy o pracę. Tymczasem nic takiego nie wynika z umowy o pracę łączącej strony. Równocześnie wszelkie należności publicznoprawne, w tym składki odprowadzane do ZUS, były obliczane od wynagrodzenia wskazanego w umowie o pracę, a nie – od wynagrodzenia faktycznie wypłacanego. Sąd zatem oparł się w tym zakresie na wyliczeniach dokonanych w opinii przez biegłą sądową, która przedstawiała jasne i klarowne wyliczenia należności. Opinia przez nią przedstawiona oparta jest na wiedzy i doświadczeniu biegłej.

Sąd meriti odnosząc się do treści art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. i art. 322 k.p.c. zważył, że skoro ścisłe ustalenie pracy powoda w godzinach nadliczbowych w realiach sprawy nie było możliwe, zasądzona kwota czyni zadość powołanemu przepisowi, jako uwzględniająca całokształt okoliczności w sprawie. Wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe w okresie od lipca 2010 roku do września 2011 roku, wyliczone przy założeniu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych przez 2 godziny codziennie oraz przy przyjęciu wynagrodzenia zasadniczego w wysokości netto 4.100 zł, po uwzględnieniu wykorzystanego urlopu wypoczynkowego w ilości 13 dni oraz zwolnienia lekarskiego w ilości 3 dni roboczych, wynosi netto 21.893,88 zł. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wyliczone w kwocie brutto stanowi zaś wartość 30.916,89 zł, z tym że powód wnosił ostatecznie o zasądzenie kwoty 30.016,89 zł i taka kwota została zasądzona.

W zakresie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w okresie lipiec 2010 roku - wrzesień 2011 roku, Sąd Rejonowy odwołał się do treści art. 152 k.p., art. 171 § 1 k.p. i wskazał, że powodowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 24 dni roboczych. Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 24 dni roboczych wyliczony w oparciu o wynagrodzenie brutto odpowiadające wynagrodzeniu netto w wysokości 4.100 zł. wynosi zaś 9.098,58 zł i taka kwota została zasądzona.

W toku postępowania w piśmie procesowym złożonym na rozprawie w dniu 20 marca 2013 roku powód ograniczył powództwo w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do kwoty 30.016,89 zł, na co pozwany wyraził zgodę. Wobec cofnięcia przez powoda powództwa za zgodą pozwanego, Sąd - na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. - umorzył postępowanie, co do cofniętej części roszczenia.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie (...) k.p.c.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. Wskazał, że pozwanego, jako stronę przegrywającą proces obciążają nieuiszczone koszty sądowe, które tymczasowo wypłacone zostały ze środków Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Skierniewicach. Na koszty te złożyło się wynagrodzenie wypłacone biegłemu sądowemu w wysokości 517,12 złotych oraz kwota 75,00 złotych tytułem wynagrodzenia dla świadka Ł. F. za utratę zarobku oraz nieuiszczona opłata sądowa.

***Apelacje od powyższego wyroku zostały złożone zarówno przez stronę powodową, jak i stronę pozwaną.***

***Strona powodowa*** zaskarżyła wyrok w zakresie punktu 4.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego poprzez bezzasadne przyjęcie, że powoda nie było w pracy na budowie węzła drogowego w S. w dniu 10 października 2011 roku w sytuacji, gdy z materiału dowodowego wynika, że powód 10, 11 października był w pracy, a pierwszego z tych dni się tylko spóźnił;

2. naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nie wskazanie w uzasadnieniu wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a w szczególności dowodów na których Sąd się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej,

3. niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia, a w szczególności jakie zachowania powoda w dniach następujących po 10 października 2011 roku miały cechy naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę powyższego wyroku w zaskarżonej części i uwzględnienie odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 8.200 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za postępowanie przed Sądem II instancji, według norm przepisanych.

**Strona pozwana** zaskarżyła wyrok w zakresie punktów 1, 2, 3, 5, 6, 7 i 8.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła:

1. błąd w ustaleniach faktycznych, przyjętych za podstawę orzeczenia polegający na przyjęciu przez Sąd I instancji, iż wypłacane comiesięcznie powodowi przez pozwanego kwoty, ponad kwotę wynikającą z ustalonego w umowie wynagrodzenia zasadniczego pomniejszonego o zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, nie stanowiły wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,

2. naruszenie prawa materialnego tj.:

- art. 151<sup>1</sup> § 4 k.p. poprzez jego niezastosowanie w stanie faktycznym sprawy pomimo, że w niniejszej sprawie zachodzą przesłanki jego zastosowania,

- art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie polegające na jego wadliwym subsumowaniu pod stan faktyczny sprawy, w konsekwencji prowadzące do ustalenia treści umowy, w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę, sprzecznej z rzeczywistą wolą stron i celem umowy;

3. naruszenie przepisów postępowania, co miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia tj.:

- art. 233 § 1 k.p.c. przez przyjęcie, w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego, regułami logicznego rozumowania i przy braku wszechstronnego rozważenia dowodów oraz pominięciu części materiału dowodowego, w tym w szczególności zeznań świadka Ł. F., iż strony nie uzgodniły wynagrodzenia powoda w formie ryczałtowej, obejmującego pełne wynagrodzenie - w tym również za przepracowane godziny nadliczbowe;

- art. 322 k.p.c. polegające na arbitralnym ustaleniu przez Sąd I instancji wysokości "odpowiedniej sumy" tytułem wynagrodzenia pozwanego za pracę pozwanego w godzinach nadliczbowych, bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy;

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak uzasadnienia faktycznego i prawnego, dlatego Sąd I instancji nie uwzględnił zarzutu strony pozwanej, że powód otrzymywał wynagrodzenie, w którym było już zawarte wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, co miało wpływ na wynik sprawy poprzez zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wyższego niż należne powodowi, zgodnie z przepisami art. 151<sup>1</sup> k.p.,

- art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez pominięcie potwierdzenia zapłaty przez pozwanego kwoty w wysokości 1.969,57 zł z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystane przez pozwanego 17 dni urlopu wypoczynkowego,

- art. 299 k.p.c. poprzez dopuszczenie dowodu z przesłuchania stron przed wyczerpaniem innych środków dowodowych,

- art. 98 § 1 k.p.c., przez jego nieprawidłowe zastosowanie i uznanie przez Sąd I instancji w sposób wewnętrznie sprzeczny, że powód wygrał niniejszy proces w całości, podczas gdy ten sam Sąd uznał, że powództwo A. W. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy podlega oddaleniu, co skutkowało obciążeniem pozwanego w całości kosztami postępowania.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonym zakresie i poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji i pozostawienie rozstrzygnięcia kosztów postępowania za obie instancje Sądowi I instancji.

W odpowiedzi na apelację strony pozwanej, pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

***Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:***

***I. W przedmiocie apelacji strony pozwanej.***

Apelacja w części zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Jednak przy tak przyjętych ustaleniach faktycznych i prawidłowo przeprowadzonych rozważaniach prawnych Sąd meriti – prawdopodobnie przez przeoczenie – pominął przy rozstrzyganiu niniejszej sprawy, w zakresie roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, kwestię wypłaty przez pracodawcę części tego świadczenia tj. w wysokości 1.969,57 zł (k.98).

Zauważyć należy, że spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do ustalenia wysokości należnych powodowi roszczeń z tytułu pracy u pozwanego, między innymi w zakresie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W tym kierunku też zostało przeprowadzone postępowanie dowodowe, które wykazało, że powodowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 24 dni roboczych. Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 24 dni roboczych wyliczony w oparciu o wynagrodzenie brutto odpowiadające wynagrodzeniu netto w wysokości 4.100 zł, wynosi 9.098,58 zł i taką też kwotę zasądził Sąd Rejonowy. Sąd pierwszej instancji – prawdopodobnie przez przeoczenie, gdyż w uzasadnieniu brak jest wywodów prawnych, co do wskazanej materii – nie pomniejszył tak wyliczonego ekwiwalentu pieniężnego o kwotę już przez pracodawcę wypłaconą. W związku z tym, co do zasady nie było podstaw do kwestionowania prawidłowości przeprowadzonych rozważań prawnych, czy też poczynionych ustaleń faktycznych, a jedynie w zakresie objętym wskazanym uchybieniem należało wyrok zmienić.

Z tych też względów na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy dokonał zmiany zaskarżonego wyroku w pkt 2, w ten sposób, że zasądził od pozwanego J. P. Geodezyjna (...) na rzecz powoda A. W. kwotę 7.129 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i oddalił powództwo w tej części w pozostałym zakresie. Kwota wypłacona powodowi przez pozwanego, tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, była między stronami bezsporna, zaś fakt wypłaty wymienionej kwoty potwierdził w toku postępowania pierwszoinstancyjnego sam powód. Jednocześnie podnoszona w apelacji i wypłacona powodowi kwota była kwotą brutto, co wynika wprost z zaświadczenia znajdującego się na k 98 i nie kwestionowanego przez powoda, a zatem nadawała się do odjęcia od wyliczonego przez biegłego ekwiwalentu za urlop, również w kwocie brutto.

Konsekwencją pominięcia przedmiotowej wypłaty było nieprawidłowe ustalenie kosztów sądowych, które strony miały obowiązek ponieść. Zmiana wyroku dotyczyła jedynie zmniejszenia wysokości należnego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, przy czym była ona nieznaczna. O kosztach sądowych Sąd orzekł zgodnie z

treścią art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2010.90.594 j.t. ze zm.). Na mocy art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W związku z powyższym Sąd nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.373,42 zł, na którą składają się nieuiszczona opłata od pozwu w wysokości 5% liczonej od części przegranej przez stronę pozwaną tj. od kwoty 37.145,89 zł (1857,30 zł) oraz wydatki w postaci wynagrodzenia biegłego w kwocie 517,12 zł. Powód przegrał sprawę w pozostałej części i związku z powyższym, Sąd przejął resztę kosztów sądowych na rachunek Skarbu Państwa.

Zatem Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. dokonał zmiany zaskarżonego wyroku w pkt 6 w ten sposób, że zamiast wskazanej tam kwoty nakazał pobrać od pozwanego J. P. Geodezyjna (...) na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Skierniewicach kwotę 2.374,42 zł.

Pozostałe zarzuty apelacji strony pozwanej nie zasługiwały żadną miarą na uwzględnienie.

Przede wszystkim brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c.

W myśl art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przepis art. 328 § 2 k.p.c. stanowi zaś, iż uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że przepisy te nakładają na sąd orzekający obowiązek: wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, będącego podstawą dokonanych ustaleń faktycznych, uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, skonkretyzowania okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności, wskazania jednoznacznego kryterium oraz argumentacji pozwalającej - wyższej instancji i skarżącemu - na weryfikację dokonanej oceny w przedmiocie uznania dowodu za wiarygodny bądź też jego zdyskwalifikowanie, przytoczenia w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia dowodów, na których sąd się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności (por. post. SN 2003-03-18, IV CKN 1856/00).

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyr. SN z dnia 6 listopada 2003 roku, II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem twierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd meriti, w oparciu o załączoną do akt sprawy dokumentację, należycie wywiązał się z ciążącego na nim obowiązku prowadzenia postępowania dowodowego do czasu wyjaśnienia wszystkich spornych okoliczności sprawy. Postępowanie to prowadzi bezwzględnie do konkluzji, że czynione między stronami ustalenia – wbrew wywodom apelacji – co do postanowień umowy o pracę nie zawierały kwestii ryczałtu za godziny nadliczbowe. Przede wszystkim nie wynika to z treści umowy, w której ujęte zostało jedynie wynagrodzenie zasadnicze plus premia uznaniowa. Brak jest w niej jakichkolwiek zapisów dotyczących ryczałtu. Pamiętać przy tym należy, że ryczałt powinien być wyraźnie wyodrębniony od innych składników wynagrodzenia. Wysokość zaś ryczałtu wynikać winna z przepisów płacowych lub z umowy. Natomiast w niniejszej sprawie wskazana kwestia nie została ujęta ani w indywidualnych umowach zawieranych z pracownikami, ani w aktach wewnętrznych obowiązujących u pozwanego. Ponadto nawet gdyby założyć, że faktycznie początkowo – jak wskazuje pracodawca – nie przewidywano wykonywania pracy

w godzinach nadliczbowych, to w momencie, gdy taka potrzeba się ujawniła, można było w ramach aneksów do umowy wskazać na dodatkowy składnik wynagrodzenia. Natomiast pracodawca w trakcie trwania stosunku pracy żadnych działań w tym kierunku nie podjął. Ponadto trudno przyjąć, że otrzymana od pracodawcy dodatkowa - ponad wynagrodzenie zasadnicze – kwota, była faktycznie ryczałtem za pracę w godzinach nadliczbowych, skoro strony przewidziały w spornej umowie premię uznaniową do wysokości 200 %. Powyższe oznacza, że de facto powód mógł otrzymywać, łącznie z premią uznaniową, kwotę do 7299 zł brutto, która to kwota jest niewątpliwie wyższa od wypłacanej powodowi 5790 zł brutto. Nadto trzeba podkreślić, że pracodawca nie odprowadzał od tego składnika wynagrodzenia ani podatku od osób fizycznych, ani składek na ubezpieczenia społeczne, co było naruszeniem prawa. Poza tym, w toku postępowania strona pozwana w żaden sposób nie udowodniła, żeby podnoszony ryczałt za godziny nadliczbowe był w jakikolwiek inny sposób wprowadzony do łączącej strony umowy o pracę.

Dlatego też nie może ostać się wersja reprezentowana przez stronę pozwaną o rzekomym ustaleniu z pracownikami, że dodatkowo wypłacane wynagrodzenie w rzeczywistości stanowiło ryczałt za godziny nadliczbowe. Ustaleń Sądu meriti w tym zakresie nie podważają ani nie dyskwalifikują zeznania świadka Ł. F., na które powołuje się apelujący. Świadek ten zeznał jedynie, jak wskazał apelant, że „próbowaliśmy się umówić na ryczałt za godziny nadliczbowe”. Powyższe stwierdzenie w żaden sposób nie potwierdza wersji skarżącego. Świadek nie wskazał, że do takiej umowy doszło, nie podał, żeby jakieś rozmowy na ten temat były czynione i z kim, a nadto nie wypowiedział się w tej części, co do wynagrodzenia powoda. Nie wskazał również, że taki składnik wynagrodzenia został w ogóle wprowadzony i że obejmował on wszystkich pracowników. A zatem wywody apelacji w tym zakresie są zbyt daleko idące, a odwoływanie się do wskazanego dowodu, jako uzasadniającego twierdzenie o wprowadzeniu dla wszystkich pracowników i powoda, wynagrodzenia ryczałtowego za godziny nadliczbowe, jest nieuzasadnione.

Nie było również możliwe przyjęcie – jak chciałby tego skarżący - iż doszło do zmiany treści umowy o pracę w sposób konkludentny. Twierdzenia pozwanego w tym zakresie były gołosłowne, nie poparte żadnymi miarodajnymi dowodami. Pozwany nie wskazał, od jakiego okresu miał obowiązywać ryczałt, jaką ilość przypuszczalnych godzin miał obejmować, jaką kwotę faktycznie winien pracownik czy też konkretnie powód, z tytułu ryczałtu otrzymać. Przedstawione natomiast przez pozwanego wyliczenie stanowi dopasowanie danych do wysokości otrzymywanego wynagrodzenia w kwocie 4.100 zł netto miesięcznie. Trudno zatem – zgodnie z twierdzeniami skarżącego – przyjąć, że strony w sposób konkludentny dokonały zmiany umowy o pracę, skoro po stronie pozwanej zabrakło wymaganej aktywności w tym kierunku. K. nie może sprowadzać się jedynie do wypłaty dodatkowych, oprócz wynagrodzenia zasadniczego środków finansowych i przyjmowania ich przez pracownika, w sytuacji kiedy umowa o pracę przewiduje prawo pracownika do premii uznaniowej w wysokości 200 %. Za takim dorozumianym przyjęciem muszą iść konkretne działania, a tych w niniejszej sprawie po stronie pracodawcy zabrakło. Warto zauważyć, że pozwany nie wskazywał nawet, aby w tytule wypłacanych świadczeń pieniężnych był wymieniony ryczałt za godziny nadliczbowe. W związku tym argumentacja w zakresie dorozumianej zmiany umowy, nie może się ostać.

Zaznaczyć także należy, że przywołane przez skarżącego orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2007 roku wydane w sprawie III PK 2/07 nie mogło stanowić uzasadnionego wsparcia dla stanowiska zajętego w apelacji. Sąd Najwyższy wskazał, że coraz szerzej przyjmowany w orzecznictwie jest pogląd, iż treść umowy o pracę może być określona nie tylko przez oświadczenia woli złożone przez strony przy jej zawieraniu, ale także przez sposób jej wykonywania. Może on świadczyć o konkludentnych oświadczeniach woli stron dotyczących zmiany treści stosunku pracy powstałego z umowy. Oświadczenie woli może bowiem być wyrażone przez każde zachowanie osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 KC w związku z art. 300 KP). W niniejszej sprawie – jak ustalono już powyżej – pozwany dostatecznie nie ujawnił na zewnątrz swojej rzekomej woli zawarcia w wynagrodzeniu wypłacanemu powodowi ryczałtu za godziny nadliczbowe. W procesie nie zostało również wykazane, żeby taka wola pozwanego była znana powodowi. Sama zaś wypłata składnika wynagrodzenia, nie będącego wynagrodzeniem zasadniczym, przy tej treści umowy o pracę ( przewidziana premia uznaniowa) nie może być odczytana, jako konkludentna zmiana umowy, poprzez wprowadzenie do niej kwoty ryczałtu za godziny nadliczbowe. Poza tym również dokumentacja pracownicza winna odzwierciedlać wprowadzenie takiego dodatkowego składnika wynagrodzenia, jak również powinny być od niego naliczane w odpowiedniej wysokości należności publicznoprawne.



W niniejszym stanie faktycznym należało w związku z tym uznać, że nawet jeżeli po stronie pozwanej była wola wprowadzenia ryczałtu za godziny nadliczbowe (co jest tylko twierdzeniem pozwanego i nie zostało w żaden sposób udowodnione), to nie została ona ujawniona. Zatem nie można przyjąć, że doszło do zmiany treści łączącego strony stosunku pracy w sposób konkludentny, skoro brak było jakichkolwiek niezbędnych działań w tym kierunku. A co za tym idzie powoływanie się na wskazane orzeczenie nie mogło odnieść zamierzonego skutku.

Powyższe ustalenia sprawiają zaś, że – wbrew twierdzeniom skarżącego – pracodawca był zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy, a w szczególności ewidencjonowania pracy w godzinach nadliczbowych. Takowej – jak wykazało niniejsze postępowanie – natomiast nie było. To z kolei rzutuje na kwestię dowodzenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez powoda. Wprawdzie nie ma wątpliwości, że zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Podkreślenia jednakże wymaga fakt, iż zgodnie z przepisem art. 94 pkt 9a k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy, a jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika – naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt 6 k.p.). Dokumentacja ta w pewnym zakresie stanowi potwierdzenie wywiązywania się pracodawcy z ciążących na nim, a wynikających z konkretnego stosunku pracy, obowiązków względem danego pracownika. Również fakt przyznania ekwiwalentnego czasu wolnego od pracy powinien być odzwierciedlony w prowadzonej przez pracodawcę dokumentacji. Brak dokumentacji czy też zaniedbania w jej prowadzeniu przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu. Pracodawca ma w takich razach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował. Brak ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych lub nieprawidłowe jej prowadzenie obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika.

Nie można więc obciążać pracownika konsekwencjami faktu, iż sam ewidencjonował swoje godziny pracy, gdyż był to obowiązek zakładu. Zatem to na pracodawcy ciążył obowiązek wykazania, że powód nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych, której to powinności strona pozwana nie zadośćuczyniła. Obiektywnym dowodem na tę okoliczność mogła być jedynie dokumentacja pracownicza, w sposób rzetelny i zgodny z prawdą stwierdzająca ilość faktycznie przepracowanych przez powoda godzin. Konsekwencją braku powoływanej dokumentacji, czy też nierzetelności jej prowadzenia, jest powstanie po stronie pracownika możliwości udowodnienia wszelkimi sposobami tego, że pracował w godzinach nadliczbowych, w tym za pomocą dowodów z zeznań świadków, czy też własnoręcznie prowadzonej dokumentacji. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe bezsprzecznie wykazało, iż powód w dochodzonym okresie świadczył u pozwanego pracę w godzinach nadliczbowych, co potwierdzają nie tylko zeznania powoda, ale również świadków.

Natomiast komplikacje dowodowe w zakresie dokładnego określenia rozmiaru wykazywanej przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych mogą być rozwiązane przez Sąd przez zasądzenie odpowiedniego wynagrodzenia, według oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Sąd I instancji, powołując się na treść art. 322 k.p.c. podniósł, że przepis ten umożliwia sądowi uwzględnienie żądania pozwu, chociaż żądana przez powódkę kwota nie jest możliwa do ścisłego udowodnienia. Zgodnie z utrwaloną judykaturą, w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie – wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy – nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. (wyrok SN z dnia 19 lutego 2010 r. II PK 217/09 LEX nr 584743). Bezsprzecznie sprawa o wynagrodzenie za pracę jest sprawą o dochód – dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za pracę świadczoną na rzecz pracodawcy w ramach stosunku pracy. Brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości, uprawniają i zarazem zobowiązują sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę przyjął zatem, że powód udowodnił swoje roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie lipiec 2010 roku – wrzesień 2011 roku (co do zasady i wysokości) zeznaniami świadków i dokumentami, nie był natomiast w stanie wykazać w sposób dokładny wszystkich godzin, z uwagi na brak rzetelnej

ewidencji prowadzonej przez pracodawcę, odzwierciedlającej rzeczywisty czas jego pracy. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym nie tylko zeznań samego powoda, ale również świadków wynika, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych przynajmniej po 2 godziny dziennie. W tej sytuacji, Sąd I instancji w sposób jak najbardziej prawidłowy, a nie dowolny jak podnosi to apelacja przyjął, iż praca w godzin nadliczbowych była wykonywana przez powoda średnio przez około 2 godzin dziennie. Dlatego też Sąd Rejonowy słusznie oparł się na opinii biegłego, stosując jednocześnie omawiany art. 322 k.p.c.

W zaistniałych okolicznościach Sąd Rejonowy był w pełni uprawniony do zastosowania wskazanej normy prawnej.

Chybionym był także zarzut dotyczący naruszenia prawa procesowego poprzez przeprowadzenie dowodu z zeznań stron przed wyczerpaniem innych środków dowodowych.

Sąd Rejonowy był uprawniony do przeprowadzenia takiego dowodu. Zauważyć należy, że kwestia konieczności przeprowadzenia dowodu z przesłuchania strony leży w zakresie swobodnej decyzji sądu, opartej na analizie materiału dowodowego w zakresie jego spójności i zupełności. Dowód z przesłuchania stron jest dowodem posiłkowym, dopuszczalnym tylko wtedy, gdy nie można istotnych dla sprawy okoliczności wyjaśnić innymi dowodami, a w szczególności dowodami z dokumentów i zeznaniami świadków. Inaczej mówiąc, uprawnienie sądu wynikające z art. 299 in fine aktualizuje się jedynie wówczas, jeżeli sąd uzna, że dotychczasowe rezultaty przeprowadzonego postępowania dowodowego nie świadczą o wyjaśnieniu faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, a ponadto strony złożyły wniosek o przeprowadzenie tego dowodu.

Jednocześnie nie można zapomnieć, że decydując się na dowód z opinii biegłego wymagany jest, aby dostarczyć mu pełnej dokumentacji oraz wiedzy w danej materii. Natomiast – jak już wspomniano powyżej - przy braku rzetelnie prowadzonej dokumentacji pracowniczej wymagany było pozyskanie niezbędnej wiedzy zarówno od świadków, jak i stron procesu. Dowody te pozwolił ustalić Sądowi, jaki był minimalny czas pracy w godzinach nadliczbowych. Strona powodowa wskazywała, że praca w godzinach nadliczbowych była świadczona codziennie od 2 do 4 godzin, natomiast pracodawca zgodził się, że praca była świadczona ponadwymiarowo, ale jedynie w wymiarze 2 godzin dziennie. Ponadto strony wskazywały na wysokość otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia, jednak w tym zakresie zostały przedstawione dwa skraje stanowiska. Powyższe pozwoliło Sądowi określić tezę dowodowa biegłemu księgowemu, co do zakresu opinii oraz opracowania różnych wariantów wyliczenia powodowi należnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W związku z tym przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron było niezbędnym do uzyskania danych do wydania w sprawie opinii przez biegłego z zakresu księgowości. Dlatego też uznać należy, że zarzuty dotyczące nieprawidłowości w zakresie przeprowadzonego postępowania dowodowego nie zasługują na uwzględnienie.

Odnosząc się zaś do kwestii kosztów zastępstwa procesowego, uznać należy, że prawidłowo Sąd Rejonowy obciążył pozwanego – z uwagi na rodzaj i wartość przedmiotu sporu - kwotą 1.800 zł. Podstawą takiego orzeczenia był art. 98 k.p.c., oraz § 6 pkt. 5 w zw. z art. §12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm. ). Sąd meriti uwzględnił roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Zauważyć należy, że § 6 pkt 5 ww rozporządzenia wskazuje, że stawki minimalne wynoszą przy wartości przedmiotu sprawy: powyżej 10.000 zł do 50.000 zł – 2.400 zł. Natomiast wartość zasądzanego roszczenia na rzecz powoda stanowiła kwotę 39.115.47 zł, a zatem mieści się ona w granicach określonych w § 6 pkt 5. W tej sytuacji prawidłowo podstawą prawną zasądzenia kosztów zastępstwa strony powodowej był § 12 ust.1 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt 5 ww rozporządzenia. Oznacza to, że Sąd meriti słusznie uwzględnił jedynie te roszczenia, co do których powód wygrał sprawę. Błędnie zaś w uzasadnieniu wyroku wskazał, że powód wygrał w całości sprawę, w sytuacji gdy faktycznie koszty procesu zostały obliczone co do tylko tych dwóch uwzględnionych roszczeń. Nie zostało w przedmiotowych kosztach uwzględnione roszczenie oddalone tj. w zakresie odszkodowania tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, co do którego stawka minimalna wynosi 60 zł - zgodnie z § 12 ust 1 pkt 1 ww rozporządzenia. Zatem pomimo powyższego uchybienia koszty procesu zostały przez Sąd I instancji zasądzone w prawidłowej wysokości.

Jeżeli bowiem powód wygrałby sprawę również w zakresie dochodzonego odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, to wówczas kwota zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wynosiłaby 1860 zł.

Reasumując stwierdzić należy, że nie doszło do naruszenia ani przepisów prawa procesowego, ani prawa materialnego. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone prawidłowo. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację w pozostałym zakresie, jako bezzasadną.

## **II. W przedmiocie apelacji strony powodowej.**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Wyrok Sądu Rejonowego w zaskarżonej części odpowiada prawu.

W pierwszej kolejności należy jednak podkreślić, że powództwo o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia winno być oddalone już tylko z tego względu, że powód uchybił terminowi do jego złożenia.

Jak wynika z akt sprawy przedmiotowe oświadczenie pracodawcy z dnia 12 października 2011 roku zostało doręczone A. W. w dniu 17 października 2011 roku, a zatem termin do złożenia odwołania mijał powodowi z dniem 31 października 2011 roku. W dniu 26 października 2011 roku powód złożył do Sądu Rejonowego pozew wnosząc jedynie o zmianę formy rozwiązania umowy o pracę na wypowiedzenie z przyczyn dotyczących pracodawcy oraz wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego **odprawy pieniężnej** w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 8.200 zł oraz ekwiwalentu za urlop za 15-20 dni. Następnie pismem z dnia 7 listopada 2011 roku powód zmodyfikował swoje żądanie i wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 22.157,68 zł, na którą złożyła się: kwota 8.200 zł jako równowartości dwukrotnego miesięcznego wynagrodzenia **tytułem zadośćuczynienia** za wyzysk, zastraszanie i zaniżenie kwot wynagrodzenia na umowie o pracę; kwota 4.295,28 zł tytułem ekwiwalentu za 22 dni urlopu, wyliczona jako iloczyn 22 X 195,24 zł, co jest wynikiem podzielenia kwoty wynagrodzenia 4.100 zł na 21 dni roboczych oraz kwota 9.662,40 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wyliczona jako iloczyn 24,40 zł. x 396 h. W dniu 15 lutego 2012 roku powód ustanowił sobie profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata ( k 32), który na rozprawie w dniu 14 marca 2012 roku poparł powództwo sprecyzowane wcześniej przez powoda, w kształcie takim jaki nadał mu powód, a nadto w toku rozprawy wskazał jasno, że „powództwo jest o ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy” ( k 41). Również na rozprawie w dniu 27 czerwca 2012 roku pełnomocnik powoda poparł powództwo w kształcie dotychczasowym ( k 74). Dopiero na rozprawie w dniu 25 lipca 2012 roku pełnomocnik powoda oświadczył, że jednak wnosi odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i z tego tytułu wnosi o zasądzenie odszkodowania w wysokości 8.200 zł, a nadto podtrzymał żądanie zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 9662,40 zł oraz ekwiwalentu za urlop w kwocie 4.295,28 zł.

Oznacza to, że dopiero w dniu 25 lipca 2012 roku powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, złożył żądanie zasądzenia odszkodowania tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednocześnie pełnomocnik nie złożył wniosku o przywrócenie terminu do złożenia takiego roszczenia, ani nie usiłował nawet wykazać jakichkolwiek okoliczności uzasadniających wnioski o przywrócenie terminu. Brak jest jakichkolwiek podstaw do potraktowania wcześniejszych żądań powoda, jako odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i zgłoszenia roszczenia z tego tytułu tj. odszkodowania w wysokości 8200 zł. Powód wyraźnie wskazywał, że kwota ta jest dochodzona z tytułu odprawy, gdyż rozwiązanie nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy, bądź w późniejszym piśmie tytułem zadośćuczynienia za wyzysk i zastraszanie. O ile jeszcze na tym etapie można byłoby rozważać, czy powód, którego nie reprezentował profesjonalny pełnomocnik, ma świadomość

rzeczywistej treści dochodzących roszczeń, o tyle nie może być takich wątpliwości od momentu ustanowienia profesjonalnego pełnomocnika tj. od dnia 15 lutego 2012 roku. A zwłaszcza nie może być wątpliwości, jakich roszczeń powód dochodził wobec nie tylko popierania przez pełnomocnika dotychczasowych roszczeń, ale wręcz stwierdzenia na rozprawie, że powództwo jest o ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy. Profesjonalny pełnomocnik niewątpliwie miał bowiem pełną świadomość, że roszczenie o odprawę czy zadośćuczynienie, nie jest tożsame z roszczeniem o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, roszczenia te są oparte na całkowicie odmiennych podstawach prawnych. Nie można zatem uznać, że żądanie zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zostało złożone wcześniej, niż na rozprawie w dniu 26 lipca 2012 roku. Tym samym powód uchybił 14 dniowemu terminowi na złożenie odwołania. Była to zatem wystarczająca podstawa do oddalenia odwołania.

Gdyby jednak nawet pominąć powyższą okoliczność to merytoryczna ocena zasadności zgłoszonego roszczenia nie dawała podstaw do jego uwzględnienia. Przeprowadzone w tym zakresie ustalenia Sądu Rejonowego oraz dokonana subsumcja pawana były jak najbardziej prawidłowe.

Przede wszystkim brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przepisu prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i poczynienia ustaleń nie znajdujących oparcia w materiale sprawy.

Skuteczny zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji swobodnej oceny dowodów może prowadzić do uchylecia zaskarżonego orzeczenia, jednakże do jego postawienia nie wystarcza samo twierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu, faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Zarzut ten nie może opierać się zatem tylko na przedstawieniu odmiennej wersji przez stronę skarżącą, lecz koniecznym jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności apelujący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 roku, IV CKN 970/00, niepublikowane, wyrok SN z 27 września 2002 roku, II CKN 817/00).

Skarżący przedstawił w apelacji własny pogląd na sprawę oraz własną ocenę materiału dowodowego. Nie wskazał przy tym, jakie to kryteria oceny – reguły rozumowania czy doświadczenia życiowego naruszył Sąd Rejonowy, ustalając stan faktyczny sprawy, na gruncie którego zgłoszone roszczenia zostały uznane za podlegające oddaleniu.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie do nieprawidłowego ustalenia przez Sąd Rejonowy, że w dniu 11 października 2011 roku powód był nie obecny w pracy oraz błędnym przyjęciu, że spóźnienie w dniu 10 października 2011 roku nie może stanowić ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Przede wszystkim dokładna analiza uzasadnienia wyroku pozwoliłaby dostrzec skarżącemu, że Sąd I instancji nie czynił żadnych ustaleń co do dnia 11 października 2011 roku. W związku z tym nieuprawnionym było sformułowanie powyższego zarzutu, skoro kwestia ta nie była w ogóle rozważana. A co za tym idzie nie mógł dokonać nieprawidłowej oceny zeznań świadków we wskazanym zakresie czy też dokonać błędnych ustaleń faktycznych. Sąd Rejonowy skupił się na okoliczności braku usprawiedliwienia przez powoda nieobecności w dniu 10 października 2011 roku, gdyż była to wystarczająca przyczyna do zastosowania rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Niniejsze postępowanie w sposób zdecydowany wykazało, że faktycznie powód do pracy nie stawił się na czas i nie powiadomił pracodawcy o tym fakcie. Zeznający w sprawie świadkowie potwierdzili, że w rzeczywistości powód dotarł do pracy w godzinach popołudniowych. Ponadto brak jest dowodów, że powód dokonał skutecznego powiadomienia pracodawcy o możliwości spóźnienia się do pracy. Poza jedną próbą skontaktowania się z pracodawcą, A. W. żadnych innych działań nie przedsięwziął. A mógł – jak słusznie wyliczył to Sąd Rejonowy- spróbować już dzień wcześniej zawiadomić o tym fakcie pozwanego, pojechać osobiście do pracodawcy lub chociażby wysłać sms-a. Brak jakiegokolwiek w tym zakresie inicjatywy wskazuje, że faktycznie pracownikowi nie zależało na powiadomieniu pracodawcy o fakcie

spóźnienia do pracy. Powód zaś nie wykazał, aby w dniu 10 października 2011 roku rozpoczął pracę – jak pierwotnie wskazywał - o godzinie 7.00, wręcz przeciwnie załączone z tego dnia zaświadczenie potwierdza okoliczność udania się do Urzędu Miasta w S.. W tej sytuacji nie może być wątpliwości, że faktycznie powód do pracy rano nie przybył i nie usprawiedliwił swojej nieobecności. Wbrew twierdzeniom skarżącego nie dyskwalifikuje ustaleń Sądu fakt, że listy obecności nie były prawidłowo i rzetelnie prowadzone przez pozwanego. O ile okoliczność ta w rzeczywistości miała miejsce, o tyle co do samego zdarzenia z dnia 10 października 2011 roku nie było wątpliwości jak ono przebiegało. Sąd Rejonowy nie opierał się na wskazanym dokumencie, ale na zeznaniach świadków, w części na zeznaniach powoda oraz zaświadczeniu z dnia 10 października 2011 roku potwierdzającego wizytę w Urzędzie Miasta w S.. To zaś oznacza, że przyczyna była prawdziwa. Zdaniem Sądu była ona również uzasadniona. Nie ma wątpliwości, że powód uchybił podstawowemu obowiązkowi pracowniczemu, jakim jest stawianie się w pracy oraz bezzwłoczne usprawiedliwianie nieobecności. Nadto niestawienie się przez powoda stanowiło zagrożenie dla interesów pracodawcy, a mianowicie niewykonania w terminie zleconych prac na budowie autostrady. Jest to zachowanie naganne, mające cechy rażącego niedbalstwa, ponieważ powód – jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy - przedkładał w godzinach pracy własny interes nad interes pracodawcy, a właściwie lekceważąc w ogóle interes pracodawcy. Nie miała natomiast - wbrew wywiodom apelacji - znaczenia okoliczność, że do jakiegokolwiek szkody po stronie pracodawcy nie doszło. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest od dawna już pogląd, że nie ma znaczenia okoliczność, czy strata po stronie pracodawcy zaistniała czy jest ona wymierna, ale fakt, że dochodzi do naruszenia interesu niemajątkowego pracodawcy, leżącego w zapewnieniu poszanowania przez pracowników obowiązujących u pracodawcy przepisów. I tak w wyroku z dnia 25 kwietnia 2013 roku wydanego w sprawie I PK 275/12 (LEX nr 1380854) Sąd Najwyższy wskazał, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesowi pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy. Podobnie w postanowienie z dnia 22 marca 2012 roku wydanym w sprawie I PK 199/11 (O.: L.). Zatem warunkiem stosowania art. 52 k.p. nie jest wystąpienie u pracodawcy szkody materialnej albo niematerialnej, lecz samo zagrożenie jego interesów. Nie każde stosowanie art. 52 k.p. warunkuje zatem szkoda. Tryb ten odnosi się do bezprawnego zachowania pracownika, zawinionego w określonym stopniu i już tylko zagrażającego interesom pracodawcy.

Dlatego też nie jest istotna okoliczność, że do żadnej szkody nie doszło. Okoliczność ta nie miała znaczenia dla oceny stopnia winy powoda, z uwagi na obowiązujące u pozwanego zasady co do sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Tylko ściśle ich stosowanie i egzekwowanie pozwala bowiem na utrzymanie dyscypliny pracy i zabezpieczenie interesów pracodawcy.

Jak wynika jasno z ustalonego stanu faktycznego powód był nieobecny na budowie w S. w godzinach pracy (pojawił się dopiero po południu, a pracę zaczynał o godz. 7.00) i nie poinformował o tym fakcie pracodawcy ani przed, ani w trakcie swojej nieobecności, co zostało prawidłowo ocenione przez Sąd Rejonowy, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy zważył, że Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów procesowych. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Poczynione ustalenia faktyczne były prawidłowe, a postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Z tych też względów uznać należy, że nie ma podstaw do stwierdzenia naruszenia przepisów prawa procesowego.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy w Łodzi, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 w zw. z § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013 roku, poz. 461). Powód ustąpił jedynie w niewielkiej części co do wysokości żądania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W pozostałym zakresie zarzuty apelacji

strony pozwanej nie zasługiwały na uwzględnienie. Strona powodował uległa w nieznacznej części, dlatego też należało zastosować powyższą zasadę.