

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 27 października 2022 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie o sygn. akt X P 216/22 z powództwa M. J. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odszkodowanie z tytułu niewydania świadectwa pracy

W punkcie I zasądził wynagrodzenia za okres od kwietnia do października 2021 roku oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie; oddalił powództwo w pozostałej części (punkt II); przyznał i nakazał wypłacić ze Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi na rzecz radcy prawnego M. R. kwotę 664,20 złotych tytułem wynagrodzenia kuratora ustanowionego dla strony pozwanej, w tym kwotę 124,20 (sto dwadzieścia cztery i 20/100) złotych tytułem podatku od towarów i usług (punkt III); obciążył i nakazał pobrać od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 1 951,20 złotych tytułem kosztów sądowych, których powódka nie miała obowiązku uiścić (punkt IV) oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie I do wysokości kwoty 3 906,44 złotych (punkt V).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

(...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. łączył w okresie od 16 marca 2020 roku do 31 października 2021 roku stosunek pracy, na podstawie którego powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu na pracy na stanowisku pracownika biurowego. Umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem przez pracodawcę. W okresie zatrudnienia powódka nie wykorzystywała urlopu wypoczynkowego i nabyła prawo do ekwiwalentu pieniężnego za 176 godzin urlopu. Powódka nie korzystała z urlopu bezpłatnego, nie wystąpiły okresy nieświadczenia pracy związane z rodzicielstwem.

W okresie od 2 lipca 2021 roku do 11 września 2021 roku M. J. była niezdolna do pracy z powodu choroby.

Powódka zajmowała się w pozwanej spółce przygotowywaniem dokumentów dla prezesa zarządu, odbierała telefony z zamówieniami, odpowiadała na wiadomości e-mail. Otrzymywała wynagrodzenie za pracę w wysokości ok. 2800 złotych netto miesięcznie. Często było ono płatne w dwóch ratach. Od kwietnia 2021 roku powódka przestała otrzymywać wynagrodzenie. Prezes tłumaczył, że jest to spowodowane kłopotami finansowymi i koniecznością przeprowadzki działalności do nowej siedziby. Jeszcze w maju 2021 roku powódka jeździła do biura i pomagała w przeprowadzce, wypisywała faktury. Od czerwca biuro zostało zamknięte, a prezes prosił o cierpliwość i informował, że działalność zostanie wznowiona od września. We wrześniu 2021 roku, po zakończeniu zwolnienia chorobowego, powódka spotkała się z nim w nowej siedzibie. Wówczas informował, że działalność zostanie wznowiona około grudnia 2021 roku. Powódka przez cały czas pozostawała w gotowości do pracy i liczyła się z możliwością jej świadczenia w każdej chwili. W październiku 2021 roku otrzymała od pozwanej spółki podpisane przez prezesa zarządu pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Powódka odpisała na nie, wskazując, że nie wyraża zgody na taką propozycję i traktuje pismo jako wypowiedzenie umowy o pracę.

Pozwany pracodawca w ostatnim raporcie rozliczeniowym dotyczącym składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu łączącej strony umowy o pracę wskazał, że podstawa wymiaru składek wynosiła 3906,44 zł. Od maja 2021 roku pracodawca zaniechał składania raportów rozliczeniowych.

Na dzień zamknięcia rozprawy pozwana spółka nadal pozbawiona była organu uprawnionego do jej reprezentacji.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie zgromadzonych dowodów, których autentyczność nie została zakwestionowana przez żadną ze stron. Sąd podkreślił, że jako nieskuteczne w świetle art. 230 k.p.c. uznał

blankietowe zaprzeczenie przez stronę pozwaną wszelkim twierdzeniom powódki (podobnie: wyroki SN: z 9.07.2009 r., III CSK 341/08, LEX nr 584753, i z 20.11.2014 r., V CSK 78/14, LEX nr 1567490).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jest zasadne w istotnej części.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy omówił kwestię dochodzonego przez powódkę wynagrodzenia. Pozwana spółka nie twierdziła, by wypłaciła je za objęty pozwem okres w jakiegokolwiek wysokości. Nie przedstawiono też na poparcie tej okoliczności jakiegokolwiek dowód. Wobec tego Sąd I instancji uznał tę okoliczność za przyznaną (art. 230 k.p.c.). Za takim ustaleniem przemawiała też treść pisma Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który na wniosek Sądu udzielił informacji, iż od maja 2021 roku pozwany pracodawca przestał składać raporty rozliczeniowe dotyczące powódki. Wynagrodzenie, stanowiące podstawę wymiaru składek, nie było zatem nie tylko wypłacane, ale również naliczane.

Jednocześnie nie ulegało wątpliwości, że w okresie tym nadal łączył strony stosunek pracy, który uległ rozwiązaniu dopiero z końcem października 2021 roku. Potwierdza to treść wystawionego przez pracodawcę świadectwa pracy. Wynika z niego także, że powódka nie korzystała z urlopu bezpłatnego, a jedyny okres, za które nie nabyła prawa do wynagrodzenia obejmował okres niezdolności do pracy z powodu choroby, przypadający po 33-dniach wynagrodzenia chorobowego.

Sąd I instancji wskazał, że zapłata wynagrodzenia stanowi essentialia negotii umowy o pracę (art. 22 § 1 k.p.) i jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy, a prawa do wynagrodzenia pracownik zrzec się nie może (art. 84 k.p.). Z ustaleń poczynionych w niniejszej sprawie wynika, że powódka realnie świadczyła pracę do maja 2021 roku włącznie, zaś w późniejszym okresie pozostawała w gotowości do jej świadczenia. Jednocześnie pozwany pracodawca podejmował działania związane z przeniesieniem zakładu pracy i gotowości tej oczekiwał od powódki.

Wobec tego w okresach nieświadczenia pracy powódka zachowała prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, stosownie do dyspozycji art. 81 § 1 k.p., który stanowi, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Jego wysokość co do zasady odpowiada wynagrodzeniu wynikającemu z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a zatem wynagrodzeniu, które pracownik zwykle otrzymuje za pracę. Jedynie wówczas, gdy strony nie umówiły się co do stawki miesięcznej lub godzinowej, pracownikowi przysługuje 60% wynagrodzenia, przy czym kwotę tę ustala się, przyjmując za podstawę reguły dotyczące obliczenia wynagrodzenia urlopowego

Wysokość wynagrodzenia z art. 81 § 1 k.p., podobnie jak wysokość wynagrodzenia za pracę rzeczywiście wykonaną, Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o normę procesową z art. 322 k.p.c. Przepis ten stanowi, że jeżeli w sprawie o dochody sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe, nader utrudnione lub oczywiście niecelowe, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Sąd I instancji miał na uwadze, że strona pozwana nie przedstawiła dowodów, na podstawie których można ustalić wysokość należnych powódce dochodów w sposób precyzyjny. Jednocześnie strona pozwana nie zaprzeczyła, by wysokość wskazana przez powódkę nie odpowiadała rzeczywistości. Sąd podjął próbę jej weryfikacji i ustalił, że w ostatnim z raportów rozliczeniowych, które pracodawca przedstawił w ZUS, wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, którą stanowi wynagrodzenie, wyniosła 3906,44 zł. Odpowiadała zatem kwocie wskazanej przez powódkę jako podstawa obliczenia wynagrodzenia, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i dochodzonego odszkodowania.

Z przedstawionego przez powódkę potwierdzenia przelewu wynagrodzenia otrzymanego od pozwanej spółki za miesiąc luty 2021 roku oraz kwot wskazanych przez pozwanego w raportach rozliczeniowych za poszczególne miesiące 2021 roku wynikało, że w żadnym z miesięcy powódka nie otrzymała wynagrodzenia w wysokości ustalonej w łączącej strony umowie o pracę. W świetle tych okoliczności Sąd I instancji ustalił, że umówionym przez strony wynagrodzeniem była kwota 3906,44 zł.

Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenie za pracę w tej kwocie za miesiące kwiecień i maj 2021 roku, a także wynagrodzenie z art. 81 § 1 k.p. za miesiące czerwiec i październik 2021 roku, w których powódka nieprzerwanie była gotowa i zdolna do pracy. Wysokość wynagrodzenia zasądzonego za miesiące lipiec, sierpień i wrzesień 2021 roku ustalona została przy uwzględnieniu faktu choroby powódki i wywołanego przez nią stanu niezdolności do pracy w okresie od 2 lipca 2021 roku do 11 września 2021 roku.

W lipcu 2021 powódka nabyła prawo do wynagrodzenia z art. 81 § 1 k.p. za jeden dzień (1 lipca). Wyniosło ono 177,60 zł ($(...),44 : 176 \text{ godzin} = 22,20$; $22,20 \times 8 \text{ godzin} = 177,60 \text{ zł}$). Ponadto za okres od 2 do 31 lipca zachowała prawo do wynagrodzenia chorobowego w wysokości 80% podstawy wymiaru (art. 92 § 1 i 2 k.p.) w wysokości 3 125,15 zł ($(...),44 : 30 \times 30 = (...),44$; $(...),44 * 80\% = 3125,15 \text{ zł}$). Zważywszy, że powódka dochodziła za cały miesiąc kwoty niższej od sumy należnych jej dochodów (tj. 3 151,19 zł) Sąd I instancji zasądził na jej rzecz wynagrodzenie w dochodzonej kwocie, by nie wyjść ponad żądanie (art. 321 k.p.c.)

Za sierpień 2021 roku powódka nabyła prawo do wynagrodzenia chorobowego jedynie za 3 dni (od 1 do 3 sierpnia). Były to bowiem ostatnie dni 33-dniowego okresu, za który pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia chorobowego należnego od pracodawcy (art. 92 § 1 pkt 1 k.p.). Za pozostały okres choroby pracownikowi należne są bowiem świadczenia z ubezpieczeń społecznych. Wysokość wynagrodzenia chorobowego za ten okres ustalona została w następujący sposób: $(...),44 : 30 = 130,21$; $130,21 \times 3 = 390,63 \text{ zł}$. Powództwo w części przekraczającej tę kwotę podlegało oddaleniu jako niezasadne.

Z tych samych względów oddaleniu podlegało roszczenie o wynagrodzenie za okres choroby we wrześniu, tj. od 1 do 11 września 2021 roku. Z kolei wynagrodzenie za okres od 12 do 30 września 2021 roku ustalone zostało zgodnie z zasadami wynikającymi z § 11 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. 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 (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 927), tj.: $(...),44 : 30 = 130,21 \text{ zł}$; $130,21 \text{ zł} \times 11 \text{ dni zwolnienia} = 1432,31 \text{ zł}$; $3906,44 \text{ zł} - 1432,31 \text{ zł} = 2474,13 \text{ zł}$. Kwota w takiej wysokości podlegała zasądzeniu od strony pozwanej na rzecz powódki w oparciu o normę z art. 81 § 1 k.p.

Sąd I instancji ustalił, że w czasie pracy w pozwanej spółce powódce nie został udzielony należny jej urlop wypoczynkowy w jakimkolwiek wymiarze. Pozwana nie wypłaciła również żadnego świadczenia z tego tytułu, w związku z czym roszczenie obejmujące wypłatę ekwiwalentu było zasadne. Wymiar 22 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego został stwierdzony świadectwem pracy wystawionym przez pozwanego pracodawcę. Wysokość tego świadczenia obliczono według zasad uregulowanych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. 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 (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 927). W 2021 roku współczynnik urlopowy wynosił 21. Wobec tego należny ekwiwalent za 176 godzin niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego powódki wyniósł 4092,46 zł ($(...),44 : 21 : 8 * 176$).

Sąd Rejonowy oddalił natomiast powództwo w zakresie roszczenia odszkodowawczego opartego na normie z art. 99 § 1 k.p. Przepis ten stanowi, że pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. W realiach rozpoznawanej sprawy powódka nie wykazała, by wskutek nieterminowego wydania jej świadectwa pracy poniosła szkodę w jakiegokolwiek wysokości. Na rozprawie wprost przyznała, że nie było konkretnego problemu z tym, że potencjalny nowy pracodawca oczekiwał od niej świadectwa pracy, a ona nie mogła go okazać.

O obowiązku uiszczenia przez stronę pozwaną odsetek od zasądzonych roszczeń pieniężnych Sąd I instancji orzekł w oparciu o art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zgodnie z powołanym przepisem, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Istotne jest

więc ustalenie momentu, w którym dłużnik opóźnił się ze spełnieniem świadczenia. Zgodnie z art. 476 k.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela.

W niniejszej sprawie świadczenia związane z wynagrodzeniem za pracę były świadczeniami okresowymi, których termin wymagalności określony był na 10. dzień następnego miesiąca (zgodnie z umową o pracę). Z tego względu jako datę początkową naliczania odsetek od kwot zasądzonych z tytułu wynagrodzenia za pracę sąd wskazał 11. dzień następnego miesiąca. Z kolei prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nabywa się z dniem rozwiązania stosunku pracy – przed tym dniem istnieje wyłącznie prawo do wykorzystania urlopu w naturze. Skoro stosunek pracy pomiędzy stronami rozwiązał się z dniem 31 października 2021 roku, pozwana spółka od dnia 1 listopada 2021 roku opóźniała się z zapłatą ekwiwalentu pieniężnego i powódka miała prawo żądać od tego dnia odsetek ustawowych za opóźnienie.

W związku z ustanowieniem dla strony pozwanej, nieposiadającej organu uprawnionego do reprezentacji, kuratora procesowego w trybie art. 69 k.p.c. w toku postępowania wygenerowane zostały wydatki w postaci jego wynagrodzenia. Sąd Rejonowy przyznał kuratorowi z tego tytułu kwotę 664,20 złotych, która odpowiada 40% minimalnej stawce opłaty za czynności adwokackie w tego rodzaju sprawach, powiększonej o podatek od towarów i usług (1350 zł x 40% x 1,23). Podstawę prawną ustalenia wysokości przyznanego kuratorowi wynagrodzenia stanowi § 1 ust. 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 marca 2018 r. w sprawie określenia wysokości wynagrodzenia i zwrotu wydatków poniesionych przez kuratorów ustanowionych dla strony w sprawie cywilnej (Dz. U. poz. 536) w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265 z późn. zm.).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 623 z późn. zm.) Sąd I instancji obciążył stronę pozwaną kwotą 1951,20 złotych, na którą złożyły się: stosunkowa opłata sądowa od uwzględnionej części powództwa (1287 zł) oraz wydatki tymczasowo poniesione przez Skarb Państwa w postaci wynagrodzenia kuratora (664,20 zł).

O nadaniu wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 3906,44 złotych orzeczono stosownie do dyspozycji art. 477² k.p.c., który stanowi, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelację od powyższego orzeczenia na podstawie art. 367 § 1 i 2 k.p.c., w zakresie punktu I i III wniósł kurator strony pozwanej.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. Naruszenia przepisów prawa procesowego, mające wpływ na wynik sprawy tj.:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i wyprowadzenie wniosków nie wynikających ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a ponadto z nim sprzecznych, poprzez bezzasadne uznanie i błędne ustalenie, że stronę pozwaną i stronę powodową łączył w okresie od dnia 1 kwietnia 2021 r. do dnia 31 października 2021 r. stosunek pracy i Powódka nie otrzymała za ten okres należnego wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy podczas gdy:

- Powódka w żaden sposób nie wykazała by rzeczywiście była gotowa do świadczenia pracy w rozumieniu art. 81 § 1 kp;
- Powódka nie wykazała w żaden sposób, iż nie otrzymała wynagrodzenia ani ekwiwalentu w gotówce - a wyjaśnienia Powódki w tym zakresie nie są wystarczające;

2. art. 98 § 1 k.p.c. poprzez błędne jego zastosowanie i uznanie, iż wynagrodzenie w sprawie winno wynosić 664,20 zł - mimo iż wynagrodzenie kuratora wyliczone prawidłowo wynosić powinno 1328,40 zł;

III. Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

1. art. 6 k.c. poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że Powódka wykazała zasadność powództwa, podczas gdy prawidłowa ocena materiału dowodowego, powinna doprowadzić do oddalenia powództwa z uwagi na niewykazanie zasadności roszczenia.

2. art. 81 § 1 k.p. poprzez bezpodstawne przyjęcie, że Powódka była gotowa do świadczenia pracy w okresie od dnia 1 kwietnia 2021 r. do dnia 31 października 2021 r., a zatem za ten okres należy się jej wynagrodzenie i ekwiwalent za niewykorzystany urlop;

3. § 1 ust. 1 i 3 rozporządzenia MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 9 marca 2018 r. w sprawie określenia wysokości wynagrodzenia i zwrotu wydatków poniesionych przez kuratorów ustanowionych dla strony w sprawie cywilnej w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 i 5 rozporządzenia MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych poprzez wyliczenie w niepoprawny sposób wynagrodzenia kuratora i zastosowanie widełek wynagrodzenia określonych w przepisach dla wps niższego niż wysokość uznanego roszczenia - mimo iż dla kwoty wps mieszczącej się w przedziale 10 000 zł do 50 000 zł kwotą stanowiącą podstawę dla dalszych wyliczeń winna stanowić kwota 3600,00 zł.

W związku z powyższym wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji.
2. Przyznanie wynagrodzenia za sprawowanie funkcji kuratora w postępowaniu apelacyjnym wg norm prawem przepisanych

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja, jako niezasadna w zdecydowanej części, podlega oddaleniu.

W niniejszym postępowaniu zdaniem tegoż sądu zachodziły podstawy do rozpoznania niniejszej sprawy na posiedzeniu niejawnym na podstawie art. 374 k.p.c., zgodnie z którym Sąd II instancji może rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym, jeżeli przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przepisu prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. polegającego na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów oraz dokonanie oceny sprzecznej z zasadami logiki.

Skuteczny zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji swobodnej oceny dowodów może prowadzić do uchylenia zaskarżonego orzeczenia, jednakże do jego postawienia nie wystarcza samo twierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Zarzut ten nie może opierać się zatem tylko na przedstawieniu odmiennej wersji przez stronę skarżącą, lecz koniecznym jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności apelujący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak

ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepublikowane, wyrok SN z 27 września 2002 r., II CKN 817/00).

Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń ((...) § 1 k.p.c.). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest - wbrew twierdzeniom apelującego - prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów i okoliczności sprawy. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmierna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powoda, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

W tym kontekście trzeba podnieść, iż każde twierdzenie stron powinno być w sposób naturalny poparte dowodami. Niemniej przedmiotem dowodu mogą być jedynie fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.). Z tego też względu uzasadniona jest pewna selekcja faktów wskazywanych jako uzasadnienie zgłaszanych wniosków dowodowych z punktu widzenia podstawy faktycznej powództwa, jak również znajdujących zastosowanie przepisów prawa materialnego. W tym miejscu należy zaznaczyć, iż art. 227 k.p.c. wyznacza granicę faktów, które mogą być przedmiotem dowodu w postępowaniu cywilnym. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że ocena, czy określone fakty mają istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, zależy nie tylko od tego, jakie są to fakty, lecz także, a nawet w pierwszej kolejności, od tego, jak sformułowana i rozumiana jest norma prawna, która w rozpatrywanej sprawie została zastosowana. Dokonane ustalenia faktyczne oceniane są w aspekcie określonego przepisu prawa materialnego, który wyznacza zakres koniecznych ustaleń faktycznych i ma rozstrzygające znaczenie dla oceny, czy określone fakty, jako ewentualny przedmiot dowodu, mają wpływ na treść orzeczenia (tak też postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012 roku, II CSK 357/11, L.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2011 roku, I CSK 237/10, L.).

Dodatkowo, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmienne, bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmienne okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednemu, a nieprzyznanie wiary drugiemu świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 k.p.c., a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo uzasadnił swoje stanowisko, podając konkretne powody, na podstawie których doszedł do przekonania, że powódka nie otrzymała spornego wynagrodzenia za pracę jak i za czas gotowości do pracy. Z ustaleń Sądu I instancji wynika, iż jeszcze w maju 2021 roku powódka jeździła do biura i pomagała w przeprowadzce, wypisywała faktury, a zatem świadczyła pracę. Od czerwca 2021 roku, co prawda, biuro strony pozwanej zostało zamknięte, ale prezes prosił powódkę o cierpliwość i informował, że działalność zostanie wznowiona od września. Wymagał zatem od powódki pozostawania w gotowości do pracy. We wrześniu 2021 roku, po zakończeniu zwolnienia chorobowego, powódka spotkała się z prezesem w nowej siedzibie, gdzie została poinformowana, że działalność

zostanie wznowiona około grudnia 2021 roku. Jak zatem wynika z materiału dowodowego, do tej chwili, obie strony pozostawały w przekonaniu, iż nadal łączy je stosunek pracy. Żadna ze stron nie rozwiązała łączącej je umowy. Jednocześnie pracodawca informował powódkę, iż spółka wznowi działalność prawdopodobnie od grudnia 2021 roku. Dopiero w październiku 2021 roku powódka otrzymała pismo zawierające propozycje rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Rację ma strona pozwana twierdząc, iż pracownik winien wykazać gotowość do pracy. Jednak wbrew jej twierdzeniu nie w każdej sytuacji pracownik musi ponawiać informacje o tej gotowości. Dotyczy to w szczególności sytuacji jak w ustalonym w niniejszej sprawie stanie faktycznym. Cykliczne zgłaszanie gotowości do pracy jest konieczne w przypadku sporu między stronami dotyczącego np. powrotu do pracy po wyroku przywracającym do pracy. Inaczej ma się sytuacja gdy pracownik doznaje przeszkód w świadczeniu pracy ze strony pracodawcy – innymi słowy gdy pracodawca nie tyle nie chce dopuścić pracownika do pracy co nie ma dla niego pracy. „Gotowość polega na tym, że pracownik musi pozostawać w faktycznej dyspozycji pracodawcy. Pracodawca musi wiedzieć o gotowości pracownika. Przy krótkich okresach niewykonywania pracy pracownik powinien pozostawać w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym do jej wykonywania. Jeżeli okresy te są dłuższe, pracownik może przejawiać swoją gotowość, deklarując pracodawcy zamiar podjęcia pracy pod warunkiem dopuszczenia do niej i przebywać w miejscu znanym pracodawcy, z którego może być wezwany do niezwłocznego wykonywania pracy. Dotyczy to także kontaktu przez telefon komórkowy.

Jak przesądził SN w wyroku z 4.10.2007 r., I PK 126/07, OSNP 2008/23–24, poz. 348, jednorazowe zgłoszenie gotowości do pracy nie może być uznane za wystarczające wówczas, gdy pracownik dochodzi na podstawie art. 81 § 1 wynagrodzenia za okres roku. Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się o gotowości pracownika do wykonywania pracy jako o przesłance prawa do wynagrodzenia na podstawie art. 81 § 1. Podzielał ten nurt orzecznictwa, w którym akcentuje się konieczność indywidualizacji oceny uzewnętrznienia przez pracownika gotowości do pracy i podkreśla niemożliwość ogólnego wskazania, w jaki sposób i jak często pracownik powinien to robić (zob. w szczególności wyrok z 24.06.2015 r., II PK 230/14, niepubl., a także wyrok z 4.10.2013 r., I PK 70/13, LEX nr 1555030). Uzewnętrznienie (zgłoszenie) przez pracownika gotowości do wykonywania pracy nie jest przewidzianą w Kodeksie przesłanką nabycia przez niego prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy z powodu przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Tą przesłanką jest gotowość do wykonywania pracy – która jest elementarnym obowiązkiem pracownika, wynikającym z umowy o pracę – a jej uzewnętrznienie ma na celu poinformowanie pracodawcy przez pracownika, że wykonuje on ten obowiązek i jest gotów niezwłocznie podjąć pracę. Orzecznictwo jest łagodne dla pracodawcy, przyjmuje bowiem, że pracownik powinien przejawiać aktywność w zgłaszaniu tej gotowości i co pewien czas ponawiać zgłoszenie (por. zamieszczony wyżej wyrok I PK 126/07 czy też wyrok z 14.12.2009 r., I PK 115/09, LEX nr 577683). Za wykraczające poza przesłanki z art. 81 § 1 uznać należy stanowisko przedstawione w wyroku z 14.10.2013 r., II PK 16/13, LEX nr 1409527, według którego do nabycia przez pracownika prawa do wynagrodzenia na podstawie tego przepisu wymagane jest jego co najmniej comiesięczne żądanie wypłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy.” (E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, LEX/el. 2023, art. 81)

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika jednoznacznie, iż powódka dostatecznie wykazała gotowość do pracy. Pracodawca wiedział o tym, iż powódka czeka na jego informację, iż może powrócić do pracy, a nawet sam informował ją, że działalność zostanie wznowiona. Biorąc pod uwagę wzajemne ustalenia stron w tym zakresie i niezbyt długi okres oczekiwania – sposób wykazania gotowości przez powódkę uznać należy za wystarczający. Powódka nie świadczyła pracy w czerwcu 2021 roku a od lipca do września 2021 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po zwolnieniu spotkała się z prezesem, który poinformował ją, że działalność zostanie prawdopodobnie wznowiona w grudniu 2021 roku. Świadczy to zatem o ponownym zgłoszeniu gotowości do pracy w pełni zaakceptowanym przez stronę pozwaną. Powódka dopiero w październiku 2021 roku została poinformowana, że pracodawca zmierza do rozwiązania umowy o pracę. Jednak nawet wtedy nie wręczono jej wypowiedzenia a zaproponowano rozwiązanie na mocy porozumienia stron, którego jednak powódka nie przyjęła a potraktowała jak wypowiedzenie umowy o pracę.

Fakt pozostawania w stosunku pracy potwierdził także pracodawca w wydanym świadectwie pracy.

W związku z tymi ustaleniami Sąd Okręgowy nie dopatrył się, żadnego uchybienia w rozumowaniu i ocenie dokonanej przez Sąd I instancji.

Podobnie niezasadne są zarzuty dotyczące błędnej oceny braku wypłaty wynagrodzenia oraz jego wysokości. Wbrew twierdzeniu apelanta ciężar dowodu rozłożony jest inaczej niż chciałaby strona pozwana. To pracodawca ma udowodnić, iż wypłacił wynagrodzenie. Brak takiego dowodu jest już wystarczający do uznania roszczeń pracownika. Wypłata wynagrodzenia jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy. W niniejszej sprawie pozwany nie sprostował temu obowiązkowi zarówno merytorycznie jak i dowodowo. Podobne stanowisko potwierdził SN w wyroku z 29.09.2020 r., III PK 51/19, LEX nr 3277778, w którym stwierdził, iż „w myśl art. 86 § 1 k.p. pracodawca jest zobowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach płacowych. Pracodawca jest zobowiązany przez przepisy prawa, prowadzić właściwą dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 94 pkt 9a k.p. i rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej). Między innymi pracodawca ma obowiązek prowadzić dokumentację obejmującą kartę (listę) wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. W związku z tym, że to na pracodawcy ciąży wymienione wyżej obowiązki związane z dokumentacją płacową, uzasadniony jest wniosek, że niewykonanie obowiązku przez pracodawcę nie może powodować niekorzystnych skutków dla pracowników. Udowodnienie faktu negatywnego (nieotrzymania wynagrodzenia) jest trudniejsze (jeśli nie wręcz niemożliwe) od wykazania faktu pozytywnego, to jest zapłaty należności. Jeżeli pracodawca nie prowadzi dokumentacji umożliwiającej sprawdzenie prawidłowości naliczania wypłaconych świadczeń (czyli z dokumentacji przedstawionej przez pracodawcę nie można jednoznacznie wykazać, z jakiego tytułu wypłacano pracownikowi poszczególne kwoty), to pracodawca musi liczyć się z tym, że to na nim będzie spoczywał ciężar udowodnienia prawidłowego obliczenia i wypłacenia świadczenia.”

Odnosząc się natomiast do kwestii wysokości wynagrodzenia to Sąd Okręgowy w pełni podziela rozumowanie przedstawione przez Sąd Rejonowy. Dodatkowo pozwany, wbrew, nie przedstawił nawet hipotetycznej wysokości tego wynagrodzenia. Za przyjęciem zaś wersji powódki przemawiają dane z druków rozliczeniowych dotyczących składek.

Podobnie pozwany nie sprostował ciężarowi dowodowemu odnośnie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Także w tym zakresie fakt wykorzystania urlopu lub wypłaty ekwiwalentu winien zostać przez pracodawcę wykazany. Brak takiego dowodu jest wystarczający do uwzględnienia roszczenia. Nadto okoliczność niewykorzystania urlopu potwierdzona została przez pracodawcę w świadectwie pracy wydanym powódce.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił w tym zakresie apelację, jako bezzasadną.

Trafne okazały się natomiast zarzuty dotyczące wysokości przyznanego kuratorowi wynagrodzenia

Zgodnie z § 1 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 marca 2018 r. w sprawie określenia wysokości wynagrodzenia i zwrotu wydatków poniesionych przez kuratorów ustanowionych dla strony w sprawie cywilnej (Dz. U. poz. 536) wysokość wynagrodzenia kuratora ustanowionego dla strony w sprawie cywilnej, zwanego dalej "kuratorem", ustala się w kwocie nieprzekraczającej 40% stawek minimalnych za czynności adwokackie określonych w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 16 ust. 3 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. - Prawo o adwokaturze (Dz. U. z 2017 r. poz. 2368 i 2400), a w przypadku gdy kuratorem jest radca prawny - w kwocie nieprzekraczającej 40% stawek minimalnych za czynności radców prawnych określonych w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 225 ust. 3 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1870 i 2400 oraz z 2018 r. poz. 138), w obu przypadkach nie mniej niż 60 zł.

2. Wysokość stawek minimalnych w sprawach nieokreślonych w przepisach, o których mowa w ust. 1, ustala się, przyjmując za podstawę stawkę w sprawach o najbardziej zbliżonym rodzaju.

Na mocy § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265 z późn. zm.) stawki minimalne wynoszą przy wartości przedmiotu sprawy w przedziale 10 000 zł do 50 000 zł - 3600,00 zł. W przypadku roszczeń o wynagrodzenie jest to 75% tej kwoty czyli 2.700,- zł x 40% czyli 1.080,- zł +23% VAT = 1.328,40 zł

Z tej przyczyny sąd podwyższył kwotę wynagrodzenia kuratora z kwoty zasądzonej przez Sąd I instancji do kwoty prawidłowej i zmienił w tym zakresie zaskarżony wyrok na mocy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.

O wynagrodzeniu kuratora za II instancję Sąd Okręgowy orzekł w oparciu o ww wymienione przepisy przyjmując 50% stawkę wynagrodzeni na mocy § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265 z późn. zm.)

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie art. 113 w zw. z art. 96. ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1125 z późn. zm.) przyznając wynagrodzenie kuratora ze Skarbu Państwa kasa Sądu rejonowego dla Łodzi- Śródmieścia w Łodzi.