

**Sygnatura akt IV Pa 38/14**

Sygnatura akt IV Pa 38/14

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2014r.

Sąd Okręgowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: SSO Małgorzata Paździerska

Sędziowie: SO Katarzyna Augustyniak

SO Regina Duda – Marciszewska

Protokolant: Karolina Płaczekiewicz

po rozpoznaniu w dniu 25 czerwca 2014 r. we Włocławku

na rozprawie

sprawy z powództwa (...) we W.

przeciwko B. K.

o wypłatę wynagrodzenia za pracę, prowizję i odszkodowanie

oraz z powództwa wzajemnego B. K.

przeciwko Zakładowi (...) sp. z o.o. we W.

na skutek apelacji Zakładu (...) sp. z o.o. we W.

od wyroku Sądu Rejonowego we Włocławku - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 28 lutego 2014r. sygn. akt IV P 401/12

1. Oddala apelację;

2. Zasądza od powoda Zakładu (...) sp. z o.o. we W. na rzecz pozwanego B. K. kwotę 1 350,- zł ( jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13.08.2013 r. Zakład (...) sp. z o.o. we W. wniósł o zasądzenie od pozwanego B. K. odszkodowania w wysokości 17.703,14 zł wraz ustawowymi odsetkami za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy w trybie art. 551 k.p.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że pozwany pozostawał u niego w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę na budowie eksportowej na stanowisku kierownika budowy z wynagrodzeniem miesięcznym 5.400 euro plus prowizja. Dalej wskazał, że pozwany pismem z dnia 03.08.2012 r. na podstawie art. 55 § 11 k.p. rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracodawcy tj. stosowania

mobbingu i doprowadzenia do rozstroju zdrowia, nie wypłacenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i prowizji od sprzedaży oraz nie powierzenia nowego stanowiska pracy w związku z zakończeniem kontraktu.

Powód argumentował, że rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego w tym trybie było nieuzasadnione ponieważ powód nie dopuścił się któregośkolwiek z działań wymienionych w piśmie pozwanego z dnia 03.08.2012 r. W tej sytuacji powód dochodzi od pozwanego na podstawie art. 61 1 k.p. zapłaty odszkodowania w wysokości określonej w art. 612 § 1 k.p. tj. za okres 2 tygodni.

W odpowiedzi na pozew pozwany B. K.wniósł o oddalenie roszczeń powoda oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego i jako powód wzajemny wniósł o zasądzenie od pozwanego Zakładu (...) sp. z o.o.kwoty 11.710,68 euro w tym: 196,35 euro tytułem różnicy pomiędzy wypłaconym przez pozwanego wynagrodzeniem za 3 dni sierpnia a faktycznie należnym wraz z ustawowymi odsetkami, 245,45 euro tytułem zwrotu nienależnie dokonanego potrącenia za 1 dzień pracy z ustawowymi odsetkami, 154,28 euro tytułem różnicy pomiędzy wypłaconym przez pozwanego ekwiwalentem za urlop a faktycznie należnym z ustawowymi odsetkami oraz kwoty 11.114,60 euro tytułem niewypłaconej prowizji zgodnie z umową o pracę wraz z ustawowymi odsetkami oraz kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew i zgłoszonego pozwu wzajemnego pozwany – powód wzajemny wskazał, że miał uzasadnione podstawy do wypowiedzenia umowy w trybie art. 55 § 11 k.p. stąd domaganie się zapłaty odszkodowania pozostaje nieuzasadnione. Wskazał, że w piśmie z dnia 03.08.2012 r. wypowiedzającym umowę o pracę szczegółowo przedstawił przyczyny wypowiedzenia zarzucając pracodawcy niewypłacanie wynagrodzenia zgodnie z umową, niewypłacanie należności za nadgodziny, bezpodstawne zastosowanie kary nagany i naruszenie dóbr osobistych, co w ocenie pozwanego doprowadziło do dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków.

Dalej powód wzajemny wskazał, że pracodawca nałożył na niego w dniu 20.07.2012 r. karę nagany za nieobecność w pracy w dniu 18.07.2012 r. za co pomniejszył jego wynagrodzenie o kwotę 245,45 euro a przed nałożeniem kary nie wysłuchał wyjaśnień pracownika oraz nie udzielił odpowiedzi na sprzeciw od nałożonej kary. Dodatkowo powód i pozwany wzajemny nie wypłacił mu prowizji w czerwcu i lipcu a prowizję za kwiecień i maj ograniczył do 3.000 euro wbrew umowie, wypłacając ją po terminie.

Dalej pozwany i powód wzajemny wskazywał, że powodowy pracodawca obarczył go odpowiedzialnością za wypowiedzenie przez niemieckiego kontrahenta umowy i wymagał od niego aby interweniował w sprawie cofnięcia wypowiedzenia, podczas gdy on sam nie miał żadnego wpływu na decyzje niemieckiej spółki. Powód wzajemny wskazał też, że pracodawca zwolnił także z pracy jego żonę co wiązało się ze zwiększeniem dla niego obowiązków służbowych i dodatkowo poinformował pracowników na budowie, że to z jego winy doszło do rozwiązania umowy z niemieckim kontrahentem. Zarzucił też pracodawcy, że po zakończeniu obowiązywania umowy z niemiecką firmą nie wyznaczył mu nowego miejsca pracy chociaż zgłosił on gotowość do wykonywania dalszej pracy a umowa o pracę została zawarta między stronami na czas określony do 31.12.2014 r. a nie na czas obowiązywania kontraktu z niemiecką spółką.

Sąd Rejonowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 28 lutego 2014 roku w sprawie o sygn. akt IV P 401/12 oddalił powództwo Zakładu (...) Sp. z o.o.we W.przeciwko pozwanemu B. K. w całości (pkt 1 sentencji); zasądził od powoda Zakładu (...) Sp. z o.o.we W.na rzecz pozwanego B. K.: - kwotę 5.114,67 euro brutto z ustawowymi odsetkami od kwot: • 1.753,74 euro za okres od dnia 11.05.2012r. do dnia zapłaty, • 1.475,83 euro za okres od dnia 11.06.2012r. do dnia zapłaty, • 1.287,92 euro za okres od dnia 11.07.2012r. do dnia zapłaty, • 597,18 euro za okres od dnia 11.08.2012r. do dnia zapłaty tytułem prowizji,- kwotę 245,45 euro z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11.08.2012r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę, - kwotę 4.760,16 euro z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 12.10.2012r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania (pkt 2 sentencji); umorzył postępowanie w części dotyczącej żądania pozwanego uzupełnienia wynagrodzenia za okres 1-3 sierpnia 2012 roku (pkt 3 sentencji); zasądził od powoda Zakładu (...) Sp. z o.o.we W.na rzecz pozwanego B. K.kwotę 1.800 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 4 sentencji); zasądził od pozwanego B. K.na rzecz powoda Zakładu (...) Sp. z o.o.we

W kwotę 135 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 5 sentencji); nakazał pobrać od powoda Zakładu (...) Sp. z o.o. we W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego we Włocławku kwotę 2,125 złotych tytułem opłaty od pozwu wzajemnego, której pozwany B. K. nie miał obowiązku uiścić (pkt 6 sentencji).

W pisemnych motywach orzeczenia Sąd Rejonowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wskazał na następujące ustalenia faktyczne:

W dniu 28.09.2011 r. B. K. nawiązał stosunek pracy z Zakładem (...) sp. z o.o. we W.. Podstawę zatrudnienia stanowiła umowa o pracę na budowach eksportowych w RFN zawarta na okres od dnia 01.10.2011 r. do 31.12.2014 r. na stanowisku kierownika budowy. Zgodnie z § 4 umowy o pracę za świadczenie pracy w nominalnym czasie pracy B. K. miał otrzymywać wynagrodzenie brutto w wysokości 5.400 euro miesięcznie plus 3 % prowizji od sprzedaży której warunki przyznawania przedstawiał załącznik do umowy.

Załącznik do umowy o pracę na budowie eksportowej określał warunki przyznawania prowizji zależne od sprzedaży, ilości podległych pracowników i średniego zysku brutto w miesiącu.

Pracę w charakterze kierownika budowy B. K. wykonywał w Niemczech w zakładzie zbrojarni w miejscowości L. gdzie jego pracodawca Zakład (...) sp. z o.o. we W. prowadził roboty polegające na prefabrykacji zbrojeń na podstawie kontraktu z niemiecką firmą (...)

Za pierwszy miesiąc pracy B. K. otrzymał od powoda – pozwanego wzajemnego tytułem wynagrodzenia zasadniczego kwotę 5.400 euro oraz prowizję w kwocie 3.000 euro. Po interwencji pozwanego – powoda wzajemnego pracodawca wyrównał mu kwotę prowizji do wysokości 3 % od sprzedaży usług. Za miesiąc listopad 2011 r. B. K. otrzymał tytułem prowizji kwotę 3.680 euro, za grudzień 2011 r. kwotę z tego tytułu 4.037 euro, za styczeń 2012 r. kwotę 4.350,86 euro, za luty 2012 r. kwotę 4.361,30 euro i za marzec 2012 r. kwotę 4.979,09 euro.

W okresie od października 2011 r. do marca 2012 r. pracodawca wypłacił B. K. prowizję od sprzedaży w wysokości 3 % miesięcznej wartości sprzedaży zgodnie z ustaleniami łączącymi strony, że B. K. ma zagwarantowaną 3 %-ową prowizję gdy sprzedaż osiągnie miesięczną wartość 100.000 euro i więcej. Za okres od kwietnia do lipca 2012 r. pracodawca warunków tych nie dochował.

Prezes powoda i pozwanego wzajemnego S. K. potwierdził, że wypłacał B. K. co miesiąc prowizję w wysokości przekraczającej kwotę 3.000 euro. Twierdził, że w sytuacji gdy sprzedaż przekraczała kwotę 100.000 euro to wypłacał B. K. prowizję w kwocie 3.000 euro a resztę płacił mu w formie premii uznaniowej, której wysokość ustalał w sposób dowolny.

W okresie zatrudnienia B. K. w spółce (...) wielkość produkcji zakładu zbrojarni w L. co miesiąc przekraczała wartość 100.000 euro.

Prezes zarządu spółki P.S. K. przyjeżdżał na budowę do miejscowości L. średnio raz w miesiącu, a nawet rzadziej. Według twierdzeń B. K., w czasie jego 10-cio miesięcznego zatrudnienia w powodowej spółce prezes S. K. był na budowie w L. około 6 razy.

W dniu 18.07.2012 r. prezes S. K. przyjechał niezapowiedziany na budowę do L. i stwierdził nieobecność na budowie kierownika B. K.. Majster S. C. poinformował go, że kierownik pojechał służbowo na inną budowę. Tego dnia prezes zarządu spotkał się służbowo z załogą budowy, którą poinformował, że nie może porozumieć się w sprawach finansowych z kierownikiem K. i z tej przyczyny kontrakt ulega zakończeniu.

Kontrakt łączący spółkę (...) z niemiecką Firmą (...) rozwiązała Firma (...) korzystając z zapisu, że każda ze stron umowy może ją rozwiązać z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

W dniu 18.07.2012 r. B. K. został poproszony przez niemieckiego partnera o wyjazd na budowę do N. w celu wyjaśnienia błędu w wymiarach wykonanego wcześniej elementu. W tym dniu B. K. rozpoczął pracę tak jak codziennie o godz.

6.30. D godziny 9.00 wykonywał swoje codzienne obowiązki na budowie w L, po czym wyjechał do N., skąd wrócił około 16.30 na zbrojarnię w L, gdzie pracował do godziny 18.30.

Pismem z dnia 20.07.2012 r. (...) udzielił B. K. kary nagany za nieobecność w pracy w dniu 18.07.2012 r. informując pracownika, że w/w dzień jest traktowany jako nieobecność nieusprawiedliwiona.

Pismem z dnia 31.07.2012 r. niemiecki kontrahent spółki (...) poinformował, że obecność B. K. w dniu 18.07.2012 r. na budowie S.w N.ob E. była potrzebna ze względu na błędne uźebrowanie Pi-płyt (za wysoko wystające strzemiona). W piśmie zawarto też informację, że powyższy problem mógł być rozwiązany na miejscu przez p. K. i firmę (...) bez powstających z tego powodu dodatkowych kosztów.

W celu poczynienia prawidłowych ustaleń w przedmiocie prawidłowości wypłaconej B. K. prowizji od sprzedaży tj. wielkości produkcji, sąd opuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości.

W opinii z dnia 02.01.2014 r. biegły księgowy wskazał, że (...) sp. z o.o. we W. na podstawie faktur wykazał, że w okresie od kwietnia do lipca 2012 r. zrealizował obrót w wysokości:

- za kwiecień 2012 r. – 158.457,90 euro

- za maj 2012 r. – 149.194,30 euro

- za czerwiec 2012 r. – 142.930,50 euro

- za lipiec 2012 r. – 119.905,90 euro

czyli wykonał obrót powyżej 100.000 euro.

Biegły księgowy wskazał, że dla obrotu zrealizowanego powyżej 100.000 euro spółka (...) nie ustaliła warunków przyznawania prowizji, zatem prowizja przysługuje zgodnie z § 4 umowy o pracę łączącej strony z dnia 28.09.2011 r. w wysokości 3 % zrealizowanej sprzedaży, która kształtowała się w sposób następujący:

- kwiecień 2012 r. –  $158.457,90 \text{ euro} \times 3\% = 4.753,74 \text{ euro}$

- maj 2012 r. –  $149.194,30 \text{ euro} \times 3\% = 4.475,83 \text{ euro}$

- czerwiec 2012 r. –  $142.930,50 \text{ euro} \times 3\% = 4.287,92 \text{ euro}$

- lipiec 2012 r. –  $119.905,90 \text{ euro} \times 3\% = 3.597,18 \text{ euro}$ .

Zgodnie z wyliczeniem biegłego księgowego pracodawca wypłacił B. K. prowizję za okres od kwietnia do lipca 2012 r. w wysokości 12.000 euro tj. w wysokości po 3.000 euro za miesiąc, a powinien był prowizję tę wypłacić w wysokości 17.114,67 euro. Zatem różnica w wysokości niedopłaconej prowizji wyniosła kwotę 5.114,67 euro.

W cytowanej opinii biegły księgowy wyliczył również, że wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia B. K. liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi kwotę 9.520,31 euro, a wynagrodzenie za okres dwóch tygodni w dacie rozwiązania umowy o pracę wynosi kwotę 4.760,16 euro.

Pismem z dnia 03.08.2012 r. B. K. rozwiązał łączącą go z (...) sp. z o.o. umowę o pracę zawartą w dniu 28.09.2011 r. powołując za podstawę art. 55 § 11 k.p.

Pozwany i powód wzajemny zarzucił prezesowi S. K. dopuszczenie się ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracodawcy poprzez stosowanie mobbingu, którego przejawem było:

1. zastosowanie wobec pozwanego bezzasadnej kary nagany;

2. nie dostarczenie pozwanemu zakresu obowiązków zgodnie z § 3 umowy o pracę ani nie zadbanie aby pracownik otrzymywał polecenia od kierownika biura technicznego;
3. wydawanie pozwanemu poleceń niemożliwych do wykonania jak np. rozliczenie się z zakupionego sprzętu i narzędzi, których pozwany nie kupował;
4. oskarżenie pozwanego w obecności podległych mu pracowników i w czasie nieobecności pozwanego o spowodowanie wcześniejszego rozwiązania kontraktu przez partnera niemieckiego z powodu jego niemożliwych do spełnienia żądań finansowych;
5. sugerowanie w piśmie skierowanym do właściciela firmy niemieckiej, że rozwiązanie kontraktu było wynikiem układów pozwanego z szefem (...).

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 11 k.p. wskazał też pozwany nie wypłacanie mu przez pracodawcę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz nie wypłacanie mu w pełnej wysokości prowizji od sprzedaży tj. nie wywiązywanie się z postanowień § 4 umowy o pracę a także nie powierzenie mu nowego stanowiska pracy w związku z zakończeniem kontraktu w L..

Pismem tym B. K. zażądał również od pracodawcy odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

W dniu 03.08.2012 r. (...) sp. z o.o. wystawił B. K. świadectwo pracy, w którym jako sposób ustania stosunku pracy między stronami wskazał określenie: z zachowaniem okresu wypowiedzenia – pracodawca (art. 30 § 1 pkt 2).

Powód – pozwany wzajemny (...)nie złożył B. K. żadnego oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia lub rozwiązania łączącego strony stosunku pracy.

Po otrzymaniu świadectwa pracy B. K. pismem z dnia 14.08.2012 r. wystąpił do pracodawcy o jego sprostowanie w części dotyczącej sposobu ustania stosunku pracy.

Pismem z dnia 23.08.2012 r. S. K. poinformował pracownika, że nie widzi podstaw do sprostowania świadectwa pracy.

Pismem z dnia 24.01.2014 r. pozwany i powód wzajemny ostatecznie sprecyzował roszczenia zgłoszone w pozwie wzajemnym żądając zasądzenia na swoją rzecz kwoty 10.284,63 euro, na którą składają się:

- kwota 5.114,67 euro tytułem niewypłaconej prowizji,
- kwota 245,45 euro tytułem wynagrodzenia za 1 dzień pracy w lipcu 2012 r,
- kwota 164,35 euro tytułem uzupełnienia wynagrodzenia za sierpień 2012 r,
- kwota 4.760,16 euro na podstawie art. 55 § 11 k.p,

wszystkie należności wraz z ustawowymi odsetkami.

Dalej w pisemnych motywach orzeczenia Sąd Rejonowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych podniósł, iż na rozprawie w dniu 18.02.2014 r. pełnomocnik B. K. cofnął roszczenie dotyczące zapłaty wynagrodzenia za okres 1-3.08.2012 r. w kwocie 164,35 euro i zrzekł się w tym zakresie roszczeń.

Stan faktyczny w sprawie sąd ustalił na podstawie szeregu dokumentów złożonych do akt sprawy, dokumentów załączonych do akt osobowych B. K. oraz zeznań stron.

Dokumenty załączone do akt osobowych B. K. potwierdziły charakter umowy łączącej strony z załącznikiem regulującym warunki wypłacania prowizji, czasookres trwania umowy oraz pismo pracownika rozwiązującego łączącą strony umowę terminową.

Sąd dał wiarę zeznaniom zarówno powoda jak i pozwanego. Zeznania te wzajemnie się potwierdzają, uzupełniają i nie są sprzeczne ze sobą. Prezes powodowego pracodawcy w swych zeznaniach potwierdził, że faktycznie wypłacał B. K.obok wynagrodzenia zasadniczego co miesięczną prowizję w wysokości 3 % od wartości produkcji zakładu zbrojarni w L.. Odrebną sprawą pozostaje fakt, w jaki sposób powód i pozwany wzajemny przedstawił własną interpretację załącznika do umowy o pracę na budowie eksportowej odnośnie zasad wypłaty prowizji. To samo dotyczy oceny przez pracodawcę nieobecności B. K.na terenie zbrojarni w L.w dniu 18.07.2012 r.

Sąd oddalił wnioski dowodowe powoda – pozwanego wzajemnego zawarte w odpowiedzi na opinię biegłego księgowego dotyczące uzupełnienia opinii o przedstawienie i opisanie innych wariantów interpretacji umowy łączącej strony i dokonanie wyliczeń z uwzględnieniem przepisów prawa niemieckiego.

Biegła księgowa sporządziła opinię zgodnie z tezą dowodową zawartą w postanowieniu z dnia 06.12.2013 r. i co do tego nie ma żadnych wątpliwości. Zarówno prezes powoda – pozwanego wzajemnego jak i jego pełnomocnik byli obecni na rozprawie w dniu 06.12.2013 r. i słyszeli treść tezy dowodowej dyktowanej do protokołu rozprawy, nie zgłaszając żadnych zastrzeżeń w tym przedmiocie ani nie wnosząc o uzupełnienie tezy dowodowej w żadnym zakresie. W odpowiedzi na opinię powód – pozwany wzajemny podnosi, że aby mogła być przyznana prowizja w kwocie 3.000 euro – 3 %, winno się osiągnąć sprzedaż równą lub wyższą niż 100.000 euro. Piszący te zastrzeżenia pełnomocnik spółki (...)nie zwrócił uwagi na okoliczność, że prezes spółki S. K.składając zeznania w charakterze strony procesowej dwukrotnie zeznał, że w czasie zatrudnienia B. K.na budowie w L.nie było ani jednego miesiąca, aby sprzedaż usług wynosiła poniżej 100.000 euro (k. 71, k. 232). Dziwnym się wydaje ponadto, wskazywanie po zakończeniu umowy, że zatrudnienie na budowie eksportowej w L.powinno być nie większe niż 25 pracowników. Zdaniem spółki (...), zachowanie zatrudnienia w tej wysokości było warunkiem wypłacenia kierownikowi budowy prowizji w wysokości 3 % od wartości sprzedaży. Jak wynika z zestawienia wielkości sprzedaży usług na budowie L., przedłożonego przez spółkę (...), przez okres 10 miesięcy zatrudnienia B. K.w charakterze kierownika budowy, w żadnym miesiącu poczynając od października 2011 r. a kończąc na sierpniu 2012 r. na budowie w L.nie pracowało nigdy 25 lub mniej pracowników (zestawienie k. 241). Dziwne zatem wydaje się, że w sytuacji, gdy ilość zatrudnionych pracowników na tej budowie przekraczała znacznie liczbę 25-ciu, powodowy pracodawca płacił B. K.prowizję od sprzedaży (wartości produkcji) nawet w kwocie 4.979,09 euro co miało miejsce w miesiącu marcu 2012 r, przy stanie zatrudnionych pracowników w ilości 32. Taka sytuacja miała również miejsce w miesiącach od listopada 2011 r. do lutego 2012 r., w którym to okresie stan zatrudnienia pracowników był zawsze wyższy niż 25 osób (k. 168, k. 241).

W odpowiedzi na opinię biegłego z zakresu księgowości powodowy pracodawca wskazał też, że opinia odnosi się w całości do przepisów polskiego prawa pracy i w ogóle nie uwzględnia przepisów niemieckich.

Takie stanowisko strony, zdaniem sądu nie może zasługiwać na uwzględnienie.

Umowę o pracę strony zawarły we W. w dniu 28.09.2011 r. zgodnie z przepisami polskiego prawa obowiązującymi w dacie zawarcia tej umowy dopuszczającymi możliwość zawarcia umowy o pracę na budowie eksportowej na terenie innego państwa, tu na terenie Niemiec. Zawierając umowę takiej treści i na warunkach w niej przedstawionych należy uznać, że taka była wola stron i takie jej postanowienia strony zaakceptowały i podpisały. Nie do przyjęcia i zaakceptowania są w obecnym czasie sugestie powodowego pracodawcy, że umowa o pracę winna być sformułowana inaczej i że jej interpretacja winna uwzględniać przepisy prawa niemieckiego w zakresie jej postanowień co w rezultacie zdaniem powodowej spółki nie może być umową wiążącą strony (odpowiedź na opinię k. 261).

W pisemnych motywach orzeczenia Sąd Rejonowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w oparciu o ustalony w postępowaniu stan faktyczny, wskazał na następujące rozważania:

Przedmiot sądowego rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie sprowadzał się do oceny zgodności z prawem oraz zasadności żądań powoda – pozwanego wzajemnego spółki (...) zapłaty na jego rzecz odszkodowania z powodu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia i takiej samej oceny żądań pozwanego – powoda wzajemnego określonych roszczeń finansowych od powodowego pracodawcy oraz ocena, czy

pozwany pracownik dochował kodeksowych wymogów formalnych przewidzianych dla tego rodzaju czynności jaką było rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 11 k.p.

Bezsporną w sprawie jest okoliczność, że stosunek pracy pomiędzy stronami ustał z dniem 03.08.2012 r. wskutek rozwiązania umowy o pracę przez B. K. bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 11 k.p.

Wskazano, że rozwiązanie umowy o pracę zarówno za wypowiedzeniem jak i bez zachowania okresu wypowiedzenia należy do czynności prawnych jednostronnych. Każda ze stron umowy może, poprzez złożenie stosownego oświadczenia woli doprowadzić do ustania stosunku pracy. Zgoda drugiej strony na wypowiedzenie umowy o pracę bądź rozwiązanie natychmiastowe nie ma tu żadnego znaczenia. Tym samym zasadnym staje się ocena roszczenia odszkodowawczego B. K. z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika.

Ocena dokonywana przez sąd determinowana była w głównej mierze literalną treścią zarzutów powoda sformułowanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Wyznaczają one bowiem przedmiotowe granice każdego postępowania, którego kanwą jest rozwiązanie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.11.1998 r. I PKN 434/98 oraz wyrok z dnia 19.02.1999 r. I PKN 571/98).

Zgodnie z art. 55 § 11 k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Możliwość rozwiązania stosunku pracy w sytuacji objętej hipotezą rozważanego przepisu stanowi sankcję kwalifikowanego naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków, przy czym kwalifikowany charakter tego naruszenia polega na tym, że dotyczy ono podstawowych obowiązków i ma charakter ciężki. Z powołanego przepisu wynika, że w celu oceny zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowe obowiązki wobec pracownika i dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki – wyrok Sądu Najwyższego z 08.10.2009 r. II PK 114/09.

Dokonując wykładni tego pojęcia racjonalnym jest odwołanie się do dorobku doktryny i orzecznictwa wypracowanego na gruncie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Stosowanie przepisów zawierających tożsame w istocie pojęcia wymaga oceny dokonywanej według podobnych zasad. Z tego też względu zachowaniu pracodawcy motywującego pracownika do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę przypisać się powinno winę umyślną bądź rażące niedbalstwo oraz naruszenie bądź zagrożenie podstawowych obowiązków pracownika (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.07.1999 r. I PKN 169/99 oraz wyrok z dnia 19.08.1999 r. I PKN 188/99). W sytuacji jednak kiedy naruszenie podstawowych obowiązków pracownika jest równoznaczne z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania wina pracodawcy będzie domniemana (Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, A. S., (...) sp. z o.o. G. 2005 r. ).

Z tego też względu w doktrynie prawa pracy przyjął się pogląd, zgodnie z którym wina pracodawcy nie może być ujmowana w taki sam sposób jak wina pracownika, o której mowa w art. 52 § 1. Pracodawca odpowiada nie tylko na zasadzie winy, ale także na zasadzie ryzyka. Najlepszym tego przykładem jest niepłacenie wynagrodzenia. Powszechnie przyjmuje się, że stanowi to ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy, uzasadniające natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez pracownika.

Art. 94 pkt 5 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek prawidłowego i terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę.

Pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny nie tylko całości ale również części jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki (art. 55 § 11 k.p.). Naruszenie to następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia (art. 85 § 1 k.p.) wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08.08.2006 r. I PK 54/06. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 04.04.2000 r. I PKN 516/99 zgodnie z którym pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia za pracę, ciężko narusza swój

podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia.

Jak zostało w sprawie ustalone, za okres od kwietnia do lipca 2012 r. powodowy pracodawca nie wypłacił B. K. prowizji od sprzedaży w pełnej wysokości, co pracownik miał zagwarantowane postanowieniami umowy o pracę, w której prowizja została określona jako obowiązkowy składnik wynagrodzenia.

Nie mogły zasługiwać na uwzględnienie twierdzenia prezesa powoda i pozwanego wzajemnego, że w przypadku gdy miesięczna sprzedaż zakładu zbrojarni w L. przekraczała kwotę 100.000 euro, to wypłacał B. K. prowizję w wysokości 3.000 euro a resztę płacił w formie premii uznaniowej, którą ustalał sam i w sposób dowolny.

Wskazano, że stron nie wiązały żaden dokument ani żadne postanowienia, z których wynikałoby prawo B. K. do premii uznaniowej. Przyznał to również prezes powodowej spółki składając zeznania w charakterze strony procesowej gdzie stwierdził, że zapisów odnośnie wypłaty premii uznaniowej nigdzie nie było (k. 232).

Zaprzeczając w całości powyższym twierdzeniom B. K. konsekwentnie twierdził, że nie zawarłby umowy ze spółką (...)gdyby prowizja miała być wypłacana na zasadzie uznania pracodawcy (k. 79).

Z tej przyczyny niewypłacanie prowizji w pełnej wysokości pracownik uznał za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę wobec niego i wskazał ją jako jedną z przyczyn rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 11 k.p. żądając jednocześnie od pracodawcy odszkodowania z tego tytułu w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Konsekwencją prezentowanych wyżej rozważań jest uwzględnienie przez sąd zawartych w pozwie wzajemnym roszczeń B. K. dotyczących zasądzenia na jego rzecz od pracodawcy należności z tytułu niedopłaty prowizji za okres od kwietnia do lipca 2012 r. w łącznej kwocie 5.114,67 euro wraz z żądanymi odsetkami ustawowymi.

Uznając za zasadne rozwiązanie przez pozwanego – powoda wzajemnego umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 11 k.p. sąd uznał również za uzasadnione jego żądanie odszkodowania przewidzianego postanowieniem tego przepisu w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Odszkodowanie takie sąd zasądził na rzecz pracownika w wysokości 4.760,16 euro tj. kwocie równej dwutygodniowemu wynagrodzeniu wyliczonemu przez biegłą księgową, wraz z ustawowymi odsetkami za okres żądany przez pracownika.

W swym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy powód wzajemny wskazał kilka przyczyn ciężkich jego zdaniem naruszeń podstawowych obowiązków pracodawcy.

Uznając takie rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika za zasadne sąd miał na uwadze ugruntowane w tym przedmiocie orzecznictwo sądowe, zgodnie z którym w przypadku wskazania kilku przyczyn wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę, wypowiedzenie (rozwiązanie) jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.10.2005 r. I PK 61/05, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.03.2001 r. I PKN 312/00).

Jako drugą główną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazał B. K. stosowanie przez pracodawcę wobec jego osoby działań mobbingowych, z powołaniem się na art. 943 § 1 k.p.

Zarzut ten zawarty w oświadczeniu pracownika z dnia 03.08.2012 r. należy uznać za bezpodstawny.

Ustawą nowelizującą kodeks pracy z dnia 14.11.2003 r. został dla pracodawcy ustanowiony obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Według legalnej definicji sformułowanej w art. 943 § 2 k.p. jego zasadniczym celem jest ochrona pracownika przed groźbą doznania od pracodawcy jako osoby fizycznej, czy jako jednostki organizacyjnej działającej przez osoby nią zarządzające, bądź ze strony przełożonych lub współpracowników agresywnych działań lub zachowań, polegających na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujących u niego zaniżoną ocenę zawodowej przydatności, powodujących lub mających na celu poniżenie go lub ośmieszenie oraz izolowanie



lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest także stwierdzenie, że pracownik był poddany nękananiu lub zastraszaniu przez odpowiednio długi okres. Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i powinna odnosić się do każdego, konkretnego przypadku. Wymaga również rozważenia czy okres ten był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika opisane wyżej skutki (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17.01.2007 r., I PK 176/06).

W literaturze wyróżnia się bardzo szeroki katalog działań mobbingowych, pozwalający wyodrębnić nawet 45 rodzajów takich wrogich zachowań (por. M.F. Hirigoyen, Molestowanie w pracy, P.2003 r, s. 99 i n.), dzielonych na grupy obejmujące: naruszanie szeroko rozumianych warunków pracy, izolację i odmowę komunikacji, naruszanie osobistej godności oraz przemoc werbalną, fizyczną i seksualną. Zachowania te, zależnie od stopnia nasilenia, przebiegają w kilku fazach (por. B. Kłos, Mobbing, Kancelaria Sejmu – Biuro Studiów i Ekspertyz, Informacja nr 941, listopad 2002, s. 2). Zaczyna się od powstania konfliktu, wywołanego bez żadnej czy z całkowicie błahiej przyczyny, niekiedy wręcz nieznaną osobie zainteresowanej. Następnie dochodzi do eskalacji, w której pracownik, podporządkowany sprawcy i pozbawiony wsparcia współpracowników, jeszcze nie jest w pełni świadom zagrożenia swej pozycji zawodowej, lecz broni się, mogąc już odczuwać zdrowotne następstwa trwającego stresu. Kolejna faza to nasilenie działań mobbingowych, na które atakowany zaczyna w poczuciu bezsilności reagować agresywnie. Wreszcie w ostatniej fazie pracownik odczuwa już tylko przemożny strach przed miejscem pracy i kojarzonymi z nim ludźmi oraz utratą podstaw egzystencji. Ze względu na psychofizyczny stan ofiary, jak też wynikające zeń częste i długotrwałe absencje, dalsze zatrudnienie jest praktycznie niemożliwe. Zaczyna się szukanie pomocy lekarzy, psychologów i prawników, a towarzyszą temu myśli, a nawet próby samobójcze.

Zaznaczono, że prawne konsekwencje mobbingu niezależnie od osoby sprawcy ponosi wyłącznie pracodawca (§ 3 i 4 art. 943), i to zarówno wtedy, gdy sam odpuścił się zabronionych działań i zachowań względem pracownika, jak i wtedy, gdy tolerował tego typu działania i zachowania pracowników względem siebie, bądź ich w ogóle nie dostrzegał. Ustawodawca wyposażył przy tym pracownika w roszczenie o zadośćuczynienie w sytuacji, gdy pracownik wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia (art. 943 § 3 k.p.) oraz roszczenie odszkodowawcze za szkodę doznaną przez pracownika wskutek rozwiązania umowy o pracę na skutek działań noszących znamiona mobbingu (art. 943 § 4 k.p.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto również, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.12.2006 r. OSNP 2008 nr 1-2, poz. 12 oraz uzasadnienie wyroku z dnia 08.12.2005 r., I PK 103/05).

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań stron nie pozwolił ocenić zachowań pracodawcy, jako takich, które z prawnego punktu widzenia mogą być kwalifikowane jako działania mobbingowe.

Przedstawione przez B. K. przejawy mobbingu ze strony pracodawcy to m.in. nie dostarczenie mu zakresu obowiązków, zastosowanie bezzasadnej kary nagany, wydanie polecenia rozliczenia się z zakupionego sprzętu w sytuacji, gdy pracownik takiego sprzętu nie kupował i nie został on mu powierzony czy poinformowanie innych pracowników o fakcie wcześniejszego rozwiązania kontraktu z przyczyn dotyczących mobbingowanego pracownika.

Jeżeli nawet opisywane przez pracownika zachowanie powodowego pracodawcy miało miejsce, to nie spełniało ono cech mobbingu. Działania mobbingowe muszą bowiem mieć charakter działań nękających lub zastraszających a ich skutkiem ma być poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Działania takie muszą mieć również charakter uporczywy. Dla uznania danych działań i zachowań dotyczących pracownika za mobbing niezbędne jest też stwierdzenie, że pracownik był obiektem takich działań w sposób uporczywy i długotrwały.

Powód wzajemny wskazał, że tego rodzaju działania pracodawcy wobec jego osoby trwały w okresie około 4 miesięcy a z opisu działań wynika, że nie miały one charakteru działań uporczywych.

Zważywszy na powyższe uznano, że pracownik nie udowodnił i nie wykazał takich zachowań pracodawcy, które z prawnego punktu widzenia mogły być kwalifikowane jako działania mobbingowe.

Odnośnie nałożonej na B. K. pismem (...) z dnia 20.07.2012 r. kary nagany wskazano dodatkowo, że wymierzoną karę prezes powodowej spółki ostatecznie wycofał, wobec niezachowania wymogów formalnych przy jej zastosowaniu, co zostało zarzucone spółce przez Państwową Inspekcję Pracy podczas przeprowadzonej kontroli (zeznania prezesa S. K. k. 232).

Sąd uznał, że wobec cofnięcia przez pracodawcę jego decyzji w przedmiocie ukarania B. K. karą nagany, odpadła podstawa do potrącenia mu wynagrodzenia za dzień 18.07.2012 r, skoro kara nagany miała być sankcją za nieusprawiedliwioną jego nieobecność w tym dniu w pracy.

Mając powyższe na względzie, sąd zasądził na rzecz B. K. kwotę 245,45 euro tytułem potrąconego mu przez pracodawcę wynagrodzenia za dzień 18.07.2012 r. wraz z żądanymi odsetkami ustawowymi.

Pozytywne przesądzenie kwestii uznania roszczeń pozwanego i powoda wzajemnego za zasadne spowodowało uznanie roszczeń powoda i pozwanego wzajemnego za całkowicie nieuzasadnione.

Roszczeniem tym było zgłoszone w pozwie z dnia 13.08.2012 r. żądanie zasądzenia na rzecz pracodawcy od pozwanego pracownika odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Żądanie odszkodowania powód uzasadnił tym, że rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego pracownika B. K. bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 11 k.p. było nieuzasadnione.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy przeczy w całości takim twierdzeniom powoda i czyni je nieuprawnionymi. Oceniając zasadność zgłoszonych przez powoda roszczeń odszkodowawczych należy wskazać na dwie okoliczności. Po pierwsze skoro powodowy pracodawca wystąpił z takim roszczeniem to należy uznać, że przyznał okoliczność ustania stosunku pracy między stronami na podstawie rozwiązania go przez pozwanego pracownika w trybie art. 55 § 11 k.p. Po drugie, skoro powyższa okoliczność została przez pracodawcę przyznana, całkowicie niezrozumiałą jest dokonany przez niego zapis w wystawionym pracownikowi w dniu 03.08.2012 r. świadectwie pracy, że stosunek pracy ustał: z zachowaniem okresu wypowiedzenia – pracodawca (art. 30 § 1 pkt 2).

Oceniając tak ułomnie sformułowany sposób ustania stosunku pracy w tak ważnym dokumencie jakim jest świadectwo pracy należy wnioskować, że zapisem tym powód wskazał iż łączący go z B. K. stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. W toku prowadzonego w sprawie postępowania natomiast, prezes powodowej spółki zeznał, że pracodawca nie złożył B. K. żadnego oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania łączącej ich umowy o pracę (k. 231v).

Powyższe skutkowało oddaleniem powództwa (...) sp. z o.o. we W. przeciwko B. K. dotyczącego roszczeń odszkodowawczych w całości.

Wobec cofnięcia przez pozwanego – powoda wzajemnego na rozprawie w dniu 18.02.2014 r. żądania zasądzenia na jego rzecz od spółki (...) wynagrodzenia za okres 1-3.08.2012 r. sąd w tym zakresie umorzył postępowanie mając za podstawę art. 355 § 1 k.p.c.

Podstawę rozstrzygnięcia o kosztach postępowania stanowił art. 98 k.p.c. w zw. z art. 100 k.p.c. ustanawiający zasadę zwrotu kosztów stosownie do wyniku postępowania.

Na tej podstawie w związku z § 6 pkt 5 i § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163 poz. 1349) sąd zasądził od powoda – pozwanego wzajemnego na rzecz pozwanego B. K. kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i

od pozwanego na rzecz powoda tym samym tytułem kwotę 135 zł na podstawie § 6 pkt 2 i § 11 ust. 1 pkt 2 cytowanego wyżej rozporządzenia.

Wskazano, że pozwany – powód wzajemny mimo że w niniejszej sprawie nie uległ przeciwnikowi to formalnie, wobec cofnięcia pozwu w części dotyczącej żądania wyrównania wynagrodzenia za okres 1-3.08.2012 r. którego wartość została wyliczona na kwotę 196,64 euro w tym zakresie sprawę przegrał.

W przypadku cofnięcia pozwu przez jedną ze stron procesu, drugiej stronie reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika przysługują na jego żądanie koszty zastępstwa procesowego.

Dla oceny, czy strona przegrała sprawę obojętne jest, czy ponosi ona winę za prowadzenie procesu. Nie jest przy tym w praktyce sądowej kwestionowane, że strona rezygnująca z ochrony prawnej poprzez cofnięcie pozwu uznawana jest za stronę proces przegrywającą.

Koszty sądowe sąd nakazał pobrać od powoda – pozwanego wzajemnego jako strony spór przegrywającej, zgodnie z dyspozycją art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 r. nr 167 poz. 1398 ze zm.).

Od orzeczenia Sądu pierwszej instancji w części dot. rozstrzygnięć zawartych w pkt 1, 2, 4 i 6 apelację wywiódł powód Zakład (...) Sp. z o.o. we W., wnosząc o zmianę wyroku w zaskarżonej części, ewentualnie uchylenie wyroku w części dotyczącej naliczenia prowizji i skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przewidzianych za obydwie instancje. Przedmiotowemu wyrokowi powód zarzucił: odnośnie rozstrzygnięcia zawartego w pkt 1 sentencji wyroku Sądu Rejonowego – sprzeczność ustaleń sądu w zebranych w sprawie materiałach dowodowych i przyjęcie, że istniały podstawy do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia oraz naruszenie § 2 art. 55 w związku z art. 52 § 2 k.p. poprzez pominięcie, iż nastąpiło przekroczenie jednomiesięcznego terminu do rozwiązania umowy o pracę; odnośnie rozstrzygnięcia zawartego w pkt 2 sentencji wyroku Sądu Rejonowego dot. zasądzenia kwoty 5.114,67 euro tytułem prowizji – naruszenie prawa procesowego poprzez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu w tym brak interpretacji umowy i przyjęcie, że strony wiązały wyłącznie zapis dotyczący prowizji w wysokości 3% z uwagi na przekroczenie obrotu w kwocie 100.000 EURO oraz że pozwanemu należna była prowizja w wysokości 3% od obrotu niezależnie czy zostały spełnione pozostałe warunki Załącznika nr 1. Z ostrożności procesowej podniesiono kwestię błędnego wskazania terminu naliczania odsetek – niezgodnie z zapisami umowy; odnośnie rozstrzygnięcia zawartego w pkt 2 sentencji wyroku Sądu Rejonowego dot. zasądzenia kwoty 245,45 euro tytułem wynagrodzenia za pracę – naruszenie prawa materialnego, tj. art. 80 k.p. poprzez przyjęcie, iż pomimo nieobecności w pracy w dniu 18.07.2012 roku pracownikowi przysługuje wynagrodzenie; odnośnie rozstrzygnięcia zawartego w pkt 2 sentencji wyroku Sądu Rejonowego dot. zasądzenia kwoty 4.760,16 euro – naruszenie art. 55 § 11 k.p. w związku z art. 264 § 2 k.p. poprzez pominięcie, iż nastąpiło przekroczenie 14 dniowego terminu na wystąpienie z żądaniem wypłaty odszkodowania.

W uzasadnieniu apelacji wskazano, iż wydając przedmiotowy wyrok sąd naruszył przepisy dotyczące okresu w jakim może nastąpić rozwiązanie umowy. Zgodnie ze zdaniem 2 § 2 art. 55 w związku z art. 52 § 2 k.p. nastąpiło przekroczenie jednomiesięcznego terminu uprawniającego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Pracownik już w czerwcu wiedział, że pracodawca inaczej niż on interpretuje kwestie przyznania prowizji – załącznik do umowy. Dlatego to w tym czasie rozpoczął bieg termin na złożenie oświadczenia i dokonanie rozwiązania umowy w trybie art. 55 § 11 k.p. Prowizja nie była stałym i określonym kwotowo składnikiem wynagrodzenia, dlatego też brak wypłaty w wysokości jaką przyjął pracownik nie może być rozpatrywana w terminach wypłat miesięcznych. Dlatego jednoznacznie należy przyjąć, że jeżeli – z czym strona powodowa się nie zgadza – doszło do zaniżenia wypłat prowizji, to miało to miejsce przed terminem jednego miesiąca od doręczenia rozwiązania umowy. Ponadto strona powodowa uważa, że nie wypłacenie prowizji, z uwagi na inną interpretację zapisów umowy, nie może być rozpatrywana w identyczny sposób jak niewypłacenie należnego pracownikowi wynagrodzenia. Pracownik miał w terminie wypłacane należne wynagrodzenie oraz prowizję zgodnie z dokonaną interpretacją takie zaś działanie nie może zostać uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy.

Nadto wskazano, przechodząc do kwestii naliczenia prowizji, iż w uzasadnieniu wyroku brak jest stanowiska Sądu, co do wykładni umowy łączącej strony, w zakresie zasad przyznawania prowizji. Sąd oprócz powołania się na opinię biegłego ani jednym zdaniem nie przedstawił własnej opinii w tej sprawie. Dlatego też zarzuty apelacji stanowią raczej polemikę nie ze stanowiskiem Sądu, którego de facto nie ma, a z biegłym, który w niniejszej sprawie został Sędzią. Zwrócono uwagę, że wbrew stanowisku Sądu w przedmiocie oddalenia wniosku o uzupełnienie opinii, teza dowodowa postawiona przez Sąd nie wymagała uzupełnienia przez pełnomocnika. Teza Sądu była prawidłowa. To biegły na podstawie tak postawionej tezy winien był przygotować pełną opinię uwzględniającą różne możliwe warianty interpretacji zapisów umowy. Opinia powinna była przedstawiać możliwe warianty rozwiązań z ewentualnym ich omówieniem oraz sugestiami dotyczącymi zasadności. Biegły natomiast zastąpił Sąd i wydał wyrok, a Sąd nie widział potrzeby w zmianie tego stanowiska.

W przedmiotowej sprawie biegły miał dokonać wyliczenia przysługującej prowizji z tytułu osiągnięcia przerobu. Biegły nie przedstawił wariantów możliwych przy różnych interpretacjach umowy natomiast wybrał jeden z możliwych, choć zdaniem strony powodowej – pozwanej wzajemnej, zupełnie nielogiczny i dokonał prostego matematycznego wyliczenia. Tym samym podjął decyzję o rozstrzygnięciu sprawy według wybranego przez siebie wariantu.

Dalej wskazano, iż Sąd uznał, że wobec cofnięcia przez pracodawcę jego decyzji w przedmiocie ukaraniu B. K. karą nagany, odpadła podstawa do potrącenia mu wynagrodzenia za dzień 18.07.2012 r. skoro, jak ocenił to Sąd, kara nagany miała być sankcją za nieusprawiedliwioną jego nieobecność w tym dniu pracy. Jednocześnie jednak Sąd stwierdził, że wycofanie kary nagany nastąpiło wobec nie zachowania wymogów formalnych przy jej zastosowaniu, co zostało zarzucone spółce podczas kontroli PIP. Kwota 245,45 EURO była wynagrodzeniem z tytułu pracy, której w tym dniu pozwany nie świadczył. dlatego też stosownie do art. 80 k.p. wynagrodzenie mu nie przysługuje. Pozwany nie przedstawił wiarygodnych wyjaśnień dotyczących nieobecności w pracy, a otrzymane od firmy (...) pismo nie stanowi usprawiedliwienia, bowiem jako wystawione przez nowego pracodawcę, z którym układał się pozwany nie może zostać uznane za wiarygodne. Tym bardziej zgody, ani nawet wiedzy, co do wykonania wskazanych czynności nie miał pracodawca.

Dalej wskazano, iż Sąd Rejonowy zasądzając odszkodowanie stosownie do zapisów art. 55 § 11 k.p. pominął przepisy wskazujące na termin dochodzenia roszczeń z przedmiotowego tytułu. Stosownie do zapisów art. 264 § 2 k.p. w związku z art. 55 k.p. termin na wystąpienie z żądaniem o zapłatę odszkodowania zarówno w stosunku do pracownika jak i pracodawcy wynosi 14 dni od dnia doręczenia pisma rozwiązującego umowę. Pozwany – powód wzajemny z roszczeniem wystąpił dopiero w piśmie – odpowiedź na pozew – pozwie wzajemnym. Nastąpiło tym samym przekroczeniu przedmiotowego terminu. Dlatego żądanie wypłaty odszkodowania jest spóźnione.

W odpowiedzi na apelację pozwany B. K. wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie na swoją rzecz od strony przeciwnej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje, w tym także kosztów dojazdu na rozprawę apelacyjną.

W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany B. K. wskazał, iż zarzuty apelacji nie zasługują na uwzględnienie.

Po pierwsze, nietrafiony jest zarzut o przekroczeniu jednomiesięcznego terminu do rozwiązania umowy o pracę. W tym kontekście podniesiono, że prowizja była stałym, określonym procentowo składnikiem wynagrodzenia. W umowie nie określono terminu wypłaty wynagrodzenia, nie ma też mowy na temat terminu wypłaty prowizji. Z Regulaminu Pracy przedłożonego przez powoda wynika (§ 37), że wynagrodzenie płatne jest najpóźniej 10 dnia każdego miesiąca z dołu. Również w regulaminie brak jest zapisu na temat wypłaty prowizji. Z przedłożonego przez powoda zestawienia wypłat wynagrodzenia i wypłat prowizji wynika, że prowizja wypłacana była wraz z wynagrodzeniem najpóźniej w 10 dniu każdego miesiąca. Zatem pomimo, że faktycznie w zał. do umowy widnieje zapis, że prowizja będzie wypłacana z miesięcznym opóźnieniem, to pracodawca do tego zapisu nie stosował się, wypłacając prowizję wraz z wynagrodzeniem w następnym miesiącu. Pozwany obmiary za przepracowany miesiąc tzw. przerób dostarczał powodowi niezwłocznie po zakończeniu miesiąca pracy, gdyż on stanowił podstawę dla pracodawcy do wystawienia niemieckiemu kontrahentowi faktury. Jak wykazało postępowanie dowodowe powód w kwietniu

2012r po raz pierwszy nie wypłacił pozwanemu prowizji, a w maju i czerwcu wypłacał prowizję w zmniejszonej kwocie 3 000 €. Zatem zachowanie pracodawcy miało charakter ciągły, jednorodząjowy. Termin miesięczny do rozwiązania umowy należy przyjąć od dnia terminu wypłaty wynagrodzenia wraz z prowizją w lipcu 2012r tj. od 10 lipca 2012r, w tym terminie pozwany nabrał uzasadnionego przekonania o nagannym zachowaniu pracodawcy. W tym kontekście powołano się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r. sygn. akt I PKN 443/97.

Po drugie wskazano, iż wbrew twierdzeniom powoda, Sąd w uzasadnieniu wyroku przedstawił stanowisko co do wykładni umowy w zakresie zasad przyznawania prowizji. Sąd nie dał wiary zeznaniom Prezesa powodowej spółki, że „w przypadku gdy miesięczna sprzedaż zakładu zbrojarni w L. przekraczała kwotę 100000 euro, to wypłacał B. K. prowizję w wys. 3000 euro a resztę płacił w formie premii uznaniowej, która ustalał sam w dowolny sposób”. Oświadczenie to bowiem pozostawało w sprzeczności z dowodami przedstawionymi w sprawie a w szczególności dowodami wypłat w okresie od zawarcia umowy do kwietnia 2012r. Sąd przytaczając opinię biegłej wskazał tym samym, że podziela tezy zawarte w opinii, wyjaśniając przy tym szczegółowo dlaczego nie podzielił argumentacji powoda co do interpretacji załącznika do umowy, a tym samym sposobu wyliczania, a następnie wypłaty premii pozwanemu. Dodano, że Sąd odniósł się szczegółowo do zapisów tabeli wskazując na niekonsekwencję przyjętej przez pracodawcę interpretacji. W sprzeczności z interpretacją powoda pozostaje fakt, że w grudniu 2011r również (vide zestawienie z 13.12.13r) również wykazana jest strata, pomimo tego pracodawca wypłacił pozwanemu prowizję w pełnej wysokości i w miesiącach kolejnych. We wszystkich miesiącach trwania umowy, strata odnotowana przez pracodawcę wystąpiła tylko w grudniu i lipcu (miesiącach urlopowych, gdzie koniecznością mogło być zatrudnienie dodatkowych pracowników), w pozostałych miesiącach osiągnięty zysk brutto był znacznie wyższy od kwoty wymienionej w załączniku. Wg prezentowanej interpretacji powoda, pozwanemu nie należała się żadna prowizja za lipiec 2012, pomimo tego powód wypłacił mu prowizję w kwocie 3000 €. Opinia na której oparł się Sąd została wykonana zgodnie z tezą dowodową Sądu w której nie było mowy o wariantach wyliczania prowizji. Biegła wyliczyła wartość prowizji wypłaconą przez pracodawcę, wielkość prowizji wg zapisu umowy, wyliczyła różnicę. Powód nie wyjaśnia jakie warianty miałyby rozważyć i omówić biegła. W czasie gdy Sąd formułował odezwę, również nie wskazał jakich wariantowych wyliczeń oczekuje w opinii. Zatem podnoszenie tego zarzutu na etapie apelacji nie znajduje żadnego uzasadnienia.

Pozwany na rozprawie w dniu 18.02.2014r cofnął żądanie zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za 3 dni sierpnia 2012r wraz ze zrzeczeniem się roszczenia, zatem za bezzasadnie uznał ustosunkowywanie się do zarzutów apelacji odnośnie opinii biegłej, która błędnie przyjęła liczbę dni pracy w sierpniu 2012.

Co do zarzutu bezpodstawnego zasądzenia potrąconego wynagrodzenia wskazano, iż

Prezes Zarządu na rozprawie w dniu 6.12.2013 zeznał, że „ukarał pozwanego potrąceniem wynagrodzenia za dzień 18.07.2012 uznając ten dzień za nieobecność nieusprawiedliwioną, ukarałem go też karą nagany za to ale ostatecznie ona została wycofana.... gdyż nie było go tego dnia na budowie.” Powód przedłożył wyjaśnienia niemieckiego kontrahenta co było powodem nieobecności powoda na budowie w L. w dniu 18.07.12r. Powód nie przedłożył dowodu przeciwnego, które mogłoby podważyć pisemne oświadczenie niemieckiego kontrahenta, z którego jednoznacznie wynikało że tego dnia świadczył pracę na rzecz powoda załatwiając reklamację. Nie zarzucał także, że oświadczenie jest niewiarygodne, bo wystawione przez nowego pracodawcę z którym rzekomo układał się pozwany, co należy uznać za znaczne nadużycie ze strony powoda. Ponadto istotnym jest, że pozwany był kierownikiem budowy, pracodawca sam przyznał że miał nienormowany czas pracy. Wprawdzie nie miał pisemnego zakresu obowiązków, nie mniej jednak do jego obowiązków należała organizacja pracy na budowie. Zważywszy na zapis w umowie (§ 4 pkt. 7), że nie przysługiwałoby mu wynagrodzenie za wadliwe wykonanie produktu z jego winy, usprawiedliwionym pozostaje jego pobyt u odbiorcy produktu, jeśli ten złożył reklamację.

Zatem Sąd miał uzasadnione podstawy do przyjęcia, że pozwany tego dnia świadczył pracę za które należne mu jest wynagrodzenie, co poparł właściwym i wiarygodnym dokumentem.

Co do zarzutu powoda, że pozwany nie zachował 14 dniowego terminu który uprawnia go do domagania się odszkodowania w sytuacji gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika wskazano, że judykatura przyjmuje, że 14 dniowy termin należy liczyć od dnia powzięcia przez pracownika wiadomości o tym, że pracodawca traktuje łączący stosunek pracy za wygasły. Termin ten w świetle art. 265 kp może być pracownikowi przywrócony. Przepis ten nie określa formy w jakiej pracownik składa wniosek o przywrócenie terminu, zatem złożony przez pozwanego pozew wzajemny należy traktować jako wniosek o przywrócenie terminu (jak w uchwale Sądu Najwyższego III PZP 8/86 z 14.03.86 — zasada prawna). Z uzasadnienia uchwały wynika, że Sąd może wezwać pracownika, by ten wyjaśnił okoliczności usprawiedliwiające spóźnienie, skoro tego nie uczynił a Sąd uwzględnił powództwo bez wydania odrębnego postanowienia o przywróceniu terminu należy przyjąć, że termin został pozwanemu przywrócony (wyrok SN z 24.01.97 I PKN 1/96 OSNAPiUS 97).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Sąd Okręgowy po gruntownej analizie zebranych dowodów, jak również czynności podjętych przez Sąd pierwszej instancji oraz zarzutów sformułowanego w apelacji powoda Zakładu (...) Sp. z o.o. we W., doszedł do wniosku, że orzeczenie Sądu Rejonowego w zakresie zaskarżonych rozstrzygnięć jest prawidłowe. W konsekwencji uznał, iż przedmiotowa apelacja nie zasługuje na uwzględnienie i jako taka podlega oddaleniu.

Antycypując dalsze rozważania co do meritum należy w tym miejscu wskazać, iż zgodnie z treścią art. 386 § 4 k.p.c, sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżone orzeczenie i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie orzeczenia wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Gramatyczna wykładania przywołanego przepisu wskazuje, że w tym wypadku uchylenie orzeczenia ma charakter fakultatywny i wydawać by się mogło, iż sąd drugiej instancji może w takiej sytuacji samodzielnie rozpoznać istotę sprawy bądź przeprowadzić całe postępowanie dowodowe i wydać orzeczenie reformatoryjne. Jednak w doktrynie i orzecznictwie słusznie zwraca się uwagę na związane z taką sytuacją ryzyko pozbawienia stron jednej instancji merytorycznej (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2002 r., I CKN 1149/00, Lex, nr 75293). Dlatego też w przypadku stwierdzenia omawianych przesłanek, tj. braku rozpoznania istoty sprawy albo wymogu przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, należy raczej w myśl wykładni celowościowej uznać, iż sąd odwoławczy winien obligatoryjnie uchylić orzeczenie pierwszoinstancyjne i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania – w takim przypadku mamy bowiem do czynienia nie z oceną prawną, skontrolowaniem prawidłowości stosowania prawa przez sąd niższej instancji, do czego powołany jest Sąd odwoławczy, ale z de facto prowadzeniem w całości w sprawie postępowania co do meritum (czy to rozpoznanie istoty sprawy czy przeprowadzenie postępowania dowodowego w całości zakłada dokonywanie pierwotnej rekonstrukcji stanu faktycznego i w konsekwencji jego subsumcji).

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy należy zaznaczyć, w kontekście poczynionych wyżej rozważań natury teoretycznej, iż Sąd Okręgowy rozpoznając apelację powoda Zakładu (...) Sp. z o.o. we W. powziął konstatację, iż Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy albowiem orzekł o całości roszczeń stron oraz nie dopuścił się nieprawidłowości w prowadzeniu postępowania dowodowego, o czym szerzej w dalszej części niniejszego uzasadnienia. Dlatego też nie tylko byłoby zbędnym, ale wręcz sprzecznym z cytowanym wyżej art. 386 § 4 k.p.c, ewentualne wydanie przez Sąd Okręgowy orzeczenia kasatoryjnego w niniejszej sprawie, tj. uchylającego zaskarżony wyrok i przekazujący sprawę Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Na wstępie rozważań co do meritum należy podnieść, że ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd I instancji są ustaleniami prawidłowymi, które Sąd II instancji czyni własnymi. W ocenie Sądu Okręgowego w trakcie postępowania pierwszoinstancyjnego zgromadzono bowiem pełny materiał dowodowy, który pozwolił na merytoryczne rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy. Należy dodać, że Sąd Rejonowy w sposób wszechstronny rozważył wszystkie dowody przeprowadzone i ujawnione w toku rozprawy i to na ich podstawie poczynił, jak już wspomniano, nie budzące pod kątem rzetelności żadnych wątpliwości ustalenia faktyczne. Nadto ocena materiału dowodowego została dokonana przez Sąd pierwszej instancji w sposób bezstronny, zgodnie z zasadami wiedzy i logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym. Powyższa konstatacja jest wynikiem wnikliwej analizy

pisemnych motywów zaskarżonego apelacją orzeczenia (w tym miejscu, niejako na marginesie, trzeba zauważyć, iż pisemne uzasadnienie kwestionowanego środkiem odwoławczym przez powoda Zakład (...) Sp. z o.o. we W. wyroku Sądu pierwszej instancji, choć w istocie pozbawione cechy szczególowości, czyni jednak zadość wymaganiom przewidzianym dla tego rodzaju dokumentu procesowego określonym w art. 328 § 2 k.p.c., albowiem stanowi ono pełną syntezę wszystkich okoliczności – tak faktycznych jak i o charakterze jurydycznym – mających moc przesłanek zaskarżonego orzeczenia i tym samym umożliwia kontrolę instancyjną zaskarżonego orzeczenia przez Sąd drugiej instancji pod względem merytorycznym). Należy zatem stwierdzić, iż dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów – fakt, iż jest ona odmienna od oceny jednej ze stron postępowania, co nie jest wyjątkiem a regułą w sprawach spornych rozstrzyganych w trybie procesu sądowego, nie pozbawia jej, co oczywiste, waloru rzetelności. Nadto warto wskazać, iż dokonana przez Sąd pierwszej instancji w wyniku swobodnej oceny dowodów selekcja zebranego materiału pod kątem istotności poszczególnych jego elementów nie jest uchybieniem procesowym, a wręcz obowiązkiem Sądu.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji prawidłowo prowadził postępowanie dowodowe. 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 (vide 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 (vide postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012 roku, II CSK 357/11, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2011 roku, I CSK 237/10, Legalis). Artykuł 227 k.p.c. stosowany jest przed podjęciem rozstrzygnięć dowodowych i uprawnia sąd do selekcji zgłoszonych dowodów jako skutku przeprowadzonej oceny istotności okoliczności faktycznych, których wykazaniu dowody te mają służyć. Zarzut naruszenia tego przepisu powinien być powiązany z art. 217 § 2 k.p.c. („sąd pominie środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione lub jeżeli strona powołuje dowody jedynie dla zwłoki”), jeśli skarżący wskazuje na pominięcie określonego dowodu w wyniku wadliwej oceny, że nie jest on istotny dla rozstrzygnięcia sprawy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 roku, I CSK 475/10, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2011 roku, II UK 306/10, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2010 roku, III UK 22/10, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 roku, II PK 176/08, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2009 roku, III CSK 272/08, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 sierpnia 2008 roku, I CSK 83/08, Legalis). W tym miejscu trzeba podkreślić, iż Sąd Rejonowy słusznie przy rekonstrukcji stanu faktycznego posiłkował się szeregiem dokumentów złożonych do akt sprawy oraz dokumentów załączonych do akt osobowych B. K.. Wobec poczynionej wyżej konstatacji podkreślenia wymaga fakt, iż akta pracownicze B. K. prowadzone były z należytą starannością, świadczy o tym kompletność zachowanych dokumentów jak i skrupulatność w ich wypełnianiu. Ich szczegółowa analiza, dokonana przez Sąd Okręgowy, pozwala na przyjęcie za zasadnej konstatacji, iż brak jest w zgromadzonych w aktach pracowniczych dokumentach najmniejszych choćby śladów nieuprawnionej ingerencji w ich treść. Nadto Sąd Rejonowy słusznie posiłkował się zeznaniami stron w tej części, w której koncentrują się one na rekonstrukcji stanu faktycznego, a nie na jego subiektywnej interpretacji, co czyni powód Zakład (...) Sp. z o.o. we W., przede wszystkim odnośnie załącznika do umowy o pracę na budowie eksportowej odnośnie zasad wypłaty prowizji oraz kwalifikacji nieobecności B. K. na terenie zbrojarni w L. w dniu 18.07.2012r. Przedmiotową interpretację strony powodowej Sąd I instancji zasadnie uznał za nieuzasadnioną, co uczynił w następstwie poddania przez Sąd Rejonowy przedmiotowej interpretacji stosownej weryfikacji przez pryzmat zasad doświadczenia życiowego i logiki. W tym kontekście należy zaznaczyć, iż Sąd I instancji słusznie uznał zeznania stron w pozostałym zakresie za wiarygodne, co leży w ramach kompetencji sądu odnośnie samodzielnej oceny materiału dowodowego. Sąd Rejonowy przytoczył bowiem przesłanki, które

zadecydowały o jego ocenie przedmiotowego materiału dowodowego, co czyni ją nie samowolną, a uzasadnioną. Przedmiotowe przesłanki podziela także i Sąd Okręgowy.

W tym miejscu winno się nadto podkreślić, iż sąd w postępowaniu cywilnym generalnie orzeka na podstawie zgromadzonego w wyniku inicjatywy stron procesowych materiału dowodowego. Obowiązek udowodnienia okoliczności z których strona wywodzi korzystne dla siebie skutki prawne wypływa wprost z art. 6 kc. Przenosząc wyrażony w art. 6 kc, tradycyjnie zaliczany do instytucji prawa materialnego obowiązek dowodzenia powoływanych przez stronę okoliczności na grunt prawnoprosesowy wskazać należy, że koresponduje on z wyrażoną w art. 232 kpc zasadą inicjatywy procesowej stron. Zgodnie bowiem z treścią przywołanego przepisu o proceduralnym charakterze strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Literalna wykładnia omawianego przepisu, jak również jednolite poglądy wyrażane przez doktrynę i orzecznictwo nie pozostawiają wątpliwości, że to strony są „gospodarzami” postępowania, a dopuszczenie przez sąd z urzędu dowodu nie wskazanego przez stronę może nastąpić jedynie w wypadkach wyjątkowych i dotyczy sytuacji, w której pomimo aktywności stron w procesie nie jest możliwe wyjaśnienie wszystkich okoliczności koniecznych do rozstrzygnięcia sprawy. W żadnym zaś razie przepis art. 232 kpc nie może być wykorzystywany jako swoista „furtka” do przerwania na sąd obowiązków, które ciążyą na stronie i które służą jej interesom. Dla poparcia przedstawionego powyżej stanowiska wskazać należy, że w orzeczeniu z dnia 7 listopada 1997 roku [III CKN 244/97, OSNC 1998, nr 3, poz. 52] Sąd Najwyższy stwierdził, że możliwość dopuszczenia przez sąd dowodu nie wskazanego przez strony nie oznacza, że sąd obowiązany jest zastąpić własnym działaniem bezczynność strony, a skorzystanie przez sąd z swojego uprawnienia do podjęcia inicjatywy dowodowej jest możliwe jedynie w szczególnych sytuacjach procesowych o wyjątkowym charakterze. Z taką jednak sytuacją nie mamy do czynienia w przedmiotowym postępowaniu. Postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie należy w opinii Sądu Okręgowego określić jako umożliwiające merytoryczne jej rozstrzygnięcie.

W tym miejscu należy podnieść, iż zarzut apelującego o bezpodstawnym oddaleniu przez Sąd Rejonowy wniosków dowodowych powoda – pozwanego wzajemnego zawarte w odpowiedzi na opinię biegłego księgowego dotyczących uzupełnienia opinii o przedstawienie i opisanie innych wariantów interpretacji umowy łączącej strony i dokonanie wyliczeń z uwzględnieniem przepisów prawa niemieckiego, uznano za pozostający poza sferą kognicji Sądu Okręgowego. Strona powodowa, reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego, nie zgłosiła bowiem stosownych zastrzeżeń w trybie art. 162 kpc celem zachowania możliwości powoływania się na oddalenie przedmiotowych wniosków przez Sąd I instancji w dalszym toku postępowania (chyba że chodzi o przepisy postępowania, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu, albo że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy – w niniejszej sytuacji powyższe przypadki jednak nie zachodzą). Tym samym nie może ona skutecznie zarzucać w apelacji uchybienia przez Sąd Rejonowy przepisu postępowania, dotyczącego wydania postanowienia oddalającego wnioski o przeprowadzenie dowodu (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 21 stycznia 2010 roku, sygn. akt I ACa 1032/09).

Dalej trzeba wskazać, iż na podstawie zebranego materiału dowodowego Sąd pierwszej instancji nie tylko dokonał prawidłowych i obejmujących całokształt istotnych dla rozstrzygnięcia okoliczności ustaleń faktycznych, ale także wysnuł logiczne i przekonująco przedstawione w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku wnioski, prowadzące się do prawidłowej konstatacji, iż za okres od kwietnia do lipca 2012 r. powodowy pracodawca nie wypłacił B. K. prowizji od sprzedaży w pełnej wysokości, co pracownik miał zagwarantowane postanowieniami umowy o pracę, w której prowizja została określona jako obowiązkowy składnik wynagrodzenia, a zatem Zakład (...) Sp. z o.o. we W. dopuścił się wobec B. K. ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, co implikuje zasadność rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę w trybie art. 55 § 11 k.p. z powołaniem się na inkryminowane naruszenie. Choć zatem w swym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy pozwany (powód wzajemny) wskazał kilka przyczyn ciężkich jego zdaniem naruszeń podstawowych obowiązków pracodawcy, to już sklasyfikowanie jako prawdziwej i rzeczywistej tej jednej omawianej przesłanki przesądza o zasadności rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę w trybie art. 55 § 11 k.p. W tym kontekście należy podkreślić, iż Sąd Rejonowy słusznie, uznając takie rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika za zasadne, miał na uwadze ugruntowane w



tym przedmiocie orzecznictwo sądowe, zgodnie z którym w przypadku wskazania kilku przyczyn wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę, wypowiedzenie (rozwiązanie) jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.10.2005 r. I PK 61/05, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.03.2001 r. I PKN 312/00).

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu swego orzeczenia wskazał, jakie okoliczności brał pod uwagę przy rozstrzygnięciu sprawy przez pryzmat przytoczonych przepisów. Tym samym zbędnym staje się w tym miejscu powtarzanie tej samej argumentacji. Wystarczającym jest stwierdzenie, iż Sąd Okręgowy w pełni ją podziela, na nią się powołuje. W konsekwencji przytoczone w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia twierdzenia i oceny przyjmuje za własne (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2005 roku sygn. akt III CK 622/04 LEX 180853, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2005 roku sygn. akt IV CK 523/04 LEX 177281).

Jeśli chodzi o podstawy prawne zaskarżonych rozstrzygnięć Sądu pierwszej instancji należy stwierdzić, iż zostały one wskazane w sposób prawidłowy i nie wymagający żadnych modyfikacji na skutek kontroli instancyjnej.

W tym miejscu należy podnieść, iż z uwagi na powyższe, apelacja powodowego Zakładu (...) Sp. z o.o. we W. okazała się pozbawiona jakichkolwiek podstaw i tym samym nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy nie dopatrywał się naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu prawa procesowego – art. 233 § 1 k.p.c. – poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów. Jak już bowiem wyżej wskazano, Sąd pierwszej instancji ocenił zgromadzony materiał dowodowy, wyjaśniający wszystkie okoliczności konieczne do rozstrzygnięcia sprawy, poprzez poddanie go logicznej analizie, wspartej zasadami doświadczenia życiowego. Sąd Rejonowy nie uchybił nadto obowiązkowi wyciągania z materiału dowodowego li tylko konkluzji logicznie uzasadnionych. W konsekwencji należy uznać, iż Sąd Rejonowy wszechstronnie rozważył materiał dowodowy zgromadzony w sprawie w oparciu o art. 233 § 1 k.p.c. Nie zachodzi sprzeczność ustaleń Sądu Rejonowego z materiałem dowodowym, a wyciągnięte wnioski Sądu pierwszej instancji są logiczne i spójne.

Konkludując tę część rozważań należy podnieść, iż w ocenie Sądu Okręgowego skarżący nie wykazali istotnych błędów logicznego rozumowania Sądu pierwszej instancji przy dokonywanej przez niego weryfikacji konkluzji przeprowadzonego postępowania dowodowego, sprzeczności jego oceny z doświadczeniem życiowym, braku wszechstronności, czy też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych niż poczynione przez tenże Sąd. Tym samym nie można uznać, że Sąd Rejonowy naruszył art. 233 § 1 k.p.c. Zwrócić należy w tym miejscu uwagę, iż skuteczne postawienie zarzutu obraży art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu ustalonego przez siebie, na podstawie własnej oceny dowodów stanu faktycznego, a do tego w ocenie Sądu Okręgowego zmierzała apelacja powoda, interpretującego subiektywnie, w sposób sprzeczny od uzasadnionego stanowiska Sądu Rejonowego, zarówno treść jak i moc prawną załącznika do umowy o pracę na budowie eksportowej odnośnie zasad wypłaty prowizji oraz interpretującego subiektywnie nieobecność B. K. na terenie zbrojarni w L. w dniu 18.07.2012r. Skarżący może tylko wskazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że sąd pierwszej instancji rażąco naruszył zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego i że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2004 roku w sprawie II CK 369/03 (LEX 174131). Do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby skarżący wykazali uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2005 roku w sprawie III CK 314/05 LEX 172176). Konstatacji o takowym naruszeniu, po uważnej analizie petitum apelacji powoda oraz jego uzasadnienia, nie sposób jednak przyjąć za zasadną w niniejszej sprawie. Już bowiem sama wzmiankowana analiza pozwala na uznanie, iż kwestionujący prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w najmniejszym stopniu nie wykazuje przedmiotowego uchybienia w kontekście przytoczonych wyżej reguł, a jedynie przedstawia własną ocenę załącznika do umowy o pracę na budowie eksportowej odnośnie zasad wypłaty prowizji oraz własną kwalifikację nieobecności B. K. na terenie zbrojarni w L. w dniu 18.07.2012r.

Sąd Okręgowy nie dopatrył się także naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu prawa procesowego – art. 233 § 1 k.p.c. – w postaci błędu w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wydanego orzeczenia poprzez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Przede wszystkim trzeba bowiem w tym kontekście wskazać, iż zarzut taki nie może być skutecznie postawiony, gdy sąd dokonuje ustaleń faktycznych na podstawie uznanego za wiarygodny materiał dowodowy. A z taką sytuacją mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie. Jak bowiem wykazano wyżej, Sąd Rejonowy całkowicie prawidłowo dokonał rekonstrukcji stanu faktycznego w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, a ściślej tę jego część, którą uznał, po uprzedniej weryfikacji, za mogącą, jako wiarygodną, rzetelną i obiektywną, otrzymać taki walor. Nie jest bowiem naruszeniem przepisów procesowych, w szczególności art. 233 § 1 k.p.c., sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, czy tym bardziej jedynie stanowiskiem jednej ze stron procesowych, lecz jest nią tylko i wyłącznie sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie wiarygodnego materiału dowodowego. Jest bowiem oczywistą konstatacją fakt, iż jedyną procesową implikacją przeprowadzenia dowodu, którego konkluzje po dokonanej wszechstronnej weryfikacji są uznane za niewiarygodne, jest niemożność dokonania rekonstrukcji stanu faktycznego w oparciu o przedmiotowy dowód. Tym bardziej takiej rekonstrukcji nie można dokonywać li tylko na podstawie gołosłownych twierdzeń jednej ze stron procesowych, w tym w szczególności o charakterze deklaratoryjnym, będących de facto jej stanowiskiem procesowym. Dlatego też nie można czynić Sądowi Rejonowemu skutecznie zarzutu z faktu, iż nie dokonał rekonstrukcji stanu faktycznego w sprawie w oparciu o niewiarygodne czy też w ogóle nie przeprowadzone dowody. To właśnie dokładnie odmienna praktyka uzasadniałaby ewentualny zarzut naruszenia prawa procesowego.

W tym miejscu wskazać należy, iż przedmiot sądowego rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie sprowadzał się do oceny zgodności z prawem oraz zasadności oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na dopuszczenie się przez powoda jako pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, tj. niewypłacania części wynagrodzenia za pracę w postaci prowizji od sprzedaży w pełnej wysokości (od kwietnia do lipca 2012 r. ), co pracownik miał zagwarantowane postanowieniami umowy o pracę, w której prowizja została określona jako obowiązkowy składnik wynagrodzenia., a nadto oceny skuteczności realizacji powyższego uprawnienia pracownika w kontekście regulacji art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p., ograniczającej uprawnienie pracownika do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia miesięcznym terminem, liczonym od powzięcia przez pracownika informacji o zdarzeniu, które je uzasadnia.

Dla celów właściwej selekcji i oceny materiału dowodowego granice przedmiotowe każdego postępowania, którego kanwą jest rozwiązanie umowy o pracę wyznaczają jedynie przyczyny podane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 1998 roku I PKN 434/98 OSNP 1999/21/688 oraz w wyroku z dnia 19 lutego 1999 roku I PKN 571/98 OSNP 2000/7/266). W konsekwencji spór przed organem orzekającym toczyć się może jedynie w granicach podanej w pisemnym oświadczeniu przyczyny, zaś pracodawca oraz pracownik pozbawieni są możliwości powoływania w toku postępowania innych przyczyn, które mogłyby uzasadniać ustanie stosunku pracy (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku, I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 688 i z dnia 21 listopada 2000 roku, I PKN 99/00, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 287).

W przedmiotowej sprawie nie może ulegać wątpliwości, że stosunek pracy pomiędzy stronami ustał z dniem 03.08.2012 r. wskutek rozwiązania umowy o pracę przez B. K. bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 11 k.p. Pozwany w pisemnym oświadczeniu wskazał na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, a mianowicie niewypłacenie prowizji w pełnej wysokości. Pozwany wyraźnie wskazał w oświadczeniu, że jego wolą jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Obowiązkiem Sądu w ustalonym i przedstawionym wyżej stanie była zatem jedynie ocena zgodności z prawem oraz zasadności oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na dopuszczenie się przez powoda jako pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika w postaci niewypłacania części wynagrodzenia za pracę, tj. prowizji od sprzedaży w pełnej wysokości (od kwietnia do lipca 2012 r. ), a nadto ocena skuteczności realizacji powyższego uprawnienia pracownika w kontekście regulacji art.

55 § 2 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p. W tym kontekście należy zauważyć, że pracownik ubiegający się o odszkodowanie statutowane w art. 55§1 1 k.p. musi wskazać na prawdziwą i faktycznie motywującą go do rozwiązania umowy o pracę przyczynę.

W powyższym kontekście należy zaznaczyć, iż z regulacji art. 94 pkt 5 k.p. jasno i jednoznacznie wskazuje, że pracodawca ma obowiązek terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. Zgadzając się z poglądem, że nie każde opóźnienie wypłaty wynagrodzenia stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (vide postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., sygn. akt II PK 287/11, Lex nr 1215149) wskazać należy, iż niewykonanie przedmiotowego zobowiązania pracodawcy w sposób świadomy i celowy, jak miało to miejsce w niniejszej sprawie, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika i stanowi samoistną podstawę do rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. W niniejszej sprawie jest dowodnie wykazane zostało, że od kwietnia do lipca 2012 r. powodowy pracodawca nie wypłacił B. K. prowizji od sprzedaży w pełnej wysokości, co pracownik miał zagwarantowane postanowieniami umowy o pracę, w której prowizja została określona jako obowiązkowy składnik wynagrodzenia. Za bezpodstawne należy uznać twierdzenia strony powodowej, że w przypadku gdy miesięczna sprzedaż zakładu zbrojarni w L. przekraczała kwotę 100.000 euro, to wypłacano B. K. prowizję w wysokości 3.000 euro a resztę płacono w formie premii uznaniowej, którą ustalał sam pracodawca w sposób dowolny. Stron nie wiązał bowiem żaden dokument ani żadne postanowienia, z których wynikałoby prawo B. K. do premii uznaniowej. Ponadto z samej praktyki pracodawcy wynika, że miarodajnym także i dla niego był zapis załącznika z dnia 28.09.2011r., a zapis umowy o pracę z dnia 28.09.2011r., której § 4 przewidywał, iż za świadczenie pracy w nominalnym czasie pracy B. K. miał otrzymywać wynagrodzenie brutto w wysokości 5.400 euro miesięcznie plus 3 % prowizji od sprzedaży (przedmiotowe zapisy należy uznać za sprzeczne wobec siebie). Otóż udowodniono (za pomocą korelacji zestawienia wynagrodzenia pozwanego sporządzonego przez pracodawcę oraz faktur wystawianych kontrahentowi niemieckiemu zawierających wysokość sprzedaży), że za pierwszy miesiąc pracy B. K. otrzymał od powoda – pozwanego wzajemnego tytułem wynagrodzenia zasadniczego kwotę 5.400 euro oraz prowizję w kwocie 3.000 euro. Po interwencji pozwanego – powoda wzajemnego pracodawca wyrównał mu kwotę prowizji do wysokości 3 % od sprzedaży usług. Za miesiąc listopad 2011 r. B. K. otrzymał tytułem prowizji kwotę 3.680 euro, za grudzień 2011 r. kwotę z tego tytułu 4.037 euro, za styczeń 2012 r. kwotę 4.350,86 euro, za luty 2012 r. kwotę 4.361,30 euro i za marzec 2012 r. kwotę 4.979,09 euro. W okresie od października 2011 r. do marca 2012 r. pracodawca wypłacił B. K. prowizję od sprzedaży w wysokości 3 % miesięcznej wartości sprzedaży zgodnie z ustaleniami łączącymi strony, że B. K. ma zagwarantowaną 3 %-ową prowizję gdy sprzedaż osiągnie miesięczną wartość 100.000 euro i więcej. Za okres od kwietnia do lipca 2012 r. pracodawca warunków tych jednak nie dochował.

W tym miejscu wskazać nadto trzeba, iż z treści wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r. (III PK 17/07, LEX nr 551138) wynika, że jeżeli pracodawca narusza obowiązki zachowaniem ciągłym (co jak wskazano wyżej ustalono przy rekonstrukcji stanu faktycznego w niniejszej sprawie), to pracownik może zwlekać z rozwiązaniem umowy do chwili dla niego dogodnej, oceniając to w płaszczyźnie własnego interesu, co miało miejsce w niniejszej sprawie.

Co do zarzutu apelującego odnośnie rozstrzygnięcia zawartego w pkt 2 sentencji wyroku Sądu Rejonowego dot. zasądzenia kwoty 4.760,16 euro w postaci naruszenie art. 55 § 11 k.p. w związku z art. 264 § 2 k.p. poprzez pominięcie, iż nastąpiło przekroczenie 14 dniowego terminu na wystąpienie z żądaniem wypłaty odszkodowania wskazać należy, iż treść art. 264 k.p. została zakreślona w sposób szczegółowy, co oznacza, że nie może być interpretowana rozszerzająco na roszczenia w nim nieprzewidziane. Czternastodniowy termin ukonstytuowany treścią art. 264 § 2 k.p. dotyczy tylko i wyłącznie roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo roszczenia o odszkodowanie w przypadku rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie. Nie odnosi się do innych roszczeń dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę, w tym także do roszczeń odszkodowawczych w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z pracodawcą bez wypowiedzenia z uwagi na dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika z art. 55 § 11 k.p., do których stosuje się terminy przedawnienia z art. 291 k.p. A z taką właśnie sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie.

Konsekwencją prezentowanych wyżej rozważań jest zasadne uwzględnienie przez Sąd Rejonowy zawartych w pozwie wzajemnym roszczeń B. K. dotyczących zasądzenia na jego rzecz od pracodawcy należności z tytułu niedopłaty prowizji za okres od kwietnia do lipca 2012 r. w łącznej kwocie 5.114,67 euro wraz z żądanymi odsetkami ustawowymi oraz odszkodowania z art. 55 § 11 kp w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Także zasadnym było zasądzenie przez Sąd I instancji na rzecz B. K. kwoty 245,45 euro tytułem potrąconego mu przez pracodawcę wynagrodzenia za dzień 18.07.2012 r. wraz z żądanymi odsetkami ustawowymi. Wobec cofnięcia przez pracodawcę jego decyzji w przedmiocie ukarania B. K. karą nagany, odpadła bowiem podstawa do potrącenia mu wynagrodzenia za dzień 18.07.2012 r., skoro kara nagany miała być sankcją za nieusprawiedliwioną jego nieobecność w tym dniu w pracy. Za miarodajne w omawianym zakresie przyjęto także zeznania B. K., który w dniu 18.07.2012 r. został poproszony przez niemieckiego partnera o wyjazd na budowę do N. w celu wyjaśnienia błędu w wymiarach wykonanego wcześniej elementu. W tym dniu B. K. rozpoczął pracę tak jak codziennie o godz. 6.30. D godziny 9.00 wykonywał swoje codzienne obowiązki na budowie w L. po czym wyjechał do N., skąd wrócił około 16.30 na zbrojarnię w L. gdzie pracował do godziny 18.30. Powyższe wyjaśnienia pozwanego są zbieżne ze stanowiskiem niemieckiego kontrahenta spółki (...) (vide pismo z 31.07.2012r. k.-33). W konsekwencji trzeba podkreślić, iż nie można nieobecności pozwanego w dniu 18.07.2012 r. na budowie w L. traktować jako nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Co najwyżej można ją traktować jako usprawiedliwioną nieobecność na terenie budowy w L..

W konkluzji należy zatem stwierdzić, iż wszystkie zarzuty sformułowane przez stronę powodową w apelacji okazały się pozbawione jakichkolwiek podstaw i nie zasługiwały na uwzględnienie. Wbrew zarzutom apelacji nie można przyjąć, że zaskarżone orzeczenie oparto o wadliwie oceniony materiał dowodowy lub wadliwie zastosowane przepisy prawa materialnego i procesowego. Zdaniem Sądu Okręgowego apelacja, gdy zanalizować jej rzeczywistą treść, stanowi jedynie wyraz stanowiska Zakładu (...) Sp. z o.o. we W., podtrzymującej dotychczasowe twierdzenia.

Reasumując powyższe rozważania należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy uniknął naruszenia przepisów prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, czy też naruszenia przepisu postępowania mogącego mieć istotny wpływ na wynik sprawy a podniesionego w zarzutach apelacyjnych oraz nie dopuścił się uchybień, które w świetle art. 379 kpc in fine mogłyby skutkować nieważnością postępowania. Nadto logicznie i rzetelnie uzasadnił swe stanowisko, powzięte na podstawie dostatecznego wyjaśnienia okoliczności sprawy. Dlatego też zarzuty apelacji należy uznać za li tylko nie mającą merytorycznych podstaw polemikę z zaskarżonym orzeczeniem i jego pisemnym uzasadnieniem.

Mając powyższe na uwadze i w konsekwencji uznając apelację Zakładu (...) Sp. z o.o. we W. za bezzasadną, Sąd Okręgowy we Włocławku, nie dzieląc stanowiska strony powodowej zawartej w wywiedzionym środku odwoławczym, na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w sentencji uzasadnianego wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego za drugą instancję Sąd Okręgowy orzekł w oparciu o zasadę kosztów celowych i odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 kpc in fine w zw. z art. 108 § 1 kpc w zw. z art. 391 § 1 zd. 1 kpc, mając nadto na uwadze złożony w trybie art. 109 § 1 kpc wniosek fachowego pełnomocnika pozwanego-powoda wzajemnego zgłoszony w odpowiedzi na apelację, a także na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz. 490) w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 przedmiotowego rozporządzenia i w konsekwencji zasądził od strony „przegrywającej” postępowanie w sprawie, w tym także odwoławcze, tj. powoda Zakładu (...) Sp. z o.o. we W. (jego uznano za stronę przegrywającą sprawę albowiem powództwo wzajemne strony przeciwnej uwzględniono, jego powództwo oraz apelację w całości oddalono), na rzecz strony „wygrywającej” postępowanie odwoławcze, tj. pozwanego B. K., kwotę 1350 złotych. Rozstrzygając w omawianym zakresie uwzględniono niezbędny nakład pracy pełnomocnika, czynności podjęte przez niego w sprawie, charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia.

(...)