

## UZASADNIENIE

**Zaskarżonym wyrokiem z dnia 16 października 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie sygn. akt X P 1166/17 z powództwa Ł. Ś. (1) przeciwko (...) Bank Spółce akcyjnej w W. o wynagrodzenie za pracę oddalił powództwo (pkt 1 wyroku); zasądził od Ł. Ś. (1) na rzecz (...) Bank Spółki akcyjnej w W. kwotę 675,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

**Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.**

**W pozwanej obowiązywał regulamin premiowania, które przewidywał premię za miesięczne okresy rozliczeniowe z tytułu sprzedaży kredytów lub depozytów /k:62/ ustalaną wg. określonych w nim zasad rozliczania premii za cele indywidualne i sprzedażowo-obshugowe. Plany sprzedaży produktów kredytowych były ustalane i rozliczane indywidualnie /k:64/**

**W okresie zatrudnienia powoda obowiązywał w pozwanej także regulamin pracy. Zgodnie z § 30 regulaminu pracy, pracownicy mogli przebywać na terenie Banku tylko w czasie wykonywania pracy w godzinach normatywnych lub nadliczbowych i w czasie dyżurów, a ich pozostawanie na terenie banku po godzinach pracy bez uzasadnionej przyczyny i zgody bezpośredniego przełożonego było zabronione.**

Powód od dnia 05 lipca 2011r do dnia 31 stycznia 2016r świadczył pracę dla pozwanej spółki. Zatrudnienie rozpoczął na stanowisku (...) -Specjalisty w Oddziale w Ł., w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 2200 zł brutto plus świadczenia wynikające z regulaminu, na podstawie umowy na czas określony zawartej na czas do dnia 31 stycznia 2012r. W okresie od dnia 01 lutego 2012r do dnia 31 maja 2012r powód nadal świadczył pracę na tym samym stanowisku w oddziale pozwanej, z tym, że w umowie o pracę wymiar czasu pracy określono na ¼ etatu, a wynagrodzenie na 550 zł brutto plus świadczenia wynikające z regulaminu, umowa została zawarta na czas nieokreślony. Norma dzienna czasu pracy miała wówczas wynosić 2 godziny, a tygodniowa- 10 godzin. W czasie trwania w/w umowy- w dniu 01 czerwca 2012r- powód zawarł z pozwaną porozumienie, w którym przyjął wymiar czasu pracy w wysokości 1/10 etatu z wynagrodzeniem 600 zł brutto miesięcznie. Natomiast w dniu 01 września 2014r strony podpisały aneks do umowy, w którym stanowisko powoda określono jako (...), a wymiar etatu ponownie na pełny z wynagrodzeniem 2800 zł brutto i prawem do premii na zasadach określonych w „Zasadach premiowania pracowników Departamentu P. B.”.

Podobne, jak powoda, pisemne zmiany wymiaru etatu i wynagrodzenia dotyczyły wszystkich pracowników pozwanej (pełne etaty zachowali asystenci kredytowi, ale tylko ci którym nie zmieniono stanowisk na doradców). Celem rozdzielenia wynagrodzenia i prowizji na umowy o pracę i o współpracy było obniżenie obciążeń publicznoprawnych pracodawcy, w tym składek dla ZUS-u. Pracownikom banku często zmieniano także stanowiska i obowiązki.

W rzeczywistości każda z osób zatrudnionych w zespole doradców kredytowych w oddziale (...) pozwanej pracowała przez cały czas w pełnym wymiarze czasu pracy (jak przed zmianą umów), a nawet świadczyła pracę w godzinach ponadnormatywnych. Ponieważ pracownicy zespołu nie godzili się ,z nowymi zasadami wynagradzania i rozliczania pracy poprzez wynagrodzenie prowizyjne, pod koniec 2014r pozwana ponownie zaproponowała doradcom pełny wymiar czasu pracy i wypłatę z tej podstawy stałej części wynagrodzenia odpowiadającego pełnemu etatowi. Prowizje z „umów cywilnoprawnych o współpracy” nie zawsze wypłacano, a jeżeli już, to często nie odpowiadały one wysokości wyliczonej przez doradców. Takie same zmiany obejmowały powoda.

Jednocześnie z zatrudnieniem w pozwanej powód (tak jak pozostali doradcy w zespole) „prowadził działalność gospodarczą” w zakresie m.in. pośrednictwa w udzielaniu kredytów bankowych, co było warunkiem pracy dla (...) Bank S.A (dotyczyły to wszystkich osób w dziale powoda). W istocie obowiązki realizowane na podstawie umowy

o pracę i cywilnoprawnych umów o współpracy były takie same (a nawet te same). Powód nie rozróżniał, czy i kiedy realizował obowiązki na podstawie jednej z w/w umów, i czy w ogóle to miało miejsce. Zawsze świadczył pracę przez 5 dni w tygodniu w godzinach od 9 do 17.00 w jednym miejscu- w oddziale banku na ul. (...) i na jednym stanowisku. Powód zawsze miał wyznaczonych tych samych przełożonych, tj. dyrektora oddziału A. G. (1) i dyrektora regionalnego sprzedaży. Z uwagi na specyfikę czynności bankowych, wszystkie czynności ściśle związane z procedurą udzielania kredytu musiały mieć miejsce na terenie oddziału banku. Aktywność powoda w w/w zakresie zależała od aktywności potencjalnych klientów, z tym, że powód oprócz tego zajmował się także analityką bankową, raportowaniem wykonanych prac, uczestnictwem w komitetach kredytowych. Wszystkie w/w czynności wiązały się z obecnością na terenie siedziby oddziału banku w Ł., a obowiązki w tym zakresie nakładał na powoda dyrektor oddziału.

Za pracę w nadgodzinach nie wypłacano w oddziale (...) dodatkowego wynagrodzenia, a doradcy kredytowi (osoby młode, niedoświadczone, na trudnym rynku pracy) nie zwracali się z takimi roszczeniami, poprzestając na prowizjach od kredytów (o wiele wyższych od podstawy wynagrodzenia z umowy o pracę).

Pracownicy oddziału (...) nie dysponowali kartami dostępu do placówki, nie mieli kodów dostępu, więc przebywali w oddziale w godzinach jego otwarcia. Obecność, potwierdzali podpisami na listach obecności, które były z góry wypełnione nominalnymi godzinami pracy, bez uwzględniania rzeczywistego czasu pracy.

Spotkania z klientami poza oddziałem i inne prace poza biurem wpisywano do grafików prowadzonych w systemie komputerowym.

Podstawą rozliczenia wynagrodzenia powoda wypłacanego przez pozwaną jako premię-prowizję za sprzedaż kredytów była ramowa umowa o współpracy z dnia 07 lipca 2011r zawarta na czas nieokreślony (uzupełniona aneksami z dnia 18 grudnia 2011r, 26 lutego 2013r, 31 października 2013r i wypowiedziana przez powoda z powodu nie otrzymywania z niej prowizji i w tym samym czasie, co umowa o pracę), którą powód był zmuszony podpisać. Na podstawie tejże umowy pozwana zlecała powodowi przyjęcie do realizacji świadczenie usług pośrednictwa finansowego, co obejmowało, m.in. zawieranie lub zmianę umów kredytowych i o kartę kredytową, zakładanie lokat terminowych, zawieranie umów na produkty strukturyzowane, zawieranie lub zmianę umów ubezpieczenia, sprzedaż produktów inwestycyjnych, sprzedaż usług maklerskich. W ramach w/w usług powód zobowiązany był w szczególności do przestrzegania wszelkich przepisów i procedur obowiązujących w banku, do dbania o dobre imię banku, do uwzględniania ustalonej w banku strategii działania na rynku, współdziałania z Zarządem banku w celu zapewnienia harmonijnej współpracy i realizacji interesów Banku, dostosowania świadczenia usług do standardów Banku. Powód zobowiązany był świadczyć usługi z należytą starannością, osobiście lub przez własnych pracowników (przez osoby trzecie wyłącznie pod warunkiem zawarcia między nim, bankiem a tą osobą umowy regulującej warunki i zakres zleconych czynności), z zachowaniem tajemnicy bankowej i tajemnicy przedsiębiorstwa, przestrzegania poufności dokumentów i informacji związanych z niniejszą umową. W trakcie trwania w/w umowy powód miał zapewnić dystrybucję produktów banku, w tym poszukiwać klientów, przedstawiać im informacje na temat produktów z oferty Banku, lub innych podmiotów, z którymi bank zawarł umowę o współpracy, ściśle stosować procedury obowiązujące w banku w zakresie czynności pośrednictwa, terminowo przekazywać do banku dokumenty wymagane procedurą, starannie kontrolować poprawność sposobu wypełniania dokumentów i prawidłowość danych w nich zawartych oraz niezwłocznie uzupełniać lub poprawiać, starannie weryfikować poprawność przedkładanych dokumentów, stale podnosić kwalifikacje i działać zgodnie z procedurami banku, kierować się słusznym interesem banku, przestrzegać zasad dobrej praktyki w zakresie bezpieczeństwa teleinformatycznego, uczestniczyć w szkoleniach na żądanie banku, zachować odpowiednie standardy prowadzenia promocji produktów banku. Z tytułu świadczenia w/w usług przez powoda pozwana miała obowiązek wypłacać wynagrodzenie w formie i wysokości wg. załącznika nr 1 do umowy, a prawo do prowizji powstawało po stronie powoda po sfinalizowaniu przez bank umowy, tj. po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku klienta, zawarciu i aktywacji umowy oraz w przypadku kredytów –po wypłacie przynajmniej pierwszej jego transzy.

Obowiązki powoda (tak jak i innych doradców kredytowych) wynikające z umowy o pracę i o współpracę niczym nie różniły się, nie dało ich się rozdzielić, wpływały na siebie i wzajemnie się przenikały. Od 20 % do 40% z nich należało wykonać poza siedzibą oddziału (jak, np. wyjazdy w teren, spotkania z klientami)

Przełożonym powoda i innych osób w dziale był zawsze dyrektor oddziału (...) A. G. (1).

Załącznik do w/w umowy o współpracę zawierał tabelę prowizyjną normującą ogólne zasady rozliczania prowizji za sprzedaż produktów banku.

Powód otrzymywał wynagrodzenie za pracę obliczone stosunkowo do wymiaru etatu wpisanego w umowę o pracę. Ponadto wypłacano mu prowizje od czynności bankowych dokonanych z jego udziałem.

Celem wprowadzenia prowizji było uzależnienie wynagrodzenia od aktywności pracowników, a dodatkowo stanowiła ona część motywacyjną wynagrodzenia. Umowy o współpracy obowiązywały od początku zatrudnienia powoda (były warunkiem nawiązania z kandydatem na pracownika umów o pracę), a zasady naliczania prowizji regulowały załączniki do nich (zasady premiowania w danym okresie). Pracodawca nie wyrażał zgody na wypłatę prowizji w oparciu o umowy o pracę, tylko przeniósł ją do umów o współpracy. Istniała jednak grupa pracowników banku, którym prowizje rozliczano na podstawie umów o pracę. Dotyczyło to innego wydziału.

Zastąpienie wynagrodzenia prowizją miało na celu redukcję kosztów zatrudnienia, poprzez ich przerzucanie na doradców „prowadzących” teraz własną działalność gospodarczą.

Powód zawsze pracował w dziale „klienta zamożnego”. Z reguły pracowało tam ok. 10 doradców kredytowych klienta, wykonujących takie same obowiązki jak powód. Część z tych osób zrezygnowała z zatrudnienia, gdy pozwana zmieniła umowy o pracę przyjmując zatrudnienie na część etatu.

Praca powoda codziennie zajmowała co najmniej 8 h, a nie raz dużo więcej. Za nadgodziny powód nie otrzymywał dodatkowego wynagrodzenia. Powód świadczył pracę przy wykorzystaniu pomieszczeń, materiałów i sprzętu pozwanej.

Powód zawsze zajmował się obsługą klientów –kredytobiorców, pozyskiwaniem nowych klientów (w tym celu telefonował do wybranych osób, zapraszał na rozmowę do oddziału, w którym przedstawiał ofertę kredytową banku, w razie zainteresowania klienta-kompletował potrzebną dokumentację, dokonywał z analitykiem analizy zdolności kredytowej, przy kwotach ponad 2 milionów –był członkiem komitetu kredytowego, a gdy klient akceptował warunki kredytu, podpisywał z nim umowę.

W zakresie obowiązków powoda na stanowisku (...) znajdowały się takie czynności, jak: ścisła współpraca z P. B. w zakresie obsługi klienta, aktywne pozyskiwanie klientów z segmentu małych, średnich i dużych przedsiębiorstw oraz budowanie i utrzymywanie relacji z nimi, dbanie o wysoką jakość ich obsługi, rozpoznawanie potrzeb biznesowych klientów oraz oferowanie im pełnego zakresu usług i produktów bankowych, tworzenie unikatowych rozwiązań dla klientów, dokonywanie wstępnej analizy finansowej przedsiębiorstw, przyjmowanie wniosków kredytowych, kompletowanie wymaganych dokumentów klienta i potwierdzanie ich za zgodność z oryginałem, informowanie klienta o decyzjach kredytowych, weryfikowanie klientów w bazach, sprawdzanie przedkładanych dokumentów w bazie, sprawdzanie ich autentyczności i pokrycia w saldzie rachunku, zabezpieczanie stempli i pieczęci, archiwizacja dokumentacji bankowej, przestrzeganie regulaminów banku, efektywna współpraca z innymi jednostkami banku, wspieranie przełożonego w realizacji zadań związanych z działalnością jednostki, realizowanie polityki bezpieczeństwa banku, wykonywanie innych poleceń służbowych przełożonego itd. Tożsame obowiązki mieli pozostali doradcy kredytowi w oddziale.

Umowa powoda rozwiązała się za 3 miesięcznym wypowiedzeniem dokonany przez niego z uwagi na nieotrzymanie prawidłowo naliczonej prowizji. Powód podjął pracę w innym banku.

W dniu 25 maja 2017r powód wezwał pozwaną do zapłaty kwoty 152.400 zł brutto tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 01 czerwca 2012r do dnia 31 sierpnia 2014r , zakreślając na to termin 7 dni. W wezwaniu powód wskazał, że świadczył pracę cały czas w Ł., w oddziale przy ul. (...), w oparciu o kolejne umowy, porozumienia i aneksy określające wymiar etatu nie zawsze zgodnie z prawdą. Ł. Ś. zaznaczył, że przez cały czas zatrudnienia pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, choć inne zapisy zawarto w umowach o pracę, aneksach i porozumieniach.

Wcześniej powód nie podejmował prób uzyskania wynagrodzenia za pełny wymiar czasu pracy, niezależnie od uzyskanych prowizji (nakazem zapłaty z dnia 01 czerwca 2016r wydanym w postępowaniu upominawczym w sprawie XVI GNc 4338/16 wydanym przez Sąd Rejonowy dla Warszawy-Woli w Warszawie powód uzyskał prowizję z umowy o współpracy łączącej go z pozwaną spółką w kwocie 49.113,73 zł z ustawowymi odsetkami oraz zwrot kosztów procesu na kwotę 4231 zł, co stanowi całość roszczenia naliczanego od kwot udzielonych kredytów-k:127). Powód wyegzekwował powyższe kwoty przymusowo za pośrednictwem komornika sądowego. Oczekiwanie przez okres prawie półtora roku na wystąpienie z roszczeniem o wyrównanie wynagrodzenia wynikało z decyzji powoda, że w pierwszej kolejności wystąpi o zapłatę prowizji z umów traktowanych jako cywilnoprawne. W oparciu o wskazane umowy o współpracy powód miał otrzymywać prowizję od udzielonych kredytów bankowych, których wysokość zależała od kwoty kredytu. Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone wg. zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2800 zł.

Oprócz powoda, także inni doradcy klienta realizowali roszczenia przeciwko pozwanej spółce na drodze postępowań sądowych, w tym w zakresie roszczeń pracowniczych. Przykładem może być postępowanie w sprawie IVP 1051/15 zakończone wyrokiem Sądu Rejonowego, który zapadł w dniu 27 kwietnia 2017r z powództwa A. N. przeciwko pozwanej spółce, a którym zasądzono kwotę 26.742,89 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 01 maja 2013r do dnia 28 września 2013r z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od poszczególnych kwot wynagrodzenia. W toku sporu pozwana zaprzeczała, aby w/w świadczyła pracę w spornym okresie w wymiarze wyższym niż 1/10 etatu, wskazując że czynności związane z obsługą produktów p. (...).N. wykonywała na podstawie umowy o współpracę. W tym postępowaniu Bank nie podnosił zarzutu przedawnienia roszczeń. Przeprowadzone w sprawie dowody, a także fakty bezsporne, którym pozwana nie zaprzeczała, wykazały co innego, a mianowicie to, że w istocie powódka w tej sprawie wykonywała na podstawie umowy o pracę i o współpracę te same czynności, choć nieco odmiennie opisane na dokumentach. Ponadto pozwana spółka nigdy nie wskazała czasu, w którym powódka miałaby świadczyć pracę jako pracownik ani też czasu, w którym miała wykonywać obowiązki z umowy o współpracę, a co najważniejsze czynności te przeplatały się, wpływały na siebie i były od siebie zależne, w taki sposób, że nie dało się ich rozdzielić. Mając na uwadze wyniki postępowania dowodowego i obowiązujące przepisy w/w sąd wyprowadził jednoznaczne wnioski, że obie strony miały zamiar zawrzeć umowę o pracę, a realizowane obowiązki były w istocie typowe dla zatrudnienia, tożsame i nierozróżnialne. Podpisywane przez powódkę porozumienia i aneksy nie zmieniały warunków świadczenia pracy i obowiązków powódki, ani organizacji pracy i jej wymiaru. Zmiana wymiaru czasu pracy dokonana na piśmie na 1/10 etatu faktycznie nie miała miejsca, a ilość obowiązków i ich rodzaj nie zmniejszyły się. Pracodawca nigdy nie wskazał, które obowiązki ulegają zmianie, a tym bardziej redukcji. Nie opracowano dla powódki nowego rozkładu czasu pracy, a przełożeni oczekiwali wypełniania w dalszym ciągu obowiązków w pełnym wymiarze czasu pracy. O fikcyjności zatrudnienia na część etatu w spornym okresie miał świadczyć fakt, że pracodawca nadal przedkładał powódce do podpisu listy obecności i listy płac uwzględniające cały etat, który odzwierciedlano także w ewidencji czasu pracy. Pozwana nie wykazała odmiennych okoliczności faktycznych. Nikt nie wymagał od powódki, aby zaprzestała wykonywania pracy w pełnym wymiarze. W tak ustalonym stanie faktycznym w/w sąd uznał, że zmiana umowy o pracę w zakresie wymiaru etatu była pozorna, więc powódka winna otrzymać wynagrodzenie za pełny wymiar czasu pracy, a nie za jego część. Poza tym powódka wykazała, że pracowała w wymiarze ponad 1/10 etatu, więc gdyby nie przyznawać jej wynagrodzenia za pracę za godziny ponad 1/10 etatu, to należałoby za ten czas wypłacić wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach. Powyższy wyrok utrzymał się w obrocie.

Powód nie wzywał pozwanej do zawarcia ugody sądowej w zakresie wynagrodzenia za pracę. Jedynie w czasie zatrudnienia dopytywał przełożonego, dlaczego zatrudniono go tylko na część etatu przerzucając wynagradzanie za pracę na umowy cywilnoprawne. Przełożeni zbywali powoda, twierdzili że otrzyma odpowiedź później, co nigdy

nie nastąpiło. Powód nie wytaczał pozwanej innego procesu niż objęty niniejszym sporem, który ograniczył do wynagrodzenia za jeden miesiąc, aby obniżyć ewentualne koszty postępowania, które będzie musiał ponieść.

Stan faktyczny ustalono opierając się na dowodach z dokumentów powołanych, powyżej, których strony nie zakwestionowały w sposób wyłączający ich wartość dowodową.

Ustaień faktyczny dokonano także na podstawie dowodów z osobowych źródeł dowodowych, tj. z zeznań świadków: A. G. (2), M. K., K. B., J. M. - w zakresie istotnym dla wyniku sporu oraz nie budzącym wątpliwości, co do zgodności z rzeczywistością, zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Sąd Rejonowy oddaliła wniosek pozwanej o przesłuchanie jako świadka A. G., który nie stawiał się na rozprawę, nie został doprowadzony przez pełnomocnika pozwanej, który ostatecznie zaniechał obecności na rozprawach i czynnej aktywności w procesie (choć zapowiadała cofnięcie wniosku o przesłuchanie świadka na wypadek nieustalenia jego aktualnego adresu i danych-k: 235-235v). Wobec zasadności zarzutu pozwanej o przedawnieniu roszczenia powoda brak było podstaw do dalszego wydłużania postępowania z uwagi na niestawiennictwo w/w osoby, której zeznania nie wpłynęłyby na wynik sporu. Dowody przeprowadzone w sprawie, już w zakresie zeznań powoda i przedstawionych dokumentów, w zestawieniu z dokumentami zawartymi w aktach spraw załączonych oraz z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, wystarczały do uznania zasadności twierdzeń powoda o rzeczywistym realizowaniu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy (mimo innych zapisów w treści umów o pracę, które okazały się w tym zakresie fikcyjne, tak zresztą jak i umowa o współpracy, będąca w istocie elementem umowy o pracę i regulująca zasady wynagradzania w części wykraczającej poza wynagrodzenie zasadnicze). Zawarte w niej prowizje miały motywować pracowników do większej aktywności w budowaniu zasobu klientów-kredytobiorców, przy jednoczesnym obniżeniu kosztów zatrudnienia o składki ubezpieczeniowe obciążające zwykłe wynagrodzenia za pracę. Pozwana nie przedstawiła przy tym dowodów z dokumentów w postaci np. list obecności, ewidencji czasu pracy, grafików regulujących pracę doradców w terenie, aby obalić wersję powoda o świadczeniu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Co, istotne pozwana nie negowała, że powód tak jak i inni doradcy z tego samego zespołu (...) działalność gospodarczą w oddziale (...), z wykorzystaniem urządzeń, środków, wyposażenia pozwanej i nigdy nie działał samodzielnie, na własny rachunek, bez nadzoru i kierownictwa pozwanej. Przesłuchiwanie świadka A. G., nie miało więc znaczenia, zwłaszcza że pozwana wniosku tego nie ponawiała, nie podważała wersji przedstawionej przez świadków zaproponowanych przez powoda, nie stawiała się na ostatnią rozprawę i nie zadawała pytań w trakcie przesłuchania powoda. Należy także pamiętać, że pełnomocnik pozwanej nie przedstawił aktualnego adresu w/w świadka -k:166 i jego wezwanie nie było możliwe. Teza dla tego świadka -świadczenie pracy przez powoda, zasady jego zatrudnienia, wynagrodzenie z tytułu umowy o współpracę-także nie miała wartości w procesie, była zbyt ogólnikowa. Wezwania kierowane na adres podany do akt nie były skuteczne -k:171, 185, 196, 242, a pełnomocnik pozwanej nie znał przyczyn nie stawiania się w/w osoby, a jednocześnie nie był pewny czy podany przez niego adres jest aktualny-k191.

W ocenie Sądu Rejonowego zbędne stało się także przeprowadzanie dowodów zaproponowanych przez powoda w piśmie z dnia 14 listopada 2017r, tj. w zakresie wskazanych tam dokumentów na podane okoliczności. Roszczenie nie mogło być przecież uwzględnione z uwagi na upływ terminu przedawnienia.

Pozwana nie podważała skutecznie wyroku w sprawie IVP 1051/15/N z dnia 27 kwietnia 2017r dotyczące roszczeń A. N. (zatrudnionej w oddziale pozwanej od 10 września 2012r do 28 września 2013r jako corporate banker w pełnym wymiarze czasu pracy, której w kwietniu 2013r przedstawiono porozumienie w sprawie pozornego zmniejszenia wymiaru etatu do 1/10 i która ostatecznie zrezygnowała z dalszej pracy) przeciwko pozwanej spółce o zapłatę wynagrodzenia, choć stan faktyczny tejże sprawy był analogiczny do sytuacji powoda. Pozwana nie odniosła się do w/w wyroku i materiału zgromadzonego w aktach tamtej sprawy, nie zarzucała, aby sprawa ta nie miała wpływu na wynik procesu powoda. Pozwana nie wypowiedziała się na temat celu zawierania umów o współpracy ze wszystkimi osobami w zespole (...), które miały już umowy o pracę i wzajemnego wpływu w/w umów na zakres obowiązków, wymiar czasu pracy i organizację pracy. Powyższa postawa była analogiczna do zajętej w niniejszym sporze, w którym pozwana nie podjęła znaczącej inicjatywy dowodowej w zakresie rozdzielnia obowiązków wykonywanych tylko na podstawie jednej

z w/w umów tj. o pracę lub o współpracę, a także w zakresie wykazania czasu wykonywania obowiązków pracowniczych i cywilnoprawnych.

Zasadniczą podstawę ustaleń stanowiły także zeznania powoda- logiczne, niesprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, znajdujące potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Przedstawiciel strony pozwanej nie stawił się i nie składał zeznań, a pozwana nie powołała na świadków przelożonych powoda i nie wykazała nimi braku zależności organizacyjnej powoda podczas świadczenia pracy w całym zakresie obowiązków realizowanych dla banku.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo o zasądzenie wyrównania wynagrodzenia za luty 2012r do pełnej wysokości, tj. odpowiadającej pełnemu wymiarowi czasu pracy, w którym powód świadczył dla pozwanej pracę, nie było zasadne i podlegało oddaleniu z uwagi na konieczność uwzględnienia zarzutu przedawnienia roszczenia. Gdyby nie ów zarzut powód uzyskałby zaspokojenie roszczenia, które znajdowało oparcie w łączącym strony stosunku zatrudnienia i wymiarze czasu pracy świadczonej w spornym okresie. Pozwana nie wykazała, aby w w/w miesiącu zaszły przesłanki utraty prawa do wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, liczonego wg. stawki normatywnej zapisanej w umowie o pracę i proporcjonalnie do wymiaru etatu faktycznie obowiązującego powoda. Pozwana oparła obronę praktycznie tylko na zarzucie przedawnienia zasłaniając się milczeniem w przypadku pozostałych niekorzystnych dla niej faktów, świadczących o pozorności zmian wymiaru etatu i podpisania z powodem umowy o współpracy aneksowanej kilkakrotnie w okresie korzystania z jego pracy. Wbrew jednak twierdzeniom powoda uwzględnienie zarzutu przedawnienia roszczenia było konieczne i nie godziło w zasady współżycia społecznego, mimo naganności postępowania pozwanej wymuszającej zawieranie przez niedoświadczonych kandydatów na pracowników niekorzystnych porozumień w sprawie zmniejszenia wymiaru etatu, przy jednoczesnym przyjmowaniu od nich świadczenia pracy w pełnym wymiarze, a nawet ponad wymiar bez ekwiwalentności w odrębnym wynagrodzeniu. Powód uzyskał zresztą zaspokojenie roszczeń finansowych za lata pracy w postaci prowizji naliczonej na podstawie tabeli prowizyjnej załączonej do umowy o współpracę. Kwoty zasądzone przez sąd cywilny powód wyegzekwował i w tamtym procesie nie podnosił, aby umowa o współpracy była pozorna czy nieważna, czy też, aby stanowiła w istocie umowę o pracę (czy jej uzupełnienie co do warunków premiowania). Powód czekał z wytoczeniem powództwa przed sądem pracy do uzyskania wyroku w w/w sprawie cywilnej, bowiem zasądzone tam kwoty były wyższe, nie potrącano od nich składek i zaliczek jak przy wynagrodzeniu pracowniczym. W ocenie Sądu I instancji oczekiwanie przez prawie półtora roku od ustania zatrudnienia z wytoczeniem powództwa przeciwko pracodawcy nie było uzasadnione żadnymi ważnymi lub nadzwyczajnymi okolicznościami (powód nie wykazał ich istnienia, ani nie uprawdopodobnił, a twierdzenia jakoby w tym czasie szukał umów o pracę czy list obecności były gołosłowne, nielogiczne, nie znajdowały oparcia w faktach i przedstawionych dowodach). Poza oczekiwaniem na egzekucję należności realizowanych w procesie cywilnym nie pojawiły się inne fakty, które uzasadniałyby oczekiwanie powoda z wytoczeniem powództwa w sprawie niniejszej. Powód zresztą dał wyraz co do sposobu organizowania sobie realizacji roszczeń, wskazując że jedynym powodem do wystąpienia w tym procesie tylko z roszczeniem o wynagrodzenie za luty 2012re była obawa przed kosztami opłaty sądowej od całości roszczeń, które miałby zgłosić za okres zatrudnienia. W ocenie Sądu wbrew zarzutom pełnomocnika powoda, w wezwaniu pozwanej do zapłaty wynagrodzenia z maja 2017r, powód nie zawarł roszczenia za luty 2017r, co wynika z pisma wzywającego załączonego do pozwu. Sam fakt, że roszczenie obejmuje wynagrodzenie za pracę nie był wystarczający do uznania, że zarzut przedawnienia nie zasługuje za uwzględnienie i jest sprzecznymi z ogólnymi normami społecznymi. Trzeba bowiem zaznaczyć, że roszczenie obejmuje bardzo odległy okres czasu, cel wynagrodzenia został w ten sposób utracony, a powód zaraz po ustaniu zatrudnienia w pozwanej jak i obecnie pracuje w banku i nie pozostaje w trudnej sytuacji finansowej. Pracę w pozwanej opłacono poprzez o wiele wyższe prowizje. Powód nie wykazał także istnienia takich okoliczności, które powstrzymałyby go z realizacją roszczeń, skoro już w maju 2016r nie był pracownikiem pozwanej i dalej przez wiele miesięcy czekał z wytoczeniem powództwa.

Co do meritum Sąd wskazał, iż w spornym miesiącu, jak i w kolejnych, powoda łączyła z pozwaną umowa o pracę i w pełnym wymiarze czasu pracy. Od początku zatrudnienia powód obsługiwał klientów biznesowych w około 10-cio osobowym zespole (...). Każda z tych osób zawierała na ten sam okres umowy o pracę i o współpracę oraz rozpoczynała działalność gospodarczą, co było warunkiem zatrudnienia i miało na celu obniżenie kosztów

zatrudnienia, np. o składki ZUS. Obowiązki w/w osób, jak i powoda, były tożsame na podstawie umów o pracę i o współpracę, przenikały się i zależały od siebie, a pracownicy nie byli w stanie odróżnić, czy i kiedy wykonywali zobowiązania pracownicze lub cywilnoprawne oraz w jakim czasie pracy. Przełożeni byli ci sami i to przez cały dzień pracy, nigdy nie zmieniali się i nie zaznaczali, że w danej jednostce czasu pracownicy (np. powód) mają wykonywać obowiązki z umowy o współpracę ani na podstawie zatrudnienia, czy odwrotnie. Powód, jak i każda z osób w jego zespole, godzili się na zawarcie umów o współpracę z załącznikami prowizyjnymi, bowiem liczyli na wyższe wynagrodzenie, którego nie uzyskaliby z umów o pracę, w których wskazano im niższy wymiar niż na początku zatrudnienia traktowanego jako okres próby. Oczywiście jest, że młode osoby na początku kariery zawodowej liczyły na dłuższą pracę w pozwanym banku i wobec uzyskania propozycji zatrudnienia na niewielką część etatu z symbolicznym wynagrodzeniem (jak u powoda na poziomie 500 zł, czy 600zł brutto) podpisywali umowy cywilnoprawne licząc na wyższe zarobki i zdobycie doświadczenia oraz kompetencji w oparciu o pracę wykonywaną częściowo na podstawie umów cywilnych. Nigdy nie wyjaśniano powodowi, dlaczego prowizja nie mogła być wypłacana z umów o pracę, choć w taki sposób wynagradzano pracowników w innym dziale. Pozwana nie podniosła tego w procesie i nie starała się wykazać, ani nie twierdziła w sprawie odmiennie, a także nie wykazywała, aby okoliczności podawane przez powoda wyglądały inaczej. Przez cały okres zatrudnienia powód wykonywał obowiązki w jednym miejscu i czasie, tj. w oddziale pozwanej w Ł., przy ul. (...) w budynku pozwanej, w stałych godzinach od 9 do 17.00 przez 5 dni w tygodniu od poniedziałku do piątku, pod kierownictwem dyrektora A. G. (1). Tam też dysponował urządzeniem przez pozwaną miejscem pracy wyposażonym w meble, komputer służbowy, a pracę świadczył w standardowych godzinach otwarcia oddziału banku dla klientów. Spotkania z klientami następowały wg. tego samego schematu w ciągu dnia pracy, czasami przeciągały się ponad 8 godzin pracy, miały miejsce w biurze albo w siedzibie klienta. Najwięcej czasu zajmowało poszukiwanie nowych klientów, sporządzanie dokumentacji i wprowadzanie jej do systemu. Powód podlegał dyrektorowi oddziału w Ł. oraz dyrektorowi regionalnemu sprzedaży, którzy kontrolowali pracę powoda, np. poprzez analizę wniosków kredytowych. Powód miał obowiązek codziennie podpisywać listę obecności. Powód i pozostali zatrudnienia na takich samych stanowiskach otrzymywali niskie prowizje za ocenę ryzyka kredytowego przez bank. Analiza dowodów zgromadzonych w sprawie w zestawieniu z zasadami logiki i doświadczenia życiowego zdaniem Sądu I instancji wskazuje, że umowa o współpracy nie stanowiła głównej podstawy relacji powoda z pozwaną, a jedynie dodatkową, uzupełniającą do umowy o pracę. Podstawą świadczenia pracy przez powoda była w istocie umowa o pracę, która zapewniała doradcom kredytowym dostęp do struktury banku, wykonywanie czynności finansowych pod nadzorem i w oparciu o wypracowane standardy, w zorganizowanym i wyposażonym biurze, a jednocześnie pozwalała kontrolować doradców, nie pozwalając na ich zbytnią swobodę i ryzyko naruszenia sztywnych regulacji dotyczących czynności bankowych. Umowa o współpracy służyła natomiast jedynie ukryciu rzeczywistych kosztów zatrudnienia i na jej podstawie „rozliczano” prowizje (także dla powoda) jako stałą część wynagrodzenia za pracę (choć i z tym był problem, co zmusiło powoda do szukania ochrony sądowej i przymusowej ich egzekucji na podstawie nakazu zapłaty). Pozwana nie podnosiła w sporze, a tym bardziej nie wykazała, aby istniała hierarchia zawieranych umów. Takich okoliczności nie wskazywali przesłuchani świadkowie ani powód. Podczas zatrudnienia powoda ani później, aż do chwili przedstawienia porozumień i aneksów do umów o pracę nie informowano powoda, aby miał ulegać zmianie czas jego pracy czy wymiar zadań. Co więcej zmiany te były zaskoczeniem, a porozumienie było wynikiem przymusu poprzez uwarunkowanie od jego podpisania kontynuowania zatrudnienia. Pozwana nie wykazała także, aby powód miał taką swobodę zatrudnienia, że mógłby przychodzić do pracy w dowolne dni i w dowolnych godzinach, aby nie był zależny od kierownictwa pozwanej i godzin pracy banku, aby nie musiał usprawiedliwiać nieobecności w pracy itp.

W konsekwencji analizując przesłanki wynikające z art. 22 § 1<sup>1</sup>kp, Sąd doszedł do przekonania w całym czasie pracy powód wykonywał obowiązki jako pracownik i należało ustalić jako przesłankę rozstrzygnięcia, że łączył go w całym okresie zatrudnienia stosunek pracy w wymiarze pełnego etatu, bowiem powód nie sformułował osobnego roszczenia o ustalenie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Zebrane w sprawie dowodowy nie wykazały, aby powód nie wykonywał w spornym okresie czynności w sposób wskazujący na pracownicze podporządkowanie.

Sąd wskazał, iż w przypadku gdy umowa o pracę określa zasadnicze wynagrodzenie pracownika w wysokości niższej od wynagrodzenia, jakie pracownik ten otrzymywałby przy zastosowaniu właściwego przepisu płacowego, pracownikowi

przysługuje roszczenie o różnicę wynagrodzenia za okres nieprzedawniony także wówczas, kiedy inne składniki wynagrodzenia określono w umowie powyżej minimalnych stawek zgodnie z przepisami (uchw. SN z 12.5.1981 r., I PZP 6/81, OSNCP 1981, Nr 11, poz. 210 z glosą M. Seweryńskiego, OSPiKA 1983, Nr 1, poz. 16).

Z tych też względów Sąd uznał, iż powód w lutym 2012r nabył roszczenie o wyrównanie stawki wynagrodzenia do pełnej jego wysokości proporcjonalnie do stawki przyjętej w umowie o pracę za część etatu, skoro w rzeczywistości, świadczył pracę w pełnym wymiarze.

Niemniej jednak, zdaniem Sądu meriti pozwana skutecznie już w zarzutach do nakazu zapłaty podniosła zarzut przedawnienia roszczenia. Powód wywodził wprawdzie, że stanowi to nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 kp (Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony), jednak jego argumentacja nie była wystarczająca. Sąd Rejonowy wskazał, że postanowienia tego artykułu zawierają dwie równorzędne i niezależne od siebie klauzule generalne: dotyczącą społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa oraz klauzulę współzycia społecznego. Klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa zwraca uwagę na cel regulacji prawnej, natomiast klauzula współzycia społecznego dotyczy naruszenia norm moralnych, obyczajowych i zwyczajowych, zastępuje poprzednie klauzule słuszności, dobrych obyczajów, dobrej wiary. Postanowienia tego artykułu nie tworzą uprawnienia stanowiącego samodzielną podstawę roszczenia. Określają bowiem sposób realizacji prawa, który w określonym przypadku nie zasługuje na ochronę prawną. Stanowi dla sądu możliwość korekty żądania, gdy przybiera charakter nadużycia prawa. Rozstrzygnięcie kwestii dotyczącej zastosowania w sprawie przepisu art. 8 KP zależy od całokształtu występujących w niej konkretnych okoliczności indywidualnie ocenianych; Nie można trwale oznaczyć – w oderwaniu od okoliczności danej sprawy – pierwszeństwa dobra czy wartości chronionych przez zastosowanie zasad współzycia społecznego – przed innymi, w zakresie nieunormowanym konkretnie przepisami prawa. Do sądu należy rozstrzygnięcie o potrzebie i sposobie zastosowania całościowo ocenionych zasad współzycia społecznego w okolicznościach danej sprawy, a nie konkretyzacja zastosowanych zasad. Sformułowana w art. 8 klauzula zasad współzycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. Jednak w konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że korzystanie z tego prawa oznaczałoby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współzycia społecznego (wyr. SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 394).

Sąd podkreślił, że roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. (art. 291 § 1 kp). Instytucja przedawnienia, związana ściśle z upływem czasu, ma na celu usunięcie niepewności w szeroko pojętych stosunkach pracy, przez zmuszenie stron tego stosunku do sprawnego dochodzenia swych roszczeń na drodze sądowej, we w miarę krótkich okresach od chwili ich powstania. Leży to w interesie zarówno pracowników, jak i pracodawców, gdyż każde bezprawne działanie powinno się spotkać z szybką reakcją ze strony osoby uprawnionej.

Na skutek upływu określonego terminu przedawnienia, roszczenie nie może być przed sądem pracy dochodzone (chyba że dany dłużnik, zgodnie z art. 292 KP, zrzeknie się korzystania z przedawnienia). Roszczenie staje się w takiej sytuacji niezaskarżalne, czyli niezupełne (zobowiązanie naturalne) – post. SN z 19.4.2002 r., III CZP 19/02, B. (...), Nr 4, s. 11. Istotne jest przy tym to, że przedawnione roszczenie nie wygasa i w razie dobrowolnego spełnienia świadczenia, dłużnik (tj. pracownik czy pracodawca) nie będzie mógł żądać jego zwrotu na podstawie przepisów o nienależnym świadczeniu (por. art. 411 pkt 3 KC oraz wyr. SN z 18.3.1981 r., IV PR 59/81, OSN 1981, Nr 9, poz. 179).

W tym zakresie przepisy prawa pracy mają charakter bezwzględnie obowiązujący (iuris cogentis) i przykładowo rzecz biorąc, w umowie indywidualnej o pracę czy w wewnątrzzakładowych przepisach prawa pracy (m.in. w regulaminie albo układzie zbiorowym pracy) nie można, nawet na korzyść pracowników, skrócić, względnie przedłużyć omawianych terminów. To samo dotyczy oznaczenia początku biegu terminu przedawnienia, z tym jednak, że w określonych sytuacjach strony stosunku pracy mogą określić datę wymagalności danego świadczenia, co może wpłynąć pośrednio na rozpoczęcie biegu przedawnienia. Początkiem tego biegu jest bowiem w zasadzie chwila



wymagalności roszczenia, a więc dzień, w którym dłużnik, zgodnie z treścią stosunku prawnego, powinien spełnić świadczenie na rzecz wierzyciela.

W sprawie brak jest podstaw do przyjęcia, by skorzystanie przez pozwaną z zarzutu przedawnienia było z jej strony nadużyciem prawa. Nie sposób bowiem przyjąć, że do przedawnienia roszczenia o wypłatę doszło z przyczyn leżących po stronie pozwanej, czy też na skutek jej celowego działania. Powód nie wykazał, że pozwana naruszyła art. 8 kp korzystając z zarzutu przedawnienia ani nie wykazał, że doszło do przerwania jego biegu. Pozew wytoczony w sprawie cywilnej obejmował inny okres (późniejszy), wezwanie do zapłaty z maja 2017r nie było kierowane do sądu i nie mogło przerwać biegu przedawnienia roszczenia objętego sporem.

Konstrukcja z art. 8 kp ma charakter wyjątkowy i chociaż może mieć zastosowanie w przypadku nadużycia prawa przez osobę korzystającą z zarzutu przedawnienia, to istnieje domniemanie, że osoba uprawniona korzysta z prawa podmiotowego w sposób legalny, zasługujący na ochronę prawną, a kwestionujący takie uprawnienie winien jest wykazać (art. 6 KC) przesłanki swojej kontestacji (postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 11-10-2013, III PK 29/13). W przypadku zderzenia się wartości wynikających z bezpieczeństwa obrotu prawnego chronionego terminami przedawnienia oraz wartości odzwierciedlających przyjmowane w społeczeństwie zasady moralne, sąd dokonuje subsumcji normy wynikającej z art. 8 kp do konkretnego stanu faktycznego, biorąc pod uwagę rodzaj roszczenia, cel jego dochodzenia, konkretną sytuację osób działających po stronie powodowej, wagę przyczyn, które doprowadziły do opóźnienia w dochodzeniu roszczenia.

Zdaniem Sądu Rejonowego obawa powoda przed utratą pracy nie była powodem opóźnienia złożenia pozwu o wynagrodzenie, gdyż już sam okres liczony od rozwiązania stosunku pracy do wytoczenia powództwa wynosił 1,5 roku. Ponadto powód sam zainicjował ustanie zatrudnienia, a jeżeli nie zdecydował się na samodzielne wystąpienie z roszczeniem przeciwko pracodawcy, mógł powiadomić Państwową Inspekcję Pracy, a instytucja ta inicjuje właściwe postępowanie mające na celu spełnienie świadczenia. Co najmniej więc w okresie między rozwiązaniem umowy o pracę a dniem złożenia pozwu nie zaistniały jakiegokolwiek przeszkody po stronie powoda do wytoczenia powództwa. W związku z powyższym, w ocenie Sądu I instancji powód nie wskazał na żadne szczególnie doniosłe okoliczności, które pozwalałyby na przyjęcie, że skorzystanie przez pozwaną z zarzutu przedawnienia należałoby uznać za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub z zasadami współżycia społecznego. Pozwana wprawdzie naruszyła obowiązujące normy prawa pracy i nie wypłaciła należnego wynagrodzenia za pracę w pełnej wysokości, ale powód nie tylko, że nie zwrócił się z wnioskiem o wypłatę przedmiotowych należności, ale nie zgłosił roszczeń z tego tytułu przed upływem okresu ich przedawnienia, choć mógł to uczynić.

Powód przegrał proces i zgodnie z zasadą odpowiedzialności za jego wynik powinien ponieść jego koszty, w tym przypadku koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej ustalone w wysokości stawki minimalnej- 675zł (75% stawki od rozpoznanego roszczenia majątkowego,) na podstawie par. 2 pkt.3 w zw. z par. 9 ust.1 pkt.2 rozporządzenia z dnia 22 października 2015r w sprawie opłat za czynności adwokackie. W sprawie nie obciążano stron kosztami opłaty sądowej.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c., poprzez niezastosowanie niniejszego przepisu i rozpoznanie sprawy w składzie jednego sędziego, podczas gdy sprawa powinna być rozpoznana w składzie jednego sędziego, jako przewodniczącego i dwóch ławników, co stanowi podstawę nieważności postępowania z art. 379 pkt 4 k.p.c..
2. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, poprzez przyjęcie, iż roszczenie dochodzone pozwem inicjującym niniejsze postępowanie jest przedawnione, podczas gdy zgromadzone

w sprawie dowody obrazujące okoliczności faktyczne, w połączeniu z okolicznościami prawnymi sprawy przemawiają za zasadnością twierdzenia, iż przedmiotowe roszczenie nie uległo przedawnieniu,

3. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 8 k.p., poprzez błędną wykładnię i niezastosowanie rzeczonego przepisu, skutkujące uwzględnieniem zarzutu przedawnienia podnoszonego przez pozwanego, mimo że skorzystanie przez pozwanego z przedmiotowego uprawnienia, na kanwie niniejszej sprawy wyczerpuje znamiona nadużycia prawa, pozostając w opozycji do społeczno-gospodarczego przeznaczenia tego prawa,

4. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez niezastosowanie rzeczonych przepisów i bezzasadne oddalenie wniosków dowodowych posiadających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia w sprawie, w postaci list obecności pozwanego w okresie od 01.02.2012 r. do 31.08.2014 r. oraz raportu pracowniczego logowania do systemu bankowego w okresie od 01.02.2012 r. do 31.08.2014 r.,

5. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 227 k.p.c. poprzez niezastosowanie rzeczonego przepisu i brak rozpoznania wniosku dowodowego strony powodowej zawartego w piśmie z dnia 14 listopada 2017 r., dotyczącego dokumentów znajdujących się w aktach sprawy toczącej się przez Sądem Rejonowym dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie.

W związku z powyższymi zarzutami, skarżący wniósł o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia sądowi pierwszej instancji,
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych,

Ewentualnie, o:

3. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 1.650,00 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10 marca 2012 r. do dnia zapłaty.

Jednocześnie, skarżący wniósł o :

a. zobowiązanie pozwanego (...) Bank S.A. do przedłożenia listy obecności pozwanego w okresie od 01.02.2012 r. do dnia 31.08.2014 r. oraz dopuszczenie i przeprowadzenie rzeczonego dowodu - na okoliczność okresu, w jakim pracował u pozwanego Ł. Ś. (1), rzeczywistego wymiaru czasu pracy powoda, wynagrodzenia należnego powodowi za pracę oraz na okoliczność niezapłacenia przez pozwanego wynagrodzenia za pracę, jak też na okoliczność formalnego zatrudnienia na 1/4 i na 1/10 etatu od dnia 01.02.2012 r. do dnia 31.08.2014 r., zaś rzeczywistego wykonywania pracy w tym okresie na pełnym etacie,

b. zobowiązanie pozwanego (...) Bank S.A. do przedłożenia raportu pracowniczego logowania do systemu bankowego w okresie od dnia 01.02.2012 r. do dnia 31.08.2014 r. oraz dopuszczenie i przeprowadzenie rzeczonego dowodu - na okoliczność okresu, w jakim pracował u pozwanego Ł. Ś. (1), rzeczywistego wymiaru czasu pracy powoda, wynagrodzenia należnego powodowi za pracę oraz na okoliczność niezapłacenia przez pozwanego wynagrodzenia za pracę, jak też na okoliczność formalnego zatrudnienia na 1/4 i na 1/10 etatu od dnia 01.02.2012 r. do dnia 31.08.2014 r., zaś rzeczywistego wykonywania pracy w tym okresie na pełnym etacie.

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

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy, w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Nieuprawnionymi są zarzuty apelacji wskazujące na nieważność postępowania w przedmiotowej sprawie.

Przepis art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. stanowi, że w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy z zakresu prawa pracy o:

a) ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązywania stosunku pracy,

b) naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane,

c) odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

T. wyliczenie w art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. spraw z zakresu prawa pracy, w których skład jest kolejalny, oznacza, że pozostałe sprawy z tego zakresu rozpoznaje jednoosobowo sędzia zawodowy.

W myśl art. 379 pkt 4 k.p.c. nieważność postępowania zachodzi jeżeli skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa albo jeżeli w rozpoznaniu sprawy brał udział sędzia wyłączony z mocy ustawy. Pamiętać przy tym należy, że rozpoznanie sprawy w składzie sprzecznym z przepisami prawa jest podstawą nieważności postępowania, którą w granicach zaskarżenia sąd II instancji bierze pod uwagę także z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.).

Sprzeczność składu sądu z przepisami ustawy zachodzi w każdym wypadku sprzeczności składu z przepisami prawa. W przepisie art. 47 kpc ustawodawca nie robi bowiem żadnej różnicy między kompletem trójosobowym zawodowym, ławniczym, - czy też jednoosobowym, słusznie uważając, że każdy z tych składów jest składem właściwym, jeżeli tylko tak przepis szczególnie stanowi. (zob. uchwała SN z dnia 18 grudnia 1968 r., III CZP 119/68, OSP 1970, z. 1, poz. 4).

Przy czym w uchwale z dnia 20 marca 2009 roku I PZP 8/08, jak i w uchwale z dnia 4 lutego 2009 roku II PZP 14/08 stwierdzono, że w sprawie z zakresu prawa pracy w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 2 lit. a k.p.c.) może rozpoznać kilka roszczeń łącznie dochodzonych przez powoda w jednym postępowaniu (art. 191 i 193 § 1 k.p.c.), jeżeli wśród nich znajduje się choćby jedno, którego rozpoznanie powinno nastąpić w takim składzie.

Oznacza to, że przedstawione argumenty uzasadniają stwierdzenie, że w razie rozpoznania sprawy w składzie innym niż przewidziany dla danego rodzaju sprawy, zachodzi nieważność postępowania z tego względu, że skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa (art. 379 pkt 4 k.p.c.). (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 26 lutego 2015 r. I ACa 716/14 LEX nr 1746858 (zob. uchwała SN z dnia 18 grudnia 1968 r., III CZP 119/68, OSP 1970, z. 1, poz. 4).

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy zauważyć należy, że powód na gruncie rozpoznawanej sprawy nigdy nie wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwanym lecz domagał się zasądzenia od pozwanej spółki kwoty 1650 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie tytułem wynagrodzenia za luty 2012 r. z umowy o pracę podnosząc, iż wskazana kwota stanowi wyrównanie wynagrodzenia do pełnej kwoty faktycznie mu należnej z tytułu pracy w pełnym wymiarze jaką rzeczywiście wykonywał. Powód nie domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy z tym podmiotem – ten był bowiem bezsporny - lecz odpowiedniego wyrównania wynagrodzenia do wysokości wymiaru pracy faktycznie wykonywanej. Powyższe zostało dostrzeżone również przez Sąd Rejonowy, który w uzasadnieniu wydanego w sprawie rozstrzygnięcia nie odniósł się do kwestii istnienia interesu prawnego powoda w takim żądaniu. Z tych też względów istotą niniejszego postępowania nie było ustalenie istnienia i charakteru stosunku prawnego

łączącego powoda z (...) Bank spółką akcyjną lecz ocena zasadności roszczenia powoda o zapłatę. W sprawie, w której powód żąda zapłaty wynagrodzenia za pracę i nie dochodzi równocześnie ustalenia istnienia stosunku pracy, sąd pierwszej instancji rozpoznaje sprawę w składzie jednego sędziego (art. 47 § 1 k.p.c.). Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2016 r. III PZP 10/16 LEX nr 2147244. Tym samym bezsprzecznie w myśl powołanych przepisów sprawa niniejsza z uwagi na przedmiot sporu winna zostać rozpoznana w składzie jednoosobowym.

Odnosząc się do zarzutów apelacji w tym przedmiocie równocześnie wskazać należy, iż Sądowi Okręgowemu znane jest powoływane przez skarżącego orzeczenie Sądu Apelacyjnego w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 października 2015 r. III APa 25/15 opubl. (...) 2016/2/8, w którym ten stwierdza, iż przepis art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. dotyczy nie tylko spraw, w których strona powodowa formalnie występuje z roszczeniem opartym na art. 189 k.p.c. i domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy. Ławniczy skład rozpoznaje również sprawy, w których strona powodowa domaga się zapłaty wynagrodzenia za pracę, które warunkuje wstępne rozstrzygnięcie, czy w ogóle istniał stosunek pracy. Wobec tego w sytuacjach, gdy jedna ze stron kwestionuje istnienie stosunku pracy lub istnienie tego rodzaju stosunku jest wątpliwe, za właściwy należy uznać skład sądu I instancji w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 2 KPC).

Niemniej jednak powyższe orzeczenie zapadło w odmiennym od przedmiotowego stanie faktycznym. Nie należy bowiem tracić z pola widzenia okoliczności, iż na gruncie przedmiotowej sprawy stosunek pracy łączący strony nie był wątpliwy a sporną pozostawała jedynie kwestia wielkości należnego powodowi wynagrodzenia z tytułu faktycznie wykonywanej pracy. Tu ustalenie stosunku pracy nie było wstępnym (samodzielnym) elementem powództwa. Tym samym wskazane orzeczenie nie mogło przynieść spodziewanych przez stronę skutków instancyjnych i pozostawało bez wpływu na wynik rozstrzygnięcia.

Nietrafnym jest też apelacyjny zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu I instancji z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, poprzez przyjęcie, iż roszczenie dochodzone pozwem inicjującym niniejsze postępowanie jest przedawnione, podczas gdy zgromadzone w sprawie dowody obrazujące okoliczności faktyczne, w połączeniu z okolicznościami prawnymi sprawy przemawiają za zasadnością twierdzenia, iż przedmiotowe roszczenie nie uległo przedawnieniu.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Z kolei w myśl art. 328 § 2 k.p.c. 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 wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc

dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.)

Analizując treść apelacji należy stwierdzić, iż skarżący nie zdołał skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny materiału dowodowego, w powołanym wyżej zakresie, za prawidłową. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i jako takie, nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem - prawidłowo zrealizowanym - zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności i pozwalała na prawidłowe zastosowanie prawa materialnego.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż zadanie pozwu nie jest przedawnione.

W myśl art. 291 § 1 kp roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Treść art. 291 § 1 KP - w myśl którego roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stały się wymagalne - jest jasna i nie budzi wątpliwości interpretacyjnych. Wynika z niej, że termin przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy biegnie od dnia, w którym konkretne roszczenie stało się wymagalne, a nie od innego dnia. /Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 22 sierpnia 2012 r. I PK 88/12 Legalis Numer 552615/ O wymagalności zaś roszczenia decyduje chwila, kiedy uprawniony mógł zażądać spełnienia świadczenia. /I PRN 6/81 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 25-03-1981/ Wymagalność roszczeń o wynagrodzenie za pracę biegnie od dnia, w którym powinno być ono wypłacone zgodnie z terminami wypłaty wynagrodzenia /wyrok SN - Izba Pracy z dnia 12-11-2003 I PK 494/02/. Nie ma uzasadnienia sięganie do przepisów prawa cywilnego dotyczących przedawnienia roszczeń, skoro źródłem dochodzonego od pracodawcy roszczenia pracownika jest stosunek pracy. /wyrok SN - Izba Pracy z dnia 08-06-2011 I PK 212/10/.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy pozew o wynagrodzenie za pracę za miesiąc luty 2012 r. został złożony przez powoda dopiero w dniu 9 sierpnia 2017 r. Z tych też względów niewątpliwie roszczenie powoda jest przedawnione. Nieistotne jest przy tym iż wysokość należnego powodowi nie wynika wprost z przedłożonej w toku postępowania umowy pisemnej. Wystarczy że strony w sposób dorozumiany przez czynności konkludentne tak zmieniły umowę i tak ją realizowały, że powodowi było należne wynagrodzenie w wysokości dochodzonej w procesie. W żadnym więc razie nie można uznać, iż żądanie wypłaty wynagrodzenia za pracę jest wymagalne z momentem wezwania pozwanego do zapłaty. Jednocześnie Sąd II instancji nie zgadza się z sugestiami pełnomocnika powoda, iż w okolicznościach sprawy mogło dojść do przerwania biegu terminu przedawnienia przysługującego mu w tym zakresie roszczenia, z uwagi na treść pisma – wezwania do zapłaty z dnia 16.05.2017 r. którym objęto rzekomo całość roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę. Żądanie to bowiem dotyczyło wprost wyłącznie okresu od dnia 1.06.2012 do 31.08. 2014 a nie okresu objętego pozmem ponadto zostało wystosowane w okresie znacząco odległym- już po upływie okresu przedawnienia, dlatego też nie mogło wpływać na jego bieg. Brak też podstaw do uznania iż dopiero ewentualne ustalenie charakteru istniejącego między stronami stosunku prawnego przesądzającego o zasadzie i wysokości roszczenia przysługującego powodowi spowodowało iż roszczenie powoda stało się wymagalne. Samo orzeczenie ustalające stosunek pracy nie przesądza bowiem w żaden sposób o wynikających z tego ustalenia ewentualnych roszczeniach majątkowych /III PK 96/15 -

wyrok SN - Izba Pracy z dnia 14-04-2016/. Wobec tego podniesiony w tym przedmiocie zarzut przedawnienia jest skuteczny.

Nie można też zgodzić się z powodem, iż uwzględnienie podniesionego przez pozwanego zarzutu przedawnienia stoi w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego (art. 8 kp). Na gruncie rozpoznawanej sprawy nie zachodzą bowiem okoliczności, które faktycznie dawałyby podstawy do takiej oceny, a tym samym niweczyłyby skutki zarzutu podniesionego przez stronę pozwaną.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem skorzystanie z zarzutu przedawnienia roszczenia majątkowego może być w wyjątkowych okolicznościach uznane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (wyr. SN z 21.8.1974 r., I CR 332/74, OSPiKA 1975, Nr 6, poz. 140 z glosą A. Szpunara; wyr. SN z 6.3.1996 r., II PRN 3/96, PiZS 1996, Nr 6, s. 63; uchw. SN z 10.3.1993 r., III CZP 8/93, OSNCP 1993, Nr 9, poz. 153 z glosą F. Zolla, PS 1994, Nr 5, s. 72; uchw. SN(7) z 29.11.1996 r., II PZP 3/96, OSNAPiUS 1997, Nr 14, poz. 249). Skorzystanie przez pracodawcę z zarzutu przedawnienia roszczenia z zakresu prawa pracy może nie zasługiwać na ochronę prawną ze względu na sytuację obu stron stosunku pracy, a nie tylko ze względu na okoliczności dotyczące pracodawcy korzystającego z tego zarzutu (wyr. SN z 29.6.2000 r., I PK 261/04, OSNP 2006, Nr 5–6, poz. 78). Za uchyleniem skutków zarzutu przedawnienia w zakresie roszczeń ze stosunku pracy może przemawiać szczególny charakter roszczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 marca 1996 r.; II PRN 3/96, OSNP 1996/18/264). Tymczasem, brak jest w niniejszej sprawie jakichkolwiek okoliczności wyjątkowych: roszczenia dotyczą podstawowego świadczenia pracowniczego jakim jest wynagrodzenie ponadto, roszczenia te mają oparcie w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

Nawet przyjmując, iż pozwany świadomie naruszał przepisy prawa omijając te dotyczące wynagrodzenia zmuszając powoda do zawierania umów na niepełny etat oraz umów o współpracę, okoliczność ta sama w sobie nie stanowi podstawy do uchylenia skutków podniesionego zarzutu przedawnienia. Istotą przedawnienia roszczenia ze stosunku pracy jest bowiem to że ten, przeciwko komu zasadnie przysługuje roszczenie, może uchylić się od jego zaspokojenia, - tak Sąd Najwyższy w wyroku z 6.3.1998 r. (III ZP 50/97, OSNAPiUS 1998, Nr 18, poz. 534).

Zarzut nadużycia prawa zgłoszenia zarzutu przedawnienia roszczeń z przyczyn leżących wyłącznie po tej stronie, przeciwko której przysługuje roszczenie, jest natomiast uzasadniony, gdy strona ta świadomie uniemożliwia lub utrudnia dochodzenie roszczeń wierzycielowi zmierzając do ich przedawnienia. Na gruncie rozpoznawanej sprawy powód był w pełni świadomy istnienia tych roszczeń zanim się przedawniły, a pozwany w żadnym razie ich dochodzenia nie utrudniał. Trudno zatem racjonalnie zrozumieć dlaczego mając świadomość ustania stosunku pracy i istniejącego względem niego zadłużenia powód bez zbędnej, zwłoki nie domagał się spełnienia przez pracodawcę zaległych świadczeń pracowniczych. Jeszcze raz podnieść należy, iż nieuwzględnienie zarzutu przedawnienia jest dopuszczalne tylko w sytuacjach wyjątkowych, gdzie z okoliczności faktycznych wynika, że byłoby to sprzeczne z zasadami współzycia społecznego na podstawie art. 8 k.p. Wykazanie takich okoliczności spoczywa na stronie powodowej, którą obciąża ciężar dowodu w tym zakresie. Długie opóźnienie w dochodzeniu wierzytelności (nawet usprawiedliwione) nie powinno prowadzić do nieuwzględnienia zarzutu przedawnienia. Na gruncie rozpoznawanej sprawy dochodzone roszczenia tytułem wynagrodzenia za pracę były przedawnione, a powód nie wykazał by uwagi na zasady współzycia społecznego czy konstrukcję nadużycia prawa istniały podstawy do nieuwzględnienia podniesionego przez pozwaną zarzutu przedawnienia. W konsekwencji apelację powoda w tym przedmiocie uznać należało za nieskuteczną.

Całkowicie nietrafnymi są też apelacyjne zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosków dowodowych posiadających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia w sprawie, w postaci list obecności pozwanego w okresie od 01.02.2012 r. do 31.08.2014 r. oraz raportu pracowniczego logowania do systemu bankowego w okresie od 01.02.2012 r. do 31.08.2014 r., oraz brak rozpoznania wniosku dowodowego strony powodowej zawartego w piśmie z dnia 14 listopada 2017 r., dotyczącego dokumentów znajdujących się w aktach sprawy toczącej się przez Sądem Rejonowym dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie.

Postępowanie Sądu Rejonowego w tym zakresie było w pełni prawidłowe.

W myśl art. 217 § 1 kpc. strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. (art. 217§ 3 kpc).

Z kolei art. 227 kpc stanowi, iż przedmiotem dowodu są fakty, mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

Oznacza to, iż nie stanowi uchybienia procesowego, pominięcie czy oddalenie przez Sąd określonego dowodu, w przypadku gdy nie jest on istotny dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd jest też uprawniony do pominięcia dowodów w wypadku dostatecznego wyjaśnienia okoliczności spornych oraz gdy strona powołuje dowody jedynie dla zwłoki. Sąd nie jest zatem obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę, i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (wyr. SN z 19.3.1997 r., II UKN 45/97, OSNP 1998, Nr 1, poz. 24). Granicę obowiązku prowadzenia przez sąd postępowania dowodowego wyznacza podlegająca kontroli instancyjnej ocena, czy dostatecznie wyjaśniono sporne okoliczności sprawy (wyr. SN z 25.9.1997 r., II UKN 271/97, OSNP 1998, Nr 14, poz. 430).

W ocenie Sądu Okręgowego należy zaakcentować, iż kwestia warunków i okoliczności w jakich powód pracę wykonywał - co ma iło usprawiedliwiać wypłatę mu wynagrodzenia w dochodzonej wysokości, w aspekcie przedawnienia roszczeń o wyrównanie wynagrodzenia za luty 2012 r. nie ma żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Jak podniósł Sąd Najwyższy wyroku z dnia 4 marca 2010 roku, jaki zapadł w sprawie o sygnaturze akt I PK 186/09 (LEX nr 584198) jeżeli oddalenie powództwa następuje z uwagi na przedawnienie roszczeń, zbędne jest prowadzenie postępowania dowodowego na okoliczność zasadności dochodzonych pretensji i czynienie ustaleń w tym zakresie. Tym samym Sąd Rejonowy był całkowicie zwolniony z czynienia ustaleń co do rozmiaru wykonywanej przez powoda pracy jak i podstaw jej świadczenia. Poczynione w tym przedmiocie ustalenia faktyczne nie mają żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia, już bowiem po samym ustaleniu, że roszczenie zostało zgłoszone po upływie terminów określonych przepisami prawa – sąd jest obowiązany oddalić powództwo. Już przez samo skuteczne podniesienie zarzutu przedawnienia dłużnik może się uchylić od zaspokojenia roszczenia. Po upływie terminu przedawnienia roszczenia ze stosunku pracy ten, przeciwko komu przysługuje roszczenie, może uchylić się od jego zaspokojenia, chyba że zrzeka się korzystania z zarzutu przedawnienia – tak Sąd Najwyższy w wyroku z 6.3.1998 r. (III ZP 50/97, OSNAPiUS 1998, Nr 18, poz. 534). Z tych też względów brak przeprowadzenia wskazanych dowodów –wbrew twierdzeniom apelacji- nie stanowił uchybienia procesowego, które wpływało na jego wynik. Ustalenia w tej materii nie były bowiem konieczne dla prawidłowego orzekania.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji nie zasługiwał na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy właściwie przeprowadził postępowanie i na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, w oparciu o prawidłowo zastosowane przepisy prawa, trafnie wywiódł, iż żądanie pozwu zapłaty wynagrodzenia za pracę za luty 2012, z uwagi na skutecznie podniesiony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia roszczeń, jest nieuprawnione.

Zaskarżony wyrok odpowiada zatem prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a także §10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt.2 § 2 pkt.3 rozporządzenia z dnia 22 października 2015r w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015 poz 1800) biorąc pod uwagę wartość przedmiotu zaskarżenia.

J.L.