

Sygn. akt VIII **Pa 109/14**

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 października 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|------------------------|--|
| Przewodniczący: | SSO Grażyna Łazowska (spr.) |
| Sędziowie: | SSO Jolanta Łanowy SSO Patrycja Bogacińska-Piątek |
| Protokolant: | Ewa Grychtoł |

po rozpoznaniu w dniu 25 września 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa I. K.

przeciwko A. Z. (Z.)

o wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 11 kwietnia 2014 r. sygn. akt IV P 142/13

I. zmienia zaskarżony wyrok:

a) w punkcie 1 w ten sposób, że zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3516,08 zł (trzy tysiące pięćset szesnaście złotych osiem groszy) z ustawowymi odsetkami od 28 października 2013 roku tytułem wynagrodzenia za pracę;

b) w punkcie 2 w ten sposób, że odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego,

II. oddala apelację w pozostałym zakresie;

III. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 176 zł (sto siedemdziesiąt sześć złotych) tytułem opłaty sądowej.

(-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt: VIII Pa 109/14

UZASADNIENIE

Powód I. K. po sprecyzowaniu powództwa domagał się od pozwanego A. Z. zasądzenia wynagrodzenia za pracę w wysokości 2000zł. za marzec 2013r. oraz w wysokości 2400zł. za kwiecień 2013r. z ustawowymi odsetkami. Następnie na rozprawie w dniu 28.10.2013r. podał, że domaga się z tego tytułu kwoty 1.916,08 zł za marzec 2013r. oraz kwoty 1.780,68 zł. za kwiecień 2013r. Uzasadniając żądanie powód wskazał, że w jego ocenie pozwany, bezzasadnie obniżył jego wynagrodzenie za te miesiące, powołując się na treść art. 82 kp.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego podnosząc, że przyczyną obniżenia wynagrodzenia było wadliwe i nieterminowe wykonanie powierzonych powodowi projektów.

Wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2014r. Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 450zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

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

Sąd I instancji ustalił, że pozwany w ramach prowadzonej działalności zajmuje się projektowaniem i wykonaniem jednostkowych urządzeń, głównie związanych z nagrzewaniem produkcyjnym, które mają zastosowanie w różnych branżach przemysłu. Urządzenia mają charakter niepowtarzalny i wykonywane są na podstawie autorskich pomysłów. Po otrzymaniu zamówienia od klienta, w firmie pozwanego wdrażane są te same procedury: klient składający zamówienie przedstawia pozwanemu wstępne założenia i wymagane parametry przyszłego urządzenia, informuje o swoich oczekiwaniach, następnie pozwany lub kierownik (...) przedstawiają te założenia projektantowi mającemu zaprojektować urządzenie. W przypadku gdyby podane dane były niewystarczające (szczególnie, gdy dotyczą np. wyposażenia zamawiającej firmy, z którym to wyposażeniem ma "współpracować" przyszłe urządzenie), projektant może posługiwać się zdjęciami z firmy klienta lub osobiście udać się na miejsce, do firmy, aby naocznie sprawdzić wyposażenie). Termin ostatecznej realizacji całego zamówienia (do odbioru gotowego urządzenia) określa zwykle zamawiający. Terminy dla projektantów to zwykle "jak najszybciej" i ustala je kierownictwo, gdyż według projektu musi być jeszcze wykonane i przetestowane urządzenie. Każdy z projektantów zajmuje samodzielne stanowisko i praktycznie sam wykonuje projekt. Co prawda wykonanie to nadzoruje Kierownik, nie mniej nie ma on obowiązku wizytowania projektanta, uzgadniania z nim detali projektu i zatwierdzania kolejnych etapów. Projektanci to niezależni pracownicy, którzy podpisują się pod projektem i odpowiadają za niego. Nadzór kierownika polega na sprawdzaniu, czy w ogóle robią projekt i czy odpowiada on ogólnym założeniom. Projektant powinien przygotować wstępny projekt lub wstępne założenia projektu, które są przedstawiane na naradzie technicznej i dyskutowane w szerszym gronie. Jest to swego rodzaju narada techniczna. Często na podstawie wstępnego projektu wykonuje się prototyp urządzenia, aby sprawdzić, czy urządzenie można wykonać i czy będzie funkcjonować. Jeżeli prototyp się sprawdzi, to projekt po ewentualnym uzupełnieniu i uszczegółowieniu przekazywany jest do wykonania.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że powód został zatrudniony przez pozwanego w dniu 2.11.2012r. na czas nieokreślony na stanowisku projektanta. Do zakresu jego obowiązków służbowych należało przygotowywanie dokumentacji urządzeń (projektów), na podstawie których były (na zamówienie klienta) budowane, a następnie sprzedawane urządzenia.

Sąd Rejonowy ustalił, że w marcu 2013r. pozwany otrzymał zamówienie z Huty (...) na zaprojektowanie i wykonanie urządzenia do podawania i orientowania bloczków stalowych o wadze 70 kg każdy. Miało to być urządzenie składające się z kilku mechanizmów. Pozwany "podzielił" projekt, na kilku projektantów. Powód otrzymał do zaprojektowania dwa najprostsze elementy urządzenia, w tym podajnika bloczków stalowych. Kierownik (...) oraz pozwany przekazali powodowi początkowe założenia urządzenia: materiał o konkretnych wymiarach miał być podawany przez podajnik na urządzenie odbiorcze klienta (podajnik łańcuchowy). Powód przystąpił do pracy, miał przygotować wstępne założenia projektu - zadanie otrzymał na początku marca 2013r., i z reguły potrzeba na to kilku dni. W trakcie realizacji wstępnego projektu K. S., jako przełożony nadzorował powoda i o postępach prac miał informować pozwanego. Po kilku dniach, Kierownik stwierdzając brak efektów pracy powoda, ponaglił go do przygotowania wstępnego projektu, tak aby można go było omówić z pozwanym. Po około trzech tygodniach powód przedstawił wstępny projekt, jednakże

przedłożone, w ocenie K., pozwanego i innego projektanta, nie nadawały się do dalszej realizacji. Był to jedynie wstępny zarys urządzenia w formie rysunku, który pozwalał co najwyżej zorientować się, czy jest to dobry kierunek myślenia. W ocenie pracodawcy wstępny projekt nie spełniał określonych wymagań, i wymogów, gdyż nie zapewniał właściwego i niezawodnego obrotu bloczków. Powód miał zaprojektować urządzenie do podawania bloczków (o wadze 70 kg każdy). Założenie ogólne było takie, że miało to być urządzenie do obracania bloczków - urządzenie miało przesuwać bloczki podawane przez podajnik łańcuchowy, a następnie obracać bloczki o 45 stopni za pomocą dźwigni. Pierwszy (wstępny) projekt powoda zakładał, że urządzenie będzie tylko mechanizmem do przesuwania bloczków, wg. powoda na pochylni bloczki miały się obracać samodzielnie, bez pomocy dodatkowego mechanizmu. Po obejrzeniu wstępnego projektu wykonano prototyp urządzenia, aby sprawdzić jak zadziała. Urządzenie nie pracowało prawidłowo, bloczki częściowo obracały się samoistnie, ale ze względu na różną wielkość nie było 100% wyniku w obracaniu. Eksperyment wykazał, że trzeba zaprojektować mechanizm obracający bloczki, czym miał się zająć powód. Robił to opieszale, nie było widać efektów. Kierownik miał obawy, czy nie będzie opóźnienia w realizacji projektu, jako całości. Po ponownym przedstawieniu przez powoda projektu, pozwany i kierownik mieli do niego zastrzeżenia, uważając, że nie spełni ich oczekiwań. Wykonano drugi prototyp urządzenia, ale testy wykazały, że nie spełnia wymogów, gdyż bloczki co prawda obracały się, ale spadałyby do maszyny klienta ze zbyt dużej wysokości, wywołując nadmierny hałas i powodując zniszczenie urządzenia klienta. Dokumentacja przedstawiona przez powoda była ponadto niekompletna, nie zawierała wszystkich potrzebnych rysunków i parametrów technologicznych, więc nie nadawała się do ostatecznego wykonania. Pozwany i kierownik przedstawili powodowi krytyczne uwagi odnośnie projektu. Powód uparcie obstawał przy swoich założeniach twierdząc, że "tego się nie da inaczej zrobić", a urządzenie przez niego zaprojektowane jest dobre. Powód nie przyjął krytycznych uwag i sugestii położonych. Pozwany nie zgodził się z koncepcją i opiniami powoda i zaproponował mu inne rozwiązanie, eliminujące spadanie bloczków ze zbyt dużej wysokości. Ze względu jednak na obawy, że całe zamówienie, łącznie z wykonaniem urządzenia, z powodu opóźnienia w projekcie, nie zostanie zrealizowane w terminie, pozwany stopniowo przekazywał projekt powoda innemu projektantowi, który doprecyzował projekt, z uwzględnieniem uwag pozwanego oraz kierownika, i skończył dokumentację wykonawczą w ciągu 5 dni.

Ponieważ powód tak naprawdę nie dokończył projektu, działał opieszale i jakość wykonywanej przez niego pracy była niezadowolająca, pozwany zdecydował się na obniżenie mu wynagrodzenia za pracę w marcu 2013r, w trybie art. 82 kp., o czym poinformował go oficjalnym pismem.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że w połowie marca 2013r. pozwany ponownie zlecił powodowi wykonanie innego projektu dotyczącego mechanizmu zatrzymania bloczków na łańcuch (blokada bloczków) wraz ze zderzakiem. Po dwóch tygodniach (na początku kwietnia), w wyniku kontroli postępu prac, pozwany uznał, że wykonany projekt jest niezadowolający, gdyż zawiera skomplikowane rozwiązania i jest nieadekwatny do funkcji, jakie miało spełniać urządzenie. Rozwiązanie zaproponowane przez powoda przewidywało zastosowanie prowadnic z łożyskami kulkowo-tocznymi oraz skomplikowanych układów dźwigni narażonych na boczne momenty zginające. Poza tym projekt posiadał inną wadę, był niedostosowany technologicznie do jego wykonania warsztatowego. Wykonanie urządzenia, według projektu powoda, wymagałoby wielu skomplikowanych operacji i obróbki specjalistycznym sprzętem, co z pewnością generowałoby koszty wykonania, co nie pozostaje bez wpływu na cenę urządzenia. Przedstawiona przez powoda dokumentacja zawierała liczne braki i wady, gdyż nie posiadała wszystkich paramentów, nieprawidłowo narysowane były tzw. rzuty detali. Drugi element mechanizmu tzw. zderzak był tylko wstępnie rozrysowany (wstępny szkic). Podobnie jak poprzednio, projekt zwrócono do poprawki. Poprawiony projekt również nie został przyjęty przez położonych, ze względu na liczne braki, niedociągnięcia i niefunkcjonalność. Z uwagi na niebezpieczeństwo opóźnień powoda w przygotowaniu projektu, pozwany zlecił jego wykonanie innemu projektantowi, który wykonał zadanie w ciągu tygodnia. Wykonanie projektu w kwietniu 2013r. pozwany wycenił na 40 % i w takim zakresie obniżył powodowi wynagrodzenie za pracę w tym miesiącu, o czym poinformował go stosownym pismem.

Sąd I instancji wskazał, że w wyniku obniżenia powodowi wynagrodzenia w trybie art. 82 kp, pozwany, w miejsce miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 4.000 zł brutto, wypłacił mu za marzec 2013r. kwotę 2.083, 92 zł brutto, a za kwiecień 2013r. kwotę 1.780, 68 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie: osobowych powoda, pisma- informacji o obniżeniu wynagrodzenia k.3-5, pisma powoda do dyrekcji k.6-8, zaświadczenia o zarobkach k.22, notatki służbowej k.27, rysunków k.54-69 oraz zeznań świadków: K. S. k. 93-95v., E. Z. k.110v.- 111, zeznań powoda I. K. k.111v.-113, pozwanego A. Z. k.113-114v.

Sąd I instancji uznał, że zeznania świadków zasługują na uwzględnienie jako spójne, logiczne i wzajemnie ze sobą korespondujące. Sąd ten uznał również za wiarygodne zeznania pozwanego i częściowo powoda, odnośnie stosowanych w pozwanej firmie praktyk i procedur związanych z realizacją zamówienia. Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w części dotyczących zadań kierownika pracowni projektowej w zakresie nadzoru nad projektantami.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że podstawą prawną decyzji pozwanego o obniżeniu powodowi wynagrodzenia za marzec i kwiecień 2013r. jest art. 82 kp. Zgodnie z tym przepisem za wadliwie wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli skutek wadliwie wykonane pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu. (...). W praktyce oznacza to, że pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia nie wtedy, gdy w ogóle wykonywał umówioną pracę w okresie, za który jest wypłacane wynagrodzenie, ale gdy ją wykonywał zgodnie z treścią zobowiązania, a więc sumiennie i starannie. Takie uwarunkowanie wypłaty wynagrodzenia wynika m.in. z charakteru tego wynagrodzenia, które jest świadczeniem wzajemnym, pracodawcy za wykonaną pracę. Powołany przepis art. 82 kp nawiązuje do zapisów art. 100 § 1 kp, który stanowi, że pracownik ma wykonywać swoją pracę sumiennie i starannie. Jeżeli więc pracownik nie wykonał umówionej pracy lub wykonał ją niedbale, czy z naruszeniem wyznaczonego terminu, oznacza to, że nie wywiązał się z nałożonego zobowiązania, i na skutek tego pracodawca może postawić mu zarzut, że nie spełnił świadczenia, do którego był zobowiązany i odmówić spełnienia świadczenia wzajemnego (wypłaty wynagrodzenia). Dodatkową przesłanką zastosowania art. 82 kp jest zawinione działanie pracownika. [por. komentarz do kodeksu pracy M. G., K. R., J. S. , Wydawnictwo (...), wydanie 8 str. 82].

Dalej Sąd I instancji podał, że pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia w całości lub części, jeżeli ze swej winy wytworzył produkt nieodpowiadający parametrom technicznym przewidzianym dla tego produktu lub odpowiadający im tylko częściowo. Odpowiednio odnosi się to do usług. W razie braku winy pracownika pracodawca jest obowiązany zapłacić mu wynagrodzenie. Jest to wyrazem ryzyka osobowego obciążającego pracodawcę. [por. LEX E. M., komentarz do art. 82kp]. Wina pracownika, dotycząca niewykonania albo niewłaściwego wykonania obowiązków, może mieć charakter winy umyślnej albo nieumyślnej. Obniżenie albo pozbawienie pracownika wynagrodzenia, w związku z wadliwością wytworu pracy, nie jest uzależnione od poniesienia przez pracodawcę szkody z tego tytułu. Ewentualne wystąpienie szkody uzasadnia egzekwowanie przez pracodawcę odszkodowania na zasadach pracowniczej odpowiedzialności materialnej, niezależnie od sankcji z art. 82 k.p. Zawiniona przez pracownika i pozostająca w przyczynowym związku z jego zachowaniem niższa jakość produktu czy usługi uzasadnia nabycie przez niego prawa do wynagrodzenia obniżonego proporcjonalnie do zakresu wadliwości. Jeśli wytwór pracy jest całkowicie bezwartościowy, pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia za czas jego wytwarzania. [por. LEX M. S., komentarz do art. 82kp].

Sąd Rejonowy podniósł, że powodowi można przypisać winę, gdyż projekty jego autorstwa nie odpowiadały wymogom, jakie stawia się takiej dokumentacji, jako produktowi (efektowi) pracy projektanta. Powód ponadprzeciętnie długo przygotowywał wstępne projekty, a gdy je przedstawił przełożonym i innemu projektantowi okazało się, że dokumentacja zawierała braki, nieścisłości, część rysunków była jedynie wstępnym szkicem. Dodatkowo, powód upierał się przy swoich koncepcjach urządzeń, pomimo, że przełożeni sugerowali inne rozwiązania, uparcie twierdził, że ma rację. Na spotkaniach nie analizował zasadności zgłaszanych uwag, twierdząc bezkrytycznie, że jego rozwiązania są jedynymi możliwymi i najlepszymi, jednocześnie w arogancki sposób negował pomysły innych, w tym przełożonych. Mając wątpliwości przy wykonywaniu projektu, co do koncepcji urządzenia, mógł również skorzystać ze zdjęć lub udać się do firmy zamawiającej celem zebrania potrzebnych informacji i parametrów, jednakże nie skorzystał z tego. W efekcie, nastąpiły opóźnienia w realizacji zamówienia, gdyż ze względu na brak pełnej dokumentacji, nie można było przystąpić do wykonania maszyny. Należy przy tym dodać, że pozostałe projekty (w ramach całej

dokumentacji), zlecone innym projektantom były wykonane na czas, z wyjątkiem powoda. Pracodawca ostatecznie zlecił wykonanie projektów powoda innym projektantom, którzy w ciągu tygodnia zakończyli prace. Zamówienie zostało zrealizowane ze sporym opóźnieniem. Ucierpiał na tym prestiż firmy. Pomimo tego, pozwany uwzględnił wkład pracy powoda w nieudane projekty i wycenił je na: projekt z marca - 50% nominalnej wartości, projekt z kwietnia - 40 % nominalnej wartości, i wypłacił powodowi odpowiednio zmniejszone wynagrodzenie. Działania pozwanego, w ocenie Sądu Rejonowego były dopuszczalne, uzasadnione i w ramach obowiązującego prawa, stąd też roszczenie powoda, jako nieuzasadnione, podlega oddaleniu. W myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu - art. 98 kpc – powód został obciążony kosztami zastępstwa procesowego w wysokości 450 zł. zgodnie z § 6 pkt.3, w związku z § 12ust.1 pkt.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163 poz. 1348 z późn. zm.),

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na jego rzecz kwoty 4400zł. wraz z ustawowymi odsetkami i odstąpienie od obciążenia go kosztami zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu apelacji podniósł, że pozwany nie wykazał jego winy w niewłaściwym wykonaniu zleconej pracy. Wskazał, że wszystkie prace na bieżące konsultował z kierownikiem, uwzględniając jego sugestie i polecenia. Wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego, podlegał bieżącej kontroli kierownika jako osoba nowo zatrudniona.

Powód podniósł również, że został zatrudniony u pozwanego w listopadzie 2012r. Wcześniej pracował jako główny projektant maszyn hutniczych i nie miał doświadczenia w zakresie projektów realizowanych przez pozwanego, z czego pozwany zdawał sobie sprawę. Zarzucił pozwanemu, że nie został wprowadzony w specyfikę prowadzonej przez niego działalności.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.

Apelacja powoda zasługuje na uwzględnienie.

Na początku wskazać należy, że sąd drugiej instancji jako sąd apelacyjny ma prawo i obowiązek rozważenia na nowo całokształtu okoliczności, istniejących w chwili zamknięcia rozprawy apelacyjnej oraz własnej ich swobodnej i samodzielnej oceny, może także uwzględniać cały materiał zgromadzony w sprawie, bez względu na to, czy sąd pierwszej instancji wykorzystał go w wydanym przez siebie orzeczeniu.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód został zatrudniony u pozwanego od 2.11.2012r. na czas nieokreślony z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4000zł. oraz uprawnieniem do nagrody do kwoty 1000zł. na stanowisku projektanta. W okresie od 2.11. do 7.12.2013r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego o poprzedniego pracodawcy. Za marzec 2013r. powodowi wypłacono 2083,92zł. brutto. Od 10 do 18.04.2013r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Za kwiecień 2013r. wypłacono powodowi wynagrodzenie w kwocie 2219,32zł brutto. Na rozprawie w dniu 28.10.2013r. powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 4400zł. z ustawowymi odsetkami.

Sąd Rejonowy przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, lecz nie może zgodzić się z dokonaną przez ten Sąd oceną prawną oraz rozstrzygnięciem sprawy.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do uznania, że pozwany wykazał przesłanki uzasadniające obniżenie powodowi wynagrodzenia za pracę za marzec i kwiecień 2013r. Jak słusznie wskazano w motywach skarżonego wyroku przesłankami zastosowania przepisu art. 82 kp jest wadliwość wykonanej pracy oraz zawinione działanie pracownika. Ciężar wykazania tych okoliczności – zgodnie z zasadą art. 6 kc – spoczywa na pracodawcy.

Nadmienić należy, że przepisy prawa pracy nakładają na pracownika obowiązek wykonania pracy z należytą starannością i sumiennością, a nie pracy o określonym rezultacie (patrz art. 100 k.p.). Produkt lub usługa dotknięte są wadą wtedy, gdy nie odpowiadają one przyjętym normom jakościowym ze względu na wadliwy sposób ich wykonywania, przy czym stosowanie mogą mieć np. normy zakładowe lub branżowe. Jeżeli nie występuje norma jakościowa, należy stosować art. 357 k.c. (w związku z art. 300 k.p.), z którego wynika, że jeżeli jakość rzeczy nie jest oznaczona przez właściwe przepisy lub przez czynność prawną, ani nie wynika z okoliczności, pracownik powinien świadczyć rzeczy średniej jakości.

Pracownik ponosi odpowiedzialność za wadliwy rezultat, jeżeli jest on wynikiem złej jakości jego pracy. Konieczną przesłanką pozbawienia lub obniżenia wynagrodzenia jest wykazanie przez pracodawcę winy pracownika, która oznacza niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków oraz winę tzw. podmiotową/subiektywną, czyli wadliwość zachowania się pracownika. Dlatego takie okoliczności jak przemęczenie, nadmierne obciążenie, brak stosownych kwalifikacji mogą wyłączać winę pracownika. Między wykonaniem wadliwego produktu lub świadczeniem wadliwej usługi a zawinionym zachowaniem się pracownika musi istnieć związek przyczynowy, w tym sensie, że wady te muszą stanowić normalne następstwo naganego zachowania się pracownika (adekwatny związek przyczynowy).

Zdaniem Sądu Okręgowego, w rozpoznawanej sprawie, pozwany nie wykazał istnienia wyżej opisanych przesłanek zastosowania art. 82 kp. Praca powoda miała charakter koncepcyjny, twórczy, a zatem ustalenie wadliwości wykonanej przez niego pracy nie może polegać tylko na stwierdzeniu, że nie odpowiadała ona oczekiwaniom pozwanego. Chcąc wykazać, że praca powoda była wadliwa, pozwany winien udowodnić, że powód dopuścił się konkretnych naruszeń dotyczących zasad projektowania, w taki sposób aby ewentualne błędy powoda mogły podlegać weryfikacji – najpierw przez pracownika – a w razie wystąpienia z pozwem, przez Sąd. Podobnie jeśli chodzi o zarzucane braki w dokumentacji projektowej, niewystarczającym jest wskazanie, że była niedokładna czy niekompletna, lecz koniecznym byłoby wskazanie jak winna wyglądać prawidłowa dokumentacja w tych przypadkach oraz podanie konkretnych uchybień popełnionych przez powoda. Mając powyższe na uwadze, pozwany w ocenie Sądu II instancji, nie wykazał w sposób dostateczny, że praca powoda była wadliwa w rozumieniu art. 82 kp.

W całości zasługuje na uwzględnienie apelacja w zakresie w jakim zarzuca, że pozwany nie udowodnił winy powoda, w tym wskazanej wyżej winy podmiotowej. Ani w pismach informujących powoda o obniżeniu wynagrodzenia, ani w toku procesu pozwany nie wskazał na czym miałyby polegać subiektywna wina powoda, skutkująca wadliwością wykonanej pracy. Nie jest rzeczą Sądu ustalanie tej okoliczności. Zadaniem Sądu, w razie wytoczenia procesu jest jedynie weryfikacja twierdzeń pracodawcy o winie pracownika. Nie sposób podzielić ustaleń Sądu Rejonowego, że powód ponadprzeciętnie długo przygotowywał wstępne projekty, bowiem pozwany nie wykazał jakie terminy w takich przypadkach obowiązywały. W tym miejscu wskazać należy również, że powód był nowym pracownikiem i nie miał doświadczenia w zakresie projektów realizowanych przez pozwanego. Powód podnosił tę okoliczność w toku procesu, jak i w apelacji. Nadto w kwietniu powód przebywał na 8 dniowym zwolnieniu lekarskim, co w oczywisty sposób wpłynęło na wydłużenie terminu wykonania zleconych prac, a nie zostało w żaden sposób uwzględnione przez pracodawcę.

W tych okolicznościach Sąd Okręgowy uznał, że pozwany z naruszeniem przepisu art. 82 kp obniżył powodowi wynagrodzenie za pracę, a zatem zmienił skarżony wyrok i uwzględnił roszczenie powoda.

Powód w marcu 2013r. miał otrzymać wynagrodzenie w kwocie 4000zł. brutto, natomiast pozwany wypłacił mu kwotę 2083,92zł. brutto., a zatem Sąd zasądził na jego rzecz różnicę pomiędzy tymi kwotami tj. 1916,08zł. brutto.

Jeśli chodzi o kwiecień 2013r., to powód w tym miesiącu przebywał na zwolnieniu lekarskim od 10 do 18 i w wypłaconej mu kwocie – tj. 2219,32zł. brutto mieści się wynagrodzenie za czas choroby liczone zgodnie z art. 92 kp oraz obniżone o 60 % wynagrodzenie za pracę. W kwietniu 2013r. z uwagi na święto nominalny czas pracy to 21 dni, a zatem za każdy dzień pracy powód winien otrzymać wynagrodzenie w wysokości 190,47zł. [4000zł. : 21 dni]. W związku z absencją chorobową powód przepracował faktycznie 14 dni. Pozwany wypłacił powodowi jedynie 40% należnego wynagrodzenia, czyli winien mu dopłacić po 114,28zł. za każdy dzień – 60% z kwoty 190,47zł. to 114,28zł. x 14 dni = 1600zł.

Na podstawie art. 481 kc w związku z art. 300 kp, Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powoda odsetki o powyższych kwot od 28.10.2013r., bowiem w tym dniu powód zgłosił roszczenie odsetkowe. Sąd wziął pod uwagę, że na ten dzień zgodnie z art. 85 kp roszczenie o wypłatę wynagrodzenia było już wymagalne.

W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy oddalił apelację, bowiem roszczenie powoda o wyższe kwoty jest nieuzasadnione. Przede wszystkim powód nie uwzględnił okoliczności, że w kwietniu 2013r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, a wynagrodzenie za czas choroby zostało mu naliczone i wypłacone w oparciu o wcześniej otrzymane wynagrodzenia i stosownie do treści art. 92 kp obniżone o 20%.

W oparciu o treść art. 100 kpc, Sąd II instancji odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego.

O kosztach postępowania w zakresie opłaty stosunkowej orzeczono na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych [Dz.U. Nr 167, poz.1398].

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przywołane przepisy prawa i art. 386 § 1 kpc Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

(-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia