

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 października 2022 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 27 września 2022 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa J. P.

przeciwko pozwanemu A. G. (1)

o ustalenie stosunku pracy, odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop

na skutek apelacji powoda J. P. oraz apelacji pozwanego A. G. (1) od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku IV Wydział Pracy z dnia 19 czerwca 2020 r. sygn. akt IV P 81/17

1. z apelacji pozwanego zmienia zaskarżony wyrok w punkcie:

- **2 (drugim) w ten sposób, że w miejsce kwoty 23 642,34 (dwadzieścia trzy tysiące sześćset czterdzieści dwa zł. 34/100) zasądza tytułem wynagrodzenia kwotę 5 761,14 (pięć tysięcy siedemset sześćdziesiąt jeden zł. 14/100) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w wysokości określonej w art. 481 §2 k.c. od kwoty:**
- **340,79 (trzysta czterdzieści zł. 79/100) od dnia 1 lutego 2016 roku do dnia zapłaty**
- **322,10 (trzysta dwadzieścia dwa zł. 10/100) od dnia 1 marca 2016 roku do dnia zapłaty**
- **310,09 (trzysta dziesięć zł. 09/100) od dnia 1 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty**
- **388,17 (trzysta osiemdziesiąt osiem zł. 17/100) od dnia 1 maja 2016 roku do dnia zapłaty**
- **335,31 (trzysta trzydzieści pięć zł. 31/100) od dnia 1 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty**
- **157,67 (sto pięćdziesiąt siedem zł. 67/100) od dnia 1 lipca 2016 roku do dnia zapłaty**
- **311,09 (trzysta jedna zł. 09/100) od dnia 1 sierpnia 2016 roku do dnia zapłaty**
- **233,88 (dwieście trzydzieści trzy zł. 88/100) od dnia 1 września 2016 roku do dnia zapłaty**
- **310,09 (trzysta dziesięć zł. 09/100) od dnia 1 października 2016 roku do dnia zapłaty**
- **385,42 (trzysta osiemdziesiąt pięć zł. 42/100) od dnia 1 listopada 2016 roku do dnia zapłaty**
- **173,44 (sto siedemdziesiąt trzy zł. 44/100) od dnia 1 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty**

- **265,03 (dwieście sześćdziesiąt pięć zł. 03/100) od dnia 1 stycznia 2017 roku do dnia zapłaty**
- **276,79 (dwieście siedemdziesiąt sześć zł. 79/100) od dnia 1 lutego 2017 roku do dnia zapłaty**
- **362,50 (trzysta sześćdziesiąt dwa zł. 50/100) od dnia 1 marca 2017 roku do dnia zapłaty**
- **323,37 (trzysta dwadzieścia trzy zł. 37/100) od dnia 1 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty**
- **457,24 (czteryście pięćdziesiąt siedem zł. 24/100) od dnia 1 maja 2017 roku do dnia zapłaty**
- **348,21 (trzysta czterdzieści osiem zł. 21/100) od dnia 1 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty**
- **362,50 (trzysta sześćdziesiąt dwa zł. 50/100) od dnia 1 lipca 2017 roku do dnia zapłaty**
- **362,50 (trzysta sześćdziesiąt dwa zł. 50/100) od dnia 1 sierpnia 2017 roku do dnia zapłaty**

a w pozostałej części powództwo o wynagrodzenie oddala;

- **4 (czwartym) w ten sposób, że powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oddala;**
- **6 (szóstym) w ten sposób, że zasądza od powoda J. P. na rzecz pozwanego A. G. (1) kwotę 729 (siedemset dwadzieścia dziewięć zł.) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego**
- **7 (siódmym) w ten sposób, że nakazuje ściągnąć na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Radomsku tytułem niewiszczonych kosztów sądowych od pozwanego A. G. (1) kwotę 388,68 (trzysta osiemdziesiąt osiem zł. 68/100) oraz nie obciąża powoda J. P. niewiszczonymi kosztami sądowymi od oddalonej części powództwa, które przejmuje na rachunek Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Radomsku**

2. oddala apelację pozwanego w pozostałej części;

3. umarza postępowanie apelacyjne z apelacji powoda dotyczące pkt 5 wyroku;

4. zasądza od powoda J. P. na rzecz pozwanego A. G. (1) kwotę 725 (siedemset dwadzieścia pięć zł.) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję

5. nakazuje ściągnąć od pozwanego A. G. (1) kwotę 373,13 (trzysta siedemdziesiąt trzy zł. 13/100) na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Okręgowego w Piotrkowie Tryb tytułem zwrotu wydatków za II instancję

6. nie obciąża powoda J. P. niewiszczonymi wydatkami za II instancję, które przejmuje na rachunek Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Piotrkowie Tryb.

Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Sygn. akt VP a 55/20

UZASADNIENIE

Powód J. P. żądał ostatecznie w pozwie:

- ustalenia, że w okresie od 8 czerwca 2015 roku do 31 sierpnia 2016 roku pomiędzy nim a pozwanym A. G. (1) istniał stosunek prawny, zgodnie z którym świadczył na rzecz pozwanego pracę jako mechanik (...) w pełnym wymiarze czasu,

- zasądzenia od pozwanego A. G. (1) kwoty 23 643 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2015 roku tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę za okres od 8 czerwca 2015 roku do 31 sierpnia 2016 roku, tytułem: wynagrodzenia zasadniczego, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dopłaty do wynagrodzenia za pracę w pełnym 8- godzinnym wymiarze pracy,

- zasądzenia od pozwanego kwoty 3 000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 7 września 2017 roku tytułem odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy,

- zasądzenia od pozwanego kwoty 2 000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 27 sierpnia 2017 roku tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy,

- zasądzenia od pozwanego kwoty 6 721 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 27 sierpnia 2017 roku tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Ponadto powód wnosił o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Z. z dnia 19 czerwca 2020 roku Sąd Rejonowy w Radomsku w sprawie o sygn. akt IVP 281/17:

1. ustalił, iż pomiędzy powodem J. P. a pozwanym A. G. (1) w okresie od 8 czerwca 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku istniał stosunek pracy, zgodnie z którym powód J. P. świadczył na rzecz pozwanego A. G. (1) pracę jako mechanik (...) w pełnym wymiarze czasu pracy,

2. zasądził od pozwanego A. G. (1) na rzecz powoda J. P. tytułem zaległego wynagrodzenia kwotę 23 642, 34 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie naliczanymi od kwot:

- 1 255,21 złotych od dnia 1 lipca 2015 roku do dnia zapłaty,

- 1 545,52 złotych od dnia 1 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty,

- 1 578,13 złotych od dnia 1 września 2015 roku do dnia zapłaty,

- 1 561,08 złotych od dnia 1 października 2015 roku do dnia zapłaty,

- 1 113,64 złotych od dnia 31 października 2015 roku do dnia zapłaty,

- 195,05 złotych od dnia 1 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty,

- 1 925,86 złotych od dnia 30 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,

- 1 668,30 złotych od dnia 1 marca 2016 roku do dnia zapłaty,

- 1 650,28 złotych od dnia 1 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty,

- 1 767,41 złotych od dnia 30 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty,

- 1 668,13 złotych od dnia 1 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty,

- 1 303,41 złotych od dnia 1 lipca 2016 roku do dnia zapłaty,

- 1 373,18 złotych od dnia 30 lipca 2016 roku do dnia zapłaty,

- 1 210,56 złotych od dnia 1 września 2016 roku do dnia zapłaty,

- 378,41 złotych od dnia 1 października 2016 roku do dnia zapłaty,

- 495,54 złotych od dnia 1 listopada 2016 roku do dnia zapłaty,
- 208,13 złotych od dnia 1 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 297,32 złotych od dnia 31 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 321,43 złotych od dnia 1 lutego 2017 roku do dnia zapłaty,
- 450,00 złotych od dnia 1 marca 2017 roku do dnia zapłaty,
- 391,30 złotych od dnia 1 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty,
- 592,11 złotych od dnia 29 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty,
- 428,57 złotych od dnia 1 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty,
- 285,71 złotych od dnia 1 lipca 2017 roku do dnia zapłaty,
- 285,71 złotych od dnia 1 sierpnia 2017 roku do dnia zapłaty,

3. zasądził od pozwanego A. G. (1) na rzecz powoda J. P. kwotę 3.000 złotych tytułem odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy,

4. zasądził od pozwanego A. G. (1) na rzecz powoda J. P. kwotę 2.000 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 27 sierpnia 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,

5. oddalił powództwo w pozostałej części,

6. zasądził od pozwanego A. G. (1) na rzecz powoda J. P. kwotę 1.616,60 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

7. nakazał ściągnąć od pozwanego A. G. (1) na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Radomsku kwotę 1.295,60 złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

Podstawą rozstrzygnięcia były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

J. P. był zatrudniony jako mechanik (...) u pozwanego A. G. (1) prowadzącego działalność gospodarczą w postaci (...) w R., przy ul. (...). Pierwszą umowę o pracę strony zawarły w dniu 8 czerwca 2015 roku, na okres próbny od 8 czerwca 2015 roku do 7 września 2015 roku w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem podstawowym 875 zł brutto. Po upływie okresu próbnego, strony zawarły dwie kolejne umowy o pracę na czas określony w wymiarze ⁽¹⁾/2 etatu. Pierwszą, z 8 września 2015 roku, na okres od 8 września 2015 roku do 31 grudnia 2015 roku z zachowaniem wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości a następnie drugą, z 1 stycznia 2016 roku, na okres od 1 stycznia 2016 roku do 31 grudnia 2016 roku, z wynagrodzeniem podstawowym w kwocie 925 zł brutto. Za porozumieniem stron, umową z 1 września 2016 roku zmieniono wymiar czasu pracy powoda na pełen etat oraz określono wynagrodzenie podstawowe na kwotę 1 850 zł brutto. W dniu 31 grudnia 2016 roku strony zawarły natomiast umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 stycznia 2017 roku określając wynagrodzenie podstawowe powoda na poziomie 2 000 zł brutto.

W dniu 19 maja 2017 roku pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy obejmujące okres zatrudnienia od 8 czerwca 2015 roku do 31 grudnia 2016 roku.

W okresie od 8 czerwca 2015 roku do 31 sierpnia 2016 roku powód wykonywał na rzecz pozwanego pracę w wymiarze po 9 godzin dziennie. Zdarzało się także, że powód przychodził do pracy w godzinach porannych i kończył pracę o godz. 21.

Pozwany nie prowadził listy nadgodzin. Powód świadczył pracę na rzecz pozwanego także w soboty, w wymiarze po 6 godzin dziennie, najczęściej w godzinach od 8.00 do 14.00, przy czym z listy obecności oraz listy płac wynikało, że wszystkie soboty były wolne.

Wraz z powodem u pozwanego pracował S. G.. Pracownik ten wskazał, że mechanicy zatrudnieni u pozwanego pracowali także w soboty. Zdarzało się także, że trzeba było zostawać dłużej w pracy od poniedziałku do piątku, a nadgodziny nie były ewidencjonowane.

W okresie od czerwca 2015 roku do sierpnia 2017 roku z tytułu pracy świadczonej na rzecz pozwanego powód pobrał wynagrodzenie zasadnicze w łącznej kwocie 32 145, 31 zł. Powód nie otrzymał od pozwanego dopełnienia wynagrodzenia do pełnego etatu za świadczoną pracę w okresie od 8 czerwca 2015 do 31 sierpnia 2016 roku, z tytułu wypracowanych nadgodzin. Zaległość pozwanego względem powoda z tytułu wykonywanej pracy wynosi łącznie 23.642,34 zł, z czego kwota 11.353,16 zł w związku z dopełnieniem do pełnego etatu, czyli za 4 godziny w okresie od 8 czerwca 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku, kwota 12.198 zł tytułem godzin nadliczbowych oraz kwota 91,18 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego.

W sierpniu 2017 roku powód zgłosił pozwanemu, że chce wykorzystać przysługujący mu urlop wypoczynkowy w związku z weselem kolegi. Powód nie chciał wyrazić zgody na tak długi - 14 dniowy okres urlopu.

Z karty pracy znajdującej się w aktach pracowniczych powoda wynika, że pracodawca udzielił powodowi jednak urlopu w tym okresie, w okresie od 7 sierpnia 2017 roku do 25 sierpnia 2017 roku.

Powód nie przyszedł do pracy w dniu 14 sierpnia 2017 roku. Stawił się w pracy w dniu po zakończeniu urlopu. Pozwany nie chciał z powodem rozmawiać, ignorował obecność czekającego w zakładzie powoda. J. G. po pewnym czasie wsiadł do samochodu i odjechał do domu.

Pismem z 25 sierpnia 2017 roku pozwany na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., rozwiązał umowę o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia, z winy pracownika. Jako powód rozwiązania umowy pozwany wskazał nieobecność nieusprawiedliwioną pozwanego w pracy od 14 sierpnia 2017 roku. Ponadto, w treści pisma wskazano, iż w terminie 14 dni od dnia doręczenia tego pisma powodowi przysługuje prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego w Radomsku. Powód odebrał pismo w dniu 30 sierpnia 2017 roku.

Pismem z 5 września 2017 roku pozwany poinformował powoda, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę i nieobecnością nieusprawiedliwioną od dnia 14 sierpnia 2017 roku, udziela mu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego od 16 do 21 sierpnia 2017 roku, natomiast w dniach od 22 do 30 sierpnia - nieobecność nieusprawiedliwioną niepłatną.

Pozwany nie wydał powodowi świadectwa pracy z dnia 5 września 2017 roku w terminie 7 dni od dnia ustania stosunku pracy. Kierowana do powoda korespondencja wraz ze świadectwem pracy została nadana przez pozwanego dnia 6 marca 2018 roku. Doręczenie powodowi świadectwa pracy nastąpiło natomiast w dniu 7 marca 2018 roku.

Po wygaśnięciu stosunku pracy z pozwanym, powód pozostawał bez zatrudnienia. We wrześniu 2017 roku powód poszukiwał pracy w (...). Nie został nigdzie zatrudniony albowiem nie dysponował świadectwem pracy z okresu zatrudnienia u pozwanego.

Oceniając materiał dowodowy Sąd I instancji wskazał, że sam pozwany zeznał, że Powód pracował tyle ile jest w dokumentach, a to co wypełnia biuro rachunkowe i kadrowe sporządzające dokumenty, to robi na jego polecenie, według jego wskazań. Sąd Rejonowy wskazał, że ustalenia poczynione w toku sprawy pozwalają na konstatację,

że ewidencja zatrudnienia prowadzona przez pozwanego nie zasługiwała na wiarygodność. Z zeznań powoda oraz stawających świadków wynika bowiem zdaniem Sądu Rejonowego, że w okresie od 8 czerwca 2015 roku do 31 sierpnia 2016 roku powód, pomimo zawarcia umowy o pracę w wymiarze 1/2 czasu pracy, w rzeczywistości wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu, a ponadto także w soboty.

Co do godzin pracy powoda Sąd Rejonowy oparł się na zeznaniach powoda J. P. oraz świadków S. G., M. O., R. K., J. S. (1), A. P., W. P., G. B., M. K. i K. M.. Zeznania te zdaniem tego Sądu były spójne, logiczne i konsekwentne.

W złożonych na rozprawie w dniu 10 lipca 2018 roku zeznaniach powód podał: „Miałem być zatrudniony na cały etat, bo taka była rozmowa i umowę dostałem do podpisania po kilku miesiącach i było tam napisane, że jestem zatrudniony na 1/2 etatu i taką pensję otrzymywałem. Pracę zaczynaliśmy koło 2015r. o godz. 9, później 08-ej, kończyliśmy koło 17.00-18.00.”

Świadek R. K. na rozprawie w dniu 5 czerwca 2018 roku zeznał natomiast, że „Byłem też w zakładzie pana G. i widywałem tam powoda. Z reguły w godzinach popołudniowych tam byłem, tj. godzina 2 czy 3 oraz: „Na pewno wiem, że od rana zaczynali pracę u pana G.. Nie raz dzwoniłem do pana J. wieczorem i coś chciałem, to mówił żebym zadzwonił później bo jest w pracy, a była godzina 7. Pracowali dotąd dokąd była praca”.

Świadek M. K. na rozprawie w dniu 17 września 2019 roku zeznawał: „Ja nie chodzę po zakładzie i nie sprawdzam kto i ile ludzi pracuje w warsztacie. Po południu bywałem w warsztacie. Mogło to być po godzinie 16 czy po 17, po takim długim okresie czasu trudno określić godzinę. Po 16-ej zakład był otwarty. J. P. raczej tam był”.

Świadek J. S. (1) na rozprawie w dniu 12 listopada 2019 roku zeznawał: „2-3 lata wcześniej zepsuł mi się samochód i J. jako kumpel albo naprawił albo doradził. Cały czas jak dzwoniłem to nie miał czasu bo jest w pracy, w sobotę też dzwoniłem i też był w pracy. Ja z reguły dzwoniłem po południu 17-18”.

Na rozprawie w dniu 12 listopada 2019 roku świadek G. B. zeznawał: „Z tego co wiem to powód pracował od rana do godz. 18.00. Ja naprawiałem tam swój samochód i to było w marcu 2017 roku i ten samochód naprawiał J. P. i pamiętam jak pan G. mówił, żeby odebrać do godziny 18-tej ten samochód. Samochód był odebrany przed wejściem.”

Świadek K. M. na rozprawie w dniu 12 listopada 2019 roku zeznawał: „Wiem, że powód pracował u pana G.. Jak ja tam byłem to naprawiał samochody. Byłem w godzinach popołudniowych. Raz na pewno byłem po 16-tej, bo sklep jest czynny tylko do 17-tej, jak ja podjechałem to sklep był już zamknięty. Pan J. był w ubraniu roboczym, a samochodu nie naprawiłem, bo sklep był zamknięty i nie mogłem kupić już tej części. Wszyscy mówili, że tam jest czynne do 18-ej, ale ja w tych godzinach nie byłem. Znam osobę, która pracowała z J. P. tak i mówił, że pracuje do 18-ej i nie mam powodów nie wierzyć. Ja nie wiem, czy pan G. pracował na warsztacie. Kilka razy byłem też w soboty, ale nie wiem ile razy”.

Świadek A. P. na rozprawie w dniu 12 listopada 2019 roku zeznawała: „ 3-4 lata jak J. rozstał się ze S. i J. poszedł do pracy na ulicy (...). Jak nie raz wyjeżdżał rano, przed 8, a przyjeżdżał przed 18-tą, przyjeżdżał na obiady. W soboty obiady szykowałam na 16.00. Nie raz dzwonił, żeby kanapki mu przywieźć, nie raz dowoziłam kanapki i dawałam pieniądze, bo mówił, że nie ma pieniędzy. Nie raz widziałam go przy pracy. Nie raz byłam tam po obiedzie. Byłam tam kilkanaście razy, w różnych godzinach, nie raz 16-17. (...) Syn w sobotę pracował od 8-ej i przyjeżdżał po 15-ej na obiad, we wszystkie soboty pracował. Jedynie w niedzielę nie pracował.

Świadek W. P. na rozprawie w dniu 12 listopada 2019 roku zeznawał: „Dokładnie nie wiem o której zaczynał, był zarejestrowany na pół etatu, dokumentu nie miałem w rękach, ale pracował do późnych godzin popołudniowych, przyjeżdżał do domu koło 17-ej na kolację, bo jest sam. W soboty też pracował. Niejednokrotnie byłem w warsztacie. Jak miałem pytanie do syna, to była 15-16 godzina. Jak pytałem dlaczego syn jest zarejestrowany na pół etatu to pan G. mówił, że to księgowa”.

Świadek M. O. na rozprawie w dniu 12 grudnia 2017 roku zeznawał, że „3-4 razy w tygodniu bywałem na warsztacie u pana G.. Powód jest uczciwym człowiekiem. Ja bywałem na warsztacie o godzinie 10, 16. Nie raz o 16 był grubo zawalony pracą. Pan J. pracował na warsztacie w soboty. Różnie nie raz jak musiał zostać to zostawał dłużej”.

Świadek S. G. na rozprawie w dniu 3 kwietnia 2018 roku zeznawał: „Zatrudnieni byliśmy na godziny. Na umowie mieliśmy 8 godzin, ale czasami zdarzało się, że trzeba było zostać”(…) oraz: „Ja zaczynałem pracę o 8-ej, a czasami kończyliśmy o 17-ej, czy 18-ej. Powód był zawsze wcześniej niż ja, tak mi się wydaje Pozwany twierdził, że powód pozostawał po godzinach i nie miał urlopu ponieważ był osobą uzależnioną od alkoholu i w rzeczywistości nie pracował w nadgodzinach, ponieważ w tym czasie „odrabiał” godziny pracy ze względu na swoją uprzednia niezdolność do pracy.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że jeśli pracownik przychodzi do pracy w stanie braku gotowości do jej świadczenia, pracodawcy przysługują odpowiednie środki dyscyplinujące pracownika. Brak jest w aktach sprawy jakichkolwiek dokumentów mówiących o takich sytuacjach, brak jest kar porządkowych czy pieniężnych. Ponadto jak wynika z załączonego zwolnienia lekarskiego, powód przeszedł leczenie z pozytywnym skutkiem. Leczenie to miało miejsce w okresie od 5 listopada 2015 roku do 29 grudnia 2015 roku, natomiast powód świadczył pracę także po tym okresie, w tym pracował nadal w godzinach nadliczbowych i w soboty. Sąd I instancji wskazał na treść art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c., w stosunku do ciężaru dowodowego ciężącego na pozwanym. Wskazana zasada oznacza, że to pozwany w powinien udowodnić fakty, które w jej ocenie świadczą o braku zasadności powództwa. Pozwany twierdził także, że czas pracy był wydłużony o 0,5 godziny na przerwę śniadaniową ponieważ pracownikom przysługiwała przerwa, która nie była wliczana przez pracodawcę do 8 godzinnego czasu pracy, pozwany przedłużył samodzielnie czas pracy o te 30 minut. Jak zeznał sam pozwany to była jego decyzja, nie była wprowadzona żadnym regulaminem, czy na piśmie. Pozwany uznał, że należy wydłużyć ten czas pracy o przerwę przysługującą pracownikom. Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę, że pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi przerwy w pracy w wymiarze 15 minut. Nie może się z tego obowiązku zwolnić np. zawierając z pracownikiem stosowne porozumienie. Równocześnie pracodawcy przysługuje prawo określenia czasu, w jakim pracownik może skorzystać z rzeczonyj przerwy. Przerwa śniadaniowa jest płatna i wliczana do czasu pracy. Pracodawca nie może czasu jej trwania odliczyć przy sumowaniu faktycznego czasu pracy. Nie może również nakazać pracownikom jej odpracowania. Czasem wykonywania pracy jest nie tylko czas faktycznego świadczenia przez pracownika pracy, ale także okresy przerw w jej wykonywaniu zaliczanych do czasu pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005 r., sygn. akt II PK 151/04). Natomiast jeśli pracodawca chce wprowadzenia jednej przerwy w pracy niewliczanej do czasu pracy, to taka przerwa może zostać wprowadzona w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy, albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy (art. 141 § 2 k.p.). U pozwanego nie było układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy, brak też takiego zapisu w umowach o pracę powoda.

W aspekcie powyższego, Sąd Rejonowy uznał, że zeznania pozwanego, w których podtrzymywał on, że powód świadczył pracę w dniach i godzinach wynikających z ewidencji nie zasługiwały na przymiot wiarygodności i nie zostały wykorzystane przez Sąd do dokonania ustaleń stanu faktycznego.

Sporządzone na potrzeby postępowania opinie biegłego z zakresu zatrudnienia i płac A. G. także została uznana przez Sąd I instancji za wiarygodne źródło informacji. Opinie te były pełne, rzetelne i logiczne, a ponadto zostały sporządzone przez osobę posiadającą wymagane kwalifikacje do ich sporządzenia. Nie zostały one także zakwestionowane przez żadną ze stron.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne w części.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo o ustalenie, że w okresie od 8 czerwca 2015 roku do 31 sierpnia 2016 roku powód świadczył na rzecz pozwanego pracę w pełnym wymiarze czasu podlegało uwzględnieniu w całości.

Interes prawny w niniejszej sprawie jest, zdaniem Sądu I instancji, oczywisty albowiem ustalenie rzeczywistych warunków zawartej przez strony umowy o pracę będzie miało bezpośredni wpływ na szereg uprawnień powoda wynikających z przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Owe rzeczywiste warunki, w zakresie żądania

powoda tj. w zakresie wymiaru czasu pracy są, w ocenie Sądu, takie, iż strony w rzeczywistości we wskazanym okresie łączyła umowa w pełnym wymiarze czasu pracy. Wskazuje na to zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym przede wszystkim przytoczone wyżej zeznania powoda oraz stawających świadków, którym Sąd Rejonowy dał wiarę. Z zeznań tych wynika, że już w chwili zawierania umowy o pracę i ustalania jej istotnych warunków, jasnym dla obu stron pozostawało, że powód świadczyć będzie pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwany zatem realizował praktykę zawierania umów o pracę w zaniżonym wymiarze czasu pracy, ale wyłącznie dlatego by zmniejszyć koszty prowadzenia swojej działalności. Trudno bowiem przyjąć by powód domagał się ustaleń dotyczących umowy o pracę sprzed dwóch lat od wniesienia pozwu, która to miałyby obrazować nieprawdziwy stan rzeczy. Sąd uznał, że faktycznie strony wykazywały zarówno w dokumentach pracowniczych, jak i na listach płac, czy w dokumentach podatkowych, że powód otrzymuje wynagrodzenie odpowiadające 1/2 etatu. Jednak zawarcie między stronami umowy o pracę na 1/2 etatu było czynnością pozorną. Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Należy więc uznać, że nieważna jest umowa o pracę zawarta między stronami i wykazująca zatrudnienie powoda na 1/2 etatu. Ważność natomiast zachowuje ukryta pod nią umowa o pracę zawarta na pełen etat. Świadczenie pracy przez powoda na pełen etat znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadków oraz samego powoda. Tym samym Sąd I instancji uznał, że w rzeczywistości obie strony miały zgodny zamiar co do tego, aby powód pracował na pełen etat, a jednocześnie dla pozorów zawarły one umowę na 1/2 etatu i wynagrodzenie obliczone od 1/2 etatu było przez nie wykazywane przed urzędem skarbowym. Jak to już wyżej wskazano, przy czynności pozornej należy oceniać ważność czynności, która jest „schowana” pod czynnością pozorną. W niniejszej sprawie, od momentu zawarcia w dniu 8 czerwca 2015 roku umowy o pracę na okres próbny, strony łączyła ważna umowa o pracę, na mocy której powód był zatrudniony u pozwanego na cały etat.

Sąd Rejonowy uznał, że żądanie powoda zasądzenia tytułem zaległego wynagrodzenia za prace za okres od 8 czerwca 2015 roku do 31 sierpnia 2017 roku kwoty 23 643 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2015 roku podlegało uwzględnieniu niemalże w całości. Oddaleniu podlegało jedynie żądanie powoda zasądzenia kwoty 0,66 zł oraz odsetek od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia 30 czerwca 2015 roku, a to biorąc pod uwagę wyliczenia biegłego sądowego z zakresu zatrudnienia i płac oraz okoliczność, że w okresie od 1 stycznia 2015 roku do 7 czerwca 2015 roku powód nie był zatrudniony u pozwanego.

Rozstrzygnięcie omawianego żądania jest konsekwencją wskazanych wyżej ustaleń dotyczących czasu wykonywanej przez powoda pracy na rzecz pozwanego. Powołany w sprawie biegły sądowy na podstawie akt sprawy sporządził pisemną opinię sądową, z której wynika, iż zaległe wynagrodzenie powoda w okresie spornym, tj. od 8 czerwca 2015 roku do 31 sierpnia 2017 roku, z tytułu wynagrodzenia zasadniczego, dopłaty za pracę w pełnym 8-godzinnym wymiarze pracy oraz za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi łącznie 23 642, 34 zł. W ocenie Sądu Rejonowego przytoczone wyżej zeznania świadków oraz zeznania samego powoda w sposób oczywisty wskazują na niezgodność list obecności przedłożonych przez pozwanego pracodawcę z rzeczywistością, w których nie odnotowano przepracowanych przez powoda godzin.

Sąd Rejonowy uznał przy tym, iż zgodnie z przepisem art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Natomiast zgodnie z art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, przy czym praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie: konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii lub szczególnych potrzeb pracodawcy. Podkreślenia wymaga także okoliczność, że polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane w dowolny sposób, także dorozumiany - wówczas gdy chodzi o pracę wykonywaną w istocie z inicjatywy pracownika, ale za wiedzą pracodawcy. W wyroku z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98 (OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343, Legalis) Sąd Najwyższy stwierdził, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być

zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Tym samym, powodowi przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zakresie żądania od pozwanego kwoty 3.000 zł tytułem odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy podlegało uwzględnieniu w całości. Po rozwiązaniu umowy z powodem bez wypowiedzenia pismem z 25 sierpnia 2017 roku, doręczonym 30 sierpnia 2017 roku, pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy w dniu 5 września 2017 roku, które to zostało wysłane powodowi za pośrednictwem poczty na jego adres zamieszkania dopiero 6 marca 2018 roku. Doręczenie powodowi świadectwa pracy nastąpiło zaś w dniu 7 marca 2018 roku, a zatem po upływie 7- dniowego terminu. Powód udowodnił także, że w związku z niewydaniem przez pozwanego świadectwa pracy nie mógł uzyskać innego zatrudnienia, na dowód czego przedłożył oświadczenia jego potencjalnych pracodawców.

Sąd I instancji wskazał, że art. 97 k.p. w brzmieniu nadanym Ustawą o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców z dnia 16 grudnia 2016 roku (Dz. U. z 2016 r. poz. 2255), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2017 roku stanowi, że w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. Natomiast zgodnie z treścią art. 99 1 k.p. pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Analiza tego przepisu wskazuje, iż dla powstania roszczenia o wypłatę odszkodowania konieczne jest spełnienie trzech przesłanek: niewydanie w terminie bądź wydanie niewłaściwego świadectwa pracy, szkoda poniesiona przez pracownika oraz związek przyczynowy pomiędzy szkodą a niewydaniem w terminie bądź wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy. Natomiast zgodnie z treścią § 2 tego artykułu odszkodowanie, o którym mowa w § 1, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.

Powództwo w tym zakresie podlegało uwzględnieniu także co do wysokości, biorąc pod uwagę, że wynagrodzenie podstawowe powoda wynosiło 2 000 zł brutto.

Sąd Rejonowy wziął przy tym pod uwagę, że wbrew twierdzeniom pozwanego, roszczenie to nie jest przedawnione albowiem roszczenie to, podobnie jak roszczenie o odszkodowanie z tytułu wydania niewłaściwego świadectwa jest roszczeniem ze stosunku pracy, które co do zasady ulega przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym stało się wymagalne (art. 291 § 1) (z uzasadnienia uchw. SN z 19.12.2011 r., I PK 63/10, MoPr 2011, Nr 2, s. 58). Roszczenie to nie przedawnia się w terminie lat 10 na zasadzie przepisów prawa cywilnego (art. 117 i nast. k.c.), ponieważ wynika ono z wadliwego wykonania zobowiązania ze stosunku pracy (wyr. SN z 5.7.2011 r., I PK 198/10, Legalis).

Sąd I instancji uznał, że powództwo w zakresie żądania od pozwanego kwoty 2.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 27 sierpnia 2017 roku tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy także podlegało uwzględnieniu w całości.

Jak ustalił Sąd Rejonowy, pozwany pracodawca rozwiązał z powodem stosunek pracy poprzez złożenie jednostronnego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wbrew twierdzeniom pracodawcy jednak, w rozpatrywanej sprawie nie zachodziły przesłanki do rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika z powołaniem na treść art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tj. w związku z nieusprawiedliwionym niestawiennictwem powoda w pracy w dniu 14 sierpnia 2017 roku i ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Jak bowiem ustalono na podstawie załączonych do akt sprawy akt pracowniczych powoda, pozwany udzielił powodowi urlopu wypoczynkowego w miesiącu sierpniu w wymiarze 14 dni, obejmującego także dzień 14 sierpnia 2017 roku. Wobec tego, rozwiązanie z powodem stosunku pracy z jego winy w związku z absencją w dniu urlopowym było niezgodne z prawem. Ustalenie to przesądza o słuszności roszczenia powoda żądającego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 56 § 1 k.p. Rozwiązanie umowy w tym trybie jest jednostronną czynnością prawną, która powoduje bezzwłoczne ustanie umowy w chwili, w

którym oświadczenie woli dotarło do adresata w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią. Art. 58 k.p.c. stanowi natomiast, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W sprawie poza sporem pozostawało, że powodowi przysługiwał jednomiesięczny okres wypowiedzenia, a zatem żądanie kwoty równej wynagrodzeniu zasadniczemu powoda, tj. 2.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 27 sierpnia 2017 roku tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy było uzasadnione zarówno co do zasady jak i wysokości. Pozwany rozwiązując umowę o pracę z powodem pouczył go, iż w terminie 14 dni od dnia doręczenia tego pisma powodowi przysługuje prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego w Radomsku. Powód odebrał pismo w dniu 30 sierpnia 2017 roku, a z niniejszym powództwem wystąpił w dniu 11 września 2017 roku, tj. przed upływem wskazanego terminu.

Sąd I instancji uznał, że powództwo o zasądzenie od pozwanego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w kwocie 6.721 zł w tym zakresie podlegało oddaleniu w całości, jako nieudowodnione co do zasady oraz co do wysokości.

Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Powód twierdził, że dostawał do podpisu kartę urlopową, jednak z urlopu nie korzystał. Na potwierdzenie tego nie przedłożył jednak żadnych dowodów. Nie wskazał także dni, w których w jego ocenie pozostawał w pracy pomimo udzielonego mu urlopu ani wyliczenia kwoty należnej z tego tytułu. Same twierdzenia powoda w tym zakresie są niewystarczające. Ponadto z załączonych akt pracowniczych, ale także z zeznań świadka S. G. wynikało, że pracownicy pozwanego z urlopów wypoczynkowych korzystali „w trakcie świąt, w lipcu, itd. Należy podkreślić, że zgodnie z art. 6 k.c. i w myśl art. 232 k.p.c., który odpowiada temu przepisowi na gruncie prawa procesowego, ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Wskazana zasada oznacza, że to powód składający pozew powinien udowodnić fakty, które w jej ocenie świadczą o zasadności powództwa.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł w punkcie 6. wyroku na podstawie art. 100 k.p.c., obciążając pozwanego kwotą 1.616, 60 zł. Sąd ten wziął pod uwagę, że powód wygrał proces w 80% (28 642,34 zł z 35 364 zł), a zatem w tej części pozwany ponieść koszty procesu. Łącznie koszty procesu wyniosły 5.417 zł, przy czym po stronie powoda koszty te obejmowały jedynie wynagrodzenie pełnomocnika w osobie radcy prawnego (2.700 zł), natomiast po stronie pozwanej obejmowały one wynagrodzenie pełnomocnika w osobie adwokata oraz opłatę skarbową od pełnomocnictwa (2.700 zł + 17 zł 2.717 zł). Wynagrodzenie pełnomocnika powoda obliczono w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2) w zw. z § 2 pkt 5) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018r. poz. 265), natomiast wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego obliczono w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2) w zw. z §2 pkt 5) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz. U. z 2017r. poz. 1797). Wobec powyższego, skoro pozwany przegrał proces w 80% to winien zostać obciążony kosztami procesu w kwocie 4.333,60 zł (5.417 zł x 80% - 4.333,60 zł). Biorąc pod uwagę, że koszty procesu dotychczas poniesione przez pozwanego wyniosły 2.717 zł, to pozwany winien nadto zwrócić powodowi kwotę 1.616, 60 zł, stanowiącą różnicę pomiędzy całością kosztów procesu obciążających pozwanego a kosztami procesu, które pozwany dotychczas poniósł (4.333,60 zł - 2.717 = 1.616,60 zł).

W sprawie pozostały nieuiszczone koszty sądowe związane z wynagrodzeniem biegłego sądowego A. G. za sporządzoną opinię pisemną w kwocie 1.619, 50 zł. Zatem biorąc pod uwagę wynik sporu, w punkcie 7. wyroku Sąd Rejonowy nakazał ściągnąć od pozwanego A. G. (1) na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Radomsku kwotę 1.295,60 zł, która to kwota stanowi 80% ww. kosztów sądowych. Sąd I instancji uznał, że w tym zakresie nieuiszczone koszty sądowe winien ponieść pozwany. Podstawę prawną rozstrzygnięcia w tym zakresie stanowił art. 100 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 Ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 785).

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją przez pozwanego i powoda.

Pozwany A. G. (3) zaskarżył wyrok w punkcie: 1, 2, 4, 6 oraz 7.

Pozwany zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów prawa procesowego poprzez:

a) niewłaściwe zastosowanie art. 233 k.p.c., polegające na błędnej i dowolnej ocenie materiału dowodowego w postaci zeznań powoda oraz świadków, poprzez nadanie waloru pełnej wiarygodności zeznaniom powoda J. P. oraz świadków R. K., S. G., J. S. (1), G. B., K. M., A. P., M. K., W. P. i M. O. oraz jego bezzasadne pozbawienie w przypadku zeznań pozwanego A. G. (1) oraz świadków K. K., S. K., A. M., M. G. i J. B., a także uznanie dokumentacji pracowniczej powoda za nieodpowiadającą prawdzie, czego konsekwencją było poczynienie błędnych ustaleń faktycznych, prowadzących do przyjęcia, iż powód świadczył pracę na rzecz pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 8 czerwca 2015r. do dnia 31 sierpnia 2017r. oraz wykonywał pracę w soboty w tym w godzinach nadliczbowych,

b) niewłaściwe zastosowanie art. 233 k.p.c., polegające na błędnej i dowolnej ocenie materiału dowodowego w postaci zeznań powoda i pozwanego, poprzez nadanie pełnego waloru wiarygodności zeznaniom J. P. w zakresie przyjęcia, iż A. G. (3) nie dokonywał wypłaty na rzecz powoda należnego mu wynagrodzenia za pracę w okresie od dnia 8 czerwca 2015r. do dnia 31 sierpnia 2017r. odpowiadającego jego rzeczywistemu wymiarowi zatrudnienia,

c) niewłaściwe zastosowanie art. 327¹ 1 pkt 1 k.p.c., polegające na braku wskazania przyczyn dla których odmówił wiarygodności dowodom z zeznań pozwanego A. G. (1) oraz świadków K. K., S. K., A. M., M. G. i J. B., co uniemożliwia ustalenie toku myślowego Sądu I instancji w zakresie czynienia ustaleń faktycznych z pominięciem tychże dowodów,

d) niewyjaśnienie przez Sąd I instancji wszystkich istotnych okoliczności dla rozstrzygnięcia sprawy, wskutek naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez pominięcie w ramach oceny materiału dowodowego pisma pozwanego z dnia 5 września 2017r. skierowanego do powoda oraz świadectwa pracy w kontekście sprzeczności tych dokumentów z zapisami zawartymi w karcie pracy powoda za miesiąc sierpień 2017r.

Apelujący pozwany wnosił o:

zmianę skarżonego wyroku:

a) w punktach 1, 2, 4 poprzez oddalenie powództwa w całości,

b) w punkcie 6 poprzez zasądzenie od powoda J. P. na rzecz pozwanego A. G. (1) kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem I instancji w kwocie 2.717 zł,

c) w punkcie 7 poprzez nie obciążanie powoda J. P. nieuiszczonymi kosztami sądowymi, ewentualnie nakazanie ściągnięcia od powoda J. P. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Radomsku kwotę 1.619,50 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych,

ewentualnie, z ostrożności procesowej wnosił o uchylenie skarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji,

Ponadto w każdym z w/w rozstrzygnięć wnosił o zasądzenie od powoda J. P. na rzecz pozwanego A. G. (1) kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem II instancji, według norm przepisanych.

W uzupełnieniu apelacji pełnomocnik pozwanego wskazał, że Sąd I instancji w sposób niezgodny z rzeczywistym stanem rzeczy ustalił:

- wykonywanie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych,
- świadczenie pracy przez powoda na rzecz pozwanego pracodawcy w soboty,
- brak wypłaty powodowi przez pozwanego należnego mu wynagrodzenia
- nie zawinioną przez powoda przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Powód J. P. wniósł apelację co do punktu 5 wyroku.

Powód zarzucił zaskarżonemu wyrokowi błąd w ustaleniach faktycznych w kontekście stwierdzenia, że świadectwo pracy zostało przesłane powodowi, podczas gdy faktycznie pozwany nie wydał go powodowi w ogóle.

Powód wniósł o dokonanie zmiany zaskarżonego wyroku poprzez zobowiązanie pozwanego do wydania powodowi świadectwa pracy i jego doręczenie oraz zasądzenie kosztów procesu za II instancję.

W odpowiedzi na apelację pozwanego, pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie na rzecz powoda kosztów procesu za II instancję.

Na rozprawie w dniu 25 listopada 2021 roku pełnomocnik powoda cofnął apelację i wniósł o umorzenie postępowania w zakresie jego apelacji.

Sąd Okręgowy oddalił zgłoszony przez pozwanego w apelacji wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka M. G. na okoliczność sporządzenia karty pracy powoda za miesiąc sierpień 2017r. oraz przyczyn sprzeczności zapisów znajdujących się w tej karcie w zakresie nieusprawiedliwionych nieobecności powoda w pracy z zapisami zawartymi w piśmie pozwanego z dnia 5 września 2017r. i świadectwie pracy powoda.

Sąd Okręgowy na podstawie art. 381 k.p.c. pominął wnioski dowodowe pełnomocnika powoda zgłoszone w piśmie procesowym z 19 kwietnia 2022 roku (o ponowne przesłuchanie wszystkich świadków strony powodowej na okoliczność czasu pracy powoda) jako spóźnione i nie mające znaczenia dla sprawy.

Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił:

Znajdująca się w aktach osobowych powoda J. P. karta pracy za sierpień 2017r, sporządzona przez pracownicę biura księgowego rozliczającego pozwanego J. S. (2), nie dotyczy J. P., ale innego pracownika nie pracującego u pozwanego, tylko u innego pracodawcy. W karcie tej są bowiem wpisane w miesiącu sierpniu 2017 roku dni chorobowe, a powód w tym miesiącu nie przebywał na zwolnieniu lekarskim.

(dowód: zeznania świadka J. S. (2) - protokół rozprawy z dnia 20 stycznia 2022 roku, zeznania powoda - protokół rozprawy z dnia 7 kwietnia 2022 roku, oświadczenie M. G.- k. 284 akt)

Pozwany w spornym okresie zatrudniał tylko dwóch pracowników: powoda oraz S. G.. Zarówno powód jak i S. G. formalnie do 31 sierpnia 2016 roku byli zatrudnieni w połowie wymiaru czasu pracy. Faktycznie od podpisania umowy o pracę cały czas pracowali od poniedziałku do piątku po 8,5 godziny dziennie, a w soboty nie mniej niż 4 godziny dziennie. Pracodawca wypłacał wynagrodzenie pracownikom za faktycznie przepracowane godziny po 10 zł. za godzinę pracy, nie wypłacał natomiast dodatku za pracę w nadgodzinach.

Dopóki powód nie zakończył leczenia odwykowego, to nie pracował w nadgodzinach.

Powód od 5 listopada 2015 roku do 7 stycznia 2016 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim. W okresie od 5 listopada 2015 roku do 29 grudnia 2015 roku był w (...) Centrum (...) w M. na (...) Po wyjściu ze szpitala od 8 stycznia 2016 roku do końca lutego 2016 roku jeździł na spotkania (...) raz w tygodniu, w poniedziałki lub niedziele do R.. Spotkania te trwały kilka godzin.

(dowód: zeznania świadka S. G.- protokół rozprawy z dnia 7 kwietnia 2022 roku z dnia 3 kwietnia 2018 roku, zeznania powoda -protokół rozprawy z dnia 7 kwietnia 2022 roku, karty pracy powoda za grudzień 2015 rok i styczeń 2016 – w aktach osobowych, zaświadczenie – k. 176 akt)

Powód powiedział pozwanemu, że chce wykorzystać cały urlop w wymiarze trzech tygodni w sierpniu 2017 roku. Pozwany się na to nie zgodził. W sierpniu 2017 roku z dwutygodniowego urlopu w związku ze swoim ślubem 12 sierpnia 2017 roku korzystał jego pracownik S. G.. S. G. urlop kończył się tydzień po ślubie. Pozwany udzielił powodowi

urlopu w dniach od 1 do 11 sierpnia 2017 roku i kazał wrócić powodowi do pracy po ślubie S. G. tj. w poniedziałek 14 sierpnia 2017 roku. Powód nie wrócił do pracy 14 sierpnia 2017 roku. Pozwany do niego dzwonił. Powód nie odebrał telefonu. W dniu 17 sierpnia 2017 roku powód wysłał pozwanemu wiadomość: „teraz jestem na rybach, może za tydzień wrócę”. Powód pojawił się w firmie pozwanego pod koniec sierpnia 2017 roku. Nie przyszedł jednak do biura do pozwanego. Pozwany też do niego nie wyszedł, bo był w sklepie i obsługiwał klientów. Powód poczuł się zignorowany przez pozwanego i po pół godzinie pobytu na terenie firmy opuścił miejsce pracy.

(dowód: zeznania powoda -protokół rozprawy z dnia 7 kwietnia 2022 roku w zw. z protokołem rozprawy z 10 lipca 2018 roku, zeznania pozwanego - protokół rozprawy z dnia 7 kwietnia 2022 roku, oświadczenie M. G. – k. 284, poprawiona karta pracy powoda za sierpień 2017 roku – k. 285 akt)

Powód nie miał kluczy do (...) pozwanego, w którym pracował. Warsztat był otwierany osobiście przez pozwanego o godzinie 8, a zamykany o 16-17.

(dowód: zeznania pozwanego -protokół rozprawy z dnia 7 kwietnia 2022 roku)

Na posesji pozwanego znajduje się budynek, w którym jest sklep z częściami do samochodów oraz warsztat (...) i biuro. Wejście do (...) znajduje się z tyłu budynku, a do sklepu z przodu. Klienci sklepu nie widzą wejścia do (...). Na posesji jest jeszcze jeden warsztat (...) w odrębnym budynku. Wejście od tego budynku jest od strony podwórka, a nie od strony sklepu.

Sklep jest czynny od 8 do 16.

(dowód: zeznania powoda oraz zeznania pozwanego -protokół rozprawy z dnia 7 kwietnia 2022 roku)

Od połowy 2019 roku powód prowadzi działalność gospodarczą w zakresie mechaniki (...) w swoim miejscu zamieszkania w S..

Powód nie mieszka ze swoimi rodzicami. Rodzice powoda mieszkają w R., które jest oddalone o 4 km od miejsca zamieszkania powoda.

(dowód: zeznania powoda -protokół rozprawy z dnia 7 kwietnia 2022 roku)

Wysokość należnego powodowi od pozwanego dodatku za pracę w nadgodzinach w okresie od 8 stycznia 2016 roku do 31 lipca 2017 roku w wymiarze 0,5 godziny dziennie od poniedziałku do piątku oraz w wymiarze 4 godzin w każdą sobotę - z pominięciem występujących w tych okresach urlopów oraz niezdolności do pracy powoda - wynosi 5 761,14zł.

Praca w wymiarze 8,5 godziny dziennie w dni powszednie oraz 4 godziny w soboty skutkowałą przekroczeniem dobowego wymiaru czasu pracy o 0,5 godziny, oraz do przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy. Za te przekroczenia dodatek należny wynosi 100% stawki zasadniczej.

(dowód: opinia uzupełniająca biegłego z zakresu płac A. G. (2) – k. 306-326 akt)

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Z uwagi na cofnięcie apelacji przez pełnomocnika powoda, Sąd Okręgowy na podstawie art. 391§2 k.p.c. w zw. z art. 203 k.p.c. umorzył w tym zakresie postępowanie apelacyjne (pkt 3 wyroku)

Apelacja pozwanego zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Sąd Okręgowy nie podzielił ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego co do wysokości wypłaconego powodowi przez pozwanego wynagrodzenia za pracę za sporny okres, rozmiaru przepracowanych przez powoda nadgodzin oraz daty końcowej udzielonego powodowi przez pozwanego urlopu i w tym zakresie poczynił i oparł się na ustaleniach własnych.

Pozostały ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za własny.

Zasadniczym zarzutem wywiedzionej przez stronę pozwaną apelacji był zarzut dokonania przez Sąd Rejonowy błędnych ustaleń faktycznych, które miały wpływ na treść rozstrzygnięcia.

Zarzut ten zasługuje tylko na częściowe uwzględnienie. Wbrew apelacji pozwanego Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód od początku podjęcia zatrudnienia u pozwanego pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, pomimo, że zgodnie z umową o pracę do dnia 31 sierpnia 2016 roku czas pracy powoda wynosił 1/2 etatu.

Wynika to bowiem wprost z zeznań świadka S. G., który był zatrudniony przez pozwanego od 1 czerwca 2015 roku do 31 stycznia 2018 roku w charakterze mechanika (...). Świadek S. G. zeznał, że zarówno on jak i powód pracowali u pozwanego od początku zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. S. G. był wręcz przekonany, że pełny wymiar czasu jego pracy wynikał od początku wprost z umowy. Tymczasem analiza umów o pracę S. G. wskazuje na to, że on tak samo jak powód do dnia 31 sierpnia 2016 roku zgodnie z umową o pracę był zatrudniony jedynie w połowie wymiaru czasu pracy, pomimo że pracował w pełnym wymiarze czasu pracy. Dopiero od 1 września 2016 roku powód i S. G. mieli zmieniony w drodze aneksu wymiar czasu pracy na pełny. S. G. nie zgłaszał roszczeń wobec pozwanego z tytułu pracy, nie pozostawał z nim w sporze, a zatem nie miał powodów do tego, by składać zeznania na jego niekorzyść.

Wbrew twierdzeniom pozwanego z zeznań świadków: K. K., S. K., A. M., M. G. i J. B., nie wynika, aby powód pracował u pozwanego w połowie wymiaru czasu pracy do 31 sierpnia 2016 roku.

Wręcz przeciwnie K. K. oraz A. M. zeznali, że pracownicy pracowali w warsztacie u pozwanego do godziny 16. S. K. oraz G. B. nie mieli natomiast wiedzy o godzinach pracy powoda, a li tylko o godzinach otwarcia sklepu i (...), w którym pracował powód. Świadkowie zeznali, że warsztat był czynny do 16 albo 17.

Zważywszy, że z zeznań pozwanego wynika, że pracownicy pracowali u niego od godziny 8 do 16 lub od 9 do 17, to zeznania K. K., A. M. S. K. i G. B. potwierdzają li tylko, że powód pracował u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy.

M. G. nie miał natomiast jakiegokolwiek wiedzy na temat godzin pracy powoda, gdyż jako właściciel biura rachunkowego rozliczającego pozwanego, zlecał te sprawy swoim pracownikom. Nie mniej zeznał, że ewidencja czasu pracy pracowników była prowadzona na podstawie informacji przekazanych przez samego pozwanego. Tym samym o czasie pracy powoda M. G. wiedział tylko tyle, co przekazał mu sam pozwany.

Osobowe źródła dowodowe wykazały, że ewidencja prowadzona przez pozwanego była nierzetelna, gdyż pracownicy pozwanego, w tym powód, pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy, pomimo, że z ewidencji wynikało, że do 31 sierpnia 2016 roku pracowali w połowie wymiaru. Ewidencja - z uwagi na powyższe uchybienia- nie może być zatem podstawą do czynienia ustaleń co do rzeczywistego czasu pracy powoda .

Prawidłowo zatem Sąd Rejonowy w oparciu o zeznania powoda oraz S. G. ustalił, iż strony także przed 1 września 2016 roku łączyła umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Powyższe legło u podstaw oddalenia apelacji pozwanego w tej części na podstawie art 385 k.p.c.

Podnoszona przez pozwanego okoliczność, że powód w okresie swojego uzależnienia od alkoholu tj. od 8 czerwca 2015 roku do 7 stycznia 2016 roku przychodził do pracy i wychodził z niej kiedy chciał, wobec nie prowadzenia w tym zakresie rzetelnej ewidencji czasu pracy, nie może odnieść zamierzonego skutku w postaci uznania, że powód pracował w połowie wymiaru. Tym bardziej, że przeczą temu zeznania S. G., który w całym spornym okresie pracował razem z powodem w jednym (...), a zatem jako jedyny z przesłuchanych świadków posiadał pełną wiedzę na temat jego godzin pracy, w przeciwieństwie do klientów sklepu pozwanego.

Ewidencjonowanie czasu pracy pracowników jest zasadniczym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z art. 94 pkt 9a KP w zw. z art. 149 KP.

Prawidłowe wyliczenie wysokości wynagrodzenia za pracę musi się opierać na rejestracji czasu pracy przepracowanego przez pracownika. Właściwie prowadzona ewidencja czasu pracy stanowi podstawę prawidłowego obliczenia wynagrodzenia za pracę. Przedmiotem ewidencji czasu pracy powinien być czas pracy mieszczący się zarówno w ustalonym w zakładzie rozkładzie czasu pracy, jak też wynikający z doraźnych poleceń pracodawcy. Ewidencją powinna być zatem objęta praca w przedłużonym wymiarze czasu pracy, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, w porze nocnej, w dodatkowych dniach wolnych od pracy, a także w ramach dyżurów. W ewidencji czasu pracy powinny też być odnotowane okresy urlopów i zwolnień od pracy, a także nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Należy jednak podkreślić, że zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika, jak chciał z kolei powód. Niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może i powinien, wobec tego, oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012 r., II PK 231/11, postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 grudnia 2018 r. I PK 6/18). Innymi słowy mimo braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeśli przy pomocy innych dowodów wykaże fakt przepracowania określonej liczby godzin, w tym godzin nadliczbowych.

Brak rzetelnej ewidencji czasu pracy nie upoważniał zatem Sądu Rejonowego do zasądzenia powodowi wynagrodzenia za pracę, w tym za pracę w nadgodzinach wyłącznie w oparciu o żądania powoda.

Sąd Rejonowy ustalając, że powód pracował w okresie od 8 czerwca 2015 roku do 31 sierpnia 2016 roku w pełnym wymiarze czasu pracy bezpodstawnie przyjął, że pozwany w tym okresie wypłacał mu wynagrodzenie wyłącznie za 4 godziny pracy.

Nierzetelność ewidencji dotyczyła nie tylko czasu pracy powoda, ale także wypłacanego mu wynagrodzenia. Wynika to wprost z zeznań powoda, który zeznał i to nie tylko przed Sądem Okręgowym, ale także składając wyjaśnienia po raz pierwszy przed Sądem Rejonowym, których prawdziwość następnie potwierdził składając zeznania, że pracował za ilość godzin tj. za stawkę 10 zł. za każdą przepracowaną godzinę. Oznacza to, że pracodawca wypłacał mu stawkę za każdą godzinę pracy, a nie tylko za 4 godziny dziennie, jak to przyjął bezrefleksyjnie Sąd Rejonowy. Potwierdzają to zeznania drugiego pracownika pozwanego S. G., z których wynika, że pracownicy mieli płacone za przepracowane godziny. Nie jest logicznym przyjęcie, że powód przez 14 miesięcy pracowałby u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy za połowę wynagrodzenia. Z pewnością żaden pracownik nie zgodziłby się na taki wyzysk. Gdyby tak było, powód zapewne rzuciłby pracę u pozwanego już po pierwszej wypłacie. Późniejsza zmiana przez powoda swoich zeznań w tym zakresie nie zasługuje na wiarę, gdyż jest zupełnie gołosłowna.

Pracodawca nie wypłacał swoim pracownikom jedynie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, co wynika z zeznań S. G., który także potwierdził, że powód w takich nadgodzinach pracował.

Co do rozmiaru godzin nadliczbowych, za które powodowi należał się dodatek, Sąd Rejonowy oparł się wyłącznie na żądaniu pozwu, gdzie powód wskazał, że pracował 1 godzinę ponadnormatywną w dni powszednie oraz 6 godzin w soboty. Jak już wyżej wyjaśniono nierzetelna ewidencja nie zwalnia powoda – jak chce strona powodowa – z ciężaru dowodzenia przewidzianego art. 6 KC w związku z art. 300 KP w związku z art. 149 § 1 KP. Zgodnie z tym przepisem ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Skoro powód domaga się zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, to na nim spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Przerzucenie tego obowiązku na pracodawcę jest niemożliwe. Analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego nie daje podstaw do twierdzenia, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, iż zakres przepracowanych przez pracownika nadgodzin był mniejszy niż wykazuje powód. W wyroku z dnia 21 marca 2019 r., II PK 332/17, OSNP 2019 nr 12, poz. 143. Sąd Najwyższy potwierdził, że w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód

powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 KPC i art. 232 KPC oraz art. 6 KC), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy implikuje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne). Podobnie w wyroku z dnia 14 maja 2012 r., w sprawie II PK 231/11 (LEX nr 1313664) Sąd Najwyższy uznał, że zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika. Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego. W takiej sytuacji pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 KPC) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (por. także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535; z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 579; z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 23; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 46; z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 80/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 264; z dnia 11 grudnia 2007 r., I PK 157/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 33; z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 108/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 58; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 34/09, LEX nr 527067 i z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10, LEX nr 1095826, wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 kwietnia 2021 r. II PSKP 25/21).

Nierzetelna ewidencja pozwala zatem li tylko powodowi dowodzić wszelkimi środkami dowodowymi, że przepracował więcej godzin, niż to wynika z ewidencji.

Zaoferowani przez stronę powodową świadkowie – za wyjątkiem S. G. – takiej wiedzy nie posiadali. Byli to bowiem klienci pozwanego, znajomi powoda oraz jego rodzice, którzy nie pracowali z powodem, nie przebywali z nim w miejscu jego pracy, a zatem nie posiadali wiedzy co do faktycznej ilości godzin pracy powoda. Znajomy powoda M. O. nie mógł widzieć powoda przy pracy w warsztacie, skoro tam nigdy nie był, a jedynie bywał jako klient w sklepie motoryzacyjnym. Wejście zaś do sklepu motoryzacyjnego nie znajduje się od strony warsztatu, w którym pracował powód. Tym samym jego zeznania co do tego, że powód pracował codziennie od 8 do 17, a w soboty od 8 do 14, nie zasługują na wiarę. Znajomi powoda: R. K. i J. S. (1) wiedzę na temat godzin pracy powoda u pozwanego mieli od samego powoda. Nie jest to wiarygodne źródło, zważywszy na zainteresowanie powoda wynikiem sprawy. Sami nie posiadali takiej wiedzy. W całym spornym okresie od 2015 do 31 lipca 2017 roku R. K. był bowiem zaledwie kilka razy w (...) pozwanego, a J. S. (1) nie był tam wcale. Jest to niewystarczające do tego, by mieć wiedzę o codziennych godzinach pracy powoda. To samo dotyczy świadka M. K. (który tylko raz był w warsztacie pozwanego po odbiór samochodu), świadka J. B. (wymieniał w warsztacie raz albo dwa razy lusterka w samochodzie, był w warsztacie przed 16), świadka G. B. oraz K. M.. To, że G. B. odebrał po naprawie auto z warsztatu pozwanego w marcu 2017 roku przed godziną 18, nie oznacza, że do godziny 18 pracował wówczas powód. G. B. zeznał bowiem, że auto wydawał mu pozwany, a nie powód. G. B. przy odbieraniu auta nie widział powoda. Okoliczność, że K. M. widział powoda jeden raz przy pracy w warsztacie pozwanego po godzinie 17 oraz kilka razy w soboty, nie daje podstaw do uznania, że powód każdego dnia powszedniego pracował ponadwymiarowo jedną godzinę, a w każdą sobotę 6 godzin. Także fakt, że powód przyjeżdżał do rodziców na kolację po godzinie 17- 18 – jak wynika z zeznań rodziców- nie świadczy, że każdego dnia do 17-18 godziny pracował u pozwanego.

Jedyną osobą, która posiadała wiedzę na temat czasu pracy powoda był – jak to już podkreślano - świadek S. G., gdyż w spornym okresie cały czas pracował z powodem, na tym samym stanowisku. Z jego zeznań złożonych na etapie postępowania I i II instancyjnego wynika, że zarówno on jak i powód musieli czasem zostać dłużej w pracy w dni powszednie, zdarzało się to z 3-4 razy w tygodniu do godziny, czyli średnio do pół godziny w dni powszednie. Z kolei w soboty pracowali nie mniej niż 4 godziny. Fakt pracy powoda w soboty wynika także z zeznań świadka K. M., który kilka razy był w warsztacie pozwanego w soboty i widział tam powoda. Jednocześnie z zeznań S. G. wynika, że w takim ponadnormatywnym wymiarze powód pracował dopiero po zakończonym leczeniu odwykowym czyli od 8 stycznia 2016 roku. We wcześniejszym bowiem okresie powód zmagął się z chorobą alkoholową. Powodowało to, że nie trzymał

się sztywno wyznaczonych mu godzin pracy, raz przychodził do pracy później, raz wychodził wcześniej, zdarzało mu się nadużywać alkohol także w pracy.

Przedstawione przez powoda osobowe źródła dowodowe nie pozwoliły zatem na uznanie w całości żądania pozwu w zakresie wynagrodzenia za pracę ponadnormatywną, tak jak to zrobił Sąd Rejonowy, czym przekroczył granice określone treścią art. 233§1 k.p.c. Sąd Rejonowy nie dokonał wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów, zgodnie z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym, co doprowadziło do tego, że ocena ta w zakresie przepracowanych przez powoda nadgodzin była dowolna.

Powód udowodnił – zeznaniami świadka S. G. - że pracował w nadgodzinach jedynie od 8 stycznia 2016 roku do 31 lipca 2017 roku w wymiarze 0,5 godziny w dni powszednie oraz 4 godziny w soboty.

Z kolei pozwanemu nie udało się zdyskredytować zeznań S. G.. Sąd uznał za niewiarygodne zeznania K. K. co do tego, że zakład był nieczynny u pozwanego w soboty. Świadek nie mógł mieć takiej wiedzy, skoro spotykał się z pozwanym celem rozliczenia napraw swoich aut w soboty w sklepie, a nie w warsztacie. Jak wyżej podniesiono ze sklepu nie ma wejścia do warsztatu. Wejście do warsztatu znajduje się z drugiej strony sklepu. A zatem K. K. wchodząc do sklepu nie mógł widzieć wejścia do zakładu. Nie będąc zaś w zakładzie w soboty, nie mógł wiedzieć czy zakład jest zamknięty.

Powyższe dotyczy także świadka S. K.. To, że świadek będąc w soboty w sklepie pozwanego nie widział tam powoda, nie oznacza, że powód w soboty nie pracował. Powód pracował bowiem w warsztacie, a nie w sklepie. Świadek wiedząc na temat tego, że warsztat jest nieczynny w soboty miał od pozwanego. Pozwany miał zaś interes w tym, by mówić swoim klientom, że warsztat w soboty jest nieczynny, skoro nie odnotowywał faktu pracy swoich pracowników w soboty w ewidencji.

Również A. M. sprawy związane z naprawą swojego auta załatwiał z pozwanym w biurze, a nie (...). Nie mógł zatem posiadać wiedzy co do tego, czy warsztat był w soboty zamknięty. Biuro jest bowiem odrębnym od zakładu pomieszczeniem.

Świadek M. K. zeznał, że nie ma wiedzy co do tego, czy warsztat był otwarty w soboty, gdyż podobnie jak A. M., sprawy związane z naprawą auta załatwiał z pozwanym w jego biurze, a nie warsztacie.

Fakt pracy powoda w wymiarze ponadnormatywnym w dni powszednie przyznał pośrednio sam pozwany. Wynikało to z faktu, że pozwany nie płacił i nie zaliczał pracownikom do pracy codziennej przerwy na posiłek (wyjaśnienia pozwanego – k. 60 akt).

Stosownie do treści art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych

przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

W myśl art. 151¹§ 2 k.p. dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 art 151¹ k.p. (100% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych) przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

Z opinii biegłego z zakresu płac A. G. (2) wynika, że do wyliczenia wysokości należnego powodowi dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w określonym wyżej rozmiarze(0,5 godziny w dni powszednie oraz 4 godziny w soboty), z uwagi na przekroczenie dobowej oraz tygodniowej normy czasu pracy ma zastosowanie art. 151¹§ 2 k.p., zgodnie z którym powodowi za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia, który to dodatek za okres od 8 stycznia 2016 roku do 31 lipca 2017 roku wynosi łącznie 5 761,14zł.

Pełnomocnicy stron nie wnieśli jakichkolwiek uwag co do prawidłowości wyliczeń biegłego, dlatego Sąd Okręgowy ustalając wysokość należnego powodowi dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oparł się na wyliczeniach zawartych w opinii biegłego w wersji B, gdyż tylko ta wersja odpowiada ustalonemu przez Sąd Okręgowy rozmiarowi pracy powoda.

Z tych przyczyn Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, że w miejsce kwoty 23 642,34zł. zasądził tytułem wynagrodzenia kwotę 5 761,14zł. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w wysokości określonej w art. 481§2 k.c. od należnych powodowi kwot za poszczególne miesiące tj.:

- 340,79zł. od dnia 1 lutego 2016 roku do dnia zapłaty
- 322,10zł. od dnia 1 marca 2016 roku do dnia zapłaty
- 310,09 zł. od dnia 1 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty
- 388,17 zł. od dnia 1 maja 2016 roku do dnia zapłaty
- 335,31zł. od dnia 1 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty
- 157,67 zł. od dnia 1 lipca 2016 roku do dnia zapłaty
- 311,09zł. od dnia 1 sierpnia 2016 roku do dnia zapłaty
- 233,88 zł. od dnia 1 września 2016 roku do dnia zapłaty
- 310,09 zł. od dnia 1 października 2016 roku do dnia zapłaty
- 385,42 zł. od dnia 1 listopada 2016 roku do dnia zapłaty
- 173,44 zł. od dnia 1 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty
- 265,03 zł. od dnia 1 stycznia 2017 roku do dnia zapłaty
- 276,79 zł. od dnia 1 lutego 2017 roku do dnia zapłaty
- 362,50 zł. od dnia 1 marca 2017 roku do dnia zapłaty
- 323,37 zł. od dnia 1 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty
- 457,24 zł. od dnia 1 maja 2017 roku do dnia zapłaty
- 348,21 zł. od dnia 1 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty

- 362,50 zł. od dnia 1 lipca 2017 roku do dnia zapłaty

- 362,50 zł. od dnia 1 sierpnia 2017 roku do dnia zapłaty

a w pozostałej części powództwo o wynagrodzenie oraz apelację pozwanego na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił;

Apelacja pozwanego jest zasadna w całości w zakresie pkt 4 wyroku tj. zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy uznając, że powód został zwolniony z pracy z naruszeniem art. 52§1 pkt 1 k.p., oparł się wyłącznie na karcie pracy za sierpień 2017 roku znajdującej się w aktach osobowych powoda, z której wynikało, że nieobecność powoda w pracy w dniu 14 sierpnia 2017 roku wynikała z faktu urlopu, a zatem była usprawiedliwiona, wbrew wskazanej w piśmie z 25 sierpnia 2017 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczynie.

Sąd Rejonowy dając wiarę temu dokumentowi przekroczył granice art. 233 k.p.c., gdyż w ogóle nie dokonał analizy tego dokumentu pod kątem jego wiarygodności. A już tylko odniesienie się do okresów niezdolności do pracy powoda, które Sąd Rejonowy ustalał w drodze informacji ZUS, a z której wynika, że w okresie od 1 do 4 sierpnia 2017 roku powód nie przebywał na zwolnieniu lekarskim, tak jak to wynika z karty pracy za sierpień 2017 roku, było wystarczające do odrzucenia tego dokumentu jako niewiarygodnego. Wprawdzie Sąd Rejonowy przesłuchiwał J. S. (2) na rozprawie w dniu 7 sierpnia 2018 roku, która sporządzała kartę pracy za sierpień 2017 roku znajdującą się w aktach osobowych powoda, ale w protokole tradycyjnym nie odnotowano zeznań dotyczących prawidłowości sporządzenia w/w karty. Jednocześnie Sąd Rejonowy – wbrew obowiązкови – nie sporządził protokołu elektronicznego, co pozwoliłoby na odsłuchanie pełnych zeznań świadka J. S. (2). Z tych przyczyn Sąd Okręgowy przeprowadził dowód z uzupełniającego przesłuchania świadka J. S. (2) celem wyjaśnienia okoliczności sporządzenia karty pracy za sierpień 2017 roku znajdującej się w aktach osobowych powoda. J. S. (2) zeznała, że znajdująca się w aktach osobowych powoda karta pracy za sierpień 2017 roku, została opatrzona przez nią omyłkowo imieniem i nazwiskiem powoda, gdyż w rzeczywistości dotyczy ona innego pracownika, zatrudnionego u innego niż pozwany pracodawcy. J. S. (2) przyznała, że zorientowała się, że karta pracy za sierpień 2017 roku nie dotyczy powoda, dopiero po przesłuchaniu jej przez Sąd Rejonowy, gdyż w karcie tej były odnotowane dni zwolnienia lekarskiego, a powód w sierpniu 2017 roku nie przebywał na zwolnieniu lekarskim. Strony przyznały, że powód w sierpniu 2017 roku nie przebywał na zwolnieniu lekarskim. Skoro zatem karta pracy za sierpień 2017 roku nie odzwierciedla zatrudnienia powoda, to brak było podstaw do przyjęcia przez Sąd Rejonowy, w oparciu wyłącznie o tą kartę, iż powód w dniu 14 sierpnia 2017 roku korzystał z urlopu.

Sąd Rejonowy całkowicie pominął fakt, że pomiędzy stronami był spór co do tego w jakim okresie powód miał udzielony przez pozwanego urlop.

Pozwany cały czas od początku konsekwentnie twierdził (wyjaśnienia pozwanego złożone na rozprawie w dniu 3 kwietnia 2018 roku), że powód nie stawiał się do pracy po urlopie 14 sierpnia 2017 roku.

Powód na rozprawie w dniu 10 lipca 2018 roku przyznał, że pozwany kazał mu wrócić do pracy zaraz po weselu S. G.. Wesele S. G. było w sobotę 12 sierpnia 2017 roku, a zatem powód do pracy powinien wrócić po urlopie w poniedziałek 14 sierpnia 2017 roku. Powyższe potwierdza prawdziwość zeznań pozwanego co do daty końcowej urlopu udzielonego powodowi. Jednocześnie poza sporem jest, że powód – wbrew wyraźnej woli pozwanego – nie wrócił do pracy 14 sierpnia 2017 roku, bo chciał mieć dłuższy urlop. Dopiero będąc przesłuchiwany w charakterze strony przed Sądem II instancji powód zmienił swe zeznania i oświadczył, że powód wyraził zgodę na to, by wykorzystał cały urlop. Zmienione zeznania powoda są całkowicie niewiarygodne. Gdyby pozwany wyraził mu zgodę na urlop dłuższy niż do 14 sierpnia 2017 roku, to po tej dacie nie dzwoniłby do powoda, żeby dowiedzieć się dlaczego nie pojawił się w pracy. Powód przyznał, że 17 sierpnia 2017 roku wysłał pozwanemu sms, że teraz jest na rybach i że może wróci za tydzień. Z tego dobitnie wynika w jaki sposób powód traktował swoją pracę i swojego szefa.

Należy zauważyć, że pracownik może wykorzystać urlop po uzgodnieniu go z przełożonym i po uzyskaniu jego akceptacji. Tymczasem powód, pomimo braku zgody pozwanego na trwający dłużej urlop, nie powrócił do pracy w

żądanym przez pozwanego terminie 14 sierpnia 2017 roku. Pojawił się w pracy dopiero dwa tygodnie później pod koniec sierpnia 2017 roku. Jednocześnie powód nie podjął pracy, gdyż opuścił ją po zaledwie pół godzinnym pobycie na terenie firmy pozwanego, nie informując o tym szefa, nie podejmując nawet próby wyjaśnienia tej sytuacji. Pozwany jasno oświadczył powodowi, że ma wrócić do pracy w dniu 14 sierpnia 2017 roku po urlopie, a powód się do tego nie dostosował. Jest to wystarczające do uznania, że nieobecność powoda w pracy w dniu 14 sierpnia 2017 roku była nieusprawiedliwiona, tak jak to wskazano w piśmie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Do rozważenia pozostało, czy nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy stanowiła rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono, że wymienione w art. 52 § 1 pkt 1 KP ciężkie naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie powinna uwzględniać stopień winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regulami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 lutego 2021 r., I PSKP 6/21, LEX nr 3156224; postanowienie Sądu Najwyższego z 17 listopada 2020 r., III PK 212/19, LEX nr 3144403).

Naruszenie dyscypliny pracy przez powoda w postaci nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy 14 sierpnia 2017 r., należy uznać – w okolicznościach niniejszej sprawy - za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zachowanie powoda było lekceważące wobec zwierzchnika. Powód nie tylko nie wrócił do pracy po udzielonym mu przez pracodawcę urlopie w dniu 14 sierpnia 2017 roku, ale także uznał, że samowolnie może sobie przedłużyć urlop na dalszy okres, nie odbierał od pracodawcy, który próbował dowiedzieć co się z nim dzieje, telefonów od 14 sierpnia 2017 roku, wysłał w dniu 17 sierpnia 2017 roku do pracodawcy lekceważącego go sms-a, a następnie pojawił się w pracy pod koniec sierpnia 2017 roku zaledwie na pół godziny i ponownie opuścił pracę, nie próbując nawet rozmawiać z szefem o zaistniałej sytuacji. Uważał bowiem, że to szef powinien przyjść do niego, jeśli chciał by u niego pracował. Zważywszy, że pozwany zatrudniał w swoim warsztacie łącznie z powodem tylko dwóch mechaników samochodowych, niewątpliwie nieobecność powoda w pracy od 14 sierpnia 2017 roku naruszała jego interesy majątkowe. Zachowanie powoda było jednocześnie bezprawne i zawinione, co najmniej pod postacią rażącego niedbalstwa. Powód wiedział bowiem, że narusza dyscyplinę pracy nie przychodząc do pracy po udzielonym mu przez pozwanego urlopie tj. w dniu 14 sierpnia 2017 roku i kontynuując samowolnie urlop w większym rozmiarze niż udzielony mu przez pracodawcę.

W wyroku z dnia 18 grudnia 2019 r. w sprawie I PK 210/18 Sąd Najwyższy stwierdził, że samowolne opuszczenie przez pracownika miejsca pracy przed zakończeniem godzin pracy - bez usprawiedliwionej przyczyny i bez uzyskania zgody przełożonego-może być potraktowane (w konkretnych okolicznościach faktycznych danej sprawy) jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (ustalonego w zakładzie czasu pracy, regulaminu pracy oraz porządku-art. 100 § 2 pkt 1 i 2 KP), jeżeli pracownikowi można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo.

Powyzsze zdaniem Sądu Okręgowego należy odnieść także do samowolnego kontynuowania przez pracownika urlopu bez uzyskania zgody przełożonego. Powód nie próbował nawet tłumaczyć swojego nagannego postępowania.

Wskazana zatem przez pozwanego w piśmie przyczyna rozwiązania umowy o pracę (nieusprawiedliwiona nieobecność w dniu 14 sierpnia 2017 roku) była rzeczywista, konkretna, stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i usprawiedliwiała rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tym samym brak było podstaw do zasądzenia przez Sąd Rejonowy na rzecz powoda od pozwanego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Dlatego Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 4 i oddalił powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Konsekwencją zmiany zaskarżonego wyroku jest zamiana rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy rozliczył koszty procesu odrębnie dla poszczególnych roszczeń.

Przedstawia się to następująco:

1. sprawa o ustalenie pełnego wymiaru czasu pracy jest roszczeniem majątkowym (wartość wynagrodzenia powoda za okres roku czasu czyli 23 400zł. - art. 23¹ k.p.) niepieniężnym, powód wygrał tą sprawę w całości, a zatem na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. §9 pkt 1 ustęp 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) tj. z dnia 3 stycznia 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265) należą mu się od pozwanego koszty zastępstwa procesowego w wysokości 180 zł.

2.sprawa o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 2000zł.- powód przegrał tą sprawę w całości, a zatem na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. §9 pkt 1 ustęp 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) tj. z dnia 3 stycznia 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265) ponosi koszty zastępstwa procesowego pozwanego w wysokości 180 zł.

3. sprawa o odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy 3000 zł. powód wygrał sprawę w całości, a zatem na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 3 oraz § 9 ustęp 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) tj. z dnia 3 stycznia 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265) należą się mu od pozwanego koszty zastępstwa procesowego w wysokości 675zł.

4. sprawa o wynagrodzenie w kwocie 23 642zł. została wygrana przez powoda w 24 % (zasądzono 5761,14zł.), a przegrana w 76%, w związku z powyższym koszty procesu zostały na podstawie art. 100 k.p.c. stosunkowo rozdzielone pomiędzy stronami stosownie do stopnia wygrania i przegrania sprawy.

Na koszty procesu w sprawie o wynagrodzenie złożyły się wydatki w postaci kosztów opinii biegłego w wysokości 1619,50zł. oraz koszty zastępstwa procesowego w wysokości 2700zł. wyliczone na podstawie §2 pkt 5 w zw. § 9 ustęp 1 pkt 2 z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) tj. z dnia 3 stycznia 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265).

Biorąc pod uwagę wynik sprawy z tego tytułu powodowi należą się koszty od pozwanego w wysokości 648zł. (2700 x 24%), a dla pozwanego od powoda w wysokości 2052zł. (76% x 2700). Po rozliczeniu tych kosztów (2052 – 648) pozwanemu tytułem kosztów zastępstwa procesowego za I instancję należy się od powoda kwota 1404 zł.

Wydatki w postaci kosztów opinii biegłego w wysokości 1619,50zł. rozliczone na podstawie art. 100 k.p.c. stosownie do wyniku sprawy, przypadają na:

- pozwanego w kwocie 388,68zł. (1619,50 x 24%)

- powoda w kwocie 1230,82zł. (1619,50 x 76%)

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§1 k.p.c. w zw. z art. 100 k.p.c. zmienił pkt 7 wyroku w ten sposób, że nakazał ściągnąć na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Radomsku tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych od pozwanego kwotę 388,68zł. Jednocześnie na podstawie art. 96 ust 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd Okręgowy nie obciążył powoda nieuiszczonymi kosztami sądowymi od oddalonej części powództwa w wysokości 1230,82zł. Pracownik wnoszący powództwo, z zastrzeżeniem art. 35 ust. 1 zdanie drugie ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, a zatem w takich w których wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50 000 złotych, nie ma obowiązku uiszczania kosztów sądowych.

Sąd Okręgowy zauważa, że prawidłowo ustalona wartość wszystkich roszczeń dochodzonych przez powoda w pozwie (23 642zł. o wynagrodzenie, 2000 zł. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, 3000 zł. o odszkodowanie za niewydanie w terminie świadectwa pracy i 23 400 zł. o ustalenie wymiaru pracy), z uwagi na to,

że ich wartość podlega zliczeniu w myśl art. 21 k.p.c. przewyższa kwotę 50 000zł. Nie mniej na etapie postępowania apelacyjnego Sąd nie może już dokonać sprawdzenia przedmiotu spor, gdyż wyklucza to art 26 k.p.c. Możliwość sprawdzenia wartości przedmiotu zaskarżenia w apelacji wynikająca z przepisu art. 368 § 2 KPC, zgodnie z którym stosuje się art. 19-24 KPC i art. 25 § 1 KPC, nie otwiera możliwości ponownego sprawdzenia wartości przedmiotu sporu. Pozostaje ona w takiej kwocie, jaka została ustalona przed sądem pierwszej instancji (zob. np. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 8 grudnia 2000 r., I CZ 115/00, dnia 7 kwietnia 1997 r., III CKN 71/97, z dnia 19 czerwca 1997 r., III CZ 25/97, OSNC 1997 nr 10, poz. 162; z dnia 17 grudnia 2003 r., IV CZ 153/03, oraz z dnia 8 grudnia 2000 r., I CZ 115/00).

Dlatego też Sąd Okręgowy dla potrzeb rozliczenia kosztów musi przyjąć, że wartość poszczególnych roszczeń nie przekracza 50 000zł., tak jak to ustalili Sąd I instancji, co wyklucza obciążenie powoda kosztami procesu pomimo przegrania sprawy z uwagi na treść art. 96 ustęp 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych.

Łącznie pozwanemu tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesu należy się zatem od powoda kwota 1584zł. (1404zł. + 80zł), a powodowi od pozwanego kwota 855zł. Po rozliczeniu tych kwot powód winien uiścić pozwanemu tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwotę 729zł. (1584zł. – 855zł.) Powyższe legło u podstaw zmiany na podstawie art. 386 §1 k.p.c. zaskarżonego wyroku w punkcie 6 (szóstym) w ten sposób, że zasądzono od powoda na rzecz pozwanego kwotę 729zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O kosztach procesu za II instancję w zakresie żądania wynagrodzenia w kwocie 23 642zł. Sąd rozstrzygnął na podstawie art. 100 k.p.c., stosunkowo je rozdzielając stosownie do stopnia w jakim strony przegrały sprawę. I tak, powód został obciążony kosztami procesu sprawy o wynagrodzenie w 76%, a pozwany w 24%.

Koszty zastępstwa procesowego wyniosły dla każdego pełnomocnika po 1350zł. wyliczone zostały na podstawie §2 pkt 5 w zw. § 10 ustęp 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) tj. z dnia 3 stycznia 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265). Po rozliczeniu kosztów zastępstwa procesowego powód jest zobowiązany do uiszczenia na rzecz pozwanego z tego tytułu kwoty 725 zł., o czym orzeczono w punkcie 4 wyroku.

Wydatki w postaci kosztów opinii biegłego w wysokości 1554,72zł. rozliczone na podstawie art. 100 k.p.c. stosownie do wyniku sprawy, przypadają na:

- pozwanego w kwocie 373,13zł. (1554,72 x 24%)

- powoda w kwocie 1181,59zł. (1619,50 x 76%)

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 100 k.p.c. orzekł jak w punkcie 5 wyroku. Jednocześnie na podstawie art. 96 ust 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd Okręgowy nie obciążył powoda nieuiszczonymi wydatkami za II instancję, orzekając jak w punkcie 6 wyroku.

Pozostałe koszty postępowania apelacyjnego (roszczenie o ustalenie oraz roszczenie o odszkodowanie, na które złożyły się wyłącznie koszty zastępstwa procesowego stron, zostały wzajemnie zniesione między stronami na podstawie art. 100 k.p.c., gdyż strony w tym samym stopniu przegrały sprawę. Sprawę o ustalenie wygrał bowiem w całości powód, a sprawę o odszkodowanie wygrał w całości pozwany. Koszty zastępstwa procesowego w każdej z tych spraw wynosiły zaś 180zł., a zatem wzajemnie się zniosły.