

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 marca 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: Sędzia Anna Garncarz

Protokolant: Katarzyna Bochnacka

po rozpoznaniu w dniu 2 marca 2022 r. we Wrocławiu na rozprawie sprawy

z powództwa M. S.

przeciwko T. P. Sp. z o.o. we W.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, premię

I. nakazuje stronie pozwanej T. P. sp. z o.o. z siedzibą we W. sprostować świadectwo pracy powoda M. S. z 28 lutego 2018 r. w następującym zakresie:

- w pkt. 1 poprzez zastąpienie dotychczasowego zapisu w zakresie okresu zatrudnienia „od 5 czerwca 2017 r. do 28 lutego 2018 r.”, adnotacją „od 5 czerwca 2017 r. do 16 lutego 2018 r.
- w pkt 3a poprzez zastąpienie dotychczasowego zapisu „rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika art. 30 § 1 k.p.”, adnotacją „rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 30 § 1 pkt. 3 w zw. z art. 55 § 1¹ k.p.)”.

II. zasądza od strony pozwanej T. P. sp. z o.o. z siedzibą we W. na rzecz powoda M. S.:

- kwotę 3.341,88 zł (trzy tysiące trzysta czterdzieści jeden złotych 88/100) brutto tytułem odszkodowania;
- kwotę 3,728,00 zł (trzy tysiące siedemset dwadzieścia osiem złotych) brutto tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop;
- kwotę 1.105,00 zł (tysiąc sto pięć złotych i zero groszy) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- kwotę 10.000,00 zł (dziesięć tysięcy złotych i zero groszy) brutto tytułem premii

III. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

IV. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3342 zł brutto;

V. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.692 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

VI. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3.678,94 zł tytułem kosztów sądowych.

UZASADNIENIE

Powód M. S. pozwem z 3 kwietnia 2018 r. (data stempla pocztowego k. 21), uzupełnionym pismem z 11 maja 2018 r., skierowanym przeciwko stronie pozwanej T. P. sp. z o.o. z siedzibą we W., wniósł o:

1. sprostowanie świadectwa pracy z dnia 28 lutego 2018 r. w ten sposób, że:

- okres zatrudnienia od 5 czerwca 2017 r. do 28 lutego 2018 r. zastąpić adnotacją: okres zatrudnienia od 5 czerwca 2017 r. do 16 lutego 2018 r.,

- sposób rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika art. 30 § 1 k.p. zastąpić adnotacją: rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracodawcy art. 55 § 2 k.p.,

- wymiar wykorzystanego urlopu wypoczynkowego w liczbie 6 dni zastąpić adnotacją: wymiar wykorzystanego urlopu wypoczynkowego w liczbie 8 dni.

2. zasądzenie od strony pozwanej następujących należności:

- 7.798,00 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.,

- 3.728,00 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,

- 1.105,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,

- 10.000,00 zł tytułem premii procentowej określonej w pkt. 4d umowy o pracę,

a także zasądzenie od strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania, powód podniósł, że był zatrudniony u strony pozwanej od 5 czerwca 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z warunkami umowy o pracę jego wynagrodzenie zostało określone na kwotę 7.797,62 zł brutto + premię procentową w wysokości 10% netto zleceń od firm zewnętrznych. Pomimo tych ustaleń strona pozwana od samego początku uchylała się od wypłaty pełnego wynagrodzenia. W okresie zatrudnienia pracował również w godzinach nadliczbowych. O ilości zadań koniecznych do wykonania w danym dniu każdorazowo decydował pracodawca, który zlecał pracownikom wykonywanie obowiązków poza normalnym czasem pracy. Powód wskazał, iż systematycznie występował do pracodawcy z wnioskiem o wypłatę nadgodzin, jednak spotykał się z odmową. Z uwagi ustalenia stron co do terminu uregulowania zaległości w wypłacie wynagrodzenia, w dniu 30 stycznia 2018 r. powód wypowiedział stosunek pracy z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Następnie w związku z brakiem wypłaty za miesiąc styczeń 2018 r. rozwiązał ze stroną pozwaną stosunek pracy bez wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując brak wypłaty wynagrodzenia. W otrzymanym świadectwie pracy błędnie został wskazany jego okres zatrudnienia oraz sposób rozwiązania stosunku pracy, a także liczba wykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Pomimo wezwania do skorygowania świadectwa pracy, strona pozwana nie uwzględniła jego wniosku (k. 4-6).

Odpowiadając na pozew, strona pozwana wniosła o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że z końcem 2017 r. podejście powoda do pracy zaczęło się zmieniać. Z końcem roku przestał przychodzić do pracy, przedkładając kolejne zwolnienia lekarskie na okres od 27 grudnia 2017 r. do 29 stycznia 2018 r. Natomiast w dniu 30 stycznia 2018 r. wypowiedział stosunek pracy z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. W dniach 30 styczeń – 2 luty 2018 r. korzystał z urlopu wypoczynkowego, a następnie od 5-11 lutego 2018 r. z urlopu ojcowskiego, po czym od 12-28 lutego 2018 r. ponownie korzystał z urlopu wypoczynkowego. Strona pozwana przyznała, iż faktycznie wypłata wynagrodzenia za styczeń 2018 r. nastąpiła z opóźnieniem w dniu

21 stycznia 2018 r. Nie wynikało to jednak ze złej woli pracodawcy ale z wprowadzenia w błąd przez obsługującego go biuro kadrowe. Z uzyskanych informacji wynikało bowiem, że w związku z długotrwałą absencją rolę płatnika wynagrodzenia przejął ZUS. Natomiast powód ze swojej strony nie próbował nawet skontaktować się z pracodawcą i wyjaśnić zaistniałą sytuację. Niewielkie opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia nie miało istotnej cechy dolegliwości dla powoda i nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę. Powód natomiast wykorzystał zaistniałą sytuacją dla własnej korzyści. Nieuprawnione jest również twierdzenie, jakoby przysługiwało mu dodatkowe wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę. Zgodnie z umową miał otrzymać 10% od wartości netto zleceń od firm zewnętrznych prowadzonych przez pracownika. Powód nie pozyskał jednak dla pracodawcy żadnej nowej zewnętrznej firmy, stąd nie przysługuje mu żadnego dodatkowe wynagrodzenie. Strona pozwana zaprzeczyła też jakoby powód pracował w godzinach nadliczbowych (k. 35-39).

W związku ze zniesieniem przez Ministra Sprawiedliwości z dniem 1 stycznia 2021 r. - X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sądzie Rejonowym dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, niniejsza sprawa zarejestrowana pierwotnie pod sygn. akt X P 215/18 została przekazana od IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych tut. Sądu i prowadzona dalej pod sygn. akt IV P 43/21.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

W dniu 5 czerwca 2017 r., powód M. S. zawarł ze stroną pozwaną T. P. sp. z o.o. z siedzibą we W. umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której został zatrudniony u strony pozwanej od 5 czerwca 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty technologa.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne.

Zgodnie z informacją o zatrudnieniu, powoda obowiązywał 8-godzinna norma dobową i przeciętnie 40-godzinna norma tygodniowa czasu pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym, w podstawowym systemie czasu pracy. Sobota i niedziela były dniami wolnymi. Wynagrodzenie było płatne do 10-tego dnia roboczego każdego miesiąca, następującego po przepracowanym miesiącu, w siedzibie pracodawcy między 14:00-16:00, gotówką na podstawie listy płac.

Dowód:

- Informacja dla pracownika – w aktach osobowych..

Składnikami wynagrodzenia powoda były: podstawa miesięczna 7.797,62 zł brutto plus premia procentowa 10% liczona od wartości netto zleceń od firm zewnętrznych, prowadzonych przez powoda (pkt 1d umowy). Tylko powód miał prawo do takiej premii. Jej wysokość była uzależniona od wartości zleceń pozyskanych przez powoda.

W dniu 10 sierpnia 2017 r. strona pozwana przelała na konto powoda kwotę 2.850,00 zł tytułem „Wypłata do umowy 1/2”. W pozostałych miesiącach powód nie otrzymywał żadnych dodatkowych wypłat do umowy.

Dowód:

- Wyjaśnienia powoda M. S. – e-protokół karta 247,

- Częściowo wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej P. S. – e-protokół karta 247,

- Kserokopia umowy o pracę – karta 7,

- Wydruk historii rachunku – karta 19-v. 20.

Wynagrodzenie za styczeń 2018 r. zostało powodowi wypłacone w dniu 21 lutego 2018 r.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne.

Powód wnioskował o udzielenie urlopu wypoczynkowego w następujących dniach:

- 25 październik 2017 r. (1 dzień),
- 30 styczeń – 2 luty 2018 r. (4 dni),
- 12-16 luty 2018 r. (5 dni).

Dowód:

- Wnioski urlopowe – w aktach osobowych.

W okresie od 27 grudnia 2017 r. - 29 stycznia 2018 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne.

W okresie od 5-11 lutego 2018 r. powód korzystał z urlopu ojcowskiego.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne.

W dniu 30 stycznia 2018 r. powód złożył stronie pozwanej oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Pismem z 13 lutego 2018 r. doręczonym stronie pozwanej pocztą w dniu 16 lutego 2018 r., powód złożył stronie pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał niewypłacenie wynagrodzenia w terminie (za miesiąc styczeń).

Dowód:

- Okoliczności bezsporne.

W dniu 28 lutego 2018 r. strona pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy, w którym wskazała:

- w pkt. 1 okres zatrudnienia od 5 czerwca 2017 r. do 28 lutego 2018 r.,
- w pkt 3a rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika art. 30 § 1 k.p.,
- w pkt 5.1 wykorzystał urlop wypoczynkowy w liczbie 6 dni/48 godzin.

Pismem z 6 marca 2018 r. powód zwrócił się do strony pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie oznaczenia sposobu rozwiązania stosunku pracy, ilości wykorzystanego urlopu wypoczynkowego oraz okresu zatrudnienia. Wniosek został wysłany pocztą. Nie został jednak odebrany przez stronę pozwaną i zwrócony do nadawcy.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne.

Powód pracował w biurze we W.. Na stanowisku specjalisty technologa strona pozwana zatrudniała dwie osoby: powoda oraz D. M.. Pomiędzy nimi nie było podziału na klientów, wszystkich obsługiwali wspólnie, a zleceniami się dzielili. Ich pracę nadzorował prezes P. S..

Dowód:

- Zeznania świadka D. M. – e-protokół karta 119,
- Wyjaśnienia powoda M. S. – e-protokół karta 247,
- Wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej P. S. – e-protokół karta 247.

Powód obsługiwał między innymi następujące firmy:

L., (...), L. C., L. E., M., (...), P., (...).

Dowód:

- Wyjaśnienia powoda M. S. – e-protokół karta 247.

W okresie od 5 czerwca 2017 r. do 16 lutego 2018 r. hipotetyczna wysokość premii procentowej powoda określonej w pkt 1d umowy o pracę, w odniesieniu do poszczególnych kontrahentów wynosiła:

- B. – 325,00 zł,
- (...) – 4.397,66 zł,
- (...) 5.610,00 zł,
- (...) – 8.994,00 zł,
- L. – 46.148,50 zł,
- L. C. – 11.715,60 zł,
- L. D. – 411,40 zł,
- P. – 6.184,10 zł,
- M. – 7.331,00 zł,
- Orkan – 1.085,00 zł,

Dowód:

- Opinia biegłego sądowego – karta 463-v. 467, 604-606

Za drukowanie list obecności był odpowiedzialny D. M.. Pracownicy podpisywali listy na bieżąco. Zdarzało się, że pracownicy, w tym również powód, pracowali w godzinach nadliczbowych. Wynikało to z sytuacji gdy było dużo zleceń i były krótkie terminy np. lipcu-sierpniu 2017 r. Wszystkie nadgodziny każdy sam wpisywał na listach obecności. Wówczas prezes P. S. wydawał pracownikom ustne dyspozycje. Następnie na koniec miesiąca nadgodziny były przekazywane prezesowi, który weryfikował wszystko. Inni pracownicy na podstawie sporządzonych list płac mieli wypłacane wynagrodzenie za nadgodziny. Powód takiego wynagrodzenia nie otrzymał. Kilukrotnie upominał się u prezesa o jego wypłatę.

W poszczególnych miesiącach powód przepracował następującą liczbę nadgodzin: czerwiec 2017 r. - 0 godz., lipiec 2017 r. - 22 godz., sierpień 2017 r. - 9 godz. (z czego 2 godz. zostały oddane), wrzesień 2017 r. - 2 godz., październik 2017 r. - 1 godz. (z czego 1 godz. została oddana), listopad 2017 r. - 0 godz., grudzień 2017 r. - 0 godz., styczeń 2018 r. - 0 godz., luty 2018 r. - 0 godz.

Dowód:

- Zeznania świadka D. M. – e-protokół karta 119,
- Wyjaśnienia powoda M. S. – e-protokół karta 247.
- Częściowo wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej P. S. – e-protokół karta 247,
- Fotokopia list obecności – karta 82-89, 97-99, 105108.

Sprawami kadrowymi i księgowymi strony pozwanej zajmuje się zewnętrzne biuro rachunkowe. W lutym 2018 r. biuro rachunkowe przesłało stronie pozwanej listę płac za styczeń 2018 r. bez wyliczenia wynagrodzenia powoda. Wynikało to z błędu pracownika biura, który uznał, iż w związku ze zwolnieniem lekarskim powód otrzyma zasiłek chorobowy wypłacany przez ZUS. Po informacji od prezesa zostało to niezwłocznie skorygowane.

Do biura rachunkowego nie trafiały żadne informacje o nadgodzinach pracowników.

Dowód:

- Zeznania świadka R. W. (1) – e-protokół karta v. 230-231,
- Wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej P. S. – e-protokół karta 247,

Mniej więcej w maju 2017 r. doszło do awarii jednej z maszyn strony pozwanej. Przepalił się bezpiecznik, który trzeba było wymienić. Nie jest on jednak łatwo dostępny w Polsce. Trzeba go ściągać z Japonii. Powód nie brał udziału w naprawie.

Dowód:

- Zeznania świadka M. K. (1) – e-protokół karta 247 (płyta CD),
- Wyjaśnienia powoda M. S. – e-protokół karta 247.
- Częściowo wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej P. S. – e-protokół karta 247,

Podejmując zatrudnienie u strony pozwanej powód miał udokumentowany ponad 20 letni staż pracy.

Dowód:

- kserokopie świadectw ukończenia szkoły, świadectw pracy – karta 307-318.

Wynagrodzenie powoda za godziny nadliczbowe w okresie od 5 czerwca 2017 r. do 13 lutego 2018 r. wynosiło 2.136,03 zł brutto.

Dowód:

- Opinia biegłego sądowego – karta 292-v. 298, 361-v. 362.

Sąd Rejonowy zważył co następuje.

Roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy zasługiwało na częściowe uwzględnienie. Zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p. (w brzmieniu obowiązującym przed zmianą dokonaną ustawą z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw; Dz. U. poz. 1043), pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Analiza treści powyższego przepisu wskazuje na dwuetapowość trybu w sprawie sprostowania świadectwa pracy. Czynnością jaką pracownik winien podjąć w pierwszej kolejności jest złożenie w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa pracy, wniosku do pracodawcy o jego sprostowanie. Jeżeli pracodawca uwzględni wniosek pracownika i sprostuje świadectwo pracy zgodnie z wnioskiem, wówczas zamyka się postępowanie w sprawie sprostowania świadectwa pracy. Jeżeli natomiast pracodawca odmówi pracownikowi sprostowania świadectwa pracy, wtedy dopiero otwiera się dla niego możliwość sądowego dochodzenia żądania sprostowania świadectwa pracy.

W sprawie bezsporne było, iż powód dochował trybu odwoławczego przewidzianego w Kodeksie pracy. Jak wynika z ustaleń faktycznych w dniu 30 stycznia 2018 r. złożył stronie pozwanej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć z dniem 28 lutego 2018 r. Nie mniej jednak w trakcie okresu wypowiedzenia złożył stronie pozwanej drugie oświadczenie tym razem o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Oświadczenie to zostało wysłane pocztą i odebrane przez stronę pozwana w dniu 16 lutego 2018 r., a więc jeszcze przed upływem okresu wypowiedzenia. Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, czy też bez wypowiedzenia są odrębnymi, jednostronnymi czynnościami prawnymi, które dochodzą do skutku w momencie umożliwienia drugiej stronie zapoznania się z treścią stosownego oświadczenia. Do rozwiązania umowy o pracę doszło zatem w dniu 16 lutego 2018 r. na skutek złożonego przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Czynność ta przerwała bowiem okres wypowiedzenia wcześniej złożonego przez powoda oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Strona pozwana błędnie wskazała zatem okres zatrudnienia powoda oraz sposób rozwiązania stosunku pracy. Dlatego Sąd **w pkt. I sentencji wyroku** sprostował informacje w pkt. 1 i pkt. 3a poprzez zamieszczenie informacji, iż okres zatrudnienia powoda wynosił od 5 czerwca 2017 r. do 16 lutego 2018 r., a stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 30 § 1 pkt. 3 w zw. z art. 55 § 1¹ k.p.).

Powód domagał się także sprostowania świadectwa pracy w pkt. 5.1 w zakresie ilości dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Żądanie to nie zasługiwało jednak na uwzględnienie (**pkt. III sentencji wyroku**). Z dokonanych ustaleń faktycznych wynika, iż w danym roku kalendarzowym przysługiwało mu po 26 dni urlopu wypoczynkowego. Zarówno w 2017 jak i w 2018 roku z tytułu zatrudnienia u strony pozwanej w myśl art. 155¹ § 1 k.p. nabył prawo do urlopu proporcjonalnego, i tak biorąc pod uwagę treść art. 155^{2a} k.p i art. 155³ k.p. przysługiwał mu urlop proporcjonalny: za 2017 r. - 16 dni (26 dni : 12 miesięcy x 7 miesięcy = 15,17), za 2018 r. - 5 dni (26 dni : 12 miesięcy x 2 miesiące = 4,33)

W okresie zatrudnienia powód wykorzystał łącznie 10 dni urlopu wypoczynkowego za 2017 r.: 25 październik 2017 r. (1 dzień), 30 styczeń – 2 luty 2018 r. (4 dni) 12-16 luty 2018 r. (5 dni). Natomiast w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy (2018 r.) nie wykorzystał żadnego z 5 dni przysługującego mu urlopu wypoczynkowego za 2018 r. W świadectwie pracy winna zatem znaleźć się adnotacja nie tak jak wskazała to strona pozwana (6 dni/48 godzin), ani tym bardziej jak dochodził tego powód (8 dni) lecz 5 dni/40 godzin wykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z wyjaśnieniem sposobu wypełniania świadectwa pracy zawartym we wzorze świadectwa pracy stanowiącym załącznik do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. Poz. 2292), w pkt. 5.1 chodzi bowiem o wskazanie przez pracodawcę wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny, przy czym w przypadku ekwiwalentu pieniężnego nie ma tutaj znaczenia czy został on wypłacony, czy też nie. Adnotacja ta ma bowiem umożliwić nowemu

pracodawcy, w przypadku podjęcia przez pracownika pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy u poprzedniego pracodawcy, wyliczenie właściwego wymiaru urlopu proporcjonalnego.

Roszczenie o zasądzenie kwoty 7.798,00 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy zasługiwało na częściowe uwzględnienie. Podstawę prawną żądania stanowił art. 55 § 1¹ k.p. uprawniający pracownika, który rozwiązał z pracodawcą umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika do odszkodowania, które przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku umów na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy w wysokości za okres 2 tygodni.

Samą dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy reguluje art. 55 § 1¹ k.p., w myśl którego pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Pracownik składający oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia jest zobowiązany do zachowania wymogów formalnych przewidzianych dla tego typu oświadczeń w art. 55 § 2 k.p. to jest sporządzenie go na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Dodatkowo rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Wyjaśnić należy, że określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” użyte w art. 55 § 1¹ k.p. należy interpretować jako bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i noszące znamiona „ciężkości” tak w sensie przedmiotowym (wobec zagrożeń, jakie stanowią one dla istotnych interesów pracownika) jak i podmiotowym (z uwagi na kwalifikowaną postać przypisywanej pracodawcy winy) (vide wyrok SN z 10.05.2012 r., II PK 220/11, opubl. M.P.Pr. 2012/9/482-486, a także wyroki SN: z 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX 551138; z 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, LEX nr 1102538; z 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372.).

Jak wynika z treści oświadczenia woli powoda, przyczyną rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia było niewypłacenie wynagrodzenia w terminie (za miesiąc styczeń). Nie ulega wątpliwości, że jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia (art. 94 pkt 6 k.p.). Okoliczności tych strona pozwana w żaden sposób nawet nie kwestionowała. W sprawie było bezsporne, że wynagrodzenie za miesiąc styczeń 2018 r. powód otrzymał w dniu 21 lutego 2018 r., a więc po terminie jego wypłaty, który przypadał na 10 lutego 2018 r., tym samym strona pozwana naruszyła swój podstawowy obowiązek wypłaty wynagrodzenia w terminie. Natomiast brak wypłaty wynagrodzenia, bądź jego wypłata w niepełnej wysokości stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia (por. np. wyroki SN z: 04.04.2000 r., I PKN 516/99, LexisNexis nr 346235, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516; z 15.07.2005 r., I PK 276/2004, LexisNexis nr 403456, „Wokanda” 2006, nr 2).

O tym, że wskazane przez powoda przyczyny rozwiązania stosunku pracy można zakwalifikować jako „ciężkie naruszenie” przemawia chociażby fakt, iż wysokość wynagrodzenia zasadniczego powoda za miesiąc styczeń 2018 r. w żaden sposób nie była problematyczna, trudna do ustalenia. Bez znaczenia jest natomiast fakt, iż do opóźnienia doszło bez winy strony pozwanej, która powierzyła obsługę kadrowo-płacową firmie zewnętrznej.

Powód błędnie jednak wyliczył wysokość dochodzonego odszkodowania. W sprawie bezsporne było, iż był on zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i obowiązywał go jednomiesięczny okres wypowiedzenia. Należy jednak zwrócić uwagę, że do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (16 lutego 2018 r.) doszło w okresie trwania wypowiedzenia umowy o pracę (1-28 luty 2018 r.). Powodowi mogło więc przysługiwać odszkodowanie co najwyżej za okres do końca okresu wypowiedzenia, a więc za okres od 17-28 lutego 2018 r. Należy bowiem zwrócić uwagę, iż zgodnie z art. 60 k.p. w przypadku rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Niedopuszczalne jest zatem przyjęcie, iż w przypadku gdy pracownik rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w okresie trwania wypowiedzenia (np. na kilka dni przez upływem wypowiedzenia) będzie uprawniony do uzyskania odszkodowania za cały okres wypowiedzenia (np. 3 miesiące), który tak naprawdę upływałby za kilka dni. Takie zróżnicowanie nie znajduje uzasadnienia w Konstytucyjnych zasadach równości i sprawiedliwości społecznej wyrażonych w art. 2 i 32. Wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 7.797,62 zł brutto i jego wysokość nie była kwestionowana przez strony. Za jeden dzień w miesiącu lutym 2018 r. przysługiwało mu więc wynagrodzenie w wysokości 278,49 zł (7.797,62 zł : 28 dni). Zatem za pozostały okres wypowiedzenia od 17-28 lutego 2018 r. przysługiwało mu wynagrodzenie stanowiące odszkodowanie w wysokości 3.341,88 zł brutto (12 dni x 278,49 zł), o czym orzeczono **w pkt. II sentencji wyroku**, w pozostałym zakresie oddalając powództwo (**pkt. III sentencji wyroku**).

Roszczenie o zasądzenia kwoty 3.728,00 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zasługiwało na uwzględnienie. Podstawę prawną żądania stanowił art. 171 § 1 k.p. Z ustaleń faktycznych wynika, iż za cały okres zatrudnienia (od 5 czerwca 2017 r. do 16 lutego 2018 r.) powodowi przysługiwało łącznie 21 dni urlopu wypoczynkowego (16 dni za 2017 r. i 5 dni za 2018 r.), z czego wykorzystał łącznie 10 dni. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy przysługiwał mu zatem ekwiwalent za 11 dni niewykorzystanego urlopu (21-10).

Sposób wyliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy uregulowany jest w § 14-19, rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej 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.).

Współczynnik urlopowy w 2018 r. wynosił 20,92 zł {liczony wg wzoru: [366 dni – (52 niedziele + 9 dni świątecznych + 52 dni wolne)] : 12}. Za podstawę wyliczenia ekwiwalentu należy przyjąć wynagrodzenie zasadnicze powoda wynikające z umowy o pracę w wysokości 7.797,62 zł brutto miesięcznie. Za jeden dzień przysługiwało mu więc 372,73 zł brutto (7.797,62 zł : 20,92 zł). Po podzieleniu tego przez dobową normę czasu pracy otrzymujemy wynik 46,59 zł/h (372,73 zł : 8 h). Za 11 dni urlopu (88 h) powodowi przysługiwało zatem 4.099,92 zł brutto (46,59 zł x 88 h). Z powyższych względów Sąd w pkt. II sentencji wyroku zgodnie z żądaniem pozwu zasądził na rzecz powoda kwotę 3.728,00 zł brutto. W toku postępowania dowodowego nie zostało bowiem wykazane przez stronę pozwaną, aby sporny ekwiwalent został wypłacony powodowi.

Roszczenie o zasądzenie kwoty 1.105,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zasługiwało na uwzględnienie. Podstawę materialnoprawną żądania stanowił art. 151¹ k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p. Zarówno w orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie, przepisy o czasie pracy uważa się za bezwzględnie obowiązujące. Mają one z jednej strony charakter gwarancyjny, polegający na tym, że bez względu na to, czy i w jaki sposób pracownik świadczy pracę - jeżeli pozostaje w dyspozycji pracodawcy - uważa się, że jest objęty czasem pracy, z drugiej zaś - charakter ochronny, wyrażający się w ustawowym określeniu obowiązujących pracownika dopuszczalnych norm czasu pracy. Ze względu właśnie na ów ochronny charakter przepisów o normach czasu pracy stosowanie pracy w godzinach nadliczbowych podlega ścisłej reglamentacji. Ścisłe określenie w Kodeksie pracy sytuacji, w których możliwa jest praca w godzinach nadliczbowych, oraz ustalenie granic czasowych tej pracy (art. 151 § 3 k.p.) oznacza, że nie można domniemywać dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, a każde żądanie zapłaty wynagrodzenia z tytułu takiej pracy powinno być rozważone z punktu widzenia warunków jej dopuszczalności przewidzianych w art. 151 k.p.

Pierwsza grupa przyczyn nie budzi wątpliwości, obejmując takie zdarzenia jak powódź, pożar, trzęsienie ziemi, katastrofy ekologiczne, drogowe, kolejowe lub lotnicze, a także wszelkiego rodzaju awarie maszyn i urządzeń. Bardziej złożone jest określenie szczególnych potrzeb pracodawcy jako przesłanki dopuszczalności zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Przez szczególne potrzeby pracodawcy należy rozumieć potrzeby specjalne, niecodzienne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z prowadzoną przez pracodawcę działalnością. Oznacza to, że praca w godzinach nadliczbowych może być bowiem zarządzana jedynie w sytuacjach wyjątkowych, wcześniej nieprzewidywanych.

W sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, iż pracownik powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jednak modyfikacją, że nie wywiązywanie 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. Na potrzebę udowodnienia przez pracownika (powoda) wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych celem wykazania zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia za tę pracę wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy (por. uzasadnienie wyroku z 5 maja 1999 r., I PKN 665/98 oraz wyroku z 4 października 2000 r., I PKN 71/00 – publikacja na portalu orzeczeń SN).

Jednocześnie w uzasadnieniu wyroku z 5 lutego 2002 r. (I PKN 845/00 – publikacja na portalu orzeczeń SN) Sąd Najwyższy wprost stwierdził, że na pracowniku spoczywa wprawdzie ciężar dowodu w zakresie wykazania wykonywania pracy ponad normy czasu pracy, ale siłą rzeczy może ten obowiązek wykonać przez powołanie dowodów ze swoich zeznań. W tezie wyroku Sądu Najwyższego z 14 maja 1999 r. (I PKN 62/99 – publikacja na portalu orzeczeń SN), wyrażono natomiast pogląd, że pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia. Tezę tego wyroku należy odczytywać w ten sposób, że pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

W ocenie Sądu, przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwoliło na ustalenie, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Okoliczności te potwierdzają świadkowie oraz zaoferowane w sprawie dowody z dokumentów w szczególności fotokopii list obecności, z których wynika, iż w okresie od 5 czerwca 2017 r. do 16 lutego 2018 r., powód przepracował łącznie 31 godzin nadliczbowych. Wysokość przysługującego mu z tego tytułu wynagrodzenia, Sąd ustalił posilkując się opinią biegłego sądowego. Z wyliczeń biegłego wynika, że za przepracowane w spornym okresie godziny nadliczbowe, powodowi przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 2.136,03 zł brutto. Z powyższych względów Sąd w pkt. II sentencji wyroku zgodnie z żądaniem pozwu zasądził na rzecz powoda kwotę 1.105,00 zł brutto.

Roszczenie o zasądzenie kwoty 10.000,00 zł tytułem premii procentowej określonej w pkt. 1s umowy o pracę zasługiwało na uwzględnienie. Swoje żądanie powód wywodził z zapisu umowy o pracę, w myśl którego poza wynagrodzeniem zasadniczym przysługiwała mu premia procentowa w wysokości 10% liczona od wartości netto zleceń od firm zewnętrznych, prowadzonych przez powoda (pkt 1d umowy). Strona pozwana podnosiła natomiast, iż powód nie pozyskał żadnych zleceń od firm zewnętrznych, gdyż premia miała dotyczyć zleceń od nowo pozyskanych firm. W ocenie Sądu twierdzenia strony pozwanej nie znajdują jednak uzasadnienia w zgromadzonym materiale dowodowym i zostały podniesione tylko i wyłącznie na użytek postępowania sądowego. Przede wszystkim treść zapisów umowy o pracę wcale nie wskazuje, iż sporna premia miała przysługiwać powodowi od zleceń firm zewnętrznych pozyskanych przez niego. Zapis mówi bowiem wyraźnie o wartości netto zleceń od firm zewnętrznych, prowadzonych przez powoda. Z literalnego zapisu umowy wynika jasno i czytelnie, iż premia dotyczyła zleceń od firm zewnętrznych prowadzonych przez powoda, a nie pozyskanych przez niego. Gdyby premia miała być uzależniona od wartości zleceń firm zewnętrznych pozyskanych przez powoda, to w umowie nie wskazywano by na firmy zewnętrzne prowadzone przez powoda tylko na firmy zewnętrzne pozyskane przez powoda. Należy wskazać, iż określenie „prowadzone” zawiera większy desygnat zbiorów, niż sformułowanie „pozyskane”. W zbiorze „prowadzone” mogą zawierać się bowiem zarówno firmy pozyskane przez powoda, jak również nie pozyskane przez niego. Wystarczy, że były prowadzone przez niego. Powodowi przysługiwała zatem premia od zleceń firm zewnętrznych, które były prowadzone przez niego i bez znaczenia było, czy firmy te były już dotychczasowym klientem strony pozwanej, czy też nie.

Z opinii biegłego sądowego sporządzonej w oparciu o przedstawione przez stronę pozwaną dokumenty wynika, iż hipotetyczna wysokość premii przy przyjęciu, iż powód prowadził takie firmy jak: B., (...), (...), (...), L., L. C., L. D., P., M., Orkan, wyniosła łącznie 92.202,26 (szczegółowe należności z tytułu prowadzenia poszczególnych firm karta v. 605). Należy jednak podkreślić, iż zarówno powód, jak i strona pozwana nie do końca byli w stanie wskazać, jakie konkretnie firmy „prowadził” powód. Nie mniej jednak, zarówno w pismach procesowych stron, jak i w wyjaśnieniach powoda podawane są częściowo traktując same podmioty jak np.: P., (...), L., (...), (...). Należy więc przyjąć, iż co do tych kontrahentów nie ma sporu, iż byli oni prowadzeni przez powoda. Dlatego wyliczenia biegłego Sąd odniósł do tych właśnie podmiotów, co do których strony w zasadzie były zgodne, iż były prowadzone przez powoda. Po dokonaniu pod tym kontem korekty opinii biegłego, można hipotetycznie założyć, iż łączna wysokość prowizji procentowej wyniosła 71.334,26 zł.

W ocenie Sądu powód jednak błędnie wywodzi, iż należny mu się premia z każdego zlecenia, nie zależnie od tego czy uczestniczył przy jego realizacji czy też nie. Z ustaleń faktycznych wynika, iż na takim samym stanowisku co powód, był zatrudniony jeszcze jeden pracownik – D. M.. Pomiędzy nimi nie było podziału na klientów. Wszystkich obsługiwali wspólnie dzieląc się zleceniami. Nie sposób zatem przyjąć, aby sporna premia miał przysługiwać powodowi za całość realizacji zleceń, gdyż część z nich była realizowana przez drugiego pracownika. Okoliczności te przyznaje również sam powód w swoich wyjaśnieniach. Dlatego też wyliczoną hipotetycznie premię należało podzielić przez 2, co dało wynik 35.667,13 zł (71.334,26 zł : 2).

Z ustaleń faktycznych wynika, iż w sierpniu 2017 r. powód otrzymał przelew w wysokości 2.850,00 zł netto (4.090,48 zł brutto – opinia biegłego k. v. 457), stanowiącą 1/2 wysokości przysługującej mu premii (tytuł przelewu: „Wyplata do umowy 1/2”). W toku postępowania nie znalazły potwierdzenia twierdzenia strony pozwanej, iż świadczenie to zostało powodowi wypłacone w związku z jego zaangażowaniem w naprawę maszyny. Nie potwierdza tego ani powód, ani przesłuchany na te okoliczności świadek M. K. (1). Awaria miała miejsce w czerwcu 2017 r. i z zeznań świadka, który dokonywał naprawy urządzenia jednoznacznie wynika, że powód w żadnym zakresie nie brał udziału w usunięciu awarii. Hipotetyczną wysokość premii należało więc pomniejszyć o wypłaconą już częściowo kwotę 4.090,48 zł brutto. Przy takim rozrachunku można założyć hipotetycznie, iż do wypłaty pozostała jeszcze kwota 31.576,65 zł brutto (35.667,13 zł – 4.090,48 zł brutto.).

Biorąc pod uwagę, iż powód tytułem premii procentowej żądał kwoty znacznie niższej, Sąd w pkt. II sentencji wyroku zasądził na jego rzecz dochodzoną przez niego kwotę 10.000,00 zł brutto.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowody z dokumentów zaferowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności znajdujących się w aktach osobowych powoda, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Za wiarygodne Sąd uznał załączone do akt sprawy fotokopie list obecności, na podstawie których było możliwe ustalenie godzin nadliczbowych wypracowanych przez powoda w okresie zatrudnienia. O wiarygodności tychże dokumentów świadczą chociażby zeznania świadka D. M., który przygotowywał listy obecności i na rozprawie w dniu 30 października 2018 r. potwierdził ich autentyczność. Świadek potwierdza, że zwyczajem było zaznaczanie na listach obecności ilości przepracowanych nadgodzin.

Oceny zeznań świadka oraz wyjaśnień stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania świadków D. M., R. W. (2) oraz M. K. (1), gdyż były one spójne, zgodne z zasadami doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania. Świadek D. M. zobrazował w sposób spójny i jasny zasady rejestrowania i rozliczania czasu pracy. Jego zeznania korespondowały z dowodami z dokumentów oraz wyjaśnieniami samego powoda. Świadek potwierdza, że pracownikom strony pozwanej zdarzało się pracować w nadgodzinach co wynikało z ilości zleceń i krótkich terminów realizacji.

Świadek R. W. (3) zgodnie potwierdza podnoszone przez stronę pozwaną okoliczności związane z opóźnieniem wypłaty wynagrodzenia powoda za miesiąc styczeń 2018 r., których powód zresztą w żaden sposób nie kwestionował.

Natomiast z zeznań świadka M. K. (2), rysuje się zgoła odmienny obraz związany z naprawą w czerwcu 2017 r. jednej z maszyn. Świadek w sposób jednoznaczny i zdecydowany nie potwierdza okoliczności podnoszonych przez stronę pozwaną, jakoby powód był bardzo zaangażowany w usunięcie usterki. Świadek wprost zeznaje, iż powód nie brał żadnego udziału w naprawie, co koresponduje z twierdzeniami samego powoda. Należy mieć na uwadze, iż świadek nie jest i nie był pracownikiem strony pozwanej. Zatem nie miał powodów aby zeznawać na korzyść którejkolwiek ze stron postępowania. Świadek zeznawał luźno i spontanicznie co wzmacniało jego wiarygodność.

W przypadku zeznań świadka A. D. okazały się one nieprzydatne do ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadek jest inspektorem pracy, który kontrolował stronę pozwaną w zakresie wywiązywania się z obowiązków pracodawcy i nie posiadał żadnej bezpośredniej wiedzy jak w rzeczywistości wyglądała praca powoda. Swoje ustalenia zawarte w protokole oparł o przedstawione mu dokumenty oraz wyjaśnienia złożone przez stronę pozwaną. Ustalenia te nie zostały jednak potwierdzone w toku postępowania sądowego.

Za wiarygodne Sąd uznał także wyjaśnienia powoda, które spójnie korespondowały z zeznaniami świadków oraz wiarygodnymi dowodami z dokumentów. Okoliczności pracy w nadgodzinach potwierdza świadek D. M. oraz załączone do akt sprawy fotokopie list obecności, których wiarygodność została potwierdzona przez świadka. Sąd dał wiarę powodowi także w zakresie spornej premii, gdyż okazały w świetle zapisów umowy o pracę oraz wypłaty z tego tytułu części wynagrodzenia okazały się logiczne i spójne.

Za częściowo wiarygodne Sąd uznał natomiast wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej P. S.. Jego zeznania były zachowawcze pozostające w dużej części w sprzeczności z zeznaniami świadków oraz wiarygodnymi dowodami z dokumentów. Wyjaśnienia w dużej mierze były nakierowane na przyjętą przez stronę pozwaną linię obrony, co pozostawało jednak w sprzeczności z zasadni logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego. W toku postępowania dowodowego nie zostało potwierdzone aby wypłacona powodowi w sierpniu 2017 r. kwota 2.850,00 zł stanowiła premię za jego wkład w naprawę maszyny, gdyż jak wynika z zeznań świadka D. morawskiego powód w ogóle nie uczestniczył w jej naprawie. Poza tym w ocenie Sądu, gdyby nawet było tak jak twierdzi strona pozwana, to mało prawdopodobne jest, aby owa premia wyniosła prawie 4.000,00 zł brutto. Doświadczenie życiowe uczy, że mogłoby być to co najwyżej kilkaset złotych. Również w zakresie przepracowanych nadgodziny wyjaśnienia pozwanego są odosobnione i pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadka D. M., wyjaśnieniami samego powoda oraz dowodami z wiarygodnych dokumentów.

Ustalając stan faktyczny Sąd posiłkował się także opiniami biegłego sądowego z zakresu rachunkowości, który rzetelnie, jasno i profesjonalnie wskazał wielowariantowo w jakiej wysokości przysługują powodowi odpowiednie świadczenia. Zdaniem Sądu, brak jest podstaw do zanegowania takiego stanowiska biegłego. Tym bardziej, że wydane opinie zawierają pełne i jasne uzasadnienie. Biegli sądowi obowiązani są zaś orzekać zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami i obowiązującymi przepisami. Zatem ich pole orzekania nie jest ograniczone żadnymi dodatkowymi kryteriami, poza obowiązującymi przepisami. Dlatego zdaniem Sądu, sporządzonym przez biegłego opiniom, nie można odmówić rzetelności i fachowości. Wydający w sprawie opinię biegły sądowy jest niezależny od stron i nie ma żadnego powodu, aby orzekać na korzyść którejkolwiek ze stron. Zgodnie z art. 282 § 2 k.p.c. w związku z art. 283 § 2 k.p.c. biegły sądowy wydający opinię w niniejszej sprawie złożył przed objęciem funkcji przysięgę, którą jest związany. Sąd nie znalazł podstaw do zanegowania bezstronności biegłego, jak i jego rzetelności przy wydaniu opinii. Opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przmiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków. Warto tutaj przytoczyć pogląd Sądu Najwyższego, który pomimo upływu czasu nie stracił na swojej aktualności. Mianowicie, Sąd Najwyższy w swoim wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (I PR 148/90, OSP 1991/11/300) stwierdził, iż „Sąd może oceniać opinię biegłego

pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń”.

Zgodnie z art. 286 k.p.c. Sąd może zażądać ustnego wyjaśnienia opinii złożonej na piśmie, może też w razie potrzeby zażądać dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych. Samo niezadowolenie stron z opinii biegłego nie uzasadnia jednak zażądania dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych. Zastrzeżenia do opinii składały obie strony. W ocenie Sądu były to jednak tylko gołosłowna polemika z jasnymi i czytelnymi wyliczeniami biegłego, dokonanyymi zgodnie z zaleceniami Sądu. Sąd, w ramach zastrzeżonej dla niego swobody, decyduje, czy ma możliwość oceny dowodu w sposób pełny i wszechstronny, czy jest w stanie prześledzić jego wyniki oraz - mimo braku wiadomości specjalnych - ocenić rozumowanie, które doprowadziło biegłego do wydania opinii. Sąd czyni to zapoznając się z całością opinii. Wszystko to, a nie tylko końcowy wniosek opinii, stanowi przesłanki dla uzyskania przez sąd podstaw umożliwiających wyjaśnienie sprawy. Z tego też względu zastosowanie art. 286 k.p.c. pozostawione jest uznaniu sądu, co jednak w niniejszej sprawie – zważywszy na powyższe okoliczności – nie dało podstaw do jego zastosowania.

O rygorze natychmiastowej wykonalności w pkt IV sentencji wyroku orzeczono na podstawie art. 477 (2) § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 7.797,62 zł brutto.

O kosztach postępowania poniesionych przez strony, Sąd orzekł w pkt V sentencji wyroku, w oparciu o art. 100 zd. pierwsze k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c.

W stosunku do wartości przedmiotu sporu (22.631,00 zł) powód wygrał proces w 80%, natomiast strona pozwana w 20%. Powód był zwolniona z mocy ustawy od opłaty sądowej od pozwu oraz z wydatków. Poniósł więc tylko koszty związane z zastępstwem procesowym, które zgodnie z § 2 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 oraz § 9 ust. 1 pkt 3 oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 ze zm.), wynosiły łącznie 2.820,00 zł (2.700,00 zł o roszczenia pieniężne oraz 120,00 zł o sprostowanie świadectwa pracy). Podobnie było w przypadku strony pozwanej, której koszty związane z zastępstwem procesowym, zgodnie z § 2 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 oraz § 9 ust. 1 pkt 3 oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 ze zm.), wynosiły łącznie 2.820,00 zł (2.700,00 zł o roszczenia pieniężne oraz 120,00 zł o sprostowanie świadectwa pracy). Strony poniosły więc porównywalne koszty. Powód winien zatem zwrócić stronie pozwanej kwotę 564,00 zł (20% z 2.820,00 zł), a strona pozwana winna zwrócić powodowi kwotę 2.256,00 zł (80% z 2.820,00 zł). Po ich wzajemnym zniesieniu, w ostatecznym rozrachunku strona pozwana powinna więc zwrócić powodowi poniesione przez niego koszty procesu w kwocie 1.692,00 zł (2.256,00 zł – 564,00 zł).

W pkt VI sentencji wyroku, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 3 ust. 1 pkt. 2) i art. 13 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm. zw. ustawą) oraz art. 98 k.p.c. nałożył na stronę pozwaną obowiązek poniesionych tymczasowo przez skarb Państwa kosztów sądowych w zakresie w jakim strona pozwana przegrała proces, tj. w 80%. Na koszty te składały się: opłata od pozwu – 1.132,00 zł (w brzmieniu art. 13 ust. 1 ustawy przed zmianą dokonaną ustawą z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw); zwrot kosztów poniesionych przez świadka - 309,25 zł (postanowienie z dnia 26.11.2018 r., k. 215); wynagrodzenie biegłego – 3.157,42 zł (postanowienia z dnia 05.06.2019 r., k. 300; 24.03.2020 r., k. 364; 19.11.2020 r., k. 388; 27.05.2021 r., k. 471; 04.10.2021 r., k. 608). Łącznie było to więc 4.598,67 zł. Zatem strona pozwana winna zwrócić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3.678,94 zł (80% z 4.598,67 zł).

Zgodnie bowiem z uchwałą SN z dnia 5 marca 2007 r. (sygn. I PZP 1/07; publ. OSNP 2007/19-20/269), Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąża pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić

pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do Sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy.

W pkt VI sentencji wyroku pozostałymi kosztami sądowymi w zakresie w jakim obciążały one powoda (20%) biorąc pod uwagę, iż powód był zwolniony z obowiązku ich uiszczenia z mocy ustawy, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.