

sygn. akt III APa 1/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lipca 2023 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodnicząca – sędzia: Urszula Iwanowska (spr.)

Sędziowie: Beata Górka

Jolanta Hawryszko

po rozpoznaniu w dniu 29 czerwca 2023 r., w Szczecinie, na rozprawie

sprawy z powództwa M. D. (1)

przeciwko A. K. (1)

o wynagrodzenie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za urlop, zwrot wydatków, odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę i wydanie świadectwa pracy

na skutek apelacji powoda oraz apelacji pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 listopada 2021 r., sygn. akt VI P 5/18,

zmienia zaskarżony wyrok w punkcie II, III oraz IV i oddala powództwo o: wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i odszkodowanie w całości;

zmienia zaskarżony wyrok w punkcie V i zasądza od A. K. (1) na rzecz M. D. (1) kwotę 3.200 (trzy tysiące dwieście) złotych 04 (cztery) grosze tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 6 stycznia 2018 r. i oddala powództwo w tym zakresie w pozostałej części;

zmienia zaskarżony wyrok w punkcie VI i zasądza od M. D. (1) na rzecz A. K. (1) kwotę 4.067 (cztery tysiące sześćdziesiąt siedem) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

uchyla punkt VIII zaskarżonego wyroku;

oddala apelację powoda w całości;

oddala apelację pozwanej w pozostałej części;

zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 9.556 (dziewięć tysięcy pięćset pięćdziesiąt sześć) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 20 lipca 2023 r. do dnia zapłaty.

Beata Górka Urszula Iwanowska Jolanta Hawryszko

UZASADNIENIE

Powód - M. D. (1) w pozwie z dnia 17 stycznia 2018 r. skierowanym przeciwko pozwanej - A. K. (1), prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Usługi (...), w związku ze złożonym 5 stycznia 2018 r. rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika tj. brak wypłaty wynagrodzenia o pracę, wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda:

- kwoty 22.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu niewypłaconego zasadniczego wynagrodzenia za pracę za 3 miesiące, od października do grudnia 2017 r.,

- wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach za okres od 1 stycznia 2017 r. do 5 stycznia 2018 r. w kwocie 79.017,86 zł netto,

- wynagrodzenia liczonego zgodnie z dyspozycją art. 55 § 1¹ k.p. tj. wynagrodzenia za 3 miesiące (w kwocie 4.200 zł netto za każdy miesiąc – z uwagi, iż powód w tym okresie nie przebywał na terytorium Szwecji) w łącznej kwocie 12.600 zł netto,

- kwoty 7.000 zł netto tytułem rozliczenia niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za lata 2016-2018 (35 dni),

- kwoty 10.210,91 zł tytułem zwrotu poniesionych w imieniu pracodawcy wydatków,

oraz o zobowiązanie pozwanej do wydania świadectwa pracy stwierdzającego, iż umowa łącząca strony trwała w okresie od 2 maja 2016 r. do 5 stycznia 2018 r.; w tym okresie powód wykonywał pracę jako inżynier budowy, a stosunek pracy został rozwiązany z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy względem pracownika, zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych i nadanie wyrokowi klauzuli wykonalności.

Jednocześnie wskazano, iż pozwana nie dokonała rozliczenia wynagrodzenia w terminie określonym w wezwaniu do zapłaty (wystosowanym przez powoda w dniu 5 stycznia 2018 r.). Termin zapłaty został określony na 7 dni i upłynął w dniu 12 stycznia 2018 r.

W uzasadnieniu pozwu między innymi wyjaśniono, że określona w umowie o pracę wysokość najniższego wynagrodzenia została zmieniona na podstawie ustnych ustaleń z A. K. (2) w ten sposób, że wynagrodzenie w okresie przebywania w Polsce zostało przyjęte w wysokości 4.200 zł netto, a w okresie przebywania za granicą w wysokości 7.500 zł netto. Wobec powyższego powód wyraził zdziwienie podstawami opłacania składek zgłoszonymi w ZUS w kwocie 2.000 zł brutto. Nadto powód wyjaśnił, że do jego obowiązków należało m.in. dokonywanie zakupów firmowych, na które środki częściowo otrzymywał od pracodawcy przelewem, częściowo pobierał gotówką z kasy hotelu, a częściowo dokonywał z własnych środków, które po rozliczeniu były mu zwracane. Przy czym, w ramach umowy o pracę był obowiązany do dokonywania zakupów zarówno na Usługi (...), jak również szwedzką spółkę rodziny (...). Wszelkie środki były na bieżąco rozliczane. Z kolei sposób wypłaty wynagrodzenia został ustalony w taki sposób, że z pobranych kwot gotówkowych, ewentualnie przelewów bankowych na zakupy firmowe powód mógł pobierać swoje wynagrodzenie. Pozostali pracownicy pobierali wynagrodzenie w analogiczny sposób. Prawidłowość rozliczeń nie była kwestionowana aż do momentu rozmowy powoda z A. K. (2) dotyczącej wymuszenia na powodzie przez pełnomocnika pracodawcy założenia działalności gospodarczej oraz zatrudnienia pracowników i zleceniobiorców pozwanej. Nadto, w wypowiedzeniu umowy o pracę nie został wskazany jako powód jej wypowiedzenia brak rozliczeń środków finansowych. Taki zarzut został podstawiony dopiero po wystosowaniu przez powoda wezwania do zapłaty.

Powód podkreślił, że fakt jego pracy w nadgodzinach potwierdził A. K. (2) i na tej podstawie ustalił wysokość należnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

W dalszej kolejności powód wskazał, że nie otrzymał wynagrodzenia za październik, listopad oraz grudzień 2017 r. Ostatecznie brak wypłaty wynagrodzenia doprowadził do rozwiązania przez niego umowy o pracę z winy pracodawcy. Powód zaznaczył przy tym, że 30 grudnia 2017 r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jednocześnie powód podniósł, że nie zostało wypłacone mu zaległe wynagrodzenie i ekwiwalent za niewykorzystany urlop tj. za 14 dni urlopu za 2016 rok, 26 dni urlopu za 2017 rok i 3 dni za 2018 rok.

W odpowiedzi na pozew A. K. (3) wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych kwestionując w całości roszczenie powoda, w tym w

szczególności to by kiedykolwiek doszło do uzgodnienia wysokości jego wynagrodzenia na poziomie 4.200 zł netto za pracę w Polsce i 7.500 zł netto za pracę w Szwecji. Umówione wynagrodzenie za pracę wynosiło 2.000 zł brutto.

W piśmie procesowym z dnia 14 września 2020 r. pełnomocnik pozwanej oświadczył, że z ostrożności procesowej zgłasza zarzut potrącenia uznanej wierzytelności powoda dochodzonej w niniejszym postępowaniu z wierzytelnością pozwanej dochodzoną przez nią wobec M. D. (1) przed Sądem Okręgowym w Szczecinie VI Wydziałem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt VI P 27/19, w kwocie 298.887,54 zł.

Wobec wydania powodowi świadectwa pracy przez pozwaną powód cofnął pozew w tym zakresie.

Zaś w piśmie procesowym z dnia 17 czerwca 2021 r. powód sprecyzował daty, od których wnosi o zasądzenie odsetek wskazując, iż w zakresie:

a) wynagrodzenia tytułem stosunku pracy:

- październik 2017 r. z odsetkami liczonymi od 8 listopada 2017 r.,

- listopad 2017 r. z odsetkami liczonymi od 8 grudnia 2017 r.,

- grudzień 2017 r. z odsetkami liczonymi od 6 stycznia 2018 r.,

b) wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach z odsetkami liczonymi od 6 stycznia 2018 r.,

c) wynagrodzenia liczonego zgodnie z dyspozycją art. 55 § 1¹ k.p. – z odsetkami liczonymi od dnia złożenia pozwu,

d) wynagrodzenia tytułem rozliczenia niewykorzystwanego urlopu wypoczynkowego z odsetkami liczonymi od 6 stycznia 2018 r.,

e) zwrotu poniesionych w imieniu pracodawcy wydatków od 6 stycznia 2018 r. (z uwagi na okoliczność, iż pracodawca winien rozliczyć się z pracownikiem najpóźniej w dniu rozwiązania umowy o pracę tj. 5 stycznia 2018 r., daty wskazane w punktach b, d oraz e liczone są od dnia następującego, po ostatnim dniu trwania stosunku pracy między stronami niniejszego postępowania).

Nadto powód wyjaśnił sposób ustalenia kwoty z tytułu ekwiwalentu za urlop w wysokości 7.000,00 zł netto.

Wyrokiem z dnia 30 listopada 2021 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych umorzył postępowanie w zakresie żądania wydania świadectwa pracy (punkt I), zasądził od pozwanej A. K. (1) na rzecz powoda M. D. (1) kwotę:

- 22.500 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwoty:

- 7.500 zł od dnia 8 listopada 2017 r.

- 7.500 zł od dnia 8 grudnia 2017 r.

- 7.500 zł od dnia 6 stycznia 2018 r.

do dnia zapłaty (punkt II),

- 79.017,86 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 6 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty (punkt III),

- 4.200 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 20 marca 2018 r. do dnia zapłaty (punkt IV),

- 7.000 zł netto tytułem ekwiwalentu za urlop wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 6 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty (punkt V),

- 5.303 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (punkt VI),

oddalił powództwo w pozostałym zakresie (punkt VII) oraz nakazał pobrać od pozwanej na rzecz skarbu Państwa Sądu Okręgowego w Szczecinie kwotę 5.000 zł tytułem opłaty sądowej (w części od uiszczenia której powód był zwolniony – punkt VIII) i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.500 zł.

Powyższe orzeczenie Sąd Okręgowy oparł o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

M. D. (1) urodził się (...) Ukończył studia na Uniwersytecie (...), Wydział Nauk (...) i (...) na kierunku Finanse i Rachunkowość, uzyskując 5 lipca 2010 r. tytuł zawodowy licencjata, a następnie 15 lipca 2013 r. tytuł magistra. W latach 2009-2014 studiował na Wydziale (...) (...) Technologicznego w S. na kierunku budownictwo. Dnia 7 lipca 2014 r. uzyskał tytuł inżyniera.

W okresie od lipca 2012 r. do października 2013 r. M. D. (1) pracował jako asystent kierownika budowy w Z.W.U.B. (...) sp. z o.o.

Od 1 października 2014 r. do 23 lutego 2016 r. powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w Zakładzie (...), na stanowisku majstra robót budowlanych.

A. K. (1) od 2 listopada 2015 r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą Usługi (...). Przeważającym przedmiotem działalności (zgodnie z CEiDG) jest wynajem i zarządzanie nieruchomościami własnymi lub dzierżawionymi. Pozwana wskazała w CEiDG wyłącznie polskie adresy prowadzenia działalności gospodarczej (P., S.). Pełnomocnikiem pozwanej ujawnionym w CEiDG jest jej ojciec A. K. (2).

W dniu 2 maja 2016 r. powód zawarł z pozwaną – jako osobą prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą Usługi (...), umowę o pracę na okres próbny od 2 maja do 31 lipca 2016 r.

W umowie przewidziano, że pracownik będzie wykonywał pracę na stanowisku inżyniera budowy w obiektach należących do pracodawcy lub współpracujących z pracodawcą, położonych w P., S. lub miejscowości B. w Szwecji. Ustalono wynagrodzenie na poziomie 2.000 zł brutto, płatne miesięcznie z dołu w pierwszych trzech dniach nowego miesiąca, w miejscu wykonywania pracy. Zgodnie z punktem 2 umowy, przy wykonywaniu pracy poza miejscem zamieszkania pracownika, pracodawca miał zapewnić zakwaterowanie; przy wykonywaniu pracy w Szwecji pracodawca zobowiązał się zapewnić przejazd, zakwaterowanie i całodobowe wyżywienie. W umowie przewidziano wymiar czasu wynoszący 40 godzin tygodniowo, w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym. Na wykonywanym stanowisku pracy nie przewidziano pracy w godzinach nocnych. Czas pracy miał być dokumentowany listą obecności prowadzoną przez pracodawcę w miejscu wykonywania pracy.

Po zakończonym okresie próbnym strony zawarły w dniu 1 sierpnia 2016 r. umowę o pracę na czas nieokreślony. Umowa zawierała zapisy tożsame z wcześniejszą umową na okres próbny, z wyjątkiem następujących zapisów:

- w umowie przewidziano dodatkowo, że wynagrodzenie będzie zwiększane bez konieczności sporządzania aneksów, jeżeli na mocy obowiązujących przepisów zwiększy się wynagrodzenie minimalne,

- ustalono, że wynagrodzenie za normalny czas pracy (tj. 2.000 zł brutto) będzie płatne miesięcznie z dołu w pierwszych siedmiu dniach nowego miesiąca, w miejscu wykonywania pracy.

Pomiędzy powodem a stroną pozwaną – reprezentowaną przez pełnomocnika A. K. (2) doszło do ustnej modyfikacji umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę. Ustalono ustnie, że z tytułu pracy w P. powód będzie otrzymywał na początku zatrudnienia 3.500 zł netto, po miesiącu 4.000 zł netto, a po kilku miesiącach do 4.200 zł netto. Z kolei za pracę na terenie w Szwecji ustalono wynagrodzenie na poziomie 7.500 zł netto? miesięcznie.

M. D. (1) wysyłał A. K. (2) drogą mailową rozliczenia pobranych i otrzymanych zaliczek oraz ponoszonych kosztów, dotyczące poszczególnych miesięcy a obejmujące m.in. wynagrodzenie powoda. W zestawieniach tych z 2017 roku m.in. za miesiące maj, czerwiec, lipiec, sierpień podał swoje wynagrodzenie w wysokości 7.500 zł. Rozliczenia te przez wiele miesięcy - aż do końca września 2017 r. - nie były kwestionowane przez A. K. (2).

W czasie trwania stosunku pracy powód ustalił z pełnomocnikiem powódki A. K. (2), że okres przebywania na urlopie wypoczynkowym traktowany będzie jak praca w Polsce.

Inne warunki wynagradzania aniżeli te wynikające z umów pisemnych miały również inne osoby świadczące pracę na rzecz pozwanej. Część wynagrodzenia była im wypłacana „pod stołem” czyli bez stosownego opodatkowania i oskładkowania.

Powód w S. nadzorował prace remontowe hotelu (...) należącego do pozwanej, był odpowiedzialny za zakup materiałów, pozyskiwanie w imieniu pozwanej osób/firm, które będą wykonywać prace remontowe oraz wykonywał inne polecenia A. K. (2).

Powód pobierał z kasy tego hotelu pieniądze, z których miał pokryć koszty materiałów, paliwa, wypłat wynagrodzenia pracownikom fizycznym wykonującym remont. Nadto, z pieniędzy pobieranych z kasy miał pobierać swoje wynagrodzenie. Wynagrodzenie otrzymywał również przelewem od A. K. (1) lub A. K. (2). Wszystkie dokumenty źródłowe, które popierały jego wydatki były przekazywane do P. (faktury, paragony, rachunki), gdzie pozwana prowadzi swoją księgowość.

Każdy recepcjonista był uprawniony do wypłaty pieniędzy powodowi. P. B. – kierownik recepcji – informował telefonicznie A. K. (2) ile danego dnia pieniędzy wypłacono powodowi. Raporty kasowe były robione codziennie (były one przekazywane do P.).

M. D. (1) na terenie Szwecji nadzorował pracowników fizycznych wykonujących prace remontowe dot. nieruchomości pozwanej, jak również wykonywał bieżące polecenia A. K. (2).

Wszystkie prace wykonywane na rzecz pozwanej w Polsce i w Szwecji powód wykonywał w ramach stosunku pracy.

Powód na listach płac za okres od maja 2016 r. do marca 2017 r. kwitował odbiór wynagrodzenia od pozwanej w wysokości 2.000 zł brutto miesięcznie. Na listach płac za okresy późniejsze brak podpisu powoda.

M. D. (1) strona pozwana nie wypłaciła wynagrodzenia zasadniczego za okres od 1 października 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. w łącznej wysokości 32.003 zł brutto (22.500 zł netto).

Pracownicy fizyczni, których nadzorował w Szwecji powód, pracowali często w nadgodzinach, zazwyczaj ok. 10-12 godzin dziennie, niekiedy też pracę wykonywali w soboty i niedziele. Musieli oni pozostawać pod stałym nadzorem powoda.

W trakcie pracy w Szwecji powód świadczył pracę w nadgodzinach w wymiarze co najmniej:

- 20 godzin tygodniowo – w okresie od 20 do 23 kwietnia 2017 r.,
- po 35 godzin tygodniowo – w okresach: od 24 do 30 kwietnia, od 1 do 7 i od 8 do 14 maja 2017 r.,
- po 30 godzin tygodniowo – w okresach: od 15 do 20 maja 2017 r. i od 30 maja do 4 czerwca 2017 r.,
- po 35 godzin tygodniowo – w okresach: od 5 do 11, od 12 do 18, od 19 do 25 czerwca, od 26 czerwca do 2 lipca, od 23 (uwaga SA winno być: 2) lipca do 9 lipca, od 10 do 16 lipca, od 17 czerwca (uwaga SA winno być: lipca) do 23 lipca, od 24 do 30 lipca, od 31 lipca do 6 sierpnia, od 7 do 12, od 14 do 20, od 21 do 27 sierpnia, od 28 marca (uwaga SA winno być: sierpnia) do 3 września 2017 r.,

- 15 godzin tygodniowo – w okresie od 4 do 6 września 2017 r.,
- 30 godzin tygodniowo – w okresie od 19 września do 24 sierpnia (uwaga SA winno być: września) 2017 r.,
- po 35 godzin tygodniowo – w okresach: od 25 września do 1 października i od 2 do 8 października 2017 r.,
- 15 godzin tygodniowo – w okresie od 13 do 15 października 2017 r.,
- po 35 godzin tygodniowo – w okresach: od 16 do 22, od 23 do 29, od 30 października do 5 listopada, od 6 do 12, od 13 do 19, od 20 do 26, od 27 lipca (uwaga SA winno być: listopada) do 3 grudnia, od 4 do 10, od 11 do 17, od 18 do 24, od 25 do 31 grudnia 2017 r.,
- 25 godzin tygodniowo – w okresie od 1 do 5 stycznia 2018 r.

Powód nie był w stanie wskazać ile nadgodzin wynikało z przekroczenia normy dobowej pracy, a ile w związku z pracą w dni wolne, za które nie udzielono w zamian innych dni wolnych od pracy. W związku z tym wyliczono dodatki za pracę w godzinach w wysokości 50% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. W konsekwencji, niewypłacona powodowi należność za nadgodziny w tych okresach miesięcznych wynosi łącznie 80.111,30 zł netto.

Pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy powoda. Nie przedłożyła też dokumentów, z których wynikałoby, że zgłosiła w Szwecji fakt przebywania tam M. D. (1). Nie odprowadzono podatków w Szwecji od pracy powoda. Pozwany pracodawca nie występował też do ZUS o wydanie potwierdzenia polskiego ubezpieczenia dla pracownika pracującego w innym kraju UE. W aktach osobowych powoda brak orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy w charakterze inżyniera budowy, brak informacji o odbyciu szkolenia BHP.

Pozwana zgłosiła powoda do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wyłącznie jako pracownika podlegającego ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu, z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe po 2.000 zł oraz podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia zdrowotne w wysokości 1.725,80 zł.

A. K. (1) jako osoba fizyczna wynajmuje swoje nieruchomości na terenie Szwecji firmie (...), której prezesem jest jej ojciec, a pozwana jest jej udziałowcem.

Powód przebywając w Szwecji dokonywał zaopatrzenia na rzecz firmy (...). Kupował materiały, a następnie na podstawie przedstawionych paragonów zwracano mu pieniądze.

W trakcie trwania stosunku pracy powód uczęszczał na studia magisterskie w zakresie budownictwa (studia drugiego stopnia) na Wydziale (...) (...) (...) w S., kierunku budownictwo. W okresie od dnia 1 października 2017 r. do dnia 25 lutego 2018 r. korzystał z urlopu długoterminowego od zajęć dydaktycznych.

Powód 30 grudnia 2017 r. otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 2 maja 2016 r., z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Przebywał wówczas na terenie Szwecji. Jako powody wypowiedzenia wskazano:

„1. Brak jakiegokolwiek dokumentacji budowy podczas wykonywania remontu hotelu w S.. Nie powstała dokumentacja, z której wynika kto pracował, w jakich godzinach, co wykonywał i ile zarabiał. Nie dokumentowano odbiorów. Udokumentowane zgłoszenie robót do odbioru, a następnie ich udokumentowany odbiór, pozwoliły by obliczyć ile czasu zabrało wykonanie konkretnych prac. Tymczasem nie dokumentowano zarówno robót zanikających, jak i odbiorów końcowych. Zatem nie wykonywał Pan podstawowych obowiązków inżyniera budowy.

2. Nieumiejętne zarządzanie zespołem objawiające się brakiem dyscypliny pracy i brakiem troski o powierzone narzędzia.

3. Niewłaściwe przekazanie budowy na czas urlopu. A. M., który specjalnie został oddelegowany do S. nie otrzymał spisu pracowników pracujących na budowie, zakresu ich prac i nie został formalnie przedstawiony tym pracownikom jako ich przełożony w Pana zastępstwie. W efekcie podczas Pana urlopu pracownicy robili co chcieli i byli pozbawieni nadzoru. Fakt ten opóźnił remont i podniósł jego koszt.

4. Nieumiejętne zorganizowanie zespołu do prac w Szwecji. Do pracy przyjechało zbyt mało osób. Ograniczenie swojej roli do nadzoru nad dwuosobową brygadą, w sytuacji kiedy składała się ona z pracownika w pełni samodzielnego i jego jednego pomocnika, działa demoralizująco na pozostałe osoby zatrudnione na tej samej budowie.

5. Brak umiejętności efektywnego zagospodarowania swojego czasu podczas dnia pracy. Jeżeli doszło do niewłaściwego zorganizowania prac czysto budowlanych w Szwecji, z uwagi na brak pracowników, to należało lepiej wykorzystać swoją osobę do prac samodzielnych.

6. Brak pełnej współpracy z pełnomocnikiem firmy (...) objawiający się nie uzgadnianiem lub zbyt słabym uzgadnianiem powierzonych zadań.

7. Pozbawianie pracodawcy kontroli poprzez wykonywanie dużej części prac oraz korespondencji na komputerze własnym a nie firmowym.

8. Zbyt długie wdrażanie programów do obsługi hotelu i restauracji. Szczególnie niebezpieczne dla firmy było zbyt długie wdrażanie programu do obsługi i kontroli restauracji. Prace trwały kilka miesięcy zamiast kilku tygodni.

9. Nie wykonywanie prostych ale znaczących poleceń np. nie wykonano przez kilka tygodni polecenia polegającego na sprawdzeniu w odpowiednim urzędzie czy woda dostarczana przez gminę może być serwowana w restauracji bez konieczności dodatkowego jej uzdatniania. Polecenia nie wykonano do dnia dzisiejszego pomimo poinformowania, że od odpowiedzi zależą dalsze poważne decyzje inwestycyjne.”

Jednocześnie wskazano, że w okresie wypowiedzenia powód powinien wykorzystać zaległy i bieżący urlop wypoczynkowy, w terminie uzgodniony z pracodawcą. Pouczono też powoda, że przysługuje mu prawo do wniesienia odwołania do sądu w terminie 7 dni od otrzymania wypowiedzenia.

Powód wypowiedzeniem datowanym na dzień 5 stycznia 2017 r. (omyłka pisarska dot. roku tj. wskazanie 2017 roku zamiast 2018) wypowiedział pozwaną umowę o pracę zawartą w dniu 2 maja 2016 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia, z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, tj. poprzez brak wypłaty wynagrodzenia za pracę.

W odpowiedzi pozwana w piśmie z dnia 8 stycznia 2018 r. oświadczyła, iż uznaje za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę bez zachowania wypowiedzenia i żąda pojawienia się w pracy w B. i zakończenia rozpoczętych prac, a ponadto rozliczenia się z pobranej gotówki i sprzętów za okres od 1 grudnia 2016 r. do chwili obecnej. Zwróciła przy tym m.in. uwagę, że na wypowiedzeniu widnieje data 5 stycznia 2017 r., a doręczone zostało 5 stycznia 2018 r.

Wezwaniem do zapłaty datowanym na dzień 5 stycznia 2017 r. (omyłkowo wskazany rok 2017 zamiast 2018) M. D. (1) wezwał pozwaną do:

- wypłaty zaległego wynagrodzenia za pracę wykonywaną w Szwecji – w wysokości 22.500 zł netto,
- zwrotu poniesionych w imieniu pracodawcy wydatków w kwocie 10.443,53 zł,
- rozliczenia przysługującego mu wynagrodzenia z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego (w 2016 roku – wykorzystany urlop 7 dni; za 2017 rok – nie wykorzystany urlop; za 2018 rok – nie wykorzystany urlop); łącznie za 35 dni roboczych, tj. 7.000 zł netto,

- wypłaty odszkodowania liczonego zgodnie z dyspozycją art. 55 § 1¹ k.p. – tj. wynagrodzenia za 3 miesiące (w kwocie 4.200 zł netto za każdy miesiąc – z uwagi, iż w tym okresie nie przebywał na terytorium Szwecji),

w nieprzekraczalnym terminie 7 dni od dnia otrzymania niniejszego wezwania.

W odpowiedzi na wezwanie pismem z dnia 14 stycznia 2018 r. A. (uwaga SA winno być: A.) (...) oświadczył, że odmawia zapłaty kwot wyszczególnionych w wezwaniu. W uzasadnieniu podkreślił, że umowa o pracę nie przewidywała nadgodzin, a powód winien rozdzielić wynagrodzenie za pracę od wynagrodzeń ze zlecenia. Jak wskazał, nie jest problemem rozróżnienie obowiązków wykonywanych w ramach obowiązków inżyniera budowy od innych prac wykonywanych przez M. D. (1) np. remontu dachu, koszenia trawy, odśnieżania dróg wewnętrznych, wywożenie śmieci, praca na zmywaku, pomoc kelnerska. A. K. (2) podał, że podczas przebywania M. D. (1) w Szwecji nie zmieniał się ani zakres obowiązków powoda ani czas pracy określony w umowie. Powód miał jedynie możliwość dorabiania do pensji. A. K. (2) wskazał: „Na pracę poświęcał Pan około 75 godzin tygodniowo. Z tego 40 godzin w ramach umowy o pracę [...] Zatem nie wydaje mi się sporne, że pozostałe 35 godzin tygodniowo stanowiły zlecenia uregulowane przepisami Kodeksu cywilnego”.

Ubezpieczony nie składał pisemnych wniosków o udzielenie urlopu, ponieważ u pozwanej nie było takiej praktyki.

W trakcie zatrudnienia u pozwanej M. D. (1) wykorzystał łącznie 7 dni urlopu wypoczynkowego w roku 2016. Powód nie wykorzystał przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w wymiarze:

- 7 dni za rok 2016,

- 26 dni za rok 2017,

- 3 dni za rok 2018.

W dniu 16 sierpnia 2019 r. do Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wpłynęła sprawa z powództwa A. K. (1) przeciwko M. D. (1) o zapłatę. Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt VI P 27/19.

Po ustaleniu powyższego stanu faktycznego oraz na podstawie przepisów prawa niżej powołanych Sąd Okręgowy uznał, że powództwo okazało się w przeważającej mierze uzasadnione.

Najpierw odnosząc się do podniesionego przez pozwaną, z ostrożności procesowej, zarzutu potrącenia wierzytelności (pismo procesowe z dnia 13 września 2020 r.) sąd pierwszej instancji wskazał, iż zarzut ten nie mógł odnieść zamierzonego przez pozwaną skutku, bowiem podstawą zarzutu potrącenia może być tylko wierzytelność pozwanego z tego samego stosunku prawnego co wierzytelność dochodzona przez powoda, chyba że wierzytelność pozwanego jest niesporna lub uprawdopodobniona dokumentem nie pochodzącym wyłącznie od pozwanego (art. 203¹ § 1 k.p.c.). Zgodnie zaś z dyspozycją art. 203¹ § 2 k.p.c., pozwany może podnieść zarzut potrącenia nie później niż przy wdaniu się w spór co do istoty sprawy albo w terminie dwóch tygodni od dnia, gdy jego wierzytelność stała się wymagalna.

Jednocześnie Sąd Okręgowy wyjaśnił, że powyższe przepisy określające warunki formalne skutecznego zgłoszenia zarzutu potrącenia w procesie zostały wprowadzone w związku z nowelizacją k.p.c., ustawą z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r., poz. 1469). Zgodnie zaś z przepisem przejściowym tej ustawy tj. art. 9 ust. 2, do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie ustawy stosuje się przepisy ustawy zmienianych w art. 1 i art. 5, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Z uwagi na to, iż zarzut potrącenia jest formą dochodzenia roszczenia zrównaną w skutkach z powództwem, podlega on wymaganiami stawianym wobec pozwu co do określenia żądania, przytoczenia okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie oraz wskazania dowodów. Zgłaszając zatem zarzut potrącenia pozwany powinien określić wierzytelność kwotowo, wskazać, z jakiego jest tytułu, przytoczyć okoliczności faktyczne stanowiące jej podstawę oraz

zgłosić dowody istnienia wierzytelności, określając precyzyjnie zakres dowodzenia (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 kwietnia 2009 r., I CSK 487/08 oraz w wyroku z dnia 18 kwietnia 2000 r., III CKN 720/98).

Sąd Okręgowy miał na uwadze, że pozwana zgłosiła zarzut potrącenia uznanej wierzytelności powoda dochodzonej w niniejszym postępowaniu z wierzytelnością pozwanej dochodzoną przez nią wobec M. D. (1) przed Sądem Okręgowym w Szczecinie VI Wydziałem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt VI P 27/19, w kwocie 298.887,54 zł. W uzasadnieniu wskazała, że przez cały okres zatrudnienia M. D. (2) pobrał od pracodawcy w ramach zaliczek łączną kwotę co najmniej 468.819,26 zł. Od powyższej kwoty odjęte zostały rozliczone dokumentami źródłowymi zaliczki tj. kwota 136.112,16 zł oraz miesięczne wynagrodzenie pozwanego w wysokości 1.458,48 zł netto i ekwiwalent za urlop. Łącznie tytułem pobranej zaliczki nierozliczonej do dnia dzisiejszego pozostała zatem kwota 298.887,54 zł.

W ocenie tego Sądu pozwana nie wykazała istnienia wierzytelności, która mogłaby podlegać ewentualnemu potrąceniu. Za niewystarczające uznać należy samo wskazanie jaką kwotę zaliczek M. D. (1) pobrał od pracodawcy, w sytuacji gdy wszystkie dowody zakupów wykonywanych przez powoda na rzecz pozwanej przesyłane były do centrali w P., powód rozliczał się z pracodawcą drogą mailową (do września 2017 r. rozliczenia te nie były przez pozwaną w żaden sposób kwestionowane), a innego sposobu rozliczeń nie przyjęto. Prowadzenie w takiej sytuacji dowodów z księgowości pozwanej miało się z celem. Zwłaszcza, że istnieje uzasadniona wątpliwość czy dokumentacja ta prowadzona była w sposób rzetelny, przez co jest niewiarygodna i w konsekwencji nie można na jej podstawie czynić miarodajnych ustaleń. Strona pozwana do września 2017 r. przyjmowała wysyłane drogą mailową rozliczenia powoda, w tym rozliczenia dotyczące czasu pracy pracowników w Szwecji, będące często odręcznymi notatkami, co do których istnieje wątpliwość czy mogły być podstawą do księgowania. Jednocześnie, inni świadkowie słuchani w sprawie (M. W. i M. K.) wskazywali na praktykę zaniżania oficjalnie otrzymywanego wynagrodzenia (takie kwoty wskazywano dla celów podatkowych i składkowych) i wypłaty pozostałej części netto „po stołem”. Zdaniem sądu meriti możliwość dokonywania ustaleń w oparciu o dokumentację księgową pozwanej dla potrzeb procesu cywilnego była by możliwa dopiero po ewentualnej kontroli przez organy skarbowe i ZUS prawidłowości jej prowadzenia, w ramach której, m.in. przesłuchano by pracowników i zleceniobiorców (także byłych), co do ewentualnie panujących u pozwanej praktyk.

Poza tym w świetle brzmienia art. 203¹ § 2 k.p.c., sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że strony pozostają w sporze od stycznia 2018 r., a zarzut potrącenia został zgłoszony dopiero we wrześniu 2020 r. Ustawowy termin na zgłoszenie przedmiotowego zarzutu nie został wobec tego zachowany.

Nadto Sąd Okręgowy zaznaczył, że pismo procesowe zawierające zarzut potrącenia zostało sporządzone przez pełnomocnika pozwanej. Pełnomocnictwo procesowe o zakresie wymaganym przez art. 91 k.p.c. nie uprawnia natomiast pełnomocnika do odbierania w imieniu pracodawcy materialnoprawnego oświadczenia o potrąceniu wierzytelności (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 października 2007 r., V CSK 171/07). W orzecznictwie przyjmuje się, że nie można domniemywać rozszerzająco, iż pozwana w sposób dorozumiany upoważniła swojego pełnomocnika procesowego do składania w jej imieniu oświadczeń prawnokształtujących. Do składania oświadczeń tego typu konieczne jest pełnomocnictwo szczególne (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 29 maja 2013 r., I ACa 89/13). W świetle powyższego sąd meriti nie uznał, iż doszło do złożenia oświadczenia o potrąceniu, albowiem pozwana nie wykazała, że reprezentujący ją pełnomocnik był uprawniony do złożenia takiego oświadczenia. Nadto, pełnomocnik powoda nie został umocowany do odbioru tego typu oświadczeń woli.

Przechodząc do oceny pierwszego z roszczeń powoda tj. żądania wypłaty wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 22.500 zł (3 x 7.500 zł), za okres pracy od października 2017 r. do grudnia 2017 r., Sąd Okręgowy uznał przedmiotowe roszczenie za zasadne.

Sąd podniósł, że art. 94 pkt 5 k.p. stanowi, iż pracodawca jest obowiązany terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (art. 85 § 1 k.p.). Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (art. 85 § 2 k.p.).

Sąd pierwszej instancji przyjął, że strona pozwana nie wykazała, iż wywiązała się z tego obowiązku. Pozwana podnosiła, iż powód otrzymywał zaliczki, które miały być przeznaczone na pokrycie kosztów remontu, kosztów związanych z wykonywaniem zadań służbowych, a także na wypłatę wynagrodzenia. Zdaniem pozwanej powód otrzymał od pracodawcy kwotę, która wystarczałaby na pokrycie spornych wynagrodzeń. Dodatkowo kwestionowała by kiedykolwiek doszło do uzgodnienia wysokości wynagrodzenia powoda za pracę na poziomie 4.200 zł netto (za pracę w Polsce) i 7.500 zł netto (za pracę w Szwecji). Jak wskazywała wysokość wynagrodzenia wynosiła 2.000 zł. Jednakże nie przedstawiła w tym zakresie wiarygodnych dowodów (za takie, w kontekście całości zgromadzonego materiału dowodowego, nie uznano zawartych na piśmie umów o pracę).

Natomiast sąd pierwszej instancji zaznaczył, że do obowiązków pracodawcy należy m.in. prowadzenie i przechowywanie w postaci papierowej lub elektrycznej dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (art. 94 pkt 9a k.p.). Z obowiązku tego na gruncie sporu przed sądem pracy wynikają wyłącznie konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, że faktycznie wypłacił pracownikowi należne wynagrodzenie. Przy czym, sąd meriti podzielił stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w wyroku z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, w którym wskazano, iż pracodawca, który nie prowadzi list obecności, list płac, ani innej dokumentacji ewidencyjnej czasu pracy pracownika i wypłaconego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego pozwana nie dowiodła, iż z obowiązku, o którym mowa wyżej wywiązała się. Dokumentacja pracownicza zaprezentowana przez pozwaną była prowadzona w sposób nierzetelny i wybiórczy. Nie mogła stanowić bazy do pewnych, jednoznacznych ustaleń. Co prawda pozwana przedstawiła listy płac za okres od października 2017 r. do grudnia 2017 r., jednakże Sąd ten zwrócił uwagę, że z przedstawionego materiału dowodowego wynika, iż M. D. (1) sygnował listy płac sporządzane przez pracodawcę do marca 2017 r. Późniejsze listy płac, w tym listy dotyczące okresu spornego, nie są opatrzone podpisem powoda. Brak jest zatem dowodu potwierdzenia przez powoda odebrania spornych wynagrodzeń. Jednocześnie sąd meriti podkreślił, że pozwana nie stawiała się na wezwanie Sądu, chociaż została wezwana pod rygorem pominięcia dowodu z jej wyjaśnień. Natomiast opieranie się wyłącznie na zeznaniach świadka A. K. (2), który twierdził, że należne powodowi wynagrodzenie zostało wypłacone, byłoby niewystarczające. Poza tym oceniając wiarygodność tego świadka Sąd miał na uwadze, iż jest ojcem A. K. (1) i jej pełnomocnikiem w prowadzonej działalności gospodarczej, stąd jest bezpośrednio zainteresowany korzystnym dla pozwanej rozstrzygnięciem sprawy.

Zatem Sąd Okręgowy uznał, że w analizowanej sprawie można, w zakresie wysokości należnego wynagrodzenia przyjąć, iż powód faktycznie umówił się z pełnomocnikiem działającym w imieniu pozwanej na wyższe wynagrodzenie od tego, które wskazywała pisemna umowa o pracę, powielane na listach płac. Opierając się na zgromadzonym materiale dowodowym Sąd doszedł do przekonania, iż rzeczywiście z tytułu pracy powoda na terenie Szwecji na rzecz powódki (uwaga SA winno być: pozwanej) przysługiwało mu wynagrodzenie w wysokości 7.500 zł netto. Ubezpieczony składając wyjaśnienia, po pouczeniu o odpowiedzialności karnej i po odebraniu przyrzeczenia {Sąd, mając na uwadze argumentację pozwanej co do faktycznego przywłaszczenia przez pozwanego - uwaga SA winno być: powoda - znacznych środków i nie rozliczenia się z nich z powódką - uwaga SA winno być: pozwaną - zamierzał w tym samym rygorze przesłuchać powódkę (uwaga SA winno być: pozwaną) i w zależności od treści ich zeznań, zawiadomić organy ścigania o możliwości składania fałszywych zeznań przez jedną ze stron} podał, iż w spornym okresie jego wynagrodzenie zasadnicze z tytułu pracy na rzecz pozwanej świadczony na terenie Szwecji wynosiło 7.500 zł netto. M. D. (1) wskazał, bowiem, że pomiędzy powodem a pełnomocnikiem pozwanej doszło do ustnej modyfikacji umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę. Ustalono, że z tytułu pracy w P. powód będzie otrzymywał na początku zatrudnienia 3.500 zł netto, po miesiącu wynagrodzenie to wzrosło do 4.000 zł netto, a następnie do 4.200 zł netto. Z kolei za pracę na terenie w Szwecji ustalono wynagrodzenie na poziomie 7.500 zł miesięcznie.

Sąd Okręgowy miał na uwadze, że wyjaśnienia powyższe znajdują pokrycie w materiale dowodowym w postaci wydruków wiadomości e-mail. M. D. (1) wysyłał bowiem A. K. (2) tą drogą rozliczenia kosztów dotyczące

poszczególnych miesięcy, obejmujące m.in. wynagrodzenie powoda. W zestawieniach tych z 2017 roku m.in. za miesiące maj, czerwiec, lipiec, sierpień podał swoje wynagrodzenie w wysokości 7.500 zł. Rozliczenia te przez wiele miesięcy - aż do końca września 2017 r. - nie były kwestionowane przez A. K. (2). Trudno zatem przyjąć, iż pozwana długookresowo akceptowała fakt wypłacania powodowi zawyżonego wynagrodzenia.

Dodatkowo, opierając się na zasadach logiki i doświadczenia życiowego Sąd ten przyjął, że mało prawdopodobnym jest by powód, będąc od lipca 2014 r. inżynierem budownictwa i posiadający już pewne doświadczenie w takiej pracy, zdecydował się na świadczenie pracy w Polsce, a tym bardziej w Szwecji (przy pokryciu przez pracodawcę kosztów przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia), za wynagrodzeniem 2.000 zł brutto. Jest to wysoce wątpliwe biorąc pod uwagę zakres obowiązków powoda, jego dyspozycyjność oraz panujący już w tym okresie boom budowlany w Polsce i brak rąk do pracy (masowo polscy przedsiębiorcy zaczęli korzystać z pracowników zza wschodniej granicy). Co więcej, wynagrodzenie zdecydowanie odbiegało od stawek wynagrodzenia osób pracujących w budownictwie na terenie Polski i Szwecji.

Wprawdzie w odpowiedzi na pozew pozwana wskazała, że o pracę powierzoną powodowi za najniższe wynagrodzenie w kraju miało ubiegać się kilka osób, jednakże nie wskazano na tę okoliczność jakiegokolwiek dowodu.

Nadto Sąd Okręgowy miał na uwadze, że również z zeznań świadków wynika, iż występowały rozbieżności między wynagrodzeniem rzeczywiście wypłacanym pracownikom pozwanej, a tym ujawnionym w dokumentacji księgowej. Pozwana prawdopodobnie prowadziła w tym zakresie podwójną księgowość. Świadek P. M. (1) wprost podała, że „premie były płacone pod stołem i wynagrodzenie też było dużo wyższe niż w umowie”. Świadek M. W. (2) potwierdził, że kwoty wynagrodzenia, których odbiór kwitował odbiegały od wynagrodzenia faktycznie pobranego. Jak wskazał, w deklaracjach PIT-11 sporządzonych przez pracodawcę były zadeklarowane jego zarobki w wysokości dużo niższej, aniżeli rzeczywiście pobrane. Praktykę tę potwierdzają także zeznania świadka M. K. (2), która również potwierdziła, że kwitowała na rachunkach odbiór kwot zaniżonych, a realnie otrzymywała kwoty dużo wyższe.

Reasumując sąd pierwszej instancji uznał, że z powyższego wynika, iż zdarzało się, że kwoty wynagrodzeń, które otrzymywały osoby świadczące pracę na rzecz A. K. (1), nie były kwotami, na które opiewały zwarte z nimi umowy. Część wynagrodzenia, przekraczająca wynagrodzenie wskazane w umowie, była im wypłacana w formie gotówkowej – bez jakiegokolwiek ewidencjonowania, tzw. „wynagrodzenie pod stołem”.

Przy czym, Sąd nie znalazł podstaw by odmówić wiarygodności zeznaniom wskazanych świadków, ponieważ były one spójne i logiczne, korespondowały z wyjaśnieniami złożonymi przez powoda. Wydruki wiadomości e-mail potwierdzają wersję przedstawioną przez powoda, a strona powodowa (uwaga SA winno być: pozwana) nie przedstawiła przeciwdowodu, pomimo zobowiązania na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2019 r.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy uznał, iż pozwana nie dopełniła ciężącego na niej obowiązku wypłaty M. D. (1) wynagrodzenia za pracę, dlatego zasądził na rzecz powoda zaległe wynagrodzenie netto z odsetkami liczonymi:

- od kwoty 7.500 zł od 8 listopada 2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 7.500 zł od 8 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 7.500 zł od 6 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty (pkt II wyroku).

W rezultacie skoro pozwana nie wypłaciła powodowi tego wynagrodzenia za pracę, tym samym powód był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika i w konsekwencji - co do zasady – sąd pierwszej instancji uznał także roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania w trybie art. 55 § 1¹ k.p. za uzasadnione.

Omawiając rozstrzygnięcie w tym zakresie Sąd Okręgowy wskazał, że brak wypłaty wynagrodzenia, czy opóźnienie w wypłacie naraża pracodawcę na odpowiedzialność przewidzianą w przepisach prawa. Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p.

pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. W myśl art. 55 § 2 k.p. oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że w wypowiedzeniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dnia 5 stycznia 2018 r. M. D. (1) jako przyczynę wypowiedzenia podał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika w postaci braku wypłaty wynagrodzenia za pracę.

Sąd miał na uwadze, że w ugruntowanym orzecznictwie przyjmuje się, iż przesłanką rozwiązania umowy o pracę na mocy art. 55 § 1¹ k.p. jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w wysokości zaniżonej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2019 r., II PK 143/18). Z kolei, w wyroku z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, Sąd Najwyższy przyjął, że pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całego należnego wynagrodzenia, narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, nawet jeśli niepozyskanie środków finansowych na ten cel było przezeń niezawinione. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków oznacza bezprawne działanie lub zaniechanie pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy. Nadto w judykaturze akcentuje się, że „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków”, o którym mowa w analizowanym przepisie winno dodatkowo nieść zagrożenie dla istotnych interesów pracownika. Powtarzalne zachowanie pracodawcy polegające na niewypłaceniu powodowi należnego wynagrodzenia niewątpliwie w ocenie Sądu rzutowało na istotny interes M. D. (1). Sąd meriti uwzględnił także stanowisko Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 2 sierpnia 2017 r., II PK 153/16, wyjaśnił, iż wobec braku dodatkowych określeń w art. 55 § 1¹ k.p. oraz przy uwzględnieniu, że przepis ten przyznaje pracownikowi odszkodowanie w ustawowo określonej i niezależnej od rzeczywistej szkody wysokości, należy przyjąć, iż w przypadku umowy na czas nieokreślony – taka umowa łączyła właśnie M. D. (1) z pozwaną – odwołuje się on do określenia okresu wypowiedzenia ustalonego w art. 36 § 1 k.p. Z kolei według art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd Okręgowy wskazał, że powód zawarł z pozwaną stosunek pracy 2 maja 2016 r., stąd w dacie złożenia wypowiedzenia umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (5 stycznia 2017 r.) legitymował się stażem pracy w wymiarze 1 roku, 8 miesięcy i 4 dni. Mógł zatem ubiegać się o odszkodowanie w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia za pracę tj. jak wyżej ustalono 4.200 zł.

Podsumowując sąd pierwszej instancji uznał, że w realiach niniejszej sprawy zaistniały przesłanki do wypłaty powodowi odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1¹ k.p. Pozwana nie wypłacając powodowi w terminie wynagrodzenia za pracę naruszyła podstawowy obowiązek pracodawcy wymieniony w art. 94 pkt 5 k.p., a wypowiedzenie powoda zostało sporządzone w odpowiedni sposób tj. w formie pisemnej, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Powód zachował też termin do złożenia przedmiotowego wypowiedzenia, ponieważ złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w ciągu miesiąca od dnia ostatniego naruszenia obowiązku przez pracodawcę. Odszkodowanie, którego domagał się powód tj. kwoty 12.600 zł (4.200 zł x 3 miesiące), Sąd jednak ograniczył do kwoty 4.200 zł, z przyczyn przedstawionych w poprzednim akapicie.

Zdaniem tego Sądu bez znaczenia dla powyższych ustaleń pozostawało to, że pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę w dniu 28 grudnia 2018 r., ponieważ wypowiedzenie to nie było zwolnieniem dyscyplinarnym, a zostało złożone z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Powód mógł zatem złożyć w dniu 5 stycznia 2017 r. (uwaga SA winno być: 2018 r.) wypowiedzenie (uwaga SA winno być: oświadczenie o rozwiązaniu) umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., pozostawał bowiem nadal w stosunku pracy.

Odsetki od odszkodowania zostały zasądzone od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanej odpisu pozwu, bowiem Sąd uznał, że z momentem doręczenia pozwu pozwany został wezwany do zapłaty odszkodowania. Powództwo o odsetki za okres wcześniejszy oddalono.

Z przedstawionych powyższej względów, Sąd Okręgowy w punkcie IV wyroku zasądził od pozwanej na rzecz M. D. (1) kwotę 4.200 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od 20 marca (siedem dni od doręczenia odpisu pozwu) do dnia zapłaty - tytułem odszkodowania za rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, a w pozostałym zakresie powództwo o odszkodowanie oddalił.

Następnie sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że wobec cofnięcia pozwu w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy postępowanie w tym przedmiocie na podstawie art. 355 k.p.c. zostało umorzone w punkcie I wyroku, bowiem Sąd uznał, że cofnięcie pozwu w tej części nie narusza słusznego interesu powoda jako pracownika (art. 469 k.p.c.).

Odnośnie żądania zasądzenia wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach Sąd Okręgowy wskazał, że podstawę prawną tego roszczenia stanowił przepis art. 151¹ k.p., zgodnie z którym za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

w nocy,

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

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

50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1 (art. 151¹ § 1 k.p.).

Wskazany wyżej dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 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 (art. 151¹ § 2 k.p.).

Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzgowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia (art. 151¹ § 3 k.p.).

Z kolei, w art. 151² § 1-3 k.p. ustalono, że w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może mu udzielić w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy, udzielenie czasu wolnego może nastąpić także bez takiego wniosku i w takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, co nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. W tych przypadkach pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zaś zgodnie z art. 129 § 1 k.p. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w oparciu o dostępny materiał dowodowy w analizowanym postępowaniu należało przyjąć, iż powód pracował w spornym okresie u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy, obowiązywała go 8 godzinna dobową normą czasu pracy i przeciętnie 40-godzinna w pięciodniowym tygodniu pracy w 3 – miesięcznym okresie rozliczeniowym.

Natomiast pozwana swoją linię obrony oparła na tym, iż okoliczność pracy powoda w nadgodzinach nie została w żaden sposób udowodniona. Sąd meriti nie zgodził się ze stanowiskiem pozwanej wskazując, że to pracodawca, a nie pracownik organizuje proces pracy w zakładzie pracy, jest odpowiedzialny za właściwe prowadzenie dokumentacji pracowniczej, w tym ewidencje czasu pracy i to on na zasadzie ryzyka ponosi konsekwencje swoich decyzji, względnie bezczynności. Zdaniem tego Sądu, to pozwany pracodawca był zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy, a w szczególności ewidencjonowania pracy w godzinach nadliczbowych. Takowej – jak wykazało niniejsze postępowanie - nie było. To z kolei wpłynęło na kwestię dowodzenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez powoda. Wprawdzie nie ma wątpliwości, że zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie sąd pierwszej instancji podkreślił, że zgodnie z art. 94 pkt 9a k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy, a jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika - naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt 6 k.p.). Dokumentacja ta w pewnym zakresie stanowi potwierdzenie wywiązywania się pracodawcy z ciężących na nim, a wynikających z konkretnego stosunku pracy, obowiązków względem danego pracownika. Również fakt przyznania ekwiwalentnego czasu wolnego od pracy powinien być odzwierciedlony w prowadzonej przez pracodawcę dokumentacji. Brak dokumentacji czy też zaniedbania w jej prowadzeniu przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu. Pracodawca ma w takich razach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował. Brak ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych lub nieprawidłowe jej prowadzenie obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika.

W tych okolicznościach w ocenie Sądu Okręgowego nie można obciążać pracownika konsekwencjami faktu, iż sam ewidencjonował swoje godziny pracy, gdyż był to obowiązek zakładu. Zatem to na pracodawcy ciążył obowiązek wykazania, że powód nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych, której to powinności strona pozwana nie zadośćuczyniła. Obiektywnym dowodem na tę okoliczność mogła być jedynie dokumentacja pracownicza, w sposób rzetelny i zgodny z prawdą stwierdzająca ilość faktycznie przepracowanych przez powoda godzin. Konsekwencją braku powoływanej dokumentacji, czy też nierzetelności jej prowadzenia, jest powstanie po stronie pracownika możliwości udowodnienia wszelkimi sposobami tego, że pracował w godzinach nadliczbowych, w tym za pomocą dowodów z zeznań świadków, czy też własnoręcznie prowadzonej dokumentacji.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że powyższe rozważania potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 197/11, w którym wskazano, iż w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż 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.

Sąd pierwszej instancji opierając się na zgromadzonym w niniejszej sprawie materiale dowodowym nie miał wątpliwości do tego, że pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy. Twierdzenia powoda w zakresie wskazywanego przez niego rzeczywistego czasu pracy w spornym okresie nie zostały w żaden sposób podważone przez pracodawcę. Powód uprawdopodobnił zaś, że wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych i że była realna potrzeba wykonywania

tej pracy na rzecz pozwanego pracodawcy. Powód przedstawił zestawienie nadgodzin i złożył wyjaśnienia pokrywające się z tym zestawieniem. Nadto, świadek M. W. (2), który również pracował w tym samym miejscu co powód w Szwecji, potwierdził wersję powoda wskazując, że pracownicy zatrudnieni w Szwecji pracowali po 10-12 godzin dziennie, niekiedy w soboty, a w razie potrzeby również w niedzielę. Jak wskazał świadek, powód stale nadzorował jego pracę oraz pracę pozostałych pracowników fizycznych w Szwecji. Zeznania tego świadka zbieżne są z wyjaśnieniami złożonymi przez powoda.

Nadto sąd meriti miał na uwadze, że materiał ze źródeł osobowych koreluje z materiałem z dokumentów, a mianowicie z pismem A. K. (2) z dnia 14 stycznia 2018 r., zawierającym odpowiedź na wezwanie do zapłaty, w którym A. K. (2) wskazał, że „Na pracę poświęcał Pan około 75 godzin tygodniowo”. A. K. (2) potwierdził tym samym fakt świadczenia pracy w nadgodzinach. Posiadał wiedzę na temat tego ile godzin powód poświęcił na pracę. Pozwana nie zaoferowała przy tym dowodów na to by powód mógł świadczyć pracę w nadgodzinach, w ramach innej umowy, aniżeli umowa o pracę.

Sąd Okręgowy uwzględnił, że powód przedstawił zestawienie pracy w godzinach nadliczbowych, z którego wynikało, iż w trakcie pracy w Szwecji świadczył pracę w nadgodzinach w wymiarze co najmniej:

- 20 godzin tygodniowo – w okresie od 20 do 23 kwietnia 2017 r.,
- po 35 godzin tygodniowo – w okresach: od 24 do 30 kwietnia 2017 r., 1 do 7 maja 2017 r., od 8 do 14 maja 2017 r.,
- po 30 godzin tygodniowo – w okresach: od 15 do 20 maja 2017 r. i od 30 maja do 4 czerwca 2017 r.,
- po 35 godzin tygodniowo – w okresach: od 5 do 11 czerwca 2017 r., od 12 do 18 czerwca 2017 r., od 19 do 25 czerwca 2017 r., od 26 czerwca do 2 lipca 2017 r., od 23 (uwaga SA winno być: 3) do 9 lipca 2017 r., od 10 do 16 lipca 2017 r., od 17 do 23 lipca 2017 r., od 24 do 30 lipca 2017 r., od 31 lipca do 6 sierpnia 2017 r., od 7 do 12 sierpnia 2017 r., od 14 do 20 sierpnia 2017 r., od 21 do 27 sierpnia 2017 r., od 28 marca (uwaga SA winno być: sierpnia) do 3 września 2017 r.,
- 15 godzin tygodniowo – w okresie od 4 do 6 września 2017 r.,
- 30 godzin tygodniowo – w okresie od 19 września do 24 sierpnia (uwaga SA winno być: września) 2017 r.,
- po 35 godzin tygodniowo – w okresach: od 25 września do 1 października 2017 r. i od 2 do 8 października 2017 r.,
- 15 godzin tygodniowo – w okresie od 13 do 15 października 2017 r.,
- po 35 godzin tygodniowo – w okresach: od 16 do 22 października 2017 r., od 23 do 29 października 2017 r., od 30 października do 5 listopada 2017 r., od 6 do 12 listopada 2017 r., od 13 do 19 listopada 2017 r., od 20 do 26 listopada 2017 r., od 27 lipca (uwaga SA winno być: listopada) do 3 grudnia 2017 r., od 4 do 10 grudnia 2017 r., od 11 do 17 grudnia 2017 r., od 18 do 24 grudnia 2017 r., od 25 do 31 grudnia 2017 r.,
- 25 godzin tygodniowo – w okresie od 1 do 5 stycznia 2018 r.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego sąd pierwszej instancji dał wiarę powyższemu zestawieniu. Przy takich ustaleniach - w konsekwencji - Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu obliczania wynagrodzeń P. D. (1), celem ustalenia wysokości należnego powodowi wynagrodzenia z pracą w nadgodzinach za okres od 1 stycznia 2017 r. do 5 stycznia 2018 r., w wymiarze przedstawionym w tabeli znajdującej się na k. 6 akt sprawy, w dwóch wariantach, tj. przy przyjęciu, że wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 2.000 zł brutto i wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 7.500 zł netto. Przy czym, Sąd zlecił biegłemu by przyjął, iż w pozostałych okresach od 1 stycznia 2017 r. do 5 stycznia 2018 r. nie wymienionych w tabeli znajdującej się na k. 6 akt sprawy, tj. w okresach pracy w Polsce powód pracował w wymiarze 8 godzin dziennie i nie otrzymał dni wolnych w zamian za pracę w nadgodzinach.

Z uwagi na to, iż powód nie był w stanie wskazać ile nadgodzin wynikało z przekroczenia normy dobowej pracy, a ile w związku z pracą w dni wolne, za które nie udzielono w zamian innych dni wolnych od pracy, dodatki za

pracę biegły wyliczył w wysokości 50% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. W rezultacie biegły ustalił, że niewypłacona powodowi należność za nadgodziny we wskazanych wyżej okresach miesięcznych wynosi:

- w wariantcie pierwszym – łącznie 21.378,57 zł brutto,

- w wariantcie drugim – łącznie 80.111,30 zł netto.

Zdaniem Sądu Okręgowego opinia sporządzona przez P. D. (2), okazała się w pełni miarodajna dla dokonania ustaleń w zakresie wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie Sąd podkreślił, że biegły w opinii w sposób jasny, logiczny i wyczerpujący wskazał sposób wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zatem na podstawie opinii biegłego Sąd ten ustalił, że należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych to 80.111,30 zł netto tj. wynagrodzenie w wariantcie drugim. Sąd przyjął wariant drugi, ponieważ jak już wyżej wskazano, ustalono w toku postępowania, iż wynagrodzenie zasadnicze powoda z tytułu pracy na terenie Szwecji opiewało na kwotę 7.500 zł netto.

Ponieważ powód tytułem pracy w nadgodzinach żądał od pozwanej zapłaty 79.017,86 zł netto, taką kwotę wraz z odsetkami sąd pierwszej instancji zasądził mając na uwadze, iż na podstawie art. 477¹ k.p.c. i 321 k.p.c. Sąd jest związany żądaniem zgłoszonym przez stronę i nie może orzekać ponad żądanie. W tej sytuacji Sąd, nie mogąc wyjść ponad żądanie orzekł zgodnie z żądaniem pozwu i zasądził na rzecz powoda od strony przeciwnej w punkcie III wyroku kwotę 79.017,86 zł netto wraz z odsetkami liczonymi od dnia następnego po dniu wymagalności wynagrodzenia za pracę za dany miesiąc. O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd Okręgowy uznał także za zasadne roszczenie powoda o zasądzenie kwoty 7.000 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za 35 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za lata 2016-2018. Sąd ten ustalił, że powodowi za te lata przysługiwał urlop w wymiarze po 26 dni (suma okresu studiów, zatrudnienia u poprzednich pracodawców i u pozwanej wynosi ponad 10 lat). Z kolei, z ustaleń faktycznych wynikało, że w spornym okresie zatrudnienia powód nie wykorzystał w naturze należnego mu urlopu wypoczynkowego we wskazanym wymiarze. Powód nie otrzymał także z tego tytułu wypłaty ekwiwalentu pieniężnego.

Sąd meriti dał wiarę wyjaśnieniom powoda w tym zakresie, zwłaszcza, że pracodawca nie wykazał, że taki urlop został powodowi udzielony.

W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikami przysługuje ekwiwalent pieniężny (art. 171 § 1 k.p.). Zgodnie zaś z treścią art. 172 k.p., za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakiego by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. Przy czym, szczegółowe zasady obliczania wysokości wynagrodzenia urlopowego określone zostały w rozporządzeniu MPiPS z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. nr 2, poz. 14 ze zm.).

Zatem wysokość należnego powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop sąd pierwszej instancji ustalił na podstawie wyliczeń powoda, który – przyjmując dla potrzeb wyliczenia jego wysokości wynagrodzenie w wysokości 4.200 zł netto - zażądał z tego tytułu 7.000 złotych. Wyliczenie należnego powodowi ekwiwalentu zostało przedłożone w piśmie jego pełnomocnika z dnia 17 czerwca 2021 r. i spełnia wymagania wskazane w przepisach przywołanego rozporządzenia. Przy czym, Sąd wyjaśnił, iż w zakresie przewyższającym żądanie 7.000 zł nie doszło do rozszerzenia żądania powoda, pomimo, że kwota ekwiwalentu wynikająca z jego obliczeń była wyższa.

W konsekwencji Sąd Okręgowy orzekł o omawianym żądaniu w pkt. V wyroku, przyjmując, że dzień 6 stycznia 2018 r. był pierwszym dniem po ustaniu stosunku pracy i to w tym dniu roszczenie powoda stało się wymagalne, co znalazło swoje odzwierciedlenie w orzeczeniu w zakresie daty wymagalności należnych powodowi odsetek.

Ponadto Sąd ten orzekł o kosztach postępowania w pkt. VI wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 100 k.p.c. (powód uległ bowiem pozwanej w niewielkim stopniu). Na koszty te złożyły się: opłata sądowa uiszczona przez powoda w kwocie 1.056 zł, wynagrodzenie pełnomocnika powódki (uwaga SA winno być: powoda) ustalone na podstawie przepisów § 2 pkt. 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 (kwota $5.400 \times 75\% = 4.050$ zł), § 9 ust. 1 pkt. 1 per analogiam (180 zł) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800), powiększone o opłatę od pełnomocnictwa (17 zł).

Dalej sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że orzeczenie zawarte w pkt. VIII wyroku oparto o treść art. 13 ust. 1 w zw. z art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (według stanu prawnego na dzień złożenia pozwu), a zawarte w pkt. IX wyroku oparto o treść art. 477² § 1 k.p.c.

Z kolei w pkt. VII wyroku orzeczono o oddaleniu roszczenia powoda w zakresie odszkodowania ponad kwotę 4.200 zł oraz w zakresie żądania zasądzenia kwoty 10.210,91 zł tytułem zwrotu poniesionych wydatków.

Odnosnie żądania zwrotu poniesionych wydatków Sąd Okręgowy wskazał na brak precyzyjnego ich udokumentowania przez stronę reprezentowaną przez zawodowego pełnomocnika. W konsekwencji Sąd uznał, że strona powodowa nie sprostała obowiązkowi wyartykułowanemu w art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c.

Sąd pierwszej instancji wyjaśnił przy tym, że przy rozpoznawaniu sprawy na podstawie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego rzeczą sądu nie jest zarządzanie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzania z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Obowiązek przeprowadzenia dowodów spoczywa na stronach, a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne. Sąd meriti zwrócił uwagę, że dobitnie w tym zakresie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 grudnia 2000 r., V CKN 175/00 (OSP 2001 r., poz. 116), w którym podkreślił, iż działanie sądu z urzędu może prowadzić do naruszenia prawa do bezstronnego sądu i odpowiadającego mu obowiązku przestrzegania zasady równego traktowania stron wynikającego z art. 32 ust. 1 i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd wskazał, iż w toku postępowania dowodowego, ani po wyczerpaniu wniosków dowodowych stron, sąd nie ma obowiązku ustalania, czy sprawa jest dostatecznie wyjaśniona do stanowczego rozstrzygnięcia. Nakaz uzupełniania z urzędu udzielonych przez strony wyjaśnień i przedstawianych przez nie dowodów, jak i dokonywania oceny stopnia wyjaśnienia sprawy skreślony został bowiem zarówno z art. 232 in fine k.p.c., jak i z art. 316 § 1 k.p.c. Obowiązek dowodzenia - w tym także dowodem z przesłuchania stron - obciąża strony. Zachowana w art. 232 k.p.c. możliwość przeprowadzenia przez sąd dowodu z urzędu ma charakter wyłącznie wspierający i wykorzystywana może być jedynie w sytuacjach wyjątkowych, szczególnie uzasadnionych wypadkach. Nie może jednak w żadnym przypadku prowadzić do zastępowania strony w spełnianiu jej obowiązków.

Uwzględniając to stanowisko Sąd Okręgowy stwierdził, że strona powodowa nie przedłożyła wystarczających dowodów na okoliczność wydatkowania swoich środków na rzecz pracodawcy oraz ich dokładnej wysokości. Przedłożone odpisy dokumentów księgowych (paragony, faktury, dowody przelewów, etc.) i wyczenia przesyłane drogą e-mailową pozwanej, z uwagi na brak pełnej dokumentacji dotyczącej wzajemnych rozliczeń stron, nie mogły stanowić wystarczającego materiału dla potrzeb ewentualnej weryfikacji przez biegłego. Przy czym, w ocenie tego Sądu, żądanie dokumentacji księgowej od pozwanej za sporny okres także miało się z celem albowiem jak już wyżej zaznaczono dokumentacja ta jest z dużym prawdopodobieństwem niekompletna, względnie nie odzwierciedla rzeczywistych przepływów finansowych w przedsiębiorstwie pozwanej (np. w zakresie wypłacanych wynagrodzeń czy dzielenia kosztów pomiędzy działalność w Polsce i w Szwecji - o czym mowa była powyżej). Powód przesyłał pozwanej oprócz własnych rozliczeń, prócz dokumentów mogących stanowić dowody księgowe, także odrębne notatki

dotyczące, np. rzeczywistego rozliczenia wynagrodzeń podległych mu pracowników, co do których istnieje wątpliwość czy i w jaki sposób zostały zaksięgowane (vide: zeznania świadka M. W.). Nadto, z zaliczek otrzymywanych w Polsce powód dokonywał zakupów na rzecz inwestycji w Szwecji, tam też dokonywał odrębnych zakupów, a jednocześnie nie jest wiadomym jak takie wydatki były rozliczane przez pozwaną (pomiędzy księgowością prowadzoną w Polsce i odrębnie w Szwecji).

Z powyższym wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie w zakresie punktu IV i VII tj. w zakresie oddalenia roszczenia o zapłatę kwoty 10.210,91 zł nie zgodził się M. D. (1), który działając przez pełnomocnika w wywiedzionej apelacji zarzucił mu naruszenie:

- prawa materialnego, tj.:

art. 55 § 1¹ w związku z art. 36 § 1 k.p. poprzez jego zastosowanie i uwzględnienie podstawowego okresu wypowiedzenia, co nie odpowiada okolicznościom faktycznym sprawy;

art. 55 § 1¹ w związku z art. 36 § 5 k.p. poprzez brak uwzględnienia 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia związanego z odpowiedzialnością pracownika za powierzone mienie i tym samym niezastosowanie przywołanych przepisów w realiach sprawy;

- prawa procesowego w stopniu mającym istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

art. 3 w zw. z art. 232 k.p.c. poprzez uznanie roszczenia powoda o zwrot wydatków za nieudowodnione, co poprzedzono oddaleniem zaferowanego przez powoda dowodu osobowego w postaci przesłuchania końcowego, co przy niewywiązywaniu się pracodawcy z prowadzenia kompletnej i weryfikowalnej dokumentacji pracowniczej, w tym braku określenia w zakładzie pracy zasad rozliczeń z środków wydatkowanych na rzecz pracodawcy oraz pobranych przez pracownika, implikuje korzystanie z osobowych środków dowodowych w pełnym zakresie oraz sięganie do domniemań faktycznych, oraz ocenę sposobu postępowania i działania strony przeciwnej zarówno, co do sposób zarządzania zakładem pracy, jak przyjętej taktyki procesowej - brak stawiennictwa pozwanej na przesłuchanie;

art. 231 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie w sprawie i tym samym brak wnioskowania o faktych na podstawie innych faktów i okoliczności, przez co nie ustalono w pełni okoliczności faktycznych, a przy ograniczeniach dowodowych powoda, który nie dysponuje dokumentacją księgową pozwanej, nieokreślonym sposobie dokumentowania wydatków w zakładzie pracy, uzasadnionych wątpliwości, co do rzetelności dokumentacji księgowej pozwanej oraz wyrażonej ocenie, co do zeznań świadkowi złożonych pod rygorem odpowiedzialności karnej wyjaśnień powoda, winno prowadzić Sąd do czynienia ustaleń z wykorzystaniem domniemań faktycznych w niezbędnym zakresie, szczególnie tam, gdzie ograniczenia dowodowe powoda skutkują trudnościami w wypełnieniu obowiązku procesowego naprowadzenia dowodów dla stwierdzenia faktów;

art. 233 § k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. poprzez przyjęcie, iż powód nie sprostął ciężarowi dowodu podczas, gdy pozwana znajduje się w posiadaniu dokumentów źródłowych na co powoływał się powód i co także potwierdził świadek, co wobec niekompletności i wysokiego prawdopodobieństwa braku rzetelności dokumentacji księgowej pozwanej (co stwierdził Sąd), przy jednoczesnym braku stawiennictwa pozwanej w Sądzie celem złożenia zeznań, uzasadniania zastosowanie koncepcji tzw. „odwróconego ciężaru dowodu”;

art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, gdyż zaferowane dowody w postaci płatności dokonanych bezgotówkowo przez powoda w czasie pobytu w Szwecji w zestawieniu z zeznaniami świadków i powoda oraz zaferowanymi dowodami w postaci rozliczeń przemawiają za przyjęciem, że doszło do czynienia wydatków przez powoda, które nie zostały mu zwrócone;

art. 299 k.p.c. oraz 235¹ k.p.c. poprzez oddalenie wniosku o przesłuchanie końcowe powoda, czym uniemożliwiono mu wyjaśnienie faktów, które w przekonaniu sądu pierwszej instancji nie zostały dostatecznie wyjaśnione, a które to

fakty były istotne dla rozstrzygnięcia sprawy (w tym dotyczące wysokości wydatkowanych kwot, objętych roszczeniem powoda);

art. 327¹ k.p.c. poprzez brak wskazania, w uzasadnieniu wyroku przyczyn, dla których Sąd nie uwzględnił stawianego przez powoda wniosku o jego końcowe przesłuchanie, co uniemożliwia powodowi ustosunkowanie się do braku przeprowadzenia dowodu w tym zakresie.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o:

- zmianę wyroku w zaskarżonej części i zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania tytułem wypowiedzenia stosunku pracy przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika za okres 3 miesięcy oraz zwrot kwoty 10.210,91 zł jako wydatkowanej przez powoda ze środków własnych w imieniu i na rzecz pracodawcy
- zasądzenie kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

Nadto apelujący wniósł o rozpoznanie postanowienia sądu pierwszej instancji z dnia 30 listopada 2022 r. o oddaleniu wniosku dowodowego o przesłuchanie (ponowne) powoda oraz o jego uchylenie i dopuszczenie oraz przeprowadzenie przez sąd drugiej instancji wnioskowanego dowodu.

W uzasadnieniu skarżący między innymi podniósł, że w jego ocenie okres wypowiedzenia umowy zawartej z pozwana wynosił 3 miesiące, z uwagi na ponoszoną przez niego odpowiedzialność za powierzone mienie. Odpowiedzialność ta wynika bezpośrednio z umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2016 r. (umowa na czas nieokreślony, stanowiąca kontynuację umowy z dnia 2 maja 2016 r.), tj. z punktu 3 tej umowy. W punkcie 11 tej umowy strony uzgodniły okres wypowiedzenia liczony zgodnie z normą art. 36 § 5 k.p. Jednocześnie apelujący podzielił ustalenie sądu pierwszej instancji w zakresie okresu jego zatrudnienia u pozwanej zarzucając jednak, że z uwagi na postanowienia umowne, w jego przypadku nastąpiło wydłużenie okresu wypowiedzenia do 3 miesięcy. Zatem zdaniem skarżącego w realiach niniejszej sprawy, zastosowanie winna znaleźć norma przepisu art. 36 § 5 k.p., a okres odszkodowania winien wynosić 3 miesiące, co powoduje, iż roszczenie wysunięte w pozwie z dnia 17 stycznia 2018 r. jest zasadne i znajduje oparcie w okolicznościach faktycznych i przepisach prawa.

Odnosnie żądanie zwrotu kwoty 10.210,91 zł, jako wydatkowanej ze środków własnych w imieniu i na rzecz pracodawcy, apelujący wskazał, że znajduje ono potwierdzenie w materiale dowodowym, a zwłaszcza w przedstawionych do akt sprawy rozliczeniach i dowodach bankowych, zeznaniach powoda i świadka W.. Przy czym skarżący podzielił stanowisko sądu pierwszej instancji o brakach w ewidencji księgowej i pracowniczej strony pozwanej – pracodawcy, zaprzeczając jednak, aby dokonywane przez niego wydatki były nieprecyzyjnie wykazane. Powód podkreślił, że zaoferował dowody bankowe na okoliczność czynionych w Szwecji wydatków (z własnego rachunku bankowego), rozliczenia przedstawiane pracodawcy, dowody osobowe - m.in. świadek W. potwierdził dokonywanie wydatków na rzecz firmy (...) w Szwecji.

Dalej skarżący zaznaczył, że podnosił i wyjaśniał, iż wszystkie wydatki czynione przez niego z pobranych / otrzymanych od pracodawcy środków finansowych zostały udokumentowane fakturami VAT bądź też innymi dokumentami np. paragonami. Dokumenty te były przechowywane w miejscu prowadzenia działalności przez pracodawcę, a obecnie powód nie ma do nich dostępu i możliwe jest przedłożenie przez niego rozliczeń, które przedkładał pracodawcy. Apelujący podkreślił, że to pozwana posiada wszystkie dokumenty, które mogłyby potwierdzić prawidłowość rozliczeń z powodem. W ocenie strony świadek P. M. (1) potwierdziła na rozprawie w dniu 17 października 2018 r., iż M. D. (1) pozostawiał w Hotelu dokumenty źródłowe.

Zatem zdaniem skarżącego zaoferował on dowody, jakie były w jego posiadaniu i jakie mógł przedstawić. Ograniczenia dowodowe powoda były jednak znaczące, a wynikały w znacznej mierze ze sposobu działania przyjętego przez pracodawcę, który nie określił sposobu dokumentowania wydatków, a obecnie kwestionuje w toku procesu składane przez powoda rozliczenia (a nawet fakt ich składania).

Jednocześnie apelujący zwrócił uwagę, że dowodząc wysokości wynagrodzenia odwoływał się nie tylko do zeznań świadków, ale także miesięcznych rozliczeń czynionych wydatków i w tym zakresie rozliczenia te zostały przez Sąd uznane za rzetelne. W opinii powoda te same dowody potwierdzają fakt, rozliczania się przez niego z otrzymanej / pobranej gotówki oraz czynienie wydatków na rzecz pracodawcy. Wszak, gdyby pozwana nie akceptowała tych rozliczeń dałaby temu wyraz. Tymczasem, jak podnosił powód, i co prawidłowo dostrzega Sąd w skarżonym wyroku, rozliczenia nie były kwestionowane aż do rozliczeń za wrzesień 2017 r. Nadto, w ocenie powoda, okoliczność rozliczenia się z pobranych środków uprawdopodobniają pośrednio zeznania innych świadków, w tym świadka P. B., który także wyjaśniał, iż Pan (...) nie kwitował mu przekazywanych środków finansowych, wypracowanych przez Hotel, za które ponosił on odpowiedzialność - wskazuje to jednoznacznie na przyjętą w tym zakresie praktykę przez pracodawcę, zgodnie z którą środki otrzymywane przez pracownika są kwitowane / dokumentowane przelewem natomiast pracodawca nie kwituje odbioru żadnych kwot, która miała zastosowanie nie tylko wobec apelującego, lecz jest praktyka powszechnie stosowana w jego działalności. Postawa taka jest bardzo wygodna dla pracodawcy, bowiem pracownik nigdy nie znajduje się w posiadaniu dokumentów potwierdzających zwrot kwot pracodawcy czy rozliczenie na podstawie dokumentów źródłowych. Skarżący podniósł, że nie jest w stanie przedstawić dokumentów źródłowych (w postaci faktur, paragonów, wystawionych przez siebie KW) potwierdzających wydatkowane kwoty.

Przy czym, w odniesieniu do kwoty 10.210,91 zł, którą dochodzi w niniejszym procesie, skarżący wskazał, że kwota ta wynika ze sporządzonych rozliczeń - zestawień tabelarycznych, wydatków z karty bankowej, które wskazują na wysokość objętą przedmiotem roszczenia. Do akt sprawy zostały także przedstawione zestawienia za październik i listopad 2017 r. wykonywane przez powoda na zlecenie pracodawcy, zawierające zestawienie faktur i paragonów przedkładanych przez A. K. (1) w szwedzkim urzędzie skarbowym, które to zestawienie zawiera m.in. wydatkowane przez powoda kwoty (płacone własną kartą płatniczą) - ujęte w sporządzanych rozliczeniach miesięcznych. Apelujący podkreślił, że świadek A. K. (2) próbował zdyskredytować przedłożone przez powoda dowody przy piśmie z dnia 21 grudnia 2018 r. składając do akt sprawy pismo datowane na 10 maja 2019 r. i podnosząc, że powód wręcz wykradł dokumenty z biura w Szwecji. Już samo takie zdarzenie procesowe winno umożliwić powodowi odniesienia się do takich twierdzeń. Natomiast według apelującego jest to jedynie potwierdzenie, że nie miał on możliwości dysponowania pełnym materiałem dowodnym i dokumentami źródłowymi, a te nieliczne dowody, jakie zatrzymał (czy to w formie kopii, scanów, czy zestawień na komputerze własnym), stanowią przyczynek do formułowania zarzutów wobec niego, które cechują się próbą wskazania na rzekome niezgodne z prawem działania skarżącego.

Dalej skarżący wskazał, że pozwana nie przekazała ani jednego e-maila czy innego dokumentu, który zostałby doręczony / przekazany powodowi w trakcie trwania stosunku pracy, z którego wynikałoby, że którekolwiek z przedłożonych rozliczeń miesięcznych zostało niezaakceptowane. Przeciwnie, w wyniku złożonych rozliczeń pracodawca dokonywał zwrotu środków pieniężnych (przykładowo: rozliczenie złożone na koniec września 2017 r. przedstawiało kwotę do rozliczenia w wysokości 19.037,38 zł i zostało rozliczne przelewem w dniu 12 października 2017 r. na kwotę 19.000 zł), a nawet dokonał przelewu na rzecz powoda w styczniu 2018 r. po rozwiązaniu umowy o pracę.

Uwzględniając powyższe w ocenie apelującego w sprawie tej winno nastąpić przerwienie ciężaru dowodu na stronę drugą, tzw. odwrócenie ciężaru dowodu. Może to mieć miejsce w przypadku np. zniszczenia dowodów lub udaremnienia postępowania dowodowego. W orzecznictwie ukształtował się pogląd, że ilekroć jedna ze stron swoim postępowaniem spowoduje uniemożliwienie lub poważne utrudnienie wykazania okoliczności przeciwnikowi, na którym spoczywał ciężar ich udowodnienia, wówczas na tę stronę przechodzi ciężar dowodu co do tego, że okoliczności takie nie zachodziły. Przy czym skarżący podkreślił, że to właśnie pozwana znajduje się w posiadaniu dokumentów źródłowych. Powód dowodząc swoich twierdzeń przedłożył do akt sprawy między innymi skany dokumentów źródłowych za trzy miesiące, które to dokumenty znajdują się w oryginale w posiadaniu pozwanej, czy potwierdzenia bankowe płatności dokonanych z własnej karty w Szwecji, natomiast dowody źródłowe w oryginale posiada pozwana.

Apelujący zarzucił przy tym, że Sąd oddalił wniosek dowodowy strony powodowej o jej przesłuchanie (ponowne), co uniemożliwiło powodowi wyjaśnienie wszelkich okoliczności faktycznych, w tym odniesienie się do składanych zeznań świadka A. K. (2) dotyczącego rozliczeń przedkładanych pracodawcy i wydatkowych kwot.

Zdaniem skarżącego, biorąc pod uwagę przebieg procesu, zeznania świadków, sposób działania pracodawcy (wątpliwość, co do rzetelności dokumentacji pracowniczej i księgowej oraz stwierdzone w niej braki), a także możliwości dowodowe powoda, Sąd ustalenia faktyczne czynić winien również przy wykorzystaniu domniemań faktycznych przy wykorzystaniu konstrukcji swobodnej oceny dowodów.

W odpowiedzi na apelację A. K. (1), działając przez pełnomocnika, wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów procesu za drugą instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych podnosząc, że zarzuty skarżącego w żadnym wypadku nie zasługują na uwzględnienie.

Pozwana wskazała, że dyspozycja art. 231 k.p.c. powinna znaleźć zastosowanie wyłącznie w braku bezpośrednich środków dowodowych albo gdy istnieją znaczne utrudnienia dla wykazania faktu, którego ustalenie jest możliwe przy zastosowaniu reguł logicznego rozumowania (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 15 czerwca 2020 r., V ACa 581/18). Możliwość zastosowania przez sąd domniemania faktycznego, przewidzianego w art. 231 k.p.c., nie może być interpretowana jako złagodzenie - wynikającego z art. 6 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c. - obowiązku dowodzenia przez stronę faktów, z których wywodzi ona skutki prawne. Zastosowanie domniemania faktycznego powinno mieć miejsce w postępowaniu sądowym wówczas, gdy brak jest bezpośrednich środków dowodowych albo istnieją znaczne utrudnienia dowodowe dla wykazania faktu, a jednocześnie jego ustalenie jest możliwe przy zastosowaniu reguł logicznego rozumowania przy uwzględnieniu zasad wiedzy i doświadczenia życiowego. Oznacza to, że sięgnięcie do konstrukcji domniemania faktycznego wyrażonego w powołanej normie jest dopuszczalne, gdy nie ma bezpośrednich dowodów, albo takie nie są możliwe lub potrzebne, by dokonać ustaleń o konkretnych faktach. Istotnym jest, że w przypadku domniemań wnioskuje się zazwyczaj o nieznaną przyczynę, dla obalenia domniemania wystarczy przy tym wykazanie równego prawdopodobieństwa zaistnienia innego, niż założony biegu zdarzeń. Domniemanie faktyczne nie powinno być stosowane wtedy, gdy wynik rozumowania, na którym jest oparte, jest w dużym stopniu niepewny, a jednocześnie istnieje obiektywna możliwość, nie wiążąca się z nadmiernymi trudnościami, wykazania spornego faktu przez stronę środkami dowodowymi. Zastosowanie domniemania faktycznego zawsze należy ocenić in concreto przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności danej sprawy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 8 października 2019 r., V ACa 215/19).

Dalej pozwana podniosła, że zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. uznać należy za nieskuteczny z uwagi na brak wskazania jego podstawy tj. konkretnego przepisu, bowiem składa się ona z dwóch norm prawnych (§ 1 i § 2). Nadto w ocenie pozwanej zarzut jest skuteczny, ponieważ apelujący nie wykazał na czym miało polegać naruszenie art. 233 k.p.c.

Powyższe uwagi mają również odniesienie do zarzutu naruszenia art. 327¹ k.p.c., a nadto strona powodowa nie wskazała jakie to braki zaistniały na gruncie uzasadnienia sporządzonego do wyroku z dnia 30 listopada 2021 r. Konstruowanie zarzutów związanych z wadliwością uzasadnienia nie jest właściwą płaszczyzną do podważania ustaleń faktycznych i ocen prawnych, które legły u podstaw rozstrzygnięcia, zaś sam zarzut naruszenia art. 327¹ § 1 k.p.c. może być uzasadniony tylko wówczas, gdy kwestionowane uzasadnienie wyroku nie zawiera wszystkich elementów określonych w tym przepisie, a braki w tym zakresie są tak istotne, że zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej co do przyczyn faktycznych i prawnych, które legły u jego podstaw (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 29 października 2021 r., I ACa 436/21).

W dalszej części pozwana zwróciła uwagę, że nie jest wiadomym z jakiej przyczyny apelujący zarzuca Sądowi orzekającemu naruszenie normy określonej w art. 235¹ k.p.c., który to nakłada obowiązek na stronę postępowania. Nie jest wiadomym w jaki sposób sąd meriti dokonać by miał naruszenia tego przepisu w odniesieniu do wniosku apelującego.

Z powyższym wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie w części zasądzającej na rzecz M. D. (1) należności tj. w zakresie punktów II, III, IV, V, VI, VIII oraz IX nie zgodziła się A. K. (1), która działając przez pełnomocnika w wywiezionej apelacji zarzuciła mu:

naruszenie art. 235² § 2 w zw. z art. 227 k.p.c., które to naruszenie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy poprzez brak przeprowadzenia dowodów, mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie oraz poprzez brak wydania przez sąd pierwszej instancji postanowienia, w którym wskazano by podstawę prawną dla pominięcia dowodu, które to skutkowało naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak oceny przez sąd pierwszej instancji dowodów w sprawie w postaci:

oferty (bez daty) na wykonanie prac remontowych

umowy z dnia 8 czerwca 2016 r.

emaila powoda z dnia 30 czerwca 2016 r.

protokołu odbioru z dnia 6 lipca 2016 r.

przelewu z dnia 9 lipca 2016 r.

oryginału pisma A. K. (2) z dnia 14 stycznia 2018 r.

rachunków P. M. (2) z dnia: 30 grudnia 2017 r., 31 stycznia 2018 r. oraz 28 lutego 2018 r.

zestawienia KW M. D. (1) za okres od czerwca do lipca 2016 r.

dokumentu oznaczonego jako „rozliczenie M. D. (1) w latach 2016-2018” sporządzonego przez pełnomocnika pozwanej A. K. (2) na okoliczność wykazania faktu wysokości rozliczonej kwot pobranych poprzez pokwitowanie przez powoda M. D. (1) w tym okresie zaliczek,

dokumentów w postaci listy transakcji nr (...)_ (...), nr (...)_ (...), nr (...)_ (...), nr (...)_ (...), nr (...), nr (...)_ (...) wraz z listą transakcji kontrahenta (...) sp. z o.o. obejmujące okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2017 r., listą transakcji kontrahenta Centrum (...) sp. z o.o., Zakład (...), (...) sp. z o.o., (...) sp. z o.o. DMtes Usługi (...) obejmujące okres od 1 czerwca do 31 grudnia 2016 r., listą transakcji kontrahenta PHU (...) -lux sp. z o.o., (...) SA., (...) Przyrody P. C., D. Firma Handlowo-Usługowa (...), (...), (...) B. N., (...) S.C., (...) SA., (...) sp. j., (...) obejmujące okres od 1 maja do 31 grudnia 2016 r.

dokumentu w postaci „Porównanie Rozliczeń Pozwanego z Przelewami z Rachunku Bankowego Powódki”

pozewu z dnia 12 sierpnia 2019 r. o zapłatę kwoty 100.000 zł wraz z pismem procesowym z dnia 29 czerwca 2020 r. rozszerzającym powództwo przeciwko M. D. (1) do kwoty 298.887,54 zł oraz odpowiedzi na ten pozew M. D. (1) w sprawie prowadzonej przed Sądem Okręgowym w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych za sygn. akt VI P 27/19

- które to naruszenie skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego sprawy (ustaleniu faktycznej podstawy rozstrzygnięcia) tj. ustaleniem przed sąd meriti, iż powód pracował 75 godzin tygodniowo, powód rozliczył się z pobranych zaliczek, pozwana dokonywała płatności na rzecz pracowników „pod stołem”, strona pozwana nie wypłaciła powodowi należnego wynagrodzenia, powodowi należne było wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz, że powód zarabiał miesięcznie kwoty 7.500 zł netto;

naruszenie przepisów postępowania w postaci art. 235² § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez ocenę nieprzeprowadzonych dowodów tj. w sytuacji braku zaistnienia przesłanki do pominięcia wniosku dowodowego o przeprowadzenie dowodu z dokumentów w postaci „księgowości

pozwanej” oraz poprzez brak wskazania podstawy prawnej pominięcia wniosku dowodowego, w sytuacji, kiedy zawnioskowanie dowody miały dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, które to naruszenie skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego sprawy tj. ustaleniem przed sądem meriti, iż powód pracował 75 godzin tygodniowo, powód rozliczył się z pobranych zaliczek, pozwana dokonywała płatności na rzecz pracowników „pod stołem”, strona pozwana nie wypłaciła powodowi należnego wynagrodzenia, powodowi należne było wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz, że powód zarabiał miesięcznie kwoty 7.500 zł netto;

naruszenie art. 235² § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 299 k.p.c. poprzez pominięcie dowodu z przesłuchania świadków M. S., J. D., uzupełniająco A. K. (2) oraz pozwanej bez wskazania podstawy prawnej rozstrzygnięcia, które to uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, naruszenie to skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego sprawy tj. ustaleniem przytoczonymi powyżej;

naruszenie art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 11 k.p. w zw. z art. 29 § 2 k.p. poprzez przyjęcie, iż strony dokonały zmiany zwartej umowy o pracę w formie ustnej, co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego przez sąd meriti, iż powód zarabiał miesięcznie kwotę 7.500 zł netto,

naruszenie przepisów postępowania w postaci art. 227 k.p.c. w zw. z art. 235² § 2 k.p.c. oraz art. 299 k.p.c. poprzez brak przeprowadzenia dowodu z przesłuchania pozwanej, podczas gdy w sprawie istniały okoliczności wymagające dalszego wyjaśnienia oraz poprzez brak uzasadnienia pominięcia tego dowodu,

naruszenie art. 151⁴ § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, a w konsekwencji naruszenie art. 151¹ § 1 k.p. poprzez przyjęcie, iż powód wbrew treści zawartej umowy nie piastował funkcji kierowniczej, co skutkowało zasądzeniem na rzecz powoda kwoty w wysokości 79.017,86 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

naruszenie art. 278 § 1 k.p.c. poprzez wezwanie biegłego sądowego w celu zasięgnięcia jego opinii w sprawie kiedy w sprawie nie były wymagane wiadomości specjalne, które to naruszenie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, co skutkowało naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny wiarygodności oraz mocy dowodów przez biegłego sądowego;

naruszenie przepisów postępowania w postaci art. 233 § 1 k.p.c., które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez przekroczenie przez sąd pierwszej instancji granic swobodnej oceny dowodów wskutek braku wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonania jego oceny wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego oraz niezgodnie z przepisami prawa, skutkujące całkowicie dowolną oceną dowodów i wyprowadzenie niezgodnych z doświadczeniem życiowym i zasadami logiki wniosków, a w konsekwencji:

ominięcie faktu pełnienia przez powoda stanowiska kierowniczego,

dokonanie oceny projektu pisma niezawierającego podpisu A. K. (2)), a brak jakiegokolwiek oceny pisma z dnia 14 stycznia 2018 r. zawierającego podpis,

dokonanie ustaleń faktycznych sprawy tylko i wyłącznie na podstawie dowolnie (wybiórczo) wybranych oświadczeń powoda,

dokonanie ustaleń faktycznych sprawy na podstawie protokołów rozpraw oraz ich transkrypcji,

nie uwzględnienia faktu, iż powód podczas pracy w Szwecji miał zapewnione darmowe wyżywienie oraz miejsce zamieszkania, które to koszty w całości ponosiła pozwana,

brak wzięcia pod uwagę oświadczenia powoda znajdującego się w pozwie „mój Mocodawca mógł pobierać swoje wynagrodzenie. Z prawa tego korzystał podczas trwania stosunku pracy”,

uznanie w całości za wiarygodne zeznań powoda,

uznanie za niewiarygodne zeznań świadka A. K. (2),

- które to naruszenie skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego sprawy w zakresie przywołanym powyżej (ustaleniem faktycznej podstawy rozstrzygnięcia).

W związku z powyższym apelująca wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu za postępowanie przed sądem pierwszej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kwoty 17 zł tytułem opłaty skarbowej;

- zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego,

ewentualnie

- uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania;

- zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego.

Jednocześnie skarżąca wniosła o rozpoznanie wniosków o przeprowadzenie dowodów (które to znajdują się w aktach sprawy i zostały zgłoszone we właściwym terminie) z:

- oferty (bez daty) na wykonanie prac remontowych

- umowy z dnia 8 czerwca 2016 r.

- emaila powoda z dnia 30 czerwca 2016 r.

- protokołu odbioru z dnia 6 lipca 2016 r.

- przelewu z dnia 9 września 2016 r.

- oryginału pisma A. K. (2) z dnia 14 stycznia 2018 r.

- rachunków P. M. (2) z dnia: 30 grudnia 2017 r., 31 stycznia 2018 r. oraz 28 lutego 2018 r.

- zestawienia KW M. D. (1) za okres od czerwca do lipca 2016 r.

- dokumentu w postaci „rozliczenia M. D. (1) w latach 2016-2018” sporządzonego przez pełnomocnika pozwanej A. K. (2) na okoliczność wykazania faktu wysokości rozliczonej kwoty pobranych poprzez pokwitowanie przez powoda M. D. (1) w tym okresie zaliczek,

- dokumentów w postaci listy transakcji nr (...)_ (...), nr (...)_ (...), nr (...)_ (...), nr (...)_ (...), nr (...)_ (...), nr (...)_ (...) wraz z listą transakcji obejmującą kontrahenta (...) sp. z o.o. obejmujące okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2017 r., listą transakcji kontrahenta Centrum (...) sp. z o.o., Zakład (...), (...) sp. z o.o., (...) sp. z o.o. D. Usługi (...) obejmujące okres od 1 czerwca do 31 grudnia 2016 r., listą transakcji kontrahenta PHU (...) sp. z o.o., (...) S.A., (...) Przyrody P. C., D. Firma Handlowo-Usługowa (...), (...), (...) B. N., (...) S.C., (...) S.A., (...) sp.j., (...) obejmujące okres od 1 maja do 31 grudnia 2016 r.

- dokumentu w postaci „Porównanie Rozliczeń Pozwanego z Przelewami z Rachunku Bankowego Powódki”

- pozwu z dnia 12 sierpnia 2019 r. o zapłatę kwoty 100.000 zł wraz z pismem procesowym z dnia 29 czerwca 2020 r. rozszerzającym powództwo przeciwko M. D. (1) do kwoty 298.887,54 zł i odpowiedzi na ten pozew M. D. (1) w sprawie prowadzonej przed Sądem Okręgowym w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych za sygn. akt VI P 27/19

- przesłuchania świadków M. S., J. D. oraz uzupełniająco A. K. (2),
- z zeznań pozwanej,

na okoliczności wskazane we właściwych pismach procesowych strony pozwanej;

a także, o przeprowadzenie dowodu z dokumentu w postaci wezwania z dnia 21 maja 2018 r. na okoliczność wykazania faktu: przeprowadzenia u pozwanej kontroli przez Urząd Skarbowy, przy czym pozwana podniosła, że nie miała wiedzy, iż sąd pierwszej instancji będzie odnosił się do powyższej kwestii z uwagi na fakt, że została ona poruszona tylko i wyłącznie w uzasadnieniu wyroku. Ponadto z niewiadomych przyczyn sąd pierwszej instancji wskazał na związanie sądu cywilnego wynikami kontroli organów administracji publicznej.

W uzasadnieniu skarżąca między innymi podkreśliła, że sąd pierwszej instancji przeprowadził dowody zgłoszone przez powoda, a nie przeprowadził dowodów zawnioskowanych przez stronę pozwaną oraz dokonał ustaleń tylko i wyłącznie na twierdzeniach powoda, niepopartych jakimikolwiek dowodami, czy też wysnuwanym przez Sąd orzekający teoriom o jakoby płaceniu pracownikom „pod stołem” części wynagrodzenia. Zdaniem apelującej gdyby sąd pierwszej instancji przeprowadził dowody przez nią zgłoszone ustaliłby, iż:

- powód nie świadczył pracy w wymiarze 75 godzin tygodniowo,
- wynagrodzenie powoda wynosiło 2.000,00 zł brutto, a podczas pracy w Szwecji zapewniono mu dodatkowo wyżywienie oraz zamieszkiwanie (co jak wskazał sam powód wiązało się ze znacznymi kosztami),
- powód nie rozliczył się z pozwaną z pobranych zaliczek na kwotę co najmniej 468.819,26 zł (bezsporne, bo przyznane przez powoda), a nie rozliczył się z kwoty w wysokości co najmniej 298.887,54 zł, co już samo w sobie przesądza o bezzasadności jakiegokolwiek roszczenia o zapłatę,
- pozwana wypłaciła powodowi należne wynagrodzenie gdyż powód był uprawnionych (i z tego korzystał) do jego samodzielnego pobrania,
- do powoda zastosowanie będzie miała dyspozycja określona w art. 151⁴ § 1 k.p. (jako osoby sprawującej funkcję zarządcą i kierowniczą).

Nadto skarżąca podkreśliła, że sąd meriti nie ustalił od kiedy miało dojść do zmiany wynagrodzenia powoda do kwoty 3.500,00 zł netto, od kiedy 4.200,00 zł netto i od kiedy 7.500,00 zł netto, brak również ustaleń w czy w związku z tak znaczną podwyżką wynagrodzenia powoda zmianie uległy również inne postanowienia umowy o pracę, czy też powód otrzymywał wynagrodzenie 4 krotnie wyższe przy braku jakiegokolwiek zmiany zakresu jego obowiązków. Ponadto sąd pierwszej instancji nie wziął pod uwagę (nie jest wiadomym czy dokonał oceny powyższego dowodu) załącznika numer 14 do pozwu złożonego w niniejszej sprawie z czerwca 2017 r. tj. pisma pozwanej, zgodnie z treścią którego powodowi wskazywano na uchybienia w dokumentacji oraz nieprawidłowości w pracy powoda. Sąd meriti nie wziął powyższego w żaden sposób pod uwagę, a bez wątpienia powyższe pismo wskazuje na uwagi strony pozwanej nie tylko w zakresie pracy powoda, lecz również w zakresie dokonywanych przez niego rozliczeń. W ocenie apelującej za sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego uznać należy dawanie pracownikowi, który wykonuje swoją pracę w sposób nieprawidłowy podwyżki na poziomie kilkuset procent. Ponadto żaden z przesłuchanych świadków nie tylko nie potwierdził, że powód otrzymywał tak znaczne wynagrodzenie, lecz również świadkowie zgodnie wskazywali, iż otrzymywali należne im wynagrodzenie w całości. Za niezrozumiałe uznać by należało, że to właśnie tylko i wyłącznie powód spośród kilkunastu zatrudnionych osób przez pozwaną jako jedyny nie otrzymał należnego wynagrodzenia.

Skarżąca zwróciła uwagę, że przyjęcie, iż powód zarabiał 7.500 zł netto oraz miał zapewnione koszty utrzymania prowadzi do wniosku, iż faktycznie otrzymywał wynagrodzenie w kwocie ponad 12.000 zł, a nawet 15.000 zł. Do powyższych wniosków sąd pierwszej instancji doszedł mimo określenia powoda, jako osoby młodej oraz niedoświadczonej przy jednoczesnym ujęciu, iż pełnił on stanowisko wysokiego szczebla (kierownicze). Bowiern

tylko i wyłącznie pełnienie takiej funkcji uzasadnia określenie wynagrodzenia na tak wysokim poziomie. Na kanwie niniejszej sprawy albo można uznać, iż powód pełnił wysokie stanowisko kierownicze z bardzo wysokim nawet jak na dzisiejsze czasy wynagrodzeniem i w związku z powyższym nie należy mu się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, albo potraktować powoda, jako osobę młodą oraz niedoświadczoną (przy czym pozwana wskazuje, iż powód pełnił funkcję kierowniczą z wynagrodzeniem wskazanym w umowie o pracę w formie pisemnej oraz przy zapewnieniu mu niemalże wszystkich kosztów utrzymania), która zarabia kwotę zbliżoną do doświadczenia zawodowego oraz życiowego. Zdaniem pozwanej sąd meriti połączył sprzeczne ze sobą kwestie. W sytuacji nawet przyjęcia, iż zarobki powoda oscylowały na tak wysokim poziomie logicznym jest wniosek, iż pełnił on funkcję kierowniczą w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p. Takie rozumowanie uznać należy za sprzeczne z jakąkolwiek logiką oraz zasadami doświadczenia życiowego, w szczególności kiedy w uzasadnieniu wyroku Sąd wskazuje „pracownicy fizycznych, których nadzorował w Szwecji powód” „M. D. (1) na terenie Szwecji nadzorował pracowników”, „powód w S. nadzorował”.

Dalej apelująca zarzuciła, że nie jest wiadomym na jakiej podstawie sąd meriti orzekł na rzecz powoda ekwiwalent za urlop za 2018 rok w sytuacji kiedy powód w 2018 roku ani razu nie stawiał się w pracy, którą de facto porzucił. Uzasadnianie zaś dania wiary twierdzeniom powoda hipotetyczną chęcią zawiadomienia przez Sąd orzekający organów ścigania o możliwości składania fałszywych zeznań również nie może być uznane za obiektywne oraz zgodne z zasadami logicznego rozumowania ocenę zgromadzonych (co należy podkreślić w sposób wybiórczy) dowodów w sprawie.

Zdaniem skarżącej twierdzenia powoda pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadków, w szczególności świadka W., który wskazał, iż zarabiał 20 zł za godzinę podczas gdy M. D. (1) zgodnie z dokumentem rozliczającym wskazywał, iż zarobki za godzinę wynosiły 22 zł. Nadto pozwana podniosła, że nie jest wiadomym jakie czynności M. D. (1) wykonywał przy jakoby przepracowanych nadgodzinach w sytuacji kiedy w Szwecji nie było jakichkolwiek pracowników tj. w listopadzie i grudniu 2017 r. W ocenie pozwanej powód celowo wskazywał znaczne ilości nadgodzin w tych miesiącach z uwagi na zamiar porzucenia pracy. Strona powodowa nie wykazała nawet jednym twierdzeniem w toku niniejszego procesu jakie czynności wykonywała w czasie trwających godzin nadliczbowych, które według twierdzeń powoda oscylowały w pracy de facto na dwa etaty, do czego to strona pozwana odnosiła się w pismach procesowych. Sąd orzekający nie odniósł się do powyższych rozbieżności. W związku z powyższym nie sposób stwierdzić czy dokonał oceny stany faktycznego sprawy w sposób prawidłowy oraz czy w ogóle dokonał analizy dowodów w niniejszej sprawie i rozbieżności w stanowiskach stron.

Na potwierdzenie swojego stanowiska pozwana przywołała między innymi wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 27 listopada 2020 r., I ACa 531/19, w którym wskazano, że „granice swobody sędziego przy ocenie materiału dowodowego wyznaczają trzy czynniki: logiczny (obowiązek wyciągnięcia z materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych), ustawowy (powinność rozważenia całego materiału dowodowego) oraz ideologiczny (psychologiczny), przez który rozumie się świadomość prawną sędziego, kulturę prawną oraz system reguł pozaprawnych i ocen społecznych, do których odsyłają normy prawne. Zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykażą przekroczenie swobody sędziowskiej w zakresie któregoś z powyżej wymienionych kryteriów. Wymaga natomiast podkreślenia, że samo przedstawienie przez stronę odmiennych wniosków niż wynikają z oceny dokonanej przez sąd pierwszej instancji nie świadczy jeszcze o przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów.”

Zatem skarżąca podkreśliła, że sąd meriti nie przeprowadził praktycznie jakichkolwiek dowodów zawnioskowanych przez stronę, jednocześnie dokonując ich przedwcześnie oraz niesłusznej oceny przed ich przeprowadzeniem, która to ocena miała jakoby stanowić podstawę dla ich pominięcia. Ocena dowodu przed jego przeprowadzeniem nie mieści się w jakiegokolwiek przesłance uzasadniającej pominięcie dowodu znanej procedurze cywilnej, a wynika tylko i wyłącznie z negatywnego stosunku Sądu orzekającego do strony postępowania. Jak można, bowiem uzasadnić brak przeprowadzenia kilkunastu dowodów zgłoszonych przez jedną ze stron postępowania przy braku wydaniu

postanowienia lub przy wydaniu postanowienia bez wskazania jego podstawy zarówno faktycznej jak i prawnej. Przy czym podstawa wskazana w uzasadnieniu wydanego w sprawie wyroku nie jest znana w jakimkolwiek przepisie prawa.

W odpowiedzi na tę apelację M. D. (1), działając przez pełnomocnika wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania procesowego według norm przepisanych. Nadto powód wniósł o przeprowadzenie dowodu z transkrypcji protokołu elektronicznego z dnia 14 kwietnia 2021 r. ze sprawy IX Cps (sygnatura nadana przez Sąd Rejonowy Poznań Grunwald i Jeżyce w Poznaniu - protokół i transkrypcja w aktach sprawy SO w Szczecinie VI P 27/19) - niniejszym wnoszę o wystąpienie do Sądu Okręgowego w Szczecinie o nadesłanie do akt niniejszej sprawy tej transkrypcji - na okoliczność wykazania, iż dowód z zeznań J. D. i M. S. prowadzi wyłącznie do przedłużenia postępowania.

Powód między innymi podniósł, że pozwana zarzuciła Sądowi naruszenie art. 235⁵ § 2 w zw. z art. 277 k.p.c. poprzez brak przeprowadzenia dowodów mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, tj. m.in. rachunków P. M. (1) (w apelacji określona jako P. M. (2)) czy oryginału pisma A. K. (2), podczas gdy rachunki P. M. (1) za okres od grudnia 2017 r. do lutego 2018 r. pozostają bez związku ze sprawą.

Powód nadto zaprzeczył, aby otrzymał od A. K. (2) pismo z dnia 14 stycznia 2018 r. w brzmieniu, które zostało złożone do akt sprawy przez pozwaną. Natomiast powód przedłożył do akt sprawy treść pisma z dnia 14 stycznia 2018 r., którą otrzymał od pracodawcy drogą elektroniczną, a nadto przedłożył opinię prywatną wykonaną przez eksperta z zakresu informatyki GSM i technologii internetowych M. C., która zawiera wydruk z poczty e-mail powoda wraz z przedmiotowym pismem.

Następnie powód wskazał, iż żądanie przeprowadzenia dowodów z oferty na wykonanie prac remontowych, umowy z dnia 8 czerwca 2016 r., e-maila z dnia 30 czerwca 2016 r., protokołu odbioru i pozostałych dokumentów wymienionych w punkcie 1 zarzutów pozwanej jest o tyle nieusprawiedliwione, iż wykracza poza przedmiot niniejszego postępowania. Postępowanie bowiem dotyczy braku wypłaty wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, ekwiwalentu za urlop czy odszkodowania za naruszenie prawa pracownika. W zakresie rozliczenia powoda z pozwaną z pobranych kwot prowadzone jest odrębne postępowanie przed Sądem Okręgowym z Szczecinie sygn. akt VI P 27/19, z powództwa A. K. (1).

Analogicznie za niezasadny należy uznać w ocenie powoda zarzut naruszenia art. 235² § 2 w zw. z art. 277 k.p.c. poprzez ocenę nieprzeprowadzonych dowodów (ksiąg pozwanej). Zdaniem strony wobec zeznań świadków oraz powoda przeprowadzenie dowodu z ksiąg pozwanej zmierzałoby jedynie do przedłużenia postępowania i byłoby niecelowe, co trafnie wyartykułował i podkreślił sąd pierwszej instancji. Świadczenie bowiem wskazywali, iż na dokumentach księgowych (rachunki umów zlecenia) kwitowali niższe wynagrodzenie aniżeli pobierali faktycznie (tak M. W. (2), P. M. (1) i M. K. (2)).

Zdaniem powoda także zarzut pominięcia przesłuchania świadków M. S. i J. D. nie zasługuje na uwzględnienie skoro osoby te nie posiadają wiedzy o warunkach umowy o pracę M. D. (1), pobieranych przez niego zaliczkach czy rozliczeniach czynionych z Panem (...).

Powód podzielił stanowisko sądu pierwszej instancji w zakresie przyjętej zmiany wysokości wynagrodzenia za pracę, pominięcia dowodu z przesłuchania A. K. (1), które nie stawiała się na wezwanie Sądu oraz pracy w godzinach nadliczbowych i należnego z tego tytułu wynagrodzenia. Przy czym powód podkreślił, że nie miał powierzonego stanowiska kierowniczego, ani nie posiadał uprawnień do zarządzania przedsiębiorstwem pozwanej.

Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje:

Apelacja pozwanej doprowadziła do zmiany zaskarżonego wyroku, a apelacja powoda w całości okazała się niezasadna.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że niniejsza sprawa dotyczy świadczeń pracodawcy na rzecz pracownika z tytułu wykonanej pracy oraz rozwiązania stosunku pracy. I tylko okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia tej sprawy winny być ustalone. Natomiast fakt, że strony toczyły też spór o rozliczenie przez pracownika na rzecz pozwanej pobranych od pracodawcy środków finansowych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy nie ma istotnego znaczenia. Sądowi Apelacyjnemu w dniu wydania wyroku w niniejszej sprawie był znany wyrok Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 16 czerwca 2023 r., sygn. akt VI P 27/19, oddalający w całości powództwo A. K. (1) – pracodawcy o zasądzenie od M. D. (1) – pracownika kwoty 298.887,57 zł.

Nadto celem uporządkowania uzasadnienia należy wyjaśnić, że w rozważaniach Sądu Okręgowego doszło do oczywistych omyłek w określeniu stron w miejscach zaznaczonych przez Sąd Apelacyjny. Omyłki te polegały na tym, że sąd pierwszej instancji wskazał powódkę zamiast pozwanej i pozwanego zamiast powoda. Również ustalając okresy pracy w godzinach nadliczbowych w poszczególnych miesiącach Sąd Okręgowy w oczywistej mylnej sposób określił te zaznaczone przez Sąd Apelacyjny, a oczywistość tych błędów wynikała z braku ciągłości poszczególnych okresów, które wynikały z kolei z przedstawionego przez powoda zestawienia w pozwie (k. 6 verte). Jednak uchybienia te nie miały ostatecznie wpływu na czytelność sporządzonego uzasadnienia i ocenę prawidłowości zaskarżonego wyroku.

Ponadto należy wyjaśnić, że w myśl art. 378 § 1 k.p.c. „sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji”, a zwrot ten należy rozumieć jako granice, w których sąd drugiej instancji powinien rozpoznać sprawę. To nie tylko treść zarzutów, wniosków i granice zaskarżenia, lecz granice kognicji tego sądu. Warto podkreślić, że apelacja jako środek odwoławczy od orzeczeń sądu pierwszej instancji rozstrzygających sprawę co do istoty, została ukształtowana w Kodeksie postępowania cywilnego jako apelacja pełna, w następstwie której sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie, czyli w zasadzie w sposób nieograniczony. Postępowanie zainicjowane apelacją ma rozpoznawczy charakter, stanowi dalszy ciąg postępowania przeprowadzonego w pierwszej instancji, które powinno doprowadzić do naprawienia wszystkich błędów sądu pierwszej instancji, ewentualnie także błędów stron. Jednocześnie w orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 3 czerwca 2020 r., III UK 334/19, LEX nr 3208078 i postanowieniu z dnia 3 czerwca 2020 r., III UK 367/19, LEX nr 3207905).

Dalej trzeba wyjaśnić, że na tle wykładni art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. w orzecznictwie za ugruntowany należy uznać pogląd, zgodnie z którym pierwszy z wymienionych przepisów (art. 6 k.c.) wyznacza reguły przeprowadzania dowodów na gruncie materialnoprawnym i jako taki nie stanowi samodzielnej podstawy prawnej rozstrzygnięcia. Zasady przewidziane w tym przepisie dotyczą negatywnych konsekwencji związanych z nieudowodnieniem przez stronę faktów, z których wywodzi ona skutki prawne, natomiast poza jego dyspozycją pozostaje aspekt procesowy (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 listopada 1997 r., OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 537; z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 536/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 176; z dnia 15 lutego 2007 r., OSNP 2008 nr 5-6, poz. 78 i z dnia 24 sierpnia 2010 r., I UK 74/10, LexPolonica nr 2577749 oraz postanowienie z dnia 5 lutego 2013 r., II UK 277/12, Legalis nr 722379). Przepis art. 6 k.c. formułuje jedynie ogólną zasadę rozkładu ciężaru dowodu, natomiast jego istotą nie jest objęcie, czy określona strona wywiązała się z tego obowiązku, a więc rzeczywiście udowodniła konkretne fakty (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 maja 2011 r., 228/2010, LexPolonica nr 3873560, LEX nr 896458; z dnia 9 sierpnia 2011 r., I BP 3/2011, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 240; z dnia 1 grudnia 2011 r., LEX nr 1131109 oraz postanowienie z dnia 15 lutego 2012 r., I PK 130/2011, LEX nr 1215258). Regulacja zawarta w art. 6 k.c. koresponduje wyłącznie z etapem, w którym odtwarza się fakty, jej wpływ na subsumcję ma charakter wtórny, zachodzi tylko wówczas, gdy sąd uzna, że określone okoliczności faktyczne powoływane przez stronę nie mają pokrycia w materiale dowodowym.

Wynika to stąd, że ciężar udowodnienia (onus probandi) pozwala rozstrzygnąć sprawę merytorycznie, także wówczas, gdy sąd nie zdołał w ogóle (w pewnej części) wyjaśnić stanu faktycznego sprawy. Wówczas konsekwencje procesowe tego ponosi strona, na której dowód spoczywał. Jeżeli natomiast istotne fakty zostaną ustalone, to podlegają one ocenie

z punktu widzenia przepisów prawa materialnego, niezależnie od tego, która ze stron podjęła w tym zakresie inicjatywę dowodową (powód, pozwany), czy nawet dowód został przeprowadzony z urzędu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/2007, LEX nr 442836 i z dnia 12 stycznia 2011 r., 129/2010, LEX nr 737385). W takiej sytuacji sąd, oceniając materiał dowodowy, kieruje się metodą poznawczą z art. 233 § 1 k.p.c., i na tej podstawie dokonuje wiążących ustaleń stanu faktycznego, które „podciągane” są pod odtworzony zakres desygnatów normy prawa materialnego. W tym wypadku nie pojawia się problem właściwego lub niewłaściwego „rozłożenia ciężaru dowodowego” (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2020 r., III UK 339/19 LEX nr 3029172).

Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 387 § 2¹ pkt 1) k.p.c., podzieliła ustalenia sądu pierwszej instancji i przyjmuje za własne w zakresie:

- daty urodzenia powoda oraz zdobytego przez niego wykształcenia,
- wykonywania pracy od lipca 2012 r. do października 2013 r. oraz od 1 października 2014 r. do 23 lutego 2016 r.,
- prowadzenia przez A. K. (1) działalności gospodarczej pod firmą Usługi (...), miejsca prowadzenia tej działalności oraz ustanowionego pełnomocnika,
- zawarcia przez strony umowy o pracę z dnia 2 maja 2016 r. oraz z dnia 1 sierpnia 2016 r. i ich treści,
- zakresu obowiązków powierzonych i wykonywanych przez powoda w czasie spornego zatrudnienia,
- podpisywania przez powoda list płac do marca 2017 r. i braku podpisów w kolejnych miesiącach,
- braku w aktach osobowych powoda orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy w charakterze inżyniera budowy i braku informacji o odbyciu szkolenia BHP,
- prowadzenia przez pozwaną firmy w Szwecji, pracy powoda w Szwecji, dokonywania zakupów i ich rozliczenia na miejscu,
- wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę powodowi i wskazanych przyczyn tego wypowiedzenia,
- złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy przez powoda w dniu 5 stycznia 2018 r. oraz jego treści,
- wezwania do zapłaty sporządzonego przez powoda wobec pozwanej z dnia 5 stycznia 2018 r.,
- wyliczenia należnego urlopu wypoczynkowego w trakcie zatrudnienia powoda u pozwanej,
- wystąpienia przez pozwaną przeciwko powodowi z pozwem o zapłatę.

Ponadto na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy sąd odwoławczy ustalił, że:

M. D. (1) pobrał wynagrodzenie (w kwocie netto) za pracę za miesiąc:

- styczeń 2017 r. – w kwocie 4.200 zł
- luty 2017 r. – w kwocie 4.200 zł
- marzec 2017 r. – w kwocie 4.200 zł
- kwiecień 2017 r. – w kwocie 5.090 zł (2.840 zł za pracę w Polsce + 2.250 zł za pracę w Szwecji)
- maj 2017 r. – w kwocie 5.950 zł (4.500 zł za pracę w Szwecji + 1.490 zł za pracę w Polsce)

- czerwiec 2017 r. – w kwocie 7.500 zł
- lipiec 2017 r. – w kwocie 7.500 zł
- sierpień 2017 r. – w kwocie 7.500 zł
- wrzesień 2017 r. – w kwocie 5.740 zł (za pracę w Szwecji 3.500 zł + za pracę w Polsce 2.240 zł).

dowód: zestawienie wydatków wykonane przez powoda załącznik nr 6 k. 1073.

Pozwana przekazała na konto powoda, między innymi,:

- kwotę 19.000 zł w dniu 12 października 2017 r.
- kwotę 10.000 zł w dniu 3 stycznia 2017 r.

(okoliczność bezsporna, nadto dowód: potwierdzenie przelewu k. 24 i 27 akt sprawy oraz rozliczenie wydatków załącznik nr 6 k. 1073).

Przy uwzględnieniu, że powodowi przysługiwało wynagrodzenie miesięczne w wysokości 2.000 zł brutto oraz jego zestawienia godzin nadliczbowych (zestawienie podane w pozwie k. 6 verte) powodowi przysługiwałoby dodatkowe wynagrodzenie w wysokości za miesiąc:

- kwiecień 2017 r. – 1.084,87 zł
- maj 2017 r. – 1.963,50 zł
- czerwiec 2017 r. – 2.677,50 zł
- lipiec 2017 r. - 2.766,75 zł
- sierpień 2017 r. – 2.641,20 zł
- wrzesień 2017 r. – 1.606,58 zł
- październik 2017 r. – 2.300,40 zł
- listopad 2017 r. – 2.812,50 zł
- grudzień 2017 r. – 3.056,60 zł
- za styczeń 2018 r. – 468,75 zł.

dowód: opinia biegłego k. 561.

Powyższych ustaleń dokonano w oparciu o:

- zestawienie sporządzone przez powoda, które odzwierciedla faktyczne pobrane przez niego wynagrodzenie – jest to okoliczność przyznana przez powoda;
- opinię, która wprost odpowiedziała na pytanie o wysokość dodatkowego wynagrodzenia przy założeniu, że zestawienie powoda o przepracowanym czasie jest zgodne z rzeczywistością. Opinia w tym zakresie nie budzi żadnych wątpliwości, są to wyliczenia matematyczne uwzględniające obowiązujące przepisy.

W sprawie należy także podzielić ustalenie sądu pierwszej instancji, że pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy powoda, i uzupełnić to ustalenie, iż również powód nie prowadził dla siebie ewidencji czasu pracy, a okoliczność ta jest bezsporna.

Natomiast ustalenia Sądu Okręgowego, których sąd odwoławczy nie podzielił i uznał za ustalenia nie odpowiadające rzeczywistości, dokonane zupełnie swobodnie, wbrew zasadą logiki i doświadczenia życiowego, to ustalenie, że:

Pomiędzy powodem a stroną pozwaną – reprezentowaną przez pełnomocnika A. K. (2) doszło do ustnej modyfikacji umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę. Ustalono ustnie, że z tytułu pracy w P. powód będzie otrzymywał na początku zatrudnienia 3.500 zł netto, po miesiącu 4.000 zł netto, a po kilku miesiącach do 4.200 zł netto. Z kolei za pracę na terenie w Szwecji ustalono wynagrodzenie na poziomie 7.500 zł netto? miesięcznie.

W czasie trwania stosunku pracy powód ustalił z pełnomocnikiem powódki A. K. (2), że okres przebywania na urlopie wypoczynkowym traktowany będzie jak praca w Polsce.

M. D. (1) strona pozwana nie wypłaciła wynagrodzenia zasadniczego za okres od 1 października 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. w łącznej wysokości 32.003 zł brutto (22.500 zł netto).

W trakcie pracy w Szwecji powód świadczył pracę w nadgodzinach w wymiarze co najmniej: (zestawienie k. 924 akt sprawy – str. 11 uzasadnienia, przywołane w części pierwszej niniejszego uzasadnienia).

Jednocześnie Sąd Okręgowy przyjął, że: powód nie był w stanie wskazać ile nadgodzin wynikało z przekroczenia normy dobowej pracy, a ile w związku z pracą w dni wolne, za które nie udzielono w zamian innych dni wolnych od pracy. W związku z tym wyliczono dodatki za pracę w godzinach w wysokości 50% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. W konsekwencji, niewypłacona powodowi należność za nadgodziny w tych okresach miesięcznych wynosi łącznie 80.111,30 zł netto.

Pozostałe ustalenia sądu pierwszej instancji dla rozstrzygnięcia sprawy nie miały żadnego znaczenia, łącznie z ustaleniem, że inne warunki wynagradzania aniżeli te wynikające z umów pisemnych miały również inne osoby świadczące pracę na rzecz pozwanej. Część wynagrodzenia była im wypłacana „pod stołem” czyli bez stosownego opodatkowania i oskładkowania.

Sąd Apelacyjny podziela i przyjmuje za własne rozważania Sądu Okręgowego dotyczące obowiązujących przepisów w zakresie roszczeń zgłoszonych przez powoda.

Jednocześnie trzeba podkreślić, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Granice swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego rozumowania. Natomiast sąd pierwszej instancji w niniejszej sprawie naruszył powyższe zasady, bowiem orzekł pomijając bezsporne okoliczności, uwzględniając okoliczności nie mające znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, a jedynie zaciemniające jej obraz i odciągające uwagę od istoty sporu.

Odnosnie roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za miesiąc październik, listopad i grudzień 2017 r. Sąd Apelacyjny miał na uwadze, że na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego bezspornym jest, że strony zawarły dwie umowy na piśmie, w obu umowach określono stanowisko powoda jako inżynier budownictwa i w obu określono wynagrodzenie miesięczne na kwotę 2.000 zł (brutto). Nadto należało ustalić, że powód był uprawniony do pobierania wynagrodzenia z pobranych zaliczek i czynił to w toku całego zatrudnienia. Przy czym, również okolicznością przyznaną przez powoda jest, że pobierał on wynagrodzenie w wysokości 4.200 zł netto za pracę w Polsce i 7.500 zł netto za pracę w Szwecji wykazując odpowiednio ustalone wielkości z tego tytułu w rozliczeniach przesyłanych do pracodawcy. Przy tym, przy pobraniem świadczeniu powód wskazywał tytuł „wynagrodzenie”. W sprawie nie można pomijać, że ukształtowana przez strony praktyka wypłaty, a właściwie pobierania wynagrodzenia do czasu wejścia przez strony w spór nie była kwestionowana i nie budziła wątpliwości żadnej ze stron. Zatem, powód dysponując

środkami finansowymi pozwanej, za jej wiedzą i zgodą, pobierał wynagrodzenie i czynił to w terminie określonym w pierwszej umowie o pracę tj. w terminie 3 dni nowego miesiąca (dowód: rozliczenie wydatków sporządzone przez powoda załącznik nr 6 k. 1073).

W sprawie bezspornym jest również, że za miesiąc październik, listopad i grudzień 2017 r. brak oświadczeń powoda o pobraniu wynagrodzenia. Ale także bezspornym jest, że w dniu 3 stycznia 2018 r. powód otrzymał przelew środków finansowych od pozwanej, i winien był w pierwszej kolejności rozliczyć je na należne wynagrodzenie.

Ponadto sąd odwoławczy miał na uwadze, że w piśmie powoda z dnia 14 maja 2018 r. (k. 143) strona wskazała „zaskakujący jest też powód dokonania przelewu 10.000 zł jako wykonanego na żądanie powoda. Takie zachowanie wskazuje jednoznacznie, że pozwana chciała uniknąć procesu sądowego za brak wypłaconego wynagrodzenia za pracę. Kto bowiem wypowiadając umowę rzekomo z powodu braku rozliczenia środków finansowych, przekazuje kolejne środki na rachunek bankowy zwolnionego pracownika...” i następnie: „środki te nie zostały bowiem wbrew tytułowi opisu przekazane na wydatki firmowe, gdyż takowych powód już nie wykonywał.”. Z jednej strony powód przyznaje, że nie wykonywał już wydatków na rzecz pracodawcy, z drugiej strony przelew środków został wykonany w dniu 3 stycznia 2018 r., a więc przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika.

W tych okolicznościach Sąd Apelacyjny przyjmuje, że przekazana w dniu 3 stycznia 2018 r. przez pozwaną na rzecz powoda kwota 10.000 zł stanowiła wypłatę zaległego wynagrodzenia za miesiąc październik i listopad 2017 r. oraz należnego wynagrodzenia za grudzień 2017 r., dla którego termin wypłaty / pobrania jeszcze nie upłynął.

Przy czym sąd odwoławczy przyjął, że powodowi przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 2.000 zł brutto tj. w kwocie umówionej przez strony w zawartej umowie o pracę. Zaś miesięczna kwota wynagrodzenia do wypłaty przy tak ustalonym wynagrodzeniu to kwota 1.458,48 zł netto.

Zatem wbrew ocenie sądu pierwszej instancji pozwana postawiła do dyspozycji powoda kwotę 10.000 zł w dniu 3 stycznia 2018 r., a powód kwotę tę przyjął i w pierwszej kolejności winien był – jak zwykle – pobrać wynagrodzenie także to zaległe. W tych okolicznościach Sąd Apelacyjny przyjął, że pozwana wypłaciła powodowi wynagrodzenie za pracę za miesiąc październik, listopad i grudzień 2017 r. i to w całości.

Dalej trzeba rozważyć, że Sąd Okręgowy uznał, iż w analizowanej sprawie można, w zakresie wysokości należnego wynagrodzenia przyjąć, iż powód faktycznie umówił się z pełnomocnikiem działającym w imieniu pozwanej na wyższe wynagrodzenie od tego, które wskazywała pisemna umowa o pracę, powielane na listach płac, ale Sąd ten nie uwzględnił okoliczności, że powód w trakcie trwającego zatrudnienia miesiąc po miesiącu nie przedstawiał pracodawcy rozliczenia swojego czasu pracy i nie zgłaszał uwag, iż pobrane przez niego wynagrodzenie stanowi tylko wynagrodzenie zasadnicze bez wypłaty należnych mu dodatków np. z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych czy w dni wolne od pracy. Nie można przy tym pomijać okoliczności, że powód jako pracownik był odpowiedzialny za wykonywanie prac remontowych przez osoby przez niego zatrudnione, a osoby / firmy te miały ustalone wynagrodzenie godzinowe czyli podstawą było nie tylko wykonanie pracy, ale także czas pracy. Jednocześnie powód już wówczas posiadał wykształcenie na kierunku finanse i rachunkowość, zatem takie zachowanie powoda również uzasadnia wnioski przedstawione powyżej.

W ocenie sądu odwoławczego nie można przyjąć stanowiska powoda, że umówił się on z pełnomocnikiem pracodawcy, iż jego wynagrodzenie będzie wynosiło 3.500 zł, 4.000 zł, 4.200 zł czy 7.500 zł netto miesięcznie, skoro powód nie wskazał okoliczności tej zmiany, a w szczególności od kiedy zmiany te następowały, jak również nie wyegzekwował od pracodawcy pisemnego aneksu do umowy w tym zakresie. Ponadto kwota wynagrodzenia zasadniczego 4.200 zł netto to kwota ponad 5.600 zł brutto, a kwota 7.500 zł netto to kwota ponad 10.000 zł brutto. Pracodawca przystający na takie ukształtowanie wynagrodzenia zasadniczego pracownika skazywałby się na uznanie, że wynagrodzenie umówione to kwota ponad 10.000 zł brutto ze wszystkimi wynikającymi z tego konsekwencjami skarbowymi, składkowymi. Logicznym jest więc stanowisko pozwanej, że strony obowiązywało wynagrodzenie miesięcznie brutto 2.000 zł ustalone w pisemnej umowie o pracę. A także ustalenie, że wynagrodzenie faktycznie pobrane przez powoda zaspokajało na bieżąco wszystkie jego należności wynikające ze stosunku pracy. Sąd Apelacyjny także

uwzględnił okoliczność, że M. D. (1) pobierając wynagrodzenie w wysokości znacznie odbiegającej od tej wynikającej z zawartej przez strony umowy nie wskazywał, że jest to tylko wynagrodzenie zasadnicze, częściowe, że wciąż należy mu się dalsze wynagrodzenie choćby za pracę w godzinach nadliczbowych. Dlatego sąd odwoławczy przyjął, że wynagrodzenie pobrane przez powoda w wysokości wskazywanej przez niego w rozliczeniach dla pozwanej stanowiło pełne wynagrodzenie za pracę, w tym także za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Apelacyjny nie podziela stanowiska sądu pierwszej instancji, że opierając się na zasadach logiki i doświadczenia życiowego - mało prawdopodobnym jest by powód, będąc od lipca 2014 r. inżynierem budownictwa i posiadający już pewne doświadczenie w takiej pracy, zdecydował się na świadczenie pracy w Polsce, a tym bardziej w Szwecji (przy pokryciu przez pracodawcę kosztów przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia), za wynagrodzeniem 2.000 zł brutto. Dla tego Sądu było to wysoce wątpliwe biorąc pod uwagę zakres obowiązków powoda, jego dyspozycyjność oraz panujący już w tym okresie boom budowlany w Polsce i brak rąk do pracy (masowo polscy przedsiębiorcy zaczęli korzystać z pracowników zza wschodniej granicy). Co więcej, wynagrodzenie zdecydowanie odbiegało od stawek wynagrodzenia osób pracujących w budownictwie na terenie Polski i Szwecji.

Sąd Okręgowy zupełnie pominął bezsporną okoliczność, że M. D. (1) od miesiąca lutego 2016 r. będąc zarejestrowany jako bezrobotny poszukiwał pracy (okoliczność bezsporna), a u ostatniego pracodawcy – Zakład (...) (dowód: świadectwo pracy k. 1067) otrzymał wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2015 r. w wysokości 1.150,02 zł (dowód: historia operacji na rachunku bankowym k. 1067).

Zatem opinia o boomie na rynku pracy w budownictwie i związanych z tym wysokich zarobkach nie dotyczy jeszcze tego okresu. Natomiast zrozumiałym jest, że młody człowiek mający wykształcenie poszukuje pracy i korzysta z możliwości jej podjęcia nawet z ustalonym wynagrodzeniem w wysokości 2.000 zł brutto, które nie jest wynagrodzeniem minimalnym w tym czasie (wynagrodzenie minimalne to 1.850 zł). Zaś wynagrodzenie rzędu 4.200 zł netto czy 7.500 zł netto pobierane przez powoda po kilku miesiącach pracy wskazuje, że strony zgodnie układały współpracę, a pozwana nie kwestionowała pobieranego wynagrodzenia przez powoda, przy czym w ocenie sądu odwoławczego były to kwoty, które w całości pokrywały wszystkie należności z tytułu zatrudnienia powoda.

Sąd odwoławczy pomija dywagacje sądu pierwszej instancji, który w tym zakresie podążył za poglądem reprezentowanym przez powoda, na temat podwójnej księgowości, którą miała by prowadzić pozwana. Sąd miał do rozpoznania sprawę między powodem a pozwaną, w firmie pozwanej tylko powód był zatrudniony na stanowisku inżyniera budownictwa z bardzo dużą swobodą organizowania swojej pracy i przez większość okresu zatrudnienia z bardzo dużym zaufaniem pracodawcy. Ocena prawidłowości księgowości prowadzonej przez pozwaną firmę nie była przedmiotem tego postępowania.

Sąd Apelacyjny w całości podziela rozważania Sądu Okręgowego w przedmiocie art. 55 § 1¹ k.p.c. jednak w okolicznościach niniejszej sprawy nie znajduje podstawy do zastosowania tego przepisu. Jednocześnie wyjaśnić trzeba, że zgodnie z art. 55 § 2 k.p. pismo powoda z dnia 5 stycznia 2018 r. było oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę, a nie wypowiedzeniem umowy o pracę. Są to bowiem dwie odmienne czynności wywołujące różne skutki prawne. Jak ustalono i wskazano powyżej powód pobierał swoje wynagrodzenie za pracę z pobranych od pozwanej / czy też przekazanych przez pozwaną środków. Przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w dniu 5 stycznia 2018 r. otrzymał środki w dniu 3 stycznia 2018 r., które pokrywały nie tylko zaległe wynagrodzenia, ale także bieżące. W tej sprawie trudno uznać, że pracodawca zawinił w przekazaniu powodowi środków, z których mógł pobrać wynagrodzenie. Praktyka przyjęta i realizowana przez strony polegała na pobieraniu wynagrodzenia przez powoda ze środków pobranych od pozwanej czy przekazanych przez pozwaną. Dlatego sąd odwoławczy uznał, że w tych okolicznościach zasady współzycia społecznego sprzeciwiają się uwzględnieniu powództwa w tym zakresie, a wykorzystanie takiej sytuacji jest nadużyciem prawa i dlatego na podstawie art. 8 k.p. w całości roszczenie o zapłatę odszkodowania oddalił.

Odnośnie roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Okręgowy miał na uwadze, że pozwana swoją linię obrony oparła na tym, iż okoliczność pracy powoda w nadgodzinach nie została w żaden sposób

udowodniona. Natomiast Sąd Okręgowy nie zgodził się ze stanowiskiem pozwanej wskazując, że to pracodawca, a nie pracownik organizuje proces pracy w zakładzie pracy, jest odpowiedzialny za właściwe prowadzenie dokumentacji pracowniczej, w tym ewidencji czasu pracy i to on na zasadzie ryzyka ponosi konsekwencje swoich decyzji, względnie bezczynności. Zdaniem tego Sądu, to pozwany pracodawca był zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy, a w szczególności ewidencjonowania pracy w godzinach nadliczbowych. Nadto sąd pierwszej instancji rozstrzygając w przedmiocie omawianego roszczenia przyjął rozliczenia wskazane przez powoda, który jednak nie wykazał potrzeby świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w konkretnych dniach i tygodniach, nie wyjaśnił dlaczego jednego tygodnia to było 15 godzin nadliczbowych, innego 20, a innego 30 czy 35 godzin nadliczbowych. Przyjęte przez sąd pierwszej instancji w tym zakresie wielkości są zupełnie dowolne.

Jednak w ocenie Sądu Apelacyjnego ostatecznie nie miało to znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy skoro powodowi wypłacono tzn. powód pobrał wynagrodzenie za pracę za każdy miesiąc do września 2017 r. włącznie w wysokości, która uwzględniała wszystkie należności z tego tytułu. Powód wykazując rozliczenie zaliczek każdorazowo wskazywał określoną wyliczoną przez siebie kwotę jako wynagrodzenie za miesiąc. Jednocześnie, co należy podkreślić, powód nie zgłaszał, iż pobrane wynagrodzenie jest tylko wynagrodzeniem zasadniczym i należy mu się jeszcze wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przepracowanych w poszczególne dni tygodnia w określonej ilości, co – zdaniem sądu odwoławczego - jednoznacznie wskazuje, że pobrane przez powoda wynagrodzenie w całości pokrywało wszystkie należności z tytułu przepracowanego miesiąca. Ponieważ pracodawca nie kwestionował tych rozliczeń w toku zatrudnienia powoda i nie reagował na przedkładane rozliczenia, to Sąd Apelacyjny przyjął, że pobierane przez powoda wynagrodzenie w kwocie znacznie przekraczającej jego umówione wynagrodzenie było wynagrodzeniem w całości pokrywającym wszystkie należności z tego tytułu, w tym także wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Przy czym, w ocenie sądu odwoławczego powód nie udowodnił nie tylko potrzeby świadczenia pracy w wymiarze wykazywanym w niniejszej procesie, ale także rzeczywistego rozmiaru wykonania takiej pracy. Niemniej skoro pracodawca w toku zatrudnienia przyjmował jako wypłacone wynagrodzenie w kwotach pobranych przez powoda przy jednoczesnym braku ze strony powoda dalszego żądania rozliczenia czasu pracy należało przyjąć, że świadczenie z tego tytułu zostało zaspokojone i to w całości. Sąd Apelacyjny miał przy tym na uwadze, że przy wynagrodzeniu miesięcznym 2.000 zł brutto, biegły ustalił, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za każdy miesiąc objęty wyrokiem Sądu Okręgowego (a w całości uwzględniającym zestawienia powoda) wynosiłoby kwoty przedstawione powyżej.

Zatem powód pobierając wynagrodzenie za pracę w kwotach znacznie przekraczających wskazane kwoty (kwota netto od 2.000 zł + dodatek wyliczony przez biegłego) otrzymał całe należne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych do miesiąca września 2017 r. włącznie. Z kolei podkreślić trzeba, że powód w żaden sposób nie wykazał świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w okresie od października 2017 r. do 5 stycznia 2018 r. Dlatego, sąd odwoławczy przyjął, że kwota 10.000 zł wypłacona w dniu 3 stycznia 2018 r. zaspokajała w całości wynagrodzenie za pracę w tym okresie.

Powyzsze ustalenia i wnioski potwierdza bezsporna okoliczność, że powód ani w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z dnia 5 stycznia 2018 r., ani w piśmie z tego samego dnia „Wezwania do zapłaty” w ogóle nie wskazał na okoliczność nieotrzymania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie całego zatrudnienia. Dlatego roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jako nieuzasadnione również oddalono w całości.

Sąd Apelacyjny uwzględnił roszczenie o zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy niewykorzystany przez powoda. Przy czym, powód z tego tytułu domagał się zapłaty kwoty 7.000 zł za 35 dni. Sąd odwoławczy przyjął na podstawie niespornych okoliczności, że powodowi przysługiwało 36 dni urlopu wypoczynkowego, którego nie wykorzystał w toku zatrudnienia u pozwanej, a z tego tytułu ekwiwalent przy uwzględnieniu rzeczywistego wynagrodzenia miesięcznego 2.000 zł wyniósł 3.200,04 zł (36 dni x 88,89 zł). I taką kwotę sąd odwoławczy zasądził w miejsce kwoty ustalonej przez Sąd Okręgowy w pkt. V wyroku.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania Sąd Apelacyjny uznał apelację powoda w całości za nieuzasadnioną, a apelację strony pozwanej za nieuzasadnioną tylko co do roszczenia powoda o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Odnośnie zarzutów apelacji nieuzasadniony okazał się zarzut strony powodowej naruszenia art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 36 § 1 i 5 k.p., bowiem jak już wskazano powyżej w okolicznościach niniejszej sprawy Sąd Apelacyjny uznał, że roszczenie to jest nadużyciem prawa przez powoda i jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. A takie działanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony (art. 8 k.p.). Natomiast roszczenie o zwrot wydatków w kwocie 10.210,92 zł, dzieląc w tym zakresie w całości rozważania sądu pierwszej instancji sąd odwoławczy uznał za nieudowodnione. Jak sam powód zeznał w toku postępowania przed Sądem Apelacyjnym w dniu 20 października 2022 r., wydatki dokonywane w Szwecji były pokrywane przez szwedzką firmę pozwaną, jeżeli powód nie otrzymał gotówki na zakupy, to – powód przekazywał rachunki i otrzymywał zwrot wydatków. W ocenie sądu odwoławczego zarówno dokumentacja bankowa przedłożona przez powoda, jak i jego zeznania, wskazują, że rozliczenie wydatków w Szwecji było dokonywane na bieżąco, a aktualnie podnoszenie, że tylko wydruki bankowe są dowodem na poniesienie wydatków i brak ich zwrotu przez stronę pozwaną, jest po prostu niewiarygodne. Podkreślić jeszcze raz należy, że sąd odwoławczy uwzględnił zestawienie wydatków sporządzone przez powoda tylko w zakresie w jakim potwierdzają one, że powód pobrał pełne wynagrodzenie za okres do września 2017 r. Pozostałe tematy tj. rozliczenie zaliczek, wydatków i inne koszty nie były przedmiotem niniejszego postępowania. Dlatego Sąd Apelacyjny pominął je przy rozstrzygnięciu sprawy.

Odnośnie oceny zgromadzonego materiału dowodowego sąd odwoławczy uznał, że rację ma strona pozwana, iż sąd pierwszej instancji w całości uwzględniając wnioski dowodowe strony powodowej oddalał wnioski strony pozwanej, dlatego też Sąd Apelacyjny uwzględnił wnioski obu stron o przeprowadzenie dowodu z zeznań powoda, a także uzupełniających zeznań świadka A. K. (2) oraz zeznań świadków M. R. i J. D.. Przy czym, zeznania świadków M. R. i J. D. okazały się w ogóle nie przydatne dla rozstrzygnięcia tej sprawy. Zaś zeznania odebrane od powoda i świadka A. K. (2) wykazały tylko jak bardzo strony są pełne pretensji do siebie nawzajem.

Z kolei, okoliczności ustalone przez sąd odwoławczy oparto o przywołane dowody, zarówno te bezpośrednio przez sąd odwoławczy jak i te przywołane przez sąd pierwszej instancji przy okolicznościach przyjętych przez Sąd Apelacyjny. W niniejszej sprawie nie było potrzeby prowadzenia tak szerokiego postępowania dowodowego i poruszania okoliczności, które dla rozstrzygnięcia sporu nie miały żadnego znaczenia. Obie strony bowiem drażyły temat pobierania przez powoda środków finansowych i ich rozliczenia, co dla niniejszej sprawy nie miało znaczenia. Dlatego dowody skierowane na te okoliczności – przeprowadzone, jak i te zgłoszone a nie przeprowadzone, sąd odwoławczy pominął.

W tych okolicznościach zarzuty naruszenia prawa procesowego podniesione przez obie apelujące strony sąd odwoławczy miał na uwadze, a rozpoznając sprawę merytorycznie jak wyżej przedstawiono dokonał własne ustalenia i ich ocenę na podstawie obowiązujących przepisów prawa materialnego.

Podsumowując, Sąd Apelacyjny uznał za nieuzasadnione roszczenie powoda o:

- wypłatę wynagrodzenia za pracę za miesiąc: październik, listopad i grudzień 2017 r.,
- odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy,
- wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przekraczający kwotę 3.200,04 zł

i dlatego na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie II, III i IV i powództwo w tym zakresie oddalił w całości (punkt I sentencji wyroku), zmieniając także orzeczenie w pkt. V o przyznanej ekwiwalencji za

urlop i zasądzać kwotę 3.200,04 zł w miejsce kwoty 7.000 zł wraz z odsetkami od dnia 6 stycznia 2018 r., tj. od dnia następnego po rozwiązaniu umowy o pracę (punkt II sentencji wyroku).

Z kolei, na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Apelacyjny oddalił apelację powoda w całości (punkt V sentencji wyroku) oraz apelację pozwanej w pozostałej części czyli co do kwoty 3.200,04 zł (punkt VI sentencji wyroku).

Konsekwencją powyższej zmiany wyroku Sądu Okręgowego było orzeczenie o kosztach procesu.

Sąd odwoławczy orzekł o kosztach postępowania przed sądem pierwszej i drugiej instancji na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), przy czym Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Do celowych kosztów postępowania należy, między innymi, koszt uiszczonych opłat sądowych, opłaty skarbowej od udzielonego pełnomocnictwa oraz koszt ustanowienia zastępstwa procesowego, który w sprawach z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie wynosi 75% stawki obliczonej na podstawie § 2 od wartości roszczeń będących przedmiotem sprawy.

Powód wniósł o zasądzenie łącznie kwoty 131.328,77 zł, a w wyniku rozpoznania sprawy zasądzone na jego rzecz kwotę 3.200,04 zł, zatem Sąd Apelacyjny przyjął, że strona pozwana wygrała i to w całości niniejsze postępowanie.

W związku z powyższym zasądzone od M. D. (1) jako strony przegrywającej postępowanie na rzecz pozwanej:

- za pierwszą instancję – kwotę 4.050 zł, zgodnie z § 2 pkt 6 w związku § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t. j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.) łącznie z kwotą 17 zł tytułem zwrotu opłaty skarbowej od udzielonego pełnomocnictwa (punkt III sentencji wyroku),

- za drugą instancję – kwotę 4.050 zł zgodnie z § 10 ust. 3 powołanego wyżej rozporządzenia oraz kwotę 5.516 zł tytułem uiszczonych opłat od apelacji (punkt VII sentencji wyroku).

W myśl art. 98 § 1¹ k.p.c. od dnia 1 lipca 2023 r. sąd z urzędu orzeka o odsetkach należnych przy rozstrzygnięciu o kosztach procesu.

Ostatecznie sąd odwoławczy uchylił rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego o obciążeniu strony pozwanej sądowymi kosztami wobec faktu, że jest to strona wygrywająca sprawę (punkt IV sentencji wyroku).

Beata Górńska Urszula Iwanowska Jolanta Hawryszko