

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	Patrycja Bogacińska- Piątek (del) Magdalena Kimel (spr)
Protokolant:	Małgorzata Skirło

po rozpoznaniu w dniu 29 października 2020 roku w Gliwicach

sprawy z powództwa T. G. (G.)

przeciwko K. K. (1), K. G. (G.)

o odszkodowanie za niezgodnie z prawem rozwiązanie umowy o pracę, wynagrodzenie za pracę, zwrot kosztów podróży,

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 24 lutego 2020 r. **sygn. akt** IV P 344/19

I. zmienia zaskarżony wyrok:

1) częściowo w punkcie trzecim w ten sposób, że zasądza solidarnie od pozwanych na rzecz powoda kwoty:

a) 3.760,58 zł (trzy tysiące siedemset sześćdziesiąt złotych i 58/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 8 stycznia 2020 roku, tytułem dalszej części odszkodowania za niezgodne prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,

b) 1.852,40 zł (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt dwa złote i 40/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2019 roku, tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc listopad 2019 roku,

c) 171 zł (sto siedemdziesiąt jeden złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 8 stycznia 2020 roku, tytułem zwrotu kosztów podróży,

2) w całości w punkcie czwartym i piątym w ten sposób, że nakazuje pobrać solidarnie od pozwanych na rzecz Skarbu Państwa kwotę 346 zł (trzysta czterdzieści sześć złotych) tytułem opłaty od pozwu,

3) w całości w punkcie szóstym w ten sposób, że zasądza solidarnie od pozwanych na rzecz powoda kwotę 648 zł (sześćset czterdzieści osiem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

II. oddala apelację w pozostałej części,

III. zasądza solidarnie od pozwanych na rzecz powoda kwotę 216 zł (dwieście szesnaście złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) Sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (-) Sędzia Małgorzata Andrzejewska (-) Sędzia del. Magdalena Kimel (spr.)

Sygn. akt VIII Pa 54/20

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu powód T. G. domagał się zasądzenia od współników spółki cywilnej (...) kwoty 5.314,87 zł z tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz kwoty 5.662,89 zł z odsetkami ustawowymi tytułem wynagrodzenia za listopad 2019r. Ponadto powód domagał się od pozwanych wydania nowego świadectwa pracy oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa ponad kwotę odszkodowania, za czas do którego umowa miała trwać, oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu.

Wyrokiem z 24 lutego 2020r. (sygn. akt: IV P 344/19) Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach w punkcie pierwszym zasądził od pozwanej a rzecz powoda kwotę 1.125,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 7 stycznia 2020 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z kolei w punkcie drugim oddalił powództwo o wydanie świadectwa pracy jako przedwczesne. W punkcie trzecim oddalono powództwo w pozostałym zakresie. Nadto w punkcie piątym, szóstym i siódmym sentencji orzeczono o kosztach procesu i nadaniu rygoru natychmiastowej wykonalności.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, że strony zawarły 23 sierpnia 2019r. umowę o pracę na okres próbny na okres od 26 sierpnia 2019r. do 25 listopada 2019r. na stanowisku specjalista do spraw budowy stacji, z miejscem wykonywania pracy na terenie UE i wynagrodzeniem 2.250 zł brutto. Faktycznie jednak strony umówiły się na inne wynagrodzenie, określane przez pozwaną przy konkretnej pracy i terminie wykonania.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że powód świadczył pracę na terenie Niemiec i dopóki pozostawał pod nadzorem G. K. prawidłowo wykonywał swoje obowiązki pracownicze, jednak z momentem gdy został tego nadzoru pozbawiony, to wadliwie wykonywał swoje obowiązki pracownicze. W szczególności powód dezorganizował pracę zespołu, przeciągał pracę, przyjeżdżał na miejsce świadczenia pracy z opóźnieniem, bądź w ogóle się nie pojawiał. Faktycznie w listopadzie powód był w pracy wyłącznie w dniach 12 – 14 listopada 2019r. oraz 18-19 listopada 2019r. tj. przez pięć dni roboczych.

Sąd merytoryczny ustalił również, że powód sprzedał należący do pracodawcy złom (kable), bez zgody pracodawcy za środki uzyskanymi z jego sprzedaży podzielił się po połowie z R. B.. Uzyskana z tego tytułu przez powoda kwota przewyższała kwotę 171 zł.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, iż 19 listopada 2019r. podczas rozmowy z K. K. (1) za pośrednictwem komunikatora WhatsApp, co było przyjęte w pozwanej spółce, powód zgłaszał szereg skarg na funkcjonowanie przedsiębiorstwa, co z uwagi na pretensje pracodawcy, co do nienależycie wykonywanych przez powoda obowiązków służbowych, spowodowało wybuch złości u przedstawiciela pracodawcy i pozwana zwolniła powoda w trybie natychmiastowym za pośrednictwem komunikatora. Powód poczuł się zwolniony, jednak z uwagi na brak pisma

pracodawcy złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy z winy pracodawcy bez wypowiedzenia w formie elektronicznej, jednak pozwana wyraźnie oświadczyła, że jest to nieskuteczne, bowiem rano powoda zwolniła.

Następnie Sąd I instancji ustalił, że po rozwiązaniu przedmiotowej umowy powód zażądał od pozwanej pokrycia kosztów jego powrotu do kraju, na co pozwana przystała, zobowiązując się do pokrycia kosztów podróży zorganizowanej przez powoda za pośrednictwem portalu BlaBlaCar.

Sąd merytoryczny ustalił także, że gdy pozwana dowiedziała się o fakcie sprzedaży należącego do niej złomu, przez powoda i przywłaszczeniu przez niego pieniędzy z tej sprzedaży, zobowiązała powoda do pokrycia kosztów podróży z tych środków. Powód natomiast zapłacił za przejazd do Polski kwotą 171 zł. Równocześnie powód uzyskał wynikające z umowy o pracę, wynagrodzenie za listopad 2019r.

Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał w oparciu o dowody z: umowy o pracę (w aktach osobowych powoda), potwierdzenia transakcji (k. 32-39), zeznań G. K., zeznań pozwanej K. K. (1), zapisu rozmowy (k. 5-6, 20-27, 28-30), wydruku transakcji przejazdu (k. 31), notatki służbowej (k. 52), potwierdzenia transakcji (k. 57), listy płac (k. 58), listy obecności (k. 59).

Oceniając zgromadzony materiał dowodowy, Sąd Rejonowy uznał, że podstawę ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie stanowiły przede wszystkim dokumenty, w tym dokumenty prywatne. Z kolei zeznania świadków i stron ocenił Sąd Rejonowy, jako wiarygodne jedynie w tym zakresie, w jakim mają swe oparcie w tych dokumentach.

W ocenie Sądu Rejonowego, zarówno świadkowie, jak i strony w swoich zeznaniach świadomie mijają się z prawdą.

W szczególności Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że świadek K. a za nim strona pozwana twierdzą, że nie zajmował się on sprawami finansowymi spółki, natomiast z zapisu rozmowy wynika jednoznacznie, że uzgadniał dniówki z pracownikami. Dalej świadek B. twierdzi, że za minimalne wynagrodzenie i w jego ocenie „utopijną” wizję wyższych zarobków świadczy on pracę w Niemczech, choć w Polsce mógłby znaleźć bez problemu lepiej płatną pracę. Równocześnie strona pozwana twierdzi, że ma „niesamowite szczęście”, że znalazła pracowników, którzy jadą do Niemiec pracować za minimalne wynagrodzenie. Wreszcie powód, który wskazuje, że „umówił się” na dniówkę 200 euro, choć nawet z przedłożonego zapisu rozmowy wynika, że „za dniowe jeżeli skończycie dzisiaj wychodzi 200 euro jutro to już 160 euro”, czyli wysokość dniówki była różna a nie stała 200 euro, nawet gdyby przyjąć, że stawka ta dotyczy jednego pracownika.

W ocenie Sądu I instancji analiza zeznań powoda jednoznacznie wskazuje, że nie wie on nawet, jakie było to „umówione” wynagrodzenie. Pod wpływem pytań Sądu nieporadnie próbuje wymyślać określone stawki, zasady, a następnie z nich się wycofuje. Twierdzi również, że stawka dniowa się obniżała, nawet do takiego poziomu, że pracownik niemal musiałby dopłacać, innym razem twierdzi, że stawka należna była bez względu na wyniki pracy, wreszcie twierdzi, że najpierw była stała stawka, a potem podwyższono stawkę do 200 euro, ale uzależniono ją od tempa pracy. Te sprzeczności w zeznaniach, których powód nie jest w stanie logicznie wyjaśnić, wprost wskazują, że nie było żadnej stawki stałej i żadnych sztywnych zasad nieformalnego wynagradzania, a jedynie, że pracownicy rzeczywiście otrzymywali inne pieniądze, niż wynikające z umowy o pracę, jednak to strona pozwana uznaniowo wskazywała stawkę za konkretną pracę i wypłacała te pieniądze z prywatnego rachunku bankowego.

Zdaniem Sądu I instancji, pozwana bezsprzecznie wypłacała pracownikom, po skończonej pracy, dodatkowe środki pieniężne, jednak bez jakiegokolwiek uzgodnienia

z pracownikami. Fakt wypłacania pieniędzy pracownikom z prywatnego konta narusza szereg przepisów, zwłaszcza publicznoprawnych jest oczywisty. Jednakże w odniesieniu do niniejszej sprawy, nie oznacza to, że strony umówiły się na inne, określone co do wysokości, wynagrodzenie niż wynikające z umowy. Równocześnie w ocenie Sądu Rejonowego, rzeczą oczywistą jest, że twierdzenia strony pozwanej, a także części świadków, jakoby pracownicy, w tak niszowej branży, zdecydowali się na świadczenie pracy poza terenem Polski za minimalne wynagrodzenie, jest tak nieprawdopodobne. Dla Sądu I instancji rzeczą oczywistą było również, że była to nieprawda. Budziło jednak

zdziwienie Sądu, że w tej zmowie zdecydowali się brać udział pracodawca i pracownicy, w tym powód. Wszyscy bowiem nieformalnie porozumieli się co do innego wynagrodzenia, niż wynikające z umowy o pracę. Konsekwencją tego pozostaje fakt, że nie ma możliwości, wobec postawy stron i świadków ustalenia, jakie konkretnie przyjęto w tym zakresie rozwiązania co do poszczególnych prac. Niewątpliwie nie były one jednak takie, jak opisywane przez powoda. W ocenie Sądu Rejonowego, biorąc pod uwagę i zapisy rozmów, w kontekście analizy przelewów i doświadczenia życiowego, że nie było stałej stawki, lecz wynagrodzenie było przez pozwaną określane co do konkretnych prac, co nie pozwala Sądowi, na jakiegokolwiek precyzyjne wyliczenia. W konsekwencji Sąd I instancji uznał, że dochodzenie przez powoda należności „spod stołu”, w sytuacji, gdyby nawet dało się precyzyjnie ustalić, ile powód miał za wykonaną pracę faktycznie uzyskać wynagrodzenia, stanowiłoby nadużycie prawa podmiotowego.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania:

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd I instancji uznał, że roszczenia powoda w części zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd I instancji zauważył, że powód w niniejszym postępowaniu domagał się odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zawartej na okres próbny

Powołując się na treść art. 56 § 1 k.p. Sąd merytoryczny podkreślił, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Następnie Sąd Rejonowy zauważył, że zgodnie z art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje 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. Z kolei strony przedmiotowej sprawy, łączyła umowa o pracę na okres próbny, która to umowa rodzajowo jest inną umową, niż na czas określony, co oznacza, że do ustalenia wysokości odszkodowania należy stosować zasady takie, jak przy umowach na czas nieokreślony tj. za okres wypowiedzenia.

Równocześnie Sąd Rejonowy zauważył, że w myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z kolei zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Przedstawienie przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego przesądza o tym, że przed sądem spór toczy się tylko w granicach zarzutów skonkretyzowanych w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy (wyrok SN z dnia 3 września 1980r. I PRN 86/80).

Przechodząc do dalszych rozważań na gruncie niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności uznał, że strona pozwana, nie dopełniła wymogów formalnych, tj. nie złożyła oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na piśmie i nie wskazała przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Wobec powyższego Sąd I instancji uznał, że powody te, bez konieczności merytorycznej oceny zasadności zwolnienia dyscyplinarnego, stanowią podstawę przyznania powodowi odszkodowanie za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

Tym samym z mocy art. art. 58 k.p. w związku z art. 34, pkt 3 k.p. Sąd merytoryczny zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie, w kwocie odpowiadającej wysokości wynagrodzenia za 2 tygodnie brutto. Rozstrzygnięcie o odsetkach ustawowych za opóźnienie oparto na podstawie art. 481 k.c.

W ocenie Sądu I instancji niezasadnym okazało się natomiast roszczenie powoda

o wynagrodzenie za pracę i zwrot kosztów dojazdu do Polski. Powód miał otrzymać wynagrodzenie zgodnie z art. 80 k.p. za pracę wykonaną w terminie określonym w art. 85 k.p. Powód, zdaniem Sądu Rejonowego, uzyskał należne mu wynagrodzenie za pracę w miesiącu listopadzie 2019r.

Z kolei w odniesieniu do roszczenia zasądzenia zwrotu kosztów powrotu do kraju, w okolicznościach niniejszej sprawy zasady odpowiedzialności pozwanej upatrywać należy w art. 392 k.c., bowiem przyjęła ona na siebie obowiązek zapłaty za przejazd zorganizowany za pośrednictwem aplikacji BlaBlaCar. W ocenie Sądu Rejonowego, pozwana swoje świadczenie jednak spełniła dokonując potrącenia ze swoją wierzytelnością z tytułu pozyskanych przez powoda pieniędzy za sprzedaż złomu należącego do pracodawcy. Wysokość uzyskanych przez powoda środków finansowych była natomiast wyższa niż dochodzona pozwem, a zatem z dniem 19 listopada 2019r. tj. dniem potrącenia doszło do umorzenia wierzytelności powoda.

W zakresie żądania wydania nowego świadectwa pracy powództwo Sąd I instancji uznał za przedwczesne. Zgodnie z art. 97 § 3 k.p. jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło

z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. W ocenie Sądu Rejonowego, rozstrzygnięcie odwołania w niniejszej sprawie zaktualizuje dopiero obowiązek wydania świadectwa pracy zgodnie z powołanym przepisem.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy uzasadnił orzeczenie o kosztach procesu i w zakresie nadania wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając wyrok w zakresie punktu 1 i 3-6 sentencji.

Uzasadniając swoją apelację powód w głównej mierze skupił się wyłącznie na naruszeniu przez Sąd I instancji przepisów prawa postępowania, a w szczególności art. 233 k.p.c.

W szczególności zaskarżonemu wyrokowi zarzucił :

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na treść wyroku, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 327¹¹ § 1 pkt 1 k.p.c. poprzez odmówienie wiary zeznaniom powoda w zakresie w jakim powód wskazywał na wysokość swojego wynagrodzenia oraz sposób jego wyliczenia, w sytuacji gdy zeznania powoda znajdowały potwierdzenie w dowodach z dokumentów, tj.: potwierdzeniach przelewu z prywatnego konta bankowego K. G. (pozwanego, współnika spółki cywilnej);
2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, że powód nie udowodnił wysokości otrzymywanego wynagrodzenia za pracę oraz zasad jego obliczania w sytuacji, gdy wprost z potwierdzeń przelewów wynika, iż powód nie otrzymywał wyłącznie minimalnego wynagrodzenia za pracę, lecz otrzymywał wynagrodzenie adekwatne do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniające ilość i jakość świadczonej pracy;
3. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ocenę materiału dowodowego kolidującą z zasadami doświadczenia życiowego i regułami logicznego wnioskowania w zakresie w jakim Sąd wyprowadza wnioski, że powód uzyskał należne mu wynagrodzenie za pracę w listopadzie 2019r., w sytuacji gdy powód otrzymał wyłącznie wynagrodzenie w wysokości 1.035,12 zł netto, zaś co miesiąc kwota ta była znacznie większa i powód przedstawił dowodowy potwierdzający zasady wypłacania wynagrodzenia za pracę.
4. sprzeczność istotnych ustaleń stanu faktycznego z treścią zebranego materiału dowodowego polegająca na przyjęciu, iż brak jest stawki stałej i sztywnych zasad wynagradzania w sytuacji, gdy co miesiąc powód otrzymywał kwotę ponad 4.000 złotych netto wyższą niż zadeklarowana w umowie o pracę kwota wynagrodzenia za pracę;

5. naruszenie art. 322 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy sprawa dotyczyła m.in. dochodów (wynagrodzenia za pracę), a ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe z uwagi na treść zeznań świadków oraz strony pozwanej;

6. naruszenie prawa materialnego tj. art. 8 k.p. poprzez jego zastosowanie w okolicznościach niniejszej sprawy, skutkujące oddaleniem roszczenia powoda co do kwot wynikających z wynagrodzenia faktycznie umówionego pomiędzy stronami, jednak niewynikającego z pisemnej umowy o pracę, choć było należne powodowi;

7. naruszenie prawa materialnego poprzez jego niezastosowanie, tj. § 2a w zw. z § 13 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy w zw. z § 8 ust. 1 -2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop i podczas obliczania wysokości odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z powodem — wobec znacznych wahań wysokości składników wynagrodzenia powoda nie uwzględnienie łącznej wysokości wypłaconego powodowi wynagrodzenia za okres całego zatrudnienia.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o:

1. poprzez zasądzenie solidarnie od pozwanych na rzecz powoda:

-.

- kwoty 5314,14 złotych brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
- kwoty 5721,80 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za listopad 2019 roku;
- kwoty 171,00 złotych tytułem zwrotu kosztów podróży z miejsca pracy do miejsca zamieszkania,

2. zasądzenie solidarnie od pozwanych na rzecz powoda kosztów zastępstwa radcowskiego za obie instancje, wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji powód kwestionował ustalenia Sądu Rejonowego oraz sposób dokonanej przez ten Sąd oceny zebranego materiału dowodowego, a w szczególności bezpodstawne przyjęcie, że wynagrodzenie powoda uzależnione mogło być od końcowego efektu jego pracy przy uwzględnieniu okoliczności, iż umowa o pracę jest umową starannego działania, nie zaś rezultatu. Apelujący podkreślał również, że Sąd Rejonowy bezpodstawnie przyjął, że faktycznie otrzymywane przez niego wynagrodzenie, mimo iż w całości nie zostało określone w pisemnej umowie o pracę, to nie mogło zostać doprecyzowane w formie umowy ustnej. Dalej argumentował, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwalał w pełni na wyliczenie faktycznie należnego mu wynagrodzenia za pracę.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania za drugą instancję. W uzasadnieniu wskazała, iż zarzuty apelacji są bezpodstawne i ostatecznie podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie.

Sąd Okręgowy w Gliwicach Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja powoda zasługuje jedynie na częściowe uwzględnienie.

Należy podkreślić, co mocno zaakcentował Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów (zasadzie prawnej, z 23 marca 1999r., w sprawie III CZP 59/98), że ustalenia sądu pierwszej instancji nie są dla sądu drugiej instancji wiążące, zatem obowiązek dokonywania ustaleń istnieje niezależnie od tego, czy wnoszący apelację podniósł zarzut

dokonania wadliwych ustaleń faktycznych lub ich braku. Dokonanie przez sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych umożliwia temu sądowi, stając się zarazem jego obowiązkiem, ustalenie podstawy prawnej wyroku, a więc dobór właściwego przepisu prawa materialnego, jego wykładnię oraz podjęcie aktu subsumcji. Innymi słowy, sąd II instancji, bez względu na stanowisko stron oraz zakres zarzutów, powinien zastosować właściwe przepisy prawa materialnego, a więc także usunąć ewentualne błędy prawne sądu pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały one wytknięte w apelacji. Jest jasne, że nienaprawienie tych błędów byłoby równoznaczne ze świadomym ich powieleniem w postępowaniu rozpoznawczym na wyższym szczeblu instancji, czego – zważywszy na istotę wymiaru sprawiedliwości i cele postępowania odwoławczego – nie można zaaprobować.

Sąd Okręgowy uznał przeprowadzone postępowanie Sądu Rejonowego za wystarczające, aczkolwiek na jego podstawie dokonał nieco odmiennych ustaleń.

Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że do rozwiązania z powodem umowy o pracę, doszło w sposób wadliwy, bowiem oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, z winy pracownika, zostało złożone bez zachowania właściwej formy.

Sąd Okręgowy we wskazanym powyżej zakresie, przyjmuje ustalenia Sądu Rejonowego za własne.

Przechodząc jednak do dalszych ustaleń w zakresie należnego powodowi odszkodowania i wynagrodzenia za pracę za listopad 2019r., a w szczególności przyjętego do tego wyliczenia faktycznego wynagrodzenia powoda, Sąd Okręgowy oparł się na własnych ustaleniach, których dokonał w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowody.

Oceniając zgromadzony materiał dowodowy, w zakresie wysokości należnego powodowi wynagrodzenia, Sąd II instancji przyjął jako wiarygodne zeznania powoda,

w zakresie w jakim wskazywał on, że za dniówkę roboczą przysługiwało mu wynagrodzenie w wysokości 150 euro. Równocześnie Sąd miał na uwadze, że sama pozwana przyznała, że faktyczne wynagrodzenie pracowników wykonujących na jej rzecz pracę za granicą, w rzeczywistości było znacznie wyższe niż wskazane w pisemnych umowach o pracę. Brak zatem było podstaw do przyjęcia, że rzeczywiste wynagrodzenie powoda kształtowało się na poziomie wynagrodzenia wskazanego w umowie. Przeczą temu nie tylko zeznania stron postępowania, ale również przelewy dołączone do akt sprawy, z których w sposób nie budzący wątpliwości wynika, że powód faktycznie otrzymywał wyższe wynagrodzenie. Zresztą z ustaleń Sądu I instancji wynika, że uzgodnienia stron w zakresie wynagrodzenia były inne niż te wynikające z umowy. Natomiast okoliczność, że precyzyjne wyliczenie wysokości tego wynagrodzenia jest trudne, nie zwalnia Sądu z obowiązku ustalenia jego wysokości. Sąd I instancji powinien bowiem mieć na uwadze również treść art. 322 k.p.c zgodnie z którym „jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszelkich okoliczności sprawy”. Należy przy tym podkreślić, że rozpoznawanej sprawie dla ustalenia wysokości wynagrodzenia powoda za miesiąc listopad 2019 r. wystarczyła analiza zeznań samego powoda i pozwanej z uwzględnieniem przelewów dołączonych przez powoda. Ponadto- to na pracodawcy jako profesjonalistcie ciąży obowiązek prowadzenia rzetelnej dokumentacji płacowej, a nie na pracowniku. Nieprawidłowości w tym zakresie obciążają wyłącznie pracodawcę.

W oparciu o powyższy materiał dowodowy, Sąd Okręgowy ustalił dodatkowo, że powodowi przysługiwało wynagrodzenie za pracę w wysokości 150 euro za dniówkę roboczą, których powód przepracował faktycznie 5, w listopadzie 2019r. Tym samym łączna kwota jego wynagrodzenia za ten miesiąc wyniosła 750 euro (5*150), co przy uwzględnieniu kursu wymiany tej waluty na poziomie 4,2632 zł, daje łączną kwotę 3.197,40 zł brutto. Uwzględniając natomiast fakt, że pozwana dotychczas wypłaciła, tytułem należnego wynagrodzenia za listopad 2019r., kwotę 1.345 zł brutto, o właśnie tę kwotę należało pomniejszyć sumę wyliczonego dla powoda wynagrodzenia, za ten miesiąc. W konsekwencji brakującą część należnego powodowi wynagrodzenia, Sąd Okręgowy wyliczył na 1.852,40 zł (3.197,40 – 1.345,00).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na mocy art. 386 § 1 k.p.c zmienił zaskarżony wyrok częściowo punkcie trzecim w ten sposób, że na mocy art. 78 i 80 k.p zasądził solidarnie od pozwanych na rzecz powoda kwotę 1.852,40 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc listopad 2019 roku.

O odsetkach orzeczono na mocy art. 481 k.c.

Równocześnie Sąd odwoławczy, odmiennie niż uczynił to Sąd Rejonowy, ustalił wysokość należnego powodowi odszkodowania.

Zgodnie z §2 ust 1 pkt 2 rozrządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalenia wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy, zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się także w celu obliczenia wysokości odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy.

Z kolei zgodnie z zasadami określonymi w przepisach rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. (Dz. U. z 1997r., nr 2, poz. 14 ze zm.) składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustaleniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu (§ 16ust 1 w zw z z § 14) .

W szczególności Sąd Okręgowy na podstawie przelewów wypłacanych powodowi wynagrodzeń, ustalił, że średnie miesięczne wynagrodzenie jakie przysługiwało powodowi, kształtowało się na poziomie 8.038,00 zł brutto. Kwoty netto z przelewów zamienione zostały przez Sąd na kwoty brutto. Suma przelewów daje kwotę 17.272,01 : 3 = 5.757,33 zł netto, co daje 8.038,00 zł brutto.

Jak podkreślono powyżej pracodawca ma obowiązek prowadzeni prawidłowej dokumentacji płacowej, a okoliczność, iż powodowi wypłacał wynagrodzenie nieprawidłowo opisane „zaliczka”, „przelew środków” z różnych kont, obciąża wyłącznie pracodawcę, który w tym postępowaniu w żaden sposób nie wykazał, aby przelewy dołączone do akt sprawy stanowiły zapłatę z innego tytułu niż wynagrodzenie za pracę.

Powodowi należy się odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, wyliczone jak ekwiwalent za urlop za 2 tygodnie. tj. w wysokości 4.885,58 zł , którą to kwotę należało następnie pomniejszyć o 1.125,00 zł, tj. kwotę odszkodowania zasądzonego przez Sąd I instancji. W konsekwencji powodowi przysługiwało 3.760,58 zł tytułem dalszego odszkodowania.

Wyliczenie odszkodowania przedstawia się następująco:

$$8.038/20,92/8= 48,03 \times 152 \text{ h} = 7.300,56$$

$$7.300,56/20,92 = 348,97$$

$$348,97 \times 14= 4.885,58$$

$$4.885,58- 1.125 = 3.760,58 \text{ zł.}$$

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy na mocy art. 386 § 1 k.p.c zmienił zaskarżony wyrok częściowo w punkcie trzecim w ten sposób, że na mocy art. 58 w zw z art. 56 k.p zasądził solidarnie od pozwanych na rzecz powoda kwotę 3.760,58 zł tytułem dalszej części odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

O odsetkach orzeczono na mocy art. 481 k.p.c.

Przechodząc do dalszych rozważań, Sąd Okręgowy miał również na uwadze, że powód nie zgadzał się z wyrokiem Sądu Rejonowego, w zakresie w jakim Sąd ten uznał, że powodowi nie przysługuje zwrot kosztów dojazdu z miejsca świadczenia przez niego pracy do Polski.

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd I instancji, słusznie przyjął, że pozwana zobowiązała się do pokrycia powodowi tych kosztów. Prawidłowo również Sąd Rejonowy, wobec zgodnych oświadczeń stron, w kontekście pozostałego materiału dowodowego, ustalił faktyczną wysokość tych kosztów poniesionych przez powoda. Równocześnie jednak, Sąd I instancji w sposób bezpodstawny przyjął, że pozwanej przysługiwało prawo do potrącenia tych kosztów ze swoją wierzytelnością z tytułu pozyskanych przez powoda pieniędzy ze sprzedaży złomu należącego do pracodawcy. W tym zakresie Sąd Okręgowy miał na uwadze, że należność pozwanej nie była objęta tytułem wykonawczym (art. 87 kp), powód również na takie potrącenie, nie wyraził zgody na piśmie (art. 91 k.p). W konsekwencji należało uznać, że powodowi przysługuje roszczenie o zwrot kosztów podróży do pokrycia których pracodawca się zobowiązał, a które do chwili obecnej nie zostały pokryte.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na mocy art. 386 § 1 k.p.c zmienił zaskarżony wyrok częściowo w punkcie trzecim, w ten sposób, że zasądził solidarnie od pozwanych na rzecz powoda kwotę 171 zł tytułem zwrotu kosztów podróży.

O odsetkach orzeczono na mocy art. 481 k.p.c

Z kolei dalej idące żądania apelacji Sąd uznał za nieuzasadnione. Wobec czego na mocy art. 385 k.p.c. orzeczono jak w punkcie drugim, sentencji wyroku.

Sąd Okręgowy uznał, że powód w niniejszej sprawie dochodził roszczeń w łącznej wysokości 11.148,76 zł, natomiast jego roszczenie w toku drugiej instancji zostało uwzględnione w kwocie 6.908,98 zł. Tym samym należało uznać, iż wygrał on proces

w 62 %. Sąd orzekł o kosztach procesu, w tym o kosztach zastępstwa procesowego – na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 5, w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r. poz. 265, ze zm.).

Ponieważ powodowi przysługiwało wyłącznie roszczenie o odszkodowanie brak jest podstaw do zastosowania § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia. Nie występuje ani w konstrukcji przedmiotu wynikającego z zakresu powództwa, ani w konstrukcji zakresu rozpoznania sprawy przez sąd pracy, możliwość - tak jak to ma miejsce w razie przysługiwania pracownikowi oprócz odszkodowania także innego roszczenia - o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i o przywrócenie do pracy - rozpoznania roszczenia alternatywnego (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r.I PZP 3/09, LEX nr 508944).

W związku z tym Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie pierwszym, podpunkt 2 i 3 sentencji wyroku.

Równocześnie Sąd Okręgowy uznał, że powód w postępowaniu apelacyjnym dochodził roszczeń w łącznej wysokości 10.024,00 zł, natomiast jego roszczenie w toku rozpoznania apelacji zostało uwzględnione w kwocie 5.783,98 zł. Tym samym należało uznać, iż wygrał on proces przed Sądem II instancji, w 58 %. Sąd orzekł o kosztach procesu, w tym o kosztach zastępstwa procesowego – na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 5, w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2, w zw. z § 10, ust. 1, pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokatów (Dz. U. z 2018r. poz. 265, ze zm.). W związku z tym Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie trzecim sentencji wyroku.

(-) Sędzia P. Bogacińska-Piątek (-) Sędzia M. Andrzejewska (-) Sędzia del. M. Kimel (ref.)