

sygn. akt VII Pa 51/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Renata Gąsior

SO Agnieszka Stachurska (spr.)

Protokolant: st. sekr. sądowy Monika Olszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 października 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa S. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, prowizję, odszkodowanie i zadośćuczynienie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 1 lutego 2016 r., sygn. VI P 6/13

1. oddala apelację,
2. nie obciąża powoda S. K. kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej za instancję odwoławczą.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 1 lutego 2016r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa S. K. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, prowizję, odszkodowanie i zadośćuczynienie:

- oddalił wniosek o odrzucenie pozwu,
- oddalił powództwo;
- zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu oraz
- odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi, przejmując je na rachunek Skarbu Państwa.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

S. K., jako wykonawca, zawarł w dniu 19 lipca 2005r. z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., jako zamawiającym, umowę o dzieło nr (...), na podstawie której przyjął do wykonania dzieło polegające na samodzielnej realizacji zlecenia telemarketingu wraz z wykonaniem raportu w terminie od dnia 19 lipca 2005r. do dnia 31 sierpnia 2005r. Następnie strony zawarły w dniu 5 września 2005r. umowę o pracę, na podstawie której S. K. był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży na okres próbny do dnia 30 listopada 2005r., w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.128,80 zł. W umowie przewidziano także możliwość przyznania pracownikowi premii i dodatków, przy czym te składniki wynagrodzenia miały być przyznawane uznaniowo przez Dyrektora Działu Operacyjnego. W dniu 1 grudnia 2005r. powód zawarł z pracodawcą umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2006r., a następnie, w styczniu 2007r. została podpisana kolejna umowa o pracę na czas do dnia 30 kwietnia 2007r. Ostatecznie w dniu 26 kwietnia 2007r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z informacjami o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych oraz treścią kolejno zawieranych umów, powoda obowiązywała u strony pozwanej dobową i tygodniową normą czasu pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

S. K. korzystał z urlopu wypoczynkowego przez okres 2 tygodni w sierpniu 2006r., przez okres 3 tygodni w czerwcu 2007r. i przez 2 tygodnie we wrześniu 2007r.

Przybycie do pracy w pozwanej spółce było potwierdzane wpisem na liście obecności. Godziny logowania się telemarketerów dostępne były także w systemie informatycznym. Przyjęto również zasadę, że jeśli ktoś chciał pracować dłużej, to mógł to robić, w zamian za co otrzymywał dodatkowe wynagrodzenie. Praca w godzinach nadliczbowych była także rozliczana poprzez odbiór godzin wolnych. Pracownicy przeważnie nie świadczyli pracy w godzinach nadliczbowych. Na wynagrodzenie składała się podstawa i premia uzależniona od wyników sprzedażowych. Powodowało to, że pensja była zmienna. W pozwanej spółce istniały progi premiowania, zależne od wielkości sprzedaży. Najlepiej wynagradzana była tzw. pierwsza liga, czyli wynik trzech lub czterech sprzedanych aktywacji dziennie. Powód w trakcie pracy nie kwestionował wysokości wypłacanego mu wynagrodzenia. Jego czas pracy był rozliczany co miesiąc i na podstawie faktycznie przepracowanych godzin. Pracodawca wypłacił powodowi wynagrodzenie za wszystkie przepracowane godziny, ale nie wypłacił żadnych dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.

Żaden ze współpracowników nie odnosił się niewłaściwie do powoda.

Praktyką w pozwanej spółce było zatrudnianie w początkowym okresie na podstawie umowy o dzieło lub umowy o świadczenie usług. Umowę o pracę podpisywano wyłącznie z najlepiej pracującymi osobami, o określonych wynikach sprzedażowych. Na średnio 30 świadczących pracę tylko 3 z nich pracowało na podstawie umowy o pracę. Niektóre osoby nie były natomiast zainteresowane zawarciem umowy o pracę, bo w ich sytuacji korzystniejsza była umowa zlecenia.

Powód podlegał służbowo osobie zatrudnionej na stanowisku koordynatora. W pozwanej spółce istniało także stanowisko lidera, który zajmował się szkoleniami. Istniała możliwość, aby telemarketer awansował na stanowisko koordynatora lub lidera, ale pracodawca zazwyczaj zatrudniał osoby z zewnątrz. Pracodawca nie utrudniał pracownikom dokształcania się, np. uwzględniał ich zajęcia w grafiku, ale nie dofinansowywał studiów. Powód w trakcie zatrudnienia nie wnosił o dofinansowanie nauki ani o zgodę na jej podjęcie.

Umowa o pracę uległa rozwiązaniu w dniu 8 października 2007r. za porozumieniem stron z inicjatywy pracownika. S. K. podjął taką decyzję w związku z wykonanymi we wrześniu 2007r. badaniami EKG, których wynik go zaniepokoił. Tłumaczył to sobie złą – w jego ocenie – atmosferą w pracy i tym, że była ona dla niego wyczerpująca.

Po zakończeniu zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. S. K. pracował w (...) Sp. z o.o. w okresie od dnia 21 stycznia 2008r. do dnia 18 kwietnia 2008r. na stanowisku Konsultanta Telesprzedaży. Następnie powód był zarejestrowany jako osoba bezrobotna od dnia 21 kwietnia 2008r. do dnia 12 maja 2010r., w tym od dnia 29 kwietnia 2008r. do dnia 28

października 2008r. pobierał zasiłek, a od dnia 1 marca 2010r. do dnia 19 marca 2010r. stypendium. Od dnia 13 maja 2010r. powód został zatrudniony na stanowisku kasjera w hipermarkecie T., a od dnia 7 listopada 2011r. do dnia 28 stycznia 2012r. w hipermarkecie C.. W 2014r. pracował jako listonosz.

Powód od dnia 22 grudnia 2005r. posiadał w (...) Bank (...) książeczkę oszczędnościową na wkłady terminowe, którą zlikwidował w dniu 8 kwietnia 2008r. i w związku z tym otrzymał środki w wysokości 15.070,94 zł.

S. K. od dnia 22 kwietnia 2008r. korzystał z pomocy psychologa. We wrześniu 2007r. po raz pierwszy korzystał z konsultacji kardiologicznej i wtedy lekarz na podstawie wyniku badania EKG poradził mu, żeby się nie denerwował. Kolejne badania kardiologiczne nie wykazały żadnej choroby. Mimo to powód źle się czuł, podczas biegania bolało go serce, miał problemy z oddychaniem i nie mógł się denerwować. Przed rozpoczęciem pracy w pozwanej spółce powód trenował taekwondo. W roku 1993 uzyskał stopień 9 cup, a w roku 2002 - 1 cup, zaś w 2005r. uzyskał kwalifikację instruktora. W roku 2002 powód ukończył kurs sędziowski na sędziego taekwondo kl. D i sędziował zawody (...) i (...) w latach 2003 - 2006. W latach 2002 – 2005 sześć razy brał udział w seminariach szkoleniowo-technicznych. W 2004r. ukończył kurs instruktorów sportu, organizowany przez Akademię Wychowania Fizycznego, za który zapłacił 500 zł. Trenowanie zakończył w 2007r. ze względu na niewydolność organizmu.

S. K. w dniu 28 czerwca 2002r. ukończył studia uzupełniające magisterskie w Wyższej Szkole (...) w W. na kierunku ekonomia, w zakresie marketingu oraz uzyskał tytuł magistra. W dniu 4 lutego 2002r. uiścił kwotę 2.500 zł tytułem opłaty semestralnej. Zapłacił także 500 zł tytułem usług edukacyjnych w 2002r.

W dniu 31 sierpnia 2010r. została rozwiązana umowy agencyjna pomiędzy (...) Sp. z o.o. a (...) S.A., w związku z czym (...) Sp. z o.o. została zobowiązana do usunięcia wszelkich danych dotyczących realizowanego projektu dla (...) S.A., w tym również systemu logowania konsultantów.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów oraz zeznań świadków i powoda. Zdaniem Sądu I instancji, dowody z dokumentów nie budziły wątpliwości, co do informacji w nich zawartych, jak i autentyczności, w związku z czym zostały przez Sąd uznane za wiarygodne. Ustalając stan faktyczny, Sąd Rejonowy oparł się także na zeznaniach świadków oraz na zeznaniach powoda w części, w jakiej były one zbieżne z zeznaniami świadków. Oceniając osobowe źródła dowodowe, Sąd Rejonowy miał na uwadze, że świadkowie w przeważającej części nie potwierdzili zeznań powoda w zakresie złej atmosfery w pracy, którą miała jego zdaniem prowokować K. K.. Wskazał, iż z zeznań świadków nie wynikało także, aby powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w soboty, zaś w trakcie tygodnia zaobserwowały to tylko trzy osoby. W zakresie warunków wynagradzania w pozwanej spółce, w tym charakteru dodatkowego składnika wynagrodzenia, Sąd Rejonowy uznał, że zeznania powoda były zbieżne z zeznaniami świadków i w tym zakresie przyznał im w pełni walor wiarygodności.

Na podstawie tak dokonanych ustaleń faktycznych, Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwo S. K. nie zasługuje na uwzględnienie. W pierwszej kolejności, przed przystąpieniem do rozważań dotyczących zasadności powództwa, Sąd Rejonowy ustosunkował się do wniosku strony pozwanej o odrzucenie pozwu w części dotyczącej odszkodowania za brak zapewnienia powodowi przez pozwanego możliwości awansu i rozwoju zawodowego oraz roszczeń odszkodowawczych z powodu braku możliwości świadczenia pracy i zarobkowania, jako objętych postępowaniem przed Sądem Okręgowym Warszawa-Praga w Warszawie, prowadzonym pod sygn. akt VII P 28/10. W ocenie Sądu I instancji wniosek ten nie zasługiwał na uwzględnienie. Sąd Rejonowy dla poparcia swego stanowiska przywołał treść art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c., zgodnie z którym Sąd odrzuci pozew, jeżeli o to samo roszczenie pomiędzy tymi samymi stronami sprawa jest w toku albo została już prawomocnie osądzona. Prawomocnie osądzona sprawa, zgodnie z art. 366 k.p.c., korzysta z przymiotu powagi osądzonej, co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto pomiędzy tymi samymi stronami. Ponowne orzeczenie o tym samym pomiędzy tymi samymi stronami stanowi uchybienie procesowe prowadzące do nieważności postępowania (art. 379 pkt. 3 k.p.c.). Badając, czy w sprawie zachodzi powaga rzeczy osądzonej, sąd ocenia zatem treść zgłoszonego w drugiej sprawie roszczenia oraz przedmiot rozstrzygnięcia wydanego w sprawie poprzednio osądzonej z udziałem tych samych stron. O wystąpieniu stanu powagi rzeczy osądzonej rozstrzyga nie tylko tożsamość stron, występujących w obu

procesach, ale równocześnie tożsamość podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia. Dopiero kumulacja wszystkich tych przesłanek przesądza o kwalifikacji stanu sprawy jako *res iudicata*.

W ocenie Sądu Rejonowego w rozpoznawanej sprawie, jak i w sprawie o sygn. akt VII P 28/10, występują te same strony. Oczywiste jest również, że roszczenia powoda, które były przedmiotem niniejszego postępowania, zostały zgłoszone w czasie, gdy już toczyła się sprawa zawisła przed Sądem Okręgowym. Przepis art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga jednak, aby przedmiotem obu spraw było „to samo roszczenie”. W rozumieniu tego przepisu tożsamość roszczenia zachodzi tylko wówczas, gdy identyczne są nie tylko przedmiot, ale i podstawa prawna sporu. Określenie „roszczenie” w wyrażeniu „to samo roszczenie” rozumiane jest powszechnie, jako roszczenie w sensie procesowym, tj. wszelkie żądanie, bez względu na to, co jest jego przedmiotem. Sąd Rejonowy zaznaczył, że jak wynika z porównania roszczeń dochodzonych w niniejszym postępowaniu oraz w sprawie rozpoznawanej przed Sądem Okręgowym, roszczenia te oparte są na innych podstawach prawnych. Dla porządku Sąd I instancji wskazał także, że przedmiotowa sprawa dotyczy roszczeń powoda o zapłatę kwoty w wysokości 3.000,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zapłatę kwoty w wysokości 2.000,00 zł tytułem prowizji za czas urlopu, zapłatę kwoty w wysokości 8.000,00 zł tytułem „zwrotu wydatków” związanych z uprawianiem taekwondo (seminaria, egzaminy, składki członkowskie) oraz zapłatę kwoty w wysokości 6.000,00 zł tytułem „zwrotu wydatków” za studia licencjackie i magisterskie. Powyższe roszczenia zostały zgłoszone w toku sprawy o sygn. akt VII P 28/10 i postanowieniem z dnia 12 września 2012r. zostały przekazane do tut. Sądu.

Sąd Rejonowy wskazał, że na rozprawie w dniu 4 lipca 2013r. powód rozszerzył powództwo i zgłosił dodatkowe roszczenia o zapłatę kwoty 25.000,00 zł tytułem szkody za brak zapewnienia mu przez pozwanego awansu zawodowego oraz zapłatę kwoty 20.000,00 zł tytułem odszkodowania za wydane oszczędności w okresie, kiedy przez 2 lata nie świadczył pracy po rozwiązaniu umowy z pozwanym. Podobne roszczenia, co wynika z komparycji wyroku wydanego w sprawie o sygn. akt VII P 28/10, stanowiły przedmiot rozstrzygnięcia w sprawie toczącej się przed Sądem Okręgowym Warszawa-Praga w Warszawie. Zdaniem Sądu I instancji należało zatem ustalić, czy zostały one oparte na tożsamej podstawie faktycznej i prawnej, i czy w konsekwencji nastąpiła w jakimś zakresie zawisłość sporu. Sąd Rejonowy zauważył, że w sprawie rozpoznawanej przed tut. Sądem powód oparł roszczenia z pkt 3 na twierdzeniu, iż w toku pracy u pozwanego był zmuszany do pracy w godzinach nadliczbowych, aby osiągnąć określone wyniki, co spowodowało pogorszenie jego stanu zdrowia. Atmosfera w pracy uległa zaś dalszemu pogorszeniu, od kiedy zaczęła tam pracować K. K.. Podstawą prawną tych roszczeń był art. 415 k.c. w zw. z art. 445 k.c. Kwota 8.000,00 zł stanowiła zwrot kosztów poniesionych przez powoda w okresie od marca 2003r. do października 2007r. w związku z trenowaniem taekwondo, przy czym powód domagał się jej zasądzenia tytułem zadośćuczynienia za krzywdę, jakiej doznał w związku z rozstrojem zdrowia, za co, w jego ocenie, odpowiedzialna była strona pozwana. Tymczasem w sprawie o sygn. akt VII P 28/10 powód dochodził odszkodowania w związku z zaprzestaniem trenowania taekwondo, ale z tytułu utraconych korzyści, jakie mógłby osiągnąć, gdyby prowadził treningi lub sędziował na zawodach. Roszczenie z pkt 5 zostało oparte natomiast na stwierdzeniu, że pozwany zatrudniał osoby z zewnątrz zamiast przeprowadzić rekrutację wewnętrzną, co uniemożliwiło powodowi awansowanie u dotychczasowego pracodawcy. W ocenie powoda, spowodowało to po jego stronie szkodę w wysokości 25.000,00 zł, odpowiadającą korzyściom, jakie osiągnąłby, gdyby pracodawca zapewnił mu awans zawodowy. Natomiast w sprawie rozpoznawanej przed Sądem Okręgowym powód domagał się utraconych korzyści, ale z tytułu braku zatrudnienia u innych pracodawców. Kwota 20.000,00 zł żądana w pkt 6 stanowiła z kolei szkodę powoda w postaci utraty oszczędności w związku z brakiem pracy (szkoda w postaci *damnum emergens*), natomiast w sprawie o sygn. akt VII P 28/10 powód dochodził kwoty 81.000,00 zł również tytułem odszkodowania za brak możliwości świadczenia pracy, ale szkoda ta występowała w postaci utraconych korzyści (*lucrum cessans*). Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że podstawy prawne roszczeń powoda, zgłoszonych w obu sprawach nie pokrywają się, stąd nie zachodzi ich tożsamość, uzasadniająca odrzucenie pozwu w jakiegokolwiek części.

Sąd Rejonowy zważył, że punktem wyjścia dla dalszych rozważań jest przywołanie podstawowych dla prowadzenia postępowania cywilnego przepisów, tj. art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zgodnie z którym ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne oraz art. 3 k.p.c. stanowiącego, że strony

i uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia, co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Omówiona powyżej zasada kontradiktoryjności, zakłada zatem, że pomiędzy stronami procesu toczy się spór i to na nich ciąży obowiązek przedstawienia i udowodnienia swoich racji. Przy tak określonych ramach prawnych, Sąd występuje jedynie w roli arbitra, zaś to na uczestnikach postępowania spoczywa obowiązek wskazania okoliczności oraz faktów na ich poparcie, albowiem to strony są odpowiedzialne za wynik postępowania. Ustalenie faktów w procesie następuje w określonych formach procesowych, zaś przepisy odnoszące się do dowodów mają charakter bezwzględnie obowiązujący. Każde twierdzenie stron, zarówno powoda, jak i pozwanego, powinno zostać podparte dowodami, przy czym w postępowaniu cywilnym przedmiotem dowodu są fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy oraz wypowiedzi o faktach. Relewantność przedstawionych przez strony faktów uzależniona jest od twierdzeń faktycznych stron, zaś ich ocena zależy od decyzji sądu, który selekcji tych faktów dokonuje w oparciu o wcześniej już wspomnianą zasadę sporności. Jeżeli materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstawy do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych w myśl twierdzeń jednej ze stron, Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. Należy to rozumieć w ten sposób, że strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał. Powód powinien więc wykazać okoliczności faktyczne, decydujące o spełnieniu przesłanek materialnoprawnych dochodzonego przez niego żądania. Na pozwanym spoczywał natomiast ciężar wykazania okoliczności, które w jego ocenie uzasadniają zarzuty podniesione przeciwko żądaniu pozwu.

Sąd Rejonowy podkreślił, że powód w toku procesu zgłosił sześć roszczeń, tj. o zapłatę kwoty w wysokości 3.000,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, o zapłatę kwoty w wysokości 2.000,00 zł tytułem prowizji za czas urlopu, o zapłatę kwoty w wysokości 8.000,00 zł tytułem zwrotu wydatków związanych z uprawianiem taekwondo (seminaria, egzaminy, składki członkowskie), o zapłatę kwoty w wysokości 6.000,00 zł tytułem zwrotu wydatków za studia licencjackie i magisterskie, o zapłatę kwoty w wysokości 25.000,00 zł tytułem szkody za brak zapewnienia mu przez pozwanego awansu zawodowego oraz o zapłatę kwoty w wysokości 20.000,00 zł tytułem odszkodowania za wydane oszczędności w okresie, kiedy przez 2 lata nie świadczył pracy po rozwiązaniu umowy z pozwanym. W związku z tym to na nim, jako na stronie dochodzącej tych roszczeń, spoczywał ciężar udowodnienia zasadności swojego stanowiska. Temu obowiązkowi – w ocenie Sądu I instancji – powód nie sprostał.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy odniósł się do roszczenia o zapłatę kwoty w wysokości 3.000,00 zł tytułem pracy w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu I instancji roszczenie to było nieudowodnione i nieskonkretyzowane i jako takie nie mogło zostać uwzględnione w świetle przedstawionych wyżej zasad procesu cywilnego. Zgodnie z treścią art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek (art. 151¹ § 1 k.p.) lub czas wolny od pracy (art. 151² § 1 k.p.). Żądanie powoda zarówno, co do treści dochodzonego zachowania strony pozwanej, jak i w zakresie uzasadniających je okoliczności faktycznych, jest po raz pierwszy określane w pozwie, ewentualnie w pismach procesowych precyzujących żądanie pozwu. Zgodnie z treścią art. 187 § 1 k.p.c. pozew powinien m.in. zawierać dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie. Oznacza to, że w sprawie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powód powinien w pierwszej kolejności przedstawić fakty, a następnie dowody prawdziwości twierdzeń, co do faktów stanowiących podstawę roszczenia. Zadaniem Sądu w obecnie ukształtowanym procesie cywilnym jest wyłącznie sprawdzenie, czy twierdzenia faktyczne, na których strona opiera swoje roszczenie, zostały należycie udowodnione. Dowody powinny być więc zgłaszane na okoliczność prawdziwości konkretnego twierdzenia faktycznego. Postępowanie dowodowe nie służy natomiast ustalaniu faktów, tylko potwierdzaniu, że miały bądź nie miały miejsca. Powód powinien zatem wskazać konkretne dni, ze wskazaniem ilości przepracowanych godzin, co umożliwiłoby ocenę, czy pracował ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy i czy w związku z tym należy mu się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy zaznaczył, że - jak słusznie wskazywała strona pozwana - to, czy nastąpiło świadczenie pracy ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, należy

odnieść do pracy w całym okresie rozliczeniowym. Ponadto powód musiałaby jeszcze wykazać, że świadczył pracę we wskazanej przez siebie liczbie godzin. Powód twierdził, że pracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy średnio 9-10 godzin dziennie, a także w soboty, sporadycznie po 12 godzin dziennie. Na okoliczność powyższego powód wniósł o przesłuchanie w charakterze świadków swoich współpracowników. Tymczasem zdecydowana większość przesłuchanych w sprawie osób zaprzeczyła, aby widziała powoda pracującego w godzinach nadliczbowych. R. K., S. A., A. L. (1), M. H., K. G., A. O., N. S. i R. G. nie widzieli, aby powód pozostawał dłużej w pracy. W szczególności to stwierdzenie było istotne w odniesieniu do osób odpowiedzialnych za nadzór nad pracą powoda, czyli do jego przełożonych – R. K. i R. G.. Pracę powoda w godzinach nadliczbowych potwierdzili tylko K. O., S. G. i K. F., przy czym z ich zeznań nie wynikała ani ilość godzin nadliczbowych wypracowywanych przez powoda, ani konkretne dni, kiedy miał zostawać dłużej w pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, zeznania tych świadków nie były na tyle kategoryczne, aby oprzeć na nich jednoznaczne ustalenia faktyczne w zakresie tego roszczenia. K. O. zeznał następująco: „wydaje mi się, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, bo kiedy ja wychodziłem z pracy, czy inni współpracownicy, to powód zostawał w pracy”. S. G. zeznała: „z tego co wiem, to powód pozostawał w pracy jak ja wychodziłam”. K. F. zaś zeznała: „widziałam, że powód pracował w nadgodzinach. Widziałam jak pracował.” Żadna z przesłuchanych osób nie wiedziała natomiast o tym, aby powód pracował w soboty. Odnosnie samej wysokości roszczenia, Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż zgodnie ze stanowiskiem samego powoda, pracodawca wypłacił mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, stąd na kwotę 3.000,00 zł składały się tylko dodatki 50% i 100%. Stawka godzinowa wynagrodzenia powoda wynosiła przy tym około 5 - 6 zł netto. Powód twierdził także, że miesięcznie wypracowywał około 30 godzin nadliczbowych przy pracy około 200 godzin miesięcznie, przy czym była to ilość orientacyjna, mogło ich być mniej lub więcej, ale powód nie dysponował danymi pozwalającymi to ustalić. W toku dalszych zeznań powód wskazał, że to z list obecności wynikało, że wypracowywał około 200 godzin miesięcznie. Powód mógł zatem przedstawić chociażby orientacyjne zestawienie pracy w godzinach nadliczbowych, a brak aktywności w tym zakresie stanowi okoliczność leżącą wyłącznie po jego stronie. Powód także nie odliczył od tej ilości godzin nadliczbowych okresów przebywania na urlopie. Powód w toku całego procesu w ogóle nie podał jakiegokolwiek ilości godzin, za które domagał się dodatku określonego w art. 151¹ § k.p., nie wskazał, za które godziny domaga się dodatku w wysokości 50%, a za które w wysokości 100%, ani nie wskazał przyjętej przez siebie stawki godzinowej. Było to tym bardziej istotne, że strona pozwana konsekwentnie podnosiła zarzut niesprecyzowania roszczeń powoda i braku ich udowodnienia. Sąd Rejonowy w trakcie dwukrotnych zeznań powoda i odbierania jego stanowiska bezskutecznie próbował ustalić powyższe kwestie.

Powyższy brak inicjatywy po stronie powoda uniemożliwił zastosowanie przez Sąd Rejonowy art. 322 k.p.c., zgodnie z którym, jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Sąd I instancji zaznaczył, że w rozpoznawanej sprawie powód nie udowodnił co do zasady, że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych i w tym zakresie nie wykazał dostatecznej inicjatywy dowodowej, biorąc pod uwagę stanowisko strony przeciwnej i przebieg procesu. Sąd Rejonowy podkreślił, że w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna zasada, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 i 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Z tego względu, Sąd Rejonowy uznał, że skoro powód w swoich wyliczeniach opierał się na listach obecności dołączonych do sprawy VII P 28/10, to miał możliwość z nich skorzystać także w toku niniejszego procesu. Sąd I instancji zważył także, że w swoich zeznaniach powód wskazał, że co miesiąc prowadził swoje statystyki przepracowanych godzin i zawartych umów i na spotkaniach z przełożonymi przedstawiał do rozliczenia faktycznie przepracowane godziny. Powód twierdził także, iż pracodawca wypłacił mu wynagrodzenie podstawowe za pracę w godzinach nadliczbowych, a zatem mógł wskazać ilość godzin nadliczbowych, także na podstawie otrzymywanego przez siebie wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy wskazał również, że omawiane braki w sprecyzowaniu żądania powoda rzutowały na brak możliwości dokładnego określenia, w jakiej części roszczenia powoda nie uległy przedawnieniu, a w jakiej się przedawniły.

Zważył, że podniesiony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia roszczenia powoda w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zasługiwał na uwzględnienie. Okres przedawnienia roszczeń w prawie pracy został uregulowany w art. 291 § 1 k.p., zgodnie z którym roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne, zaś w myśl art. 292 k.p., roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia. Zrzeczenie dokonane przed upływem przedawnienia jest jednak nieważne. Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, przepis ten należy interpretować w ten sposób, że w sprawach o roszczenia ze stosunku pracy sąd nie uwzględnia upływu terminu przedawnienia z urzędu, tylko na zarzut strony, analogicznie jak na podstawie art. 117 Kodeksu cywilnego.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że w rozpoznawanej sprawie powód domagał się ostatecznie zapłaty kwoty w wysokości 3.000,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie zatrudnienia u pozwanej, czyli od dnia 5 września 2005r. do dnia 7 października 2007r. W myśl art. 295 § 1 pkt 1 k.p., bieg przedawnienia przerywa się przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia. W niniejszej sprawie przerwanie biegu przedawnienia w zakresie roszczenia o pracę w godzinach nadliczbowych nastąpiło poprzez wniesienie pozwu w dniu 21 czerwca 2010r. Powód wprowadził powoływał się na fakt wniesienia pozwu już w 2009r., ale pozew ten został zwrócony z przyczyn formalnych i jako taki na podstawie art. 130 § 2 k.p.c. nie wywołuje żadnych skutków, jakie ustawa wiąże z wniesieniem pisma procesowego do sądu. Z tego powodu roszczenia wymagalne przed dniem 21 czerwca 2007r. uległy przedawnieniu i strona pozwana podnosząc ten zarzut skutecznie uchyliła się od ich zaspokojenia. Niezależnie zatem od pozostałych przyczyn oddalenia powództwa w tym zakresie, Sąd Rejonowy uznał, że nie zasługiwało ono na uwzględnienie z powodu jego przedawnienia w przeważającej części, a ewentualna praca powoda w godzinach nadliczbowych w pozostałym, nieprzedawnionym okresie, była świadczona przez okres około 3 miesięcy, z czego powód przebywał pół miesiąca na urlopie wypoczynkowym we wrześniu 2007r.

W dalszej kolejności, Sąd Rejonowy wyjaśnił przyczyny oddalenia powództwa o zapłatę kwoty w wysokości 2.000,00 zł tytułem prowizji za czas urlopu. Wskazał, że zgodnie z treścią art. 172 k.p. za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. Minister Pracy i Polityki Socjalnej został na mocy art. 173 k.p. upoważniony do określenia zasad ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, przy zachowaniu jednakże reguły, że idzie o wynagrodzenie jakie pracownik otrzymałby, gdyby pracował. Powyższe zasady zostały ustalone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. § 6 omawianego rozporządzenia stanowi, że wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie, wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju, gratyfikacji (nagród) jubileuszowych, wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego, wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej, odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych oraz wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy - stosując zasady określone w § 7-11.

Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że w rozpoznawanej sprawie, należało ustalić, jaki charakter miał składnik wynagrodzenia wypłacany powodowi, jak i innym pracownikom pozwanego, poza wynagrodzeniem zasadniczym,

albowiem była to kwestia sporna pomiędzy stronami niniejszego procesu. W przypadku uznania go za prowizję, a zatem za stały, powtarzalny składnik wynagrodzenia, wypłacany w wysokości zależnej np. od liczby lub wartości dokonanych transakcji, powinien być on uwzględniany przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia za urlop. Natomiast przy przyjęciu, że ten składnik wynagrodzenia miał charakter wyłącznie uznaniowy, to podlegałby wyłączeniu z podstawy wynagrodzenia urlopowego. Uznaniowy charakter nagrody polega na tym, że zarówno przyznanie jej pracownikowi, jak i określenie wysokości nagrody należy do zakresu swobodnego uznania zakładu. W odróżnieniu od nagrody prawo podmiotowe pracownika do premii powstaje w razie dopełnienia warunków premiowania przewidzianych w regulaminie, a przyznanie pracownikowi premii nie jest uzależnione od uznania zakładu pracy, lecz od dopełnienia przez pracownika wspomnianych warunków. Uprawnienie do jej żądania powstaje zatem w sytuacji, gdy stosowne regulacje przewidują z góry skonkretyzowane wskazówki premiowania, które następnie zostały zrealizowane przez pracownika i tym się różni od nagrody, przyznawanej w sposób uznaniowy, ponad obowiązek umowny, statuujący wysokość wynagrodzenia za pracę.

Sąd Rejonowy miał na uwadze fakt, że powód przedstawił prawidłową ocenę charakteru dodatkowego składnika wynagrodzenia, określonego w umowie o pracę z powodem jako „premie i dodatki: przyznawane uznaniowo przez Dyrektora Działu Operacyjnego”. Stwierdził, że w rozpoznawanym przypadku, zasady wypłacania składnika wynagrodzenia określonego jako „premie i dodatki”, nie zostały określone w regulaminie wynagradzania, a przynajmniej pozwany pracodawca nie przedstawił na tę okoliczność dowodu. Z literalnego zapisu umowy o pracę wynikało zaś, że premie miały być przyznawane uznaniowo. Nie mniej jednak taki zapis nie oznacza, że ten składnik wynagrodzenia miał charakter nagrody (art. 105 k.p.) i zależał od wyłącznej decyzji pracodawcy. Wprawdzie potwierdzenie ustalonych warunków pracy powinno znaleźć swój wyraz w umowie o pracę (art. 29 k.p.), jednak możliwa jest sytuacja, w której rzeczywiste uzgodnienia stron będą odbiegać od jej treści. Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z art. 29 § 2 k.p. umowę o pracę zawiera się na piśmie, ale do umów o pracę nie mają zastosowania przepisy kodeksu cywilnego dotyczące skutków niezachowania formy pisemnej, gdyż kodeks cywilny, zgodnie z art. 300 k.p., można stosować tylko w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy, a ta kwestia została uregulowana w omawianym przepisie. Na podstawie zaś art. 473 k.p.c. w sprawach z zakresu prawa pracy nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków i z przesłuchania stron. Zaznaczył, że także w orzecznictwie podnosi się, że forma pisemna poszczególnych postanowień umowy o pracę nie jest zastrzeżona pod rygorem nieważności, a więc ważne są uzgodnienia stron dokonane w jakiegokolwiek formie ujawniającej ich wolę w sposób dostateczny (także ustnej - art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Sąd Rejonowy wskazał, że z materiału dowodowego zgromadzonego w roprzywanej sprawie bezspornie wynika, że na wynagrodzenie zarówno pracowników, jak i osób zatrudnionych na podstawie umowy o dzieło, czy umowy zlecenia, składała się podstawa, uzależniona od ilości przepracowanych godzin, jak i od wyników sprzedażowych. Świadczenie różnie określali ten składnik wynagrodzenia. Na przykład R. K. zeznał, że z tytułu sprzedaży usług firmy (...) miał wypłacane miesięczne premie bezpośrednio od pozwanej. S. A. z kolei zeznała, że otrzymywała prowizje w zależności od ilości sprzedaży produktu przez konsultantów, nadto że rozliczała ich godziny pracy i zliczała sprzedaże oraz, że w pozwanej spółce były ustalone określone progi dotyczące wysokości premii od sprzedaży. Świadczenie zatrudnieni na stanowiskach telemarketera zgodnie twierdzili, że wysokość ich pensji była różna, w zależności od wysokości sprzedaży, przy czym różnie określali ten składnik wynagrodzenia, np. prowizja od sprzedaży aktywacji usługi, profity od sprzedaży, premia za zdobycie umowy z klientem, dodatkowa premia od wydajności, ilości sprzedanych telefonów, umów i jakości, premia zależna od ilości sprzedanych usług itp. A. L. (1) wprost przy tym zeznała, że była jedna określona stawka za każdą umowę z klientem”. Inne osoby, np. K. O., także twierdziły, iż premia była obliczana w oparciu o konkretne wskaźniki, takie jak wyniki sprzedaży. R. G. wprost zeznał, że wynagrodzenie telemarketera było ściśle określone i składała się na nie stawka godzinowa i prowizja uzależniona od sprzedaży. Co istotne, taki sposób rozliczeń potwierdził M. H., który, tak jak powód, był zatrudniony na podstawie umowy o pracę. W związku z powyższym, Sąd Rejonowy uznał, że wbrew zapisom umowy o pracę, wynagrodzenie prowizyjne powoda przysługiwało mu po spełnieniu określonych warunków, a nie na podstawie swobodnego uznania pracodawcy. W oparciu o powyższe, Sąd I instancji przyjął, że w skład wynagrodzenia urlopowego powoda powinna wchodzić

także prowizja od sprzedaży, jako zmienny składnik wynagrodzenia w średniej wysokości wypłaconej mu w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Niezależnie od powyższego, Sąd Rejonowy skonstatował, że roszczenie powoda nie mogło zostać uwzględnione, albowiem powód, wbrew spoczywającemu na nim ciężarowi dowodu, nie wykazał jego wysokości. Wielokrotnie, na różnych etapach postępowania, Sąd zobowiązywał powoda do wskazania sposobu wyliczenia kwoty 2.000 zł. Także strona pozwana konsekwentnie wносиła o oddalenie powództwa w tym zakresie ze względu na brak udowodnienia wysokości żądanej kwoty. Powód zaś ograniczył się do ogólnikowych twierdzeń odnośnie tego, że kwota ta stanowiła niewypłaconą prowizję po 1.000,00 zł za każdy z dwóch miesięcy, kiedy przebywał na urlopie. Powód wskazał, że w okresie do września 2007r. zarabiał około 2.200,00 zł netto, z czego prowizja wynosiła około 1.000,00 zł, zaś we wrześniu 2007r. otrzymał tylko 1.100,00 zł, stąd dochodził różnicy pomiędzy kwotą należną, a otrzymaną. W sierpniu 2006r. powód otrzymał około 1.000,00 zł wynagrodzenia przy średniej pensji około 1.800,00 zł. Powód przy tym sam przyznał, że kwoty te są tylko orientacyjne. Takie podstawy wyliczeń są błędne, gdyż powód zeznał, że korzystał z 2 tygodni urlopu zarówno w sierpniu 2006r., jak i we wrześniu 2007r., a zatem nawet gdyby przyjąć podane przez powoda wartości za udowodnione, to z tytułu przebywania na urlopie przez około pół miesiąca, prowizja powoda zostałaby obniżona o połowę, czyli o około 500,00 zł miesięcznie, a nie 1.000,00 zł, bo przez pozostałą połowę miesiąca powód przecież świadczył pracę i mógł wypracować prowizję. Sąd Rejonowy zaznaczył, że powód nie przedstawił ponadto żadnych dowodów na okoliczność wysokości otrzymanego wynagrodzenia za sierpień 2006r. i wrzesień 2007r. Wydruki (...) dołączone do pozwu nie mogą bowiem stanowić takiego dowodu, albowiem wynikało z nich, że powód w tych miesiącach nie otrzymał żadnego wynagrodzenia, co stało w sprzeczności z zeznaniami powoda. Nadto w ocenie Sądu Rejonowego, wątpliwe są twierdzenia powoda w zakresie braku wypłaty mu tego składnika wynagrodzenia urlopowego, skoro jak sam twierdził, za okres 3 tygodni urlopu w czerwcu 2007r. otrzymał wynagrodzenie z prowizją, zaś z dokumentu znajdującego się na k. 26 – rozliczenia wynagrodzenia za wrzesień 2007r. wynikało, że powodowi naliczono zarówno wynagrodzenie zasadnicze w pełnej wysokości oraz wynagrodzenie za urlop w wysokości 1.052,16 zł. Z tych też względów roszczenie powoda także i w tym zakresie było w ocenie Sądu I instancji niesprecyzowane i nieudowodnione. W omawianej sytuacji zastosowania nie mógł mieć także przepis art. 322 k.p.c., z analogicznych przyczyn jak w przypadku roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. W tym względzie, Sąd Rejonowy podkreślił, że dokładne wyliczenie należnego powodowi wynagrodzenia urlopowego było nie tylko możliwe, ale i stosunkowo proste, chociażby w oparciu o potwierdzenia wypłaty jego wynagrodzenia za miesiące poprzedzające urlop.

W dalszej kolejności, Sąd Rejonowy przeszedł do oceny merytorycznej pozostałych roszczeń powoda, wskazując, że, jako podstawę prawną żądań określonych w pkt 3-4, powód wskazał art. 415 k.c. w zw. z art. 445 k.c. W tym zakresie swoje stanowisko oparł na twierdzeniu, że w toku pracy u pozwanego był zmuszany do pracy w godzinach nadliczbowych, aby osiągnąć określone wyniki, co spowodowało pogorszenie jego stanu zdrowia. Przyczyniła się do tego także zła atmosfera w pracy. Powód nie podał natomiast podstawy prawnej swoich roszczeń z pkt 5 i 6, ale z jego stanowiska wynika, że roszczenie w zakresie kwoty 25.000,00 zł stanowiła szkoda w postaci korzyści, jakie osiągnąłby, gdyby pracodawca zapewnił mu awans zawodowy, zaś co do kwoty 20.000,00 zł powód wskazał, że stanowiła ona jego szkodę w postaci utraty oszczędności w związku z brakiem pracy. W tym kontekście przedmiotem rozważań Sądu I instancji były regulacje odpowiednich przepisów, nie tylko tych wskazanych przez powoda, pod kątem ustalenia, czy zostały spełnione przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. Sąd nie jest bowiem uprawniony do zmiany podstawy faktycznej powództwa, ale może zastosować inną niż wskazana przez stronę podstawę prawną. Podstawa faktyczna powództwa indywidualizuje bowiem żądanie i wyznacza jego granice, poza które sąd meriti w sprawie nie może wyjść, natomiast inna kwalifikacja prawna przedstawionego pod osąd roszczenia zgodnie z zasadą *da mihi factum dabo tibi ius*, nie jest naruszeniem art. 321 k.p.c.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że ogólną regułą odpowiedzialności za szkodę, do której doszło wskutek zdarzeń nazywanych czynami niedozwolonymi, wyznacza treść przepisu art. 415 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), który stanowi, że kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Przesłankami odpowiedzialności na podstawie przepisu art. 415 k.c. są zatem szkoda, zawinione i bezprawne działania lub zaniechania osoby odpowiedzialnej

za szkodę oraz normalny związek przyczynowy pomiędzy tym działaniem lub zaniechaniem a powstaniem szkody. Bezprawność w rozumieniu art. 415 k.c. obejmuje swoim zakresem naruszenie przepisów prawa pozytywnego oraz zasad współżycia społecznego. O zakresie odszkodowania stanowi natomiast art. 361 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.). W myśl tego przepisu, naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono. Zobowiązany do odszkodowania ponosi przy tym odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła. W kontekście powyższego, Sąd Rejonowy nadmienił, że szkodą jest wszelki uszczerbek dotyczący osobę bez prawnego uzasadnienia, wyrażający się w różnicy pomiędzy stanem majątku poszkodowanego, jaki istniał i mógłby w normalnej kolei rzeczy istnieć, wytworzyć się, a stanem, jaki powstał na skutek zdarzenia wywołującego zmianę. Ogólnie rzecz ujmując, jest to uszczerbek, który następuje w majątku uprawnionego, przy czym szkoda może przejawiać się w dwóch postaciach, tzw. szkody rzeczywistej, jak i utraconych korzyści. Podstawową funkcją odszkodowania jest kompensacja, co oznacza, że odszkodowanie powinno przywrócić w majątku poszkodowanego stan rzeczy naruszony zdarzeniem wyrządzającym szkodę, nie może ono jednak przewyższać wysokości faktycznie poniesionej szkody. Sąd Rejonowy miał także na uwadze, iż roszczenie o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę w związku z rozstrojem zdrowia także wymaga wykazania przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej.

Zdaniem Sądu Rejonowego, powód nie wykazał istnienia zdarzenia, które miałyby powodować powstanie w jego majątku szkody, za którą odpowiedzialność ponosiłby pozwany pracodawca. Powód podstawy odpowiedzialności pracodawcy w niniejszym procesie upatrywał w zmuszaniu go przez pracodawcę do pracy w godzinach nadliczbowych, co miało spowodować znaczne pogorszenie jego stanu zdrowia i mieć szerokie konsekwencje dla jego życia osobistego. W ocenie Sądu Rejonowego, z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, nie wynika, aby powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych we wskazywanej przez siebie ilości. Brak było wprawdzie podstaw do całkowitego wykluczenia możliwości pracy powoda w godzinach nadliczbowych, ale z zeznań powoda wynikało, że powód tolerował ten stan rzeczy przez 2 lata zatrudnienia i w trakcie pracy nie wysuwał wobec pracodawcy żadnych roszczeń oraz że był zadowolony z pracy, bo lepsze wyniki przekładały się na wyższe wynagrodzenie. Sąd Rejonowy zaznaczył, iż żaden ze świadków nie potwierdził, aby pracodawca zmuszał kogokolwiek do pracy w godzinach nadliczbowych. R. K. wprost stwierdził, że jeśli ktoś chciał pracować dłużej, to mógł i za pracę w nadgodzinach miał premię. Zdaniem Sądu Rejonowego, istotne w tym zakresie były także zeznania M. H., który był w takiej samej sytuacji jak powód, tj. współpracował z pozwaną spółką na podstawie umowy o pracę. Zeznał on mianowicie, że dla niego wypracowanie narzuconego przez pracodawcę limitu sprzedaży było „proste do zrobienia” i nie pracował przy tym w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy zważył zatem, że nie ma podstaw, by zarzucić pracodawcy stosowanie niezgodnych z prawem działań, które miały prowadzić do takiego obciążenia pracowników, które powodowałyby rozstrój zdrowia, zaś ocena powoda była subiektywna i niezajdująca oparcia w pozostałym materiale dowodowym. Odnośnie zaś samego pogorszenia stanu zdrowia powoda, to Sąd Rejonowy wskazał, że powód nie przedstawił wystarczających dowodów na potwierdzenie tego faktu. Poza swoimi zeznaniami, dołączył do akt sprawy jedynie kserokopię badań EKG, bez jakiegokolwiek komentarza, czy opisu lekarza. W ocenie Sądu I instancji, nie pozwala to na stwierdzenie, czy wynik ten jest poza granicami normy i czy wiąże się to z jakimś schorzeniem. Nadto, sam powód zeznał, że był dwukrotnie badany i nie rozpoznano u niego żadnej choroby. Po drugie powód nie przedstawił dowodów na okoliczność jakiegokolwiek związku ewentualnego pogorszenia stanu zdrowia z pracą. Doświadczenie życiowe wskazuje bowiem, że powstanie czy ujawnienie się jakiegoś schorzenia może być związane w jakimś stopniu z pracą bądź być od niej zupełnie niezależne. Nie można zatem wykluczyć, że problemy powoda były spowodowane czynnikami zupełnie niepowiązanymi z pracą, zwłaszcza że w pozwanej spółce powód nie wykonywał zadań wymagających wysiłku fizycznego. Odnośnie zaś twierdzeń powoda, iż przyczyną pogorszenia jego stanu zdrowia miała być niewłaściwa atmosfera w pracy, co w szerszym zakresie stanowiło przedmiot postępowania przed Sądem Okręgowym Warszawa-Praga w Warszawie w sprawie VII P 28/10 w zakresie roszczenia powoda o odszkodowanie z tytułu stosowania wobec niego mobbingu i dyskryminacji, to, Sąd Rejonowy uznał, iż w toku postępowania powód nie wykazał, aby inni pracownicy zachowywali się wobec niego niestosownie.

Sąd Rejonowy doszedł także do przekonania, że poza brakiem wykazania przez powoda bezprawności zachowania pracodawcy i związku przyczynowego, powód nie wykazał także istnienia po swojej stronie szkody. W szczególności

za szkodę po stronie powoda nie mogą zostać uznane wydatki na życie, skoro niezależnie od pozostawiania w jakimkolwiek zatrudnieniu powód i tak by je ponosił. Roszczenie powoda w zakresie utraconych korzyści, jakie by uzyskał awansując u pozwanego, nie mogło zostać uwzględnione, albowiem po stronie pracodawcy nie istniał obowiązek awansowania powoda. Poza kontrolą Sądu Rejonowego pozostawały decyzje pracodawcy o doborze pracowników na stanowiska kierownicze, stąd powód nie miał podstaw, aby wymagać od pozwanej spółki informowania go o wolnych etatach. Pracodawca przy tym nie zamykał telemarketerom możliwości rozwoju zawodowego. Z zeznań świadka R. K. wynikało bowiem, że istniała możliwość awansu ze stanowiska telemarketera na stanowisko koordynatora. Także świadek S. A., zanim zaczęła pracować jako koordynator, zajmowała stanowisko telemarketera. Powód natomiast nie zwracał się do pracodawcy formalnie o zmianę stanowiska, pracodawca zaś takim wnioskiem nie byłby związany. Jeśli chodzi o obowiązek pracodawcy wynikający z art. 17 k.p., do którego nawiązywał powód formułując swoje roszczenie, to przepis ten dotyczy takiego ułatwienia podwyższenia kwalifikacji zawodowych, jak skierowanie pracownika na szkolenie lub wyrażenie na nie zgody, czy udzielenie czasu wolnego na czas zajęć. Szkodą w majątku powoda w niniejszej sprawie nie mogły być także wydatki poniesione na treningi taekwondo i studia, bowiem nie pozostawały one w związku z pracą.

Abstrahując od powyższego, Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powoda dochodzone w pkt 5 i 6, uległy przedawnieniu. Powód zgłosił je dopiero na rozprawie w dniu 4 lipca 2013r. Zgodnie natomiast z treścią art. 442¹ § 1 k.c., roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym ulega przedawnieniu z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Pozostałe roszczenia odszkodowawcze, jako zgłoszone już w pozwie, nie uległy natomiast przedawnieniu, bowiem bieg 3-letniego terminu, liczonego od rozwiązania umowy o pracę, czyli od kiedy powód z całą pewnością wiedział o istnieniu szkody, uległ przerwaniu na skutek wniesienia pozwu w dniu 21 czerwca 2010r.

W zakresie orzeczenia o kosztach postępowania, Sąd Rejonowy zastosował art. 98 § 1 k.p.c., statuujący zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z nim strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem, że pozwany wygrał sprawę w całości. Sąd Rejonowy zważył, że do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Na tej podstawie, Sąd I instancji uznał, że powód, jako strona przegrywająca sprawę w całości, powinien zwrócić stronie pozwanej poniesione przez nią koszty procesu.

Przy orzekaniu o kosztach procesu Sąd miał na uwadze, że powód wprawdzie był częściowo zwolniony od kosztów sądowych w związku z jego trudną sytuacją finansową, ale przyczyny usprawiedliwiające ubieganie się przez stronę o zwolnienie od kosztów sądowych nie są wystarczające, by wyłączyć działanie ustanowionej w art. 98 § 1 k.p.c. zasady odpowiedzialności za wynik sporu. Wyjątkiem od tej zasady jest przewidziana w art. 102 k.p.c. możliwość zasądzenia od strony przegrywającej tylko części kosztów lub nieobciążania jej w ogóle kosztami, ale sam fakt zwolnienia strony od kosztów sądowych nie jest wystarczający do jej zastosowania. Jak wynika nadto z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, trudna sytuacja materialna nie jest wystarczającą podstawą do zastosowania art. 102 k.p.c. m.in. dlatego, że nie jest wykluczona zmiana tej sytuacji i uzyskanie przez stronę środków umożliwiających zapłacenie przeciwnikowi należnych mu kosztów procesu w przyszłości.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy uznał, że w rozpatrywanej sprawie nie zachodziły szczególne okoliczności uzasadniające nieobciążanie powoda kosztami procesu - sprawa nie miała charakteru precedensowego, nie była skomplikowana pod względem prawnym, a stronie przeciwnej nie można zarzucić niewłaściwego zachowania w jej toku. Sąd I instancji zważył, że orzekając o kosztach procesu należy mieć na uwadze także interes drugiej strony, która na skutek zainicjowania niniejszego procesu została zmuszona do poniesienia wydatków w celu podjęcia obrony. Brak jest racjonalnych podstaw, by strona, na której rzecz zapadło rozstrzygnięcie, musiała samodzielnie pokryć koszty swojego udziału w sprawie. W konsekwencji, skoro powód przegrał proces w całości, stosownie do treści art. 98 i 99 k.p.c., powinien zwrócić stronie pozwanej poniesione koszty procesu, na które składało się

wynagrodzenie pełnomocnika będącego radcą prawnym w wysokości 2.700 zł zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt. 5 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.

Na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa, zaś Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. W rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy, pomimo oddalenia powództwa w całości, nie obciążył powoda wydatkami, uznając, że nie nastąpiła wyjątkowa sytuacja uzasadniająca odstępianie od zasady ponoszenia przez Skarb Państwa wydatków obciążających pracownika (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Prgi – Północ z dnia 1 lutego 2016r., k. 1127, uzasadnienie, k. 1131 – 1156).

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód S. K., zaskarżając go w całości i zarzucając błędy w ustaleniach faktycznych, które w konsekwencji doprowadziły do oddalenia jego roszczeń zgłoszonych w pozwie. W uzasadnieniu apelacji skarżący odniósł się do poszczególnych zarzutów, kwestionując ustalenia faktyczne, poczynione przez Sąd Rejonowy oraz uznając, że zostały one dokonane w sposób niepełny oraz wadliwy. W tym celu przytoczył cytaty z zeznań świadków złożonych przed Sądem Rejonowym, wsparte fragmentami uzasadnienia.

Powód podniósł w apelacji między innymi to, że przyczyną rozwiązania na mocy porozumienia stron umowy o pracę z pozwanym było jego złe samopoczucie, powodowane brakiem osiągnięcia określonych wyników sprzedażowych, zmuszaniem go przez pracodawcę do pracy w godzinach nadliczbowych oraz złą atmosferą w pracy. Stwierdził nadto, że do tej pory nie otrzymał dodatków w wysokości 50% i 100%, które zostały określone w art. 151¹ k.p. oraz, że pracodawca uniemożliwiał mu rozwój zawodowy i ograniczał jego możliwości w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a także, że otrzymywana przez niego prowizja miała charakter ściśle określonego składnika wynagrodzenia. Podniósł, iż na skutek problemów kardiologicznych, których nabawił się w związku z pracą, zaprzestał uprawiać taekwondo oraz zrezygnował z podjęcia studiów podyplomowych na kierunku filozofii. W apelacji, skarżący odniósł się do poszczególnych środków dowodowych, opatrując je swoim własnym komentarzem. Na podstawie powyższych zarzutów, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku, domagając się uwzględnienia powództwa w całości (apelacja z dnia 21 marca 2016r., k. 1166-1172, uzupełnienie apelacji, k. 1197-1199).

Pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację pozwany wskazał, że Sąd I instancji wnikliwie i prawidłowo przeanalizował i ocenił materiał dowodowy. Rozstrzygnięcie Sądu jest wewnętrznie spójne i poparte wnikliwą analizą materiału dowodowego. Powód swoje zarzuty podniesione w apelacji ograniczył do błędów w ustaleniach faktycznych, a zgodnie z linią orzeczniczą skuteczne postawienie takiego zarzutu wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. Wedle strony pozwanej, S. K. w apelacji nie wskazał na czym miałyby polegać błędy popełnione przez Sąd Rejonowy i jaki miałyby być ich wpływ na wynik sprawy. Powód w apelacji przedstawił jedynie swoje stanowisko co do oceny dowodów, nie wskazując, że stanowisko Sądu było sprzeczne z regułami logiki i doświadczeniem życiowym (odpowiedź na apelację z dnia 19 maja 2016r., k. 1227 – 1229).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Tytułem wstępu wskazać należy, że analiza treści apelacji prowadzi do wniosku, że skarżący bez podania podstawy prawnej oraz nie formułując konkretnych zarzutów w apelacji, zarzucił Sądowi I instancji błędną ocenę materiału dowodowego, skutkującą oddaleniem powództwa w całości. Sformułowany przez skarżącego zarzut odnosi się zatem do błędu w ustaleniach faktycznych, a więc do naruszenia przepisu prawa procesowego, tj. art. 233 k.c., zgodnie z którym Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Odwołanie powoda do wskazanej normy prawnej, w kontekście jednoznacznej treści postawionego zarzutu apelacyjnego – choć nie sprecyzowane wprost – było niewątpliwe.

Przechodząc do merytorycznej oceny zasadności zgłoszonego przez skarżącego zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, wskazać należy, że kontrola instancyjna zaskarżonego wyroku nie wykazała, aby Sąd Rejonowy dopuścił się uchybień w toku procedowania, błędów w ocenie materiału dowodowego lub w ustaleniach faktycznych, które miałyby wpływ na treść zaskarżonego wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa.

W tym miejscu wskazać należy, że skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów zachowuje swoją zasadność tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2003 roku, II CK 177/02). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny dowodów 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 (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 roku, IV CKN 970/00, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00).

Zdaniem Sądu Okręgowego strona apelująca nie przedstawiła przekonującej argumentacji, podważającej ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Rejonowy. Apelacja w istocie zwalcza swobodną ocenę dowodów poprzez zaprezentowanie własnej wersji ustaleń, opartej na subiektywnej ocenie stanu faktycznego. Dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego – wbrew twierdzeniom apelującego – jest jednak prawidłowa. Zauważyć należy, że w wywiedzionej apelacji zostały przytoczone wybrane przez powoda fragmenty uzasadnienia Sądu Rejonowego, o treści bądź dla niego korzystnej, bądź takiej, z którą się nie zgadza, bez wskazania jednak, w jakim zakresie, kwestionuje on ustalenia faktyczne, poczynione przez Sąd I instancji. W ocenie Sądu Okręgowego powyższe stanowi potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem okoliczności niewygodnych lub nieodpowiadających wersji zdarzeń przedstawionych przez stronę pozwaną. Fragmentaryczna ocena materiału dowodowego nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. W konsekwencji argumentacja apelującego w zakresie naruszenia przepisu art. 233 k.p.c. jest całkowicie bezzasadna i stanowi jedynie próbę polemiki z prawidłowymi ustaleniami i ocenami Sądu I instancji. Z tej przyczyny Sąd Okręgowy podziela dokonane ustalenia faktyczne i przyjmuje je za własne, bez potrzeby ich zbędnego powielania.

Zdaniem Sądu Okręgowego przede wszystkim nie ma podstaw, by przyjąć, jak chce skarżący, iż systematycznie w okresie zatrudnienia w pozwanej Spółce świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, w zakresie przekraczającym wymiar czas pracy, za który otrzymywał ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie.

Odnosząc się do powyższej kwestii, w pierwszej kolejności należy ustosunkować się do podniesionego przez skarżącego zarzutu pominięcia dowodu z zeznań świadków K. O. i S. G., którzy w swoich zeznaniach wyrazili jedynie

przypuszczenie, co do tego, że powód mógł pracować w ponadnormatywnym wymiarze czasu pracy, jak również do zeznań świadka K. F., która wskazała wprost, że widziała, jak powód zostawał w pracy po godzinach. W tym zakresie wskazać jednak należy, że wiedza świadków K. O. i S. G. na temat świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych nie została poparta żadnym innym wiarygodnym dowodem i opierała się wyłącznie na domysłach i informacjach zasłyszanych od osób trzecich, bądź własnych subiektywnych przekonaniach, co do możliwości wystąpienia wskazanych powyżej sytuacji. Świadkowie – jak było wskazane – jedynie przypuszczali, że miała miejsce dłuższa praca powoda. Ponadto, nie wskazywali, by byli naocznymi świadkami takiej pracy, nie precyzowali również, jaki miała ona wymiar, a także kiedy następowała. Z tych przyczyn, Sąd Rejonowy prawidłowo pominął twierdzenia w/w świadków w tej części, w której wskazywali oni, że powód mógł wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych. Zeznania te zawierały nie tyle stwierdzenia co do faktów, co oceny, które nie znalazły potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd Okręgowy zgodził się także z dokonaną przez Sąd I instancji oceną zeznań świadka K. F.. Świadek z jednej strony wskazała bowiem, że widziała jak powód zostawał w pracy po godzinach, z drugiej jednak strony nie potrafiła wskazać konkretnych dat, w jakich sytuacje takie miały miejsce. Z zeznań tych nie wynika zatem ani ilość godzin nadliczbowych wypracowywanych przez powoda, ani konkretne dni, kiedy miał on pracować dłużej. Tym samym niewątpliwie kategorię twierdzenia sformułowane przez świadka w zestawieniu z informacjami, których świadek nie była w stanie wskazać, poddawało w wątpliwość opisywany przez nią przebieg zdarzeń, a w konsekwencji wpłynęło na negatywną ocenę przydatności jej zeznań co do wskazywanej okoliczności. Jednakże, gdyby nawet przyjąć zasadność twierdzeń świadka odnośnie tego, że powód zostawał w pracy ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy, to z zeznań tych nie wynika kiedy to zjawisko miało miejsce i jak było częste. Świadek nie sprecyzowała również, kiedy widywała powoda pozostającego w pracy dłużej, określając choćby rok, w którym to miało miejsce. Dodatkowo, istotne było to, że powód domagał się należności za godziny nadliczbowe za okres od 5 września 2005r. do 7 października 2007r., zaś K. F. wskazała, że pracę w pozwanej spółce zaczęła w roku 2007, a z powodem pracowała od początku lipca 2007r. Jej wiedza zatem odnośnie zjawiska pracy nadliczbowej S. K. dotyczyć mogła tylko krótkiego okresu, za który powód żądał kwoty 3.000 zł. Poza tym, była niewystarczająca, by poczynić ustalenia zgodne z twierdzeniami powoda i uwzględnić żądanie zasądzenia kwoty 3.000 zł.

W toku postępowania prowadzonego przed Sądem I instancji powód nie przedstawił żadnych wiarygodnych dowodów pozwalających na ustalenie, że obowiązki pracownicze realizował z przekroczeniem obowiązującego go normatywnego czasu pracy, tj. w zakresie przez niego deklarowanym, jak również, że zakres powierzonych mu zadań wymagał świadczenia pracy w takim wymiarze. W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, że powód w porównaniu z innymi pracownikami był obciążony większym zakresem obowiązków, o czym świadczyć miał w szczególności zakres przydzielonych mu do realizacji zleceń telemarketingowych. Z uwagi na fakt, iż zlecenia te wymagały różnego stopnia zaangażowania pracownika, w pozwanej Spółce przyjęto zasadę, że jeżeli ktoś chciał pracować dłużej, to mógł to robić w zamian za co otrzymywał dodatkowe wynagrodzenie. Pracownicy przeważnie nie świadczyli jednak pracy w godzinach nadliczbowych. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika przy tym, aby powód w porównaniu z innymi pracownikami, zatrudnionymi na analogicznych stanowiskach pracy, w sposób nadmierny był obciążony pracą przez cały sporny okres, co wymuszało konieczność realizacji przez niego powierzonych obowiązków pracowniczych w ponadnormatywnym wymiarze czasu pracy. Okoliczności podnoszonych przez powoda w tym przedmiocie nie potwierdził materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, w szczególności podstawy do takowych ustaleń nie dają w żadnej mierze zeznania większości przesłuchanych świadków, jak również przedłożona do akt sprawy dokumentacja źródłowa. Pracownicy pozwanego, tj. R. K., S. A., A. L. (1), M. H., K. G., A. O., N. S. i R. G. zeznali, iż nie wiedzieli, aby powód zostawał w pracy dłużej. Wśród tych pracowników były osoby odpowiedzialne za nadzór nad pracą powoda, czyli jego przełożeni R. K. i R. G., którzy również nie potwierdzili tego, no co powoływał się powód. W tej kwestii jedynie świadek K. F. wskazała na takową sytuację, jednak bez jej bliższego czasowego doprecyzowania. W świetle powyższego zeznania w/w świadka nie mogą być w tym zakresie miarodajne, skoro świadek nie miała precyzyjnej wiedzy na temat tego jak wyglądał sposób oraz czas świadczenia przez powoda pracy w spornym okresie czasu. Jednocześnie żaden ze świadków nie wskazał, aby po stronie pracodawcy istniała rzeczywista potrzeba pracy w nadgodzinach, a w szczególności, by dotyczyła osoby powoda. Powyższe okoliczności poddają zatem pod wątpliwość twierdzenia powoda odnośnie konieczności

wykonywania przez niego pracy w nadgodzinach w związku z zakresem nakładanych na niego zadań. Sąd Rejonowy oceniając w ten sposób materiał dowodowy, nie dopuścił się żadnych uchybień.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy na uwagę zasługuje także pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 sierpnia 2004r. (II PK 9/2004), w którym wskazano iż pracownik dochodzący roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych winien wskazać ile, każdego dnia przepracował, aby móc skutecznie domagać się dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu. W tym zakresie nie wystarczy zatem ogólne wskazanie, że pracownik „zwykle” pracował w nadgodzinach, bez podania konkretnych przykładów pracy, która faktycznie była wykonywana w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu Okręgowego, powód powyższemu obowiązkowi procesowemu nie sprostał, a to na nim w tym zakresie spoczywał ciężar dowodu. W ślad za Sądem Rejonowym stwierdzić należy, że art. 151 k.p. dopuszcza wyraźnie możliwość wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych w przypadku konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, bądź też szczególnych potrzeb pracodawcy. Powyższy przepis wyraźnie zatem określa okoliczności umożliwiające pracodawcy zorganizowanie pracy w ramach godzin nadliczbowych. Niniejsza regulacja nie tworzy natomiast po stronie pracownika uprawnienia do samowolnego (samodzielnego) wykonywania pracy po godzinach. Konsekwencją powyższego jest zakaz wymuszania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych, a to oznacza iż o dodatkowym wynagrodzeniu może być mowa tylko wtedy, gdy wykonuje on pracę na polecenie pracodawcy albo nawet bez takiego polecenia, pod warunkiem wszakże, iż jest to uzasadnione istnieniem realnej potrzeby, czy interesu pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 roku, I PKN 224/00). W realiach rozpoznawanej sprawy powód nie udowodnił ani wydawania mu poleceń pracodawcy dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych, jak również realnej potrzeby jej świadczenia ponad normatywny czas pracy wynikający z ilości nałożonych na niego zadań. W oparciu o zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy brak jest zatem podstaw do przyjęcia, że ewentualna bytność powoda poza normatywnym czasem pracy w siedzibie pozwanej Spółki, wynikała z poleceń pracodawcy w tym przedmiocie, choćby dorozumianych, jak również jego potrzeb uzasadnionych zakresem nałożonych na pracownika zadań. W tym zakresie, Sąd Rejonowy prawidłowo zatem odmówił wiary zeznaniom K. O., S. G. i K. F., którzy zeznawali na okoliczność wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych. Pozostali świadkowie zatrudnieni u pozwanego takiej okoliczności nie potwierdzili, co powód zupełnie pomija.

Jednocześnie należy zauważyć, że w pozwanej Spółce była prowadzona ewidencja czasu pracy pracowników. Dokumentacja ta niewątpliwie zatem stanowi potwierdzenie wywiązywania się pracodawcy z ciążących na nim, a wynikających z konkretnego stosunku pracy, obowiązków względem powoda, jako pracownika. Z ewidencji czasu pracy dotyczącej osoby powoda, a prowadzonej w miesiącach wrześniu i październiku 2006r. wynika, że co do zasady pracował on tylko w dni powszednie, poza dwiema sobotami, które miały miejsce w dniach 07 i 14 października 2006r. W pozostałe dni powód świadczył pracę zazwyczaj w przedziale czasowym od godziny 9:00 do 17:00, przy czym zdarzały się dni, że praca ta była wykonywana od godziny 9:00 do godziny 18:00, a raz do godziny 18:41 (10-12 października 2006r.). Lista obecności, prowadzona za miesiąc październik 2006r. stanowi jednak jedyny dokument, z którego wynika, że powód mógł świadczyć pracę w ponadnormatywnym wymiarze czasu pracy. Okoliczność ta nie wynika natomiast z pozostałej dokumentacji, albowiem w liście obecności, prowadzonej za miesiąc wrzesień 2006r. nie zostały wskazane godziny, w jakich powód świadczył pracę na rzecz pozwanej Spółki, gdyż przy konkretnych datach widnieje wyłącznie jego podpis, natomiast pozostałe załączone przez powoda listy obecności nie zostały opatrzone datą ich prowadzenia, a zatem nie wiadomo, jakiego dokładnie okresu dotyczą. Słusznie przy tym Sąd Rejonowy zauważył, iż dysponując dokumentami w postaci list płac, powód mógł przedstawić choćby orientacyjne zestawienie pracy w godzinach nadliczbowych, a brak aktywności w tym zakresie stanowi okoliczność leżącą wyłącznie po jego stronie.

W toku postępowania pierwszoinstancyjnego powód twierdził, że miesięcznie wypracował około 30 godzin nadliczbowych, przy pracy przez około 200 godzin miesięcznie. Liczba ta była jednak orientacyjna, co oznacza, że godzin pracy mogło być mniej lub więcej, lecz powód nie dysponował danymi pozwalającymi to ustalić. Załączone do akt sprawy listy obecności powoda nie potwierdzają jego twierdzeń w powyższym zakresie. Wskazać należy, że w sytuacji, gdy ewidencja czasu pracy jest prowadzona przez pracodawcę w sposób niedokładny lub nie ma jej w

ogóle, sąd może ustalić stan faktyczny np. na podstawie zeznań świadków, czy innych dowodów przedstawionych przez pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 lipca 2009r., II PK 34/09 oraz z dnia 12 marca 2010r., II PK 281/09). Pracownik może zatem powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową, aniżeli dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999r., I PKN 665/98 oraz z dnia 14 maja 1999r., I PKN 62/99). Powód w toku całego procesu w ogóle nie podał jakiegokolwiek ilości godzin, za które domagał się dodatku określonego w art. 151¹ k.p., nie wskazał także, za które godziny domaga się dodatku w wysokości 50%, a za które w wysokości 100%, ani nie wskazał przyjętej przez siebie stawki godzinowej. Co więcej, powód wskazywał, że prowadził swoje statystyki przepracowanych godzin i zawartych umów oraz, że na spotkaniach z przełożonymi przedstawiał do rozliczenia faktycznie przepracowane godziny. Dokumenty te nie zostały jednak przedstawione w postępowaniu przed Sądem I instancji. W konsekwencji twierdzenia powoda w tym przedmiocie, zawarte w apelacji, pozostają gołosłowne i jako takie nie mogą przynieść oczekiwanego przez skarżącego rezultatu.

Brak było także podstaw do tego, aby kwestionować dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę materiału dowodowego oraz ustalenia faktyczne odnośnie kwestii związanej z uzyskaniem przez powoda prowizji za czas urlopu. W tym zakresie, Sąd Rejonowy prawidłowo określił charakter tego składnika wynagrodzenia, który był wypłacany powodowi oraz innym pracownikom pozwanej Spółki poza wynagrodzeniem zasadniczym, wskazując, że co prawda miał on charakter uznaniowy, jednakże brak jest podstaw do tego, aby traktować go w kategorii nagrody. Zasady wypłaty premii u pozwanego zostały określone już w treści samej umowy o pracę, jako premie i dodatki przyznawane uznaniowo przez Dyrektora Działu Operacyjnego. Jednocześnie jak zostało ustalone na etapie postępowania przed Sądem I instancji, na wynagrodzenie pracowników, jak i osób zatrudnionych na podstawie umowy o dzieło, czy też umowy zlecenia, składała się podstawa, uzależniona od ilości przepracowanych godzin oraz osiągniętych wyników sprzedażowych. Mając jednak na uwadze treść obowiązujących u pozwanego regulacji dotyczących zasad wynagradzania pracowników, wskazać należy, iż nie dają one podstaw do tego, aby przyjąć, że pracodawca ustalił skonkretyzowany, oparty na wymiernych wskaźnikach i obiektywnych przesłankach system premiowania. Kryteria przyznawania premii określone zostały w sposób ogólnikowy i blankietowy, a znaczna ich część była w wysokim stopniu ocenna. Na podstawie powyższych uregulowań nie można było w sposób ścisły ustalić, w jakim stopniu pracownik zrealizował warunki premiowania i jaka (kwotowo) powinna mu przysługiwać z tego tytułu premia.

Powyższą okoliczność potwierdzają zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, którzy różnie określali wskazany powyżej składnik wynagrodzenia. R. K. zeznał, że z tytułu sprzedaży usług firmy (...) miał wypłacane miesięczne premie bezpośrednio od pozwanej. S. A. z kolei zeznała, że otrzymywała prowizje w zależności od ilości sprzedaży produktu przez konsultantów, nadto że rozliczała ich godziny pracy i zliczała sprzedaże oraz że w pozwanej spółce były ustalone określone progi dotyczące wysokości premii od sprzedaży. Świadkowie zatrudnieni na stanowiskach telemarketera zgodnie twierdzili, że wysokość ich pensji była różna, w zależności od wysokości sprzedaży, przy czym różnie określali ten składnik wynagrodzenia. A. L. (1) wprost zeznała, że była jedna określona stawka za każdą umowę z klientem. Inne osoby, w tym np. K. O., także twierdziły, iż premia była obliczana w oparciu o konkretne wskaźniki takie jak wyniki sprzedaży. R. G. zeznał, że wynagrodzenie telemarketera było ściśle określone i składała się na nie stawka godzinowa i prowizja uzależniona od sprzedaży. Co istotne, taki sposób rozliczeń potwierdził także M. H., który, tak jak powód, był zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Abstrahując od powyższego, zaakcentować należy, że powód zatrudniony był w pionie sprzedażowym pozwanej Spółki. W przypadku tego rodzaju pracowników (tak na stanowiskach menedżerskich, jak i na stanowiskach sprzedażowych) w praktyce podstawowym mechanizmem premiowania jest wyznaczanie okresowo celów sprzedażowych i przyznawanie premii bądź to w postaci procentu wartości sprzedaży, bądź to kwoty uzależnionej od realizacji określonych progów wartości sprzedanego towaru, liczby sprzedanych produktów z kluczowych kategorii, pozyskania zakładanej liczby klientów itp. Z reguły w przypadku tej kategorii pracowników dominują premie o charakterze regulaminowym, gdyż największe działanie motywacyjne ma dla nich jasne i pewne przełożenie uzyskanych wyników sprzedażowych na kwotę należnej premii. W tej sytuacji, Sąd Rejonowy nie miał zatem żadnych podstaw do tego, aby uznać że premia przysługująca powodowi miała charakter uznaniowy i prawidłowo przyjął, że w skład wynagrodzenia urlopowego powoda powinna wchodzić także prowizja

od sprzedaży, jako zmienny składnik wynagrodzenia w średniej wysokości wypłaconej mu w okresie 3 miesięcy kalendarzowych, poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, zgodnie z dyspozycją art. 172 k.p.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy prawidłowo zatem uznał, iż w/w roszczenie powoda winno zostać uznane co do zasady, jednakże kwestią sporną pozostawała wysokość żądanej przez S. K. kwoty. W tym miejscu wskazać należy, że powód powinien już w pozwie wykazać swoje roszczenie, zarówno, co do zasady, jak i co do wysokości. Należy zwrócić uwagę na fakt, że w toku postępowania Sąd Rejonowy, wielokrotnie zobowiązywał powoda do wskazania sposobu wyliczenia kwoty w wysokości 2.000,00 zł, lecz w tym zakresie powód ograniczył się wyłącznie do ogólnikowych twierdzeń odnośnie tego, że kwota ta stanowiła niewypłaconą prowizję po 1.000,00 zł za każdy z dwóch miesięcy, kiedy przebywał na urlopie. Postępowanie przed Sądem Rejonowym trwało 3 lata, a zatem w tym czasie powód powinien zgromadzić potrzebną dokumentację, zwłaszcza że był do tego mobilizowany przez Sąd I instancji. Skarżący w żaden sposób nie wykazał również, aby potrzeba powołania wskazanych dowodów powstała później. Wydruki (...), dołączone do pozwu nie mogły natomiast stanowić takiego dowodu, albowiem jak trafnie wskazał Sąd Rejonowy, wynikało z nich, że powód w sierpniu 2006r. i we wrześniu 2007r. nie otrzymał żadnego wynagrodzenia, co stało w sprzeczności z jego zeznaniami. Obowiązkiem powoda było przedstawienie wszelkich dostępnych mu dowodów już na etapie postępowania przed Sądem I instancji. Powód jednak w wyniku swojego zaniechania nie podołał temu obowiązkowi. Wskazać również należy, że twierdzenia powoda w powyższym zakresie były wewnętrznie sprzeczne. Z jednej strony powód powoływał się bowiem na brak wypłaty mu tego składnika wynagrodzenia urlopowego, z drugiej zaś twierdził, że za okres 3 tygodni urlopu w czerwcu 2007r. otrzymał wynagrodzenie z prowizją, zaś z dokumentu znajdującego się na k. 26 – rozliczenia wynagrodzenia za wrzesień 2007r. wynikało, że powodowi naliczono zarówno wynagrodzenie zasadnicze w pełnej wysokości oraz wynagrodzenie za urlop w wysokości 1.052,16 zł. W kontekście zgromadzonego przed Sądem I instancji materiału dowodowego, Sąd Rejonowy trafnie zatem uznał, że powód nie udowodnił wysokości swojego roszczenia.

W postępowaniu sądowym podstawową zasadę rozkładu ciężaru dowodu w sporze określa art. 6 kodeksu cywilnego. Stanowi on, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Artykuł ten określa na kim ciąży skutki niepowodzenia procesu dowodzenia, dotyczy więc ciężaru dowodu w znaczeniu materialnoprawnym. Wynika z niego, że prawo podmiotowe strony może być skutecznie chronione jedynie wówczas, gdy jest ona w stanie udowodnić fakt, z którego wywodzi korzystne dla siebie skutki prawne. Wobec powyższego to na powodzie ciążył obowiązek wykazania, iż jego żądanie w przedmiocie zasądzenia prowizji za czas urlopu odpowiada rzeczywistej kwocie w wysokości 2.000,00 zł. Powód w żaden sposób nie wykazał jednak w jaki dokładnie sposób dokonał wyliczenia powyższej kwoty, choć mógł to uczynić choćby w oparciu o potwierdzenia wypłaty jego wynagrodzenia za miesiące poprzedzające urlop. S. K. nie sprostował powyższemu obowiązkowi procesowemu, uniemożliwiając tym samym Sądowi Rejonowemu ocenę zasadności wysokości dochodzonej pozwem kwoty.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza również, aby na skutek negatywnych działań pracodawcy, przejawiających się w zmuszaniu pracowników do pracy w godzinach nadliczbowych, u powoda doszło do pogorszenia stanu zdrowia. Przechodząc do analizy sposobu traktowania powoda przez pozwanego oraz pozostałych relacji interpersonalnych zachodzących w zakładzie pracy, należy podkreślić, że z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że w pracy panowała dobra atmosfera. Żaden ze świadków nie potwierdził, aby pracodawca zmuszał kogokolwiek, w tym powoda, do pracy w godzinach nadliczbowych. Świadek R. K. wprost stwierdził, że jeśli ktoś chciał pracować dłużej, to mógł i za pracę w nadgodzinach otrzymywał premię. Z kolei M. H., który był w takiej samej sytuacji jak powód, tj. współpracował z pozwaną spółką na podstawie umowy o pracę, zeznał, że dla niego wypracowanie narzuconego przez pracodawcę limitu sprzedaży było „proste do zrobienia” i nie pracował w godzinach nadliczbowych. W oparciu o powyższe zeznania, Sąd Rejonowy prawidłowo zatem zważył, iż nie ma podstaw do tego, aby zarzucić pracodawcy stosowanie niezgodnych z prawem działań, które mogłyby wywołać u powoda rozstrój zdrowia. Wskazać również należy, że poza swoimi zeznaniami, powód dołączył do akt sprawy jedynie kserokopię badań EKG, bez jakiegokolwiek komentarza, czy opisu lekarza. Sam powód zeznał także, że był dwukrotnie badany i nie rozpoznano u niego żadnej choroby. Ponadto powód nie przedstawił jakichkolwiek innych dowodów na okoliczność potwierdzenia istnienia ewentualnego związku pomiędzy pogorszeniem się jego stanu zdrowia, a pracą wykonywaną

na rzecz pozwanej Spółki. Wskazać również należy, że w toku postępowania przed Sądem I instancji powód nie złożył wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza, stąd też nie sposób czynić jakichkolwiek zarzutów z tego powodu Sądowi Rejonowemu, że nie uwzględnił on przedłożonej przez niego dokumentacji medycznej, która nie potwierdziła występowania jakichkolwiek schorzeń, a tym bardziej takich, które byłyby związane z pracą.

Mając zatem na uwadze całokształt zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, w tym załączonej przez powoda dokumentacji medycznej, w ocenie Sądu Okręgowego, brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że zostały spełnione przesłanki odpowiedzialności pozwanego pracodawcy za rozstrój zdrowia powoda, określone w art. 415 k.c. Powód nie wykazał, że był ofiarą działań mobbingowych oraz, że istnieje związek przyczynowy pomiędzy działaniami pracodawcy i warunkami pracy, a zaistniałym u niego rozstrojem zdrowia. Sąd nie dopatrzył się po stronie pracodawcy żadnych działań tego rodzaju. Jednocześnie brak było podstaw do uznania, że wobec powoda miały miejsce działania lub zachowania polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, które wywoływałyby u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodowały lub miały na celu poniżenie lub ośmieszenie, czy też izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Zły stan zdrowia powoda, na który wskazywał on w toku postępowania, może wywoływać u niego poczucie pokrzywdzenia, to jednak nie został on spowodowany negatywnymi działaniami pracodawcy. Zestawienie prezentowanej przez powoda argumentacji i postawy w toku procesu z zebranych w sprawie materiałem dowodowym nie pozwala, zdaniem Sądu Okręgowego, na stwierdzenie, że był on traktowany przez pracodawcę w sposób gorszy aniżeli inni pracownicy.

Przesłuchani w sprawie świadkowie byli zgodni, co do tego, że S. K. był traktowany przez pracodawcę tak samo jak inni pracownicy, na takich samych zasadach, co wskazuje na to, że jego przeświadczenie dotyczące gorszego traktowania wynikało wyłącznie z subiektywnych odczuć. Taka ocena w tym postępowaniu wynika nie tylko z zeznań poświadczonych powoda – R. K. i R. G., ale także jego współpracowników - R. K. i M. H.. Brak jest również do podstaw do przyjęcia, aby pozwany pracodawca uniemożliwiał powodowi rozwój zawodowy i podnoszenie kwalifikacji, a także by powód poniósł z tego tytułu jakąś szkodę. Z zeznań świadka R. K. wynika, że istniała możliwość awansu ze stanowiska telemarketera na stanowisko koordynatora. Także świadek S. A., zanim zaczęła pracować jako koordynator, zajmowała stanowisko telemarketera. Powód natomiast nie zwracał się do pracodawcy formalnie o zmianę stanowiska pracy, a nawet, gdyby wystąpił, to pracodawca takim wnioskiem nie byłby związany. Pracodawca bowiem, po pierwsze, nie ma obowiązku awansowania pracownika, po drugie, w tej kwestii nie powinien kierować się przesłankami subiektywnymi, czy też jedynie faktem dotychczasowej długiej współpracy. Wręcz przeciwnie, pracodawca ma prawo zastąpienia pracownika na danym stanowisku innym pracownikiem o wyższych umiejętnościach, nawet jeśli pracownik zastępowany prezentuje wysoki poziom wykonawstwa i był do tej pory pozytywnie oceniany. Pracodawca może dokonywać także porównań umiejętności pracowników pod kątem ich przyszłego wpływu na standard pracy – w przedmiotowej sprawie na poziom wykonawstwa, co miało niewątpliwie wpływ na płynące z tego korzyści dla pracodawcy w zakresie osiągnięć sprzedażowych. Jednocześnie z uwagi na fakt, że powód nigdy nie wnosił o przeniesienie go na inne stanowisko pracy, brak jest podstaw do twierdzenia, że pracodawca utrudniał mu rozwój zawodowy. Skoro sam powód nie był zainteresowany możliwością ewentualnego awansu, jaki miał miejsce w przypadku jego kolegów i koleżanek z pracy, to zasadna w tym zakresie była ocena i ustalenia Sądu I instancji.

Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał również, iż szkodą w majątku powoda nie mogły być wydatki poniesione na treningi taekwondo i studia, albowiem nie pozostawały one w związku z pracą. Zgoda pracodawcy na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika nie jest równoznaczna z pokryciem przez niego kosztów kształcenia, czy też innych kosztów, związanych z realizacją planów edukacyjnych oraz zainteresowań. Z tych też względów twierdzenia apelacji w tym przedmiocie nie mogą prowadzić do zmiany wydanego w sprawie rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował przepisy dotyczące przedawnienia roszczeń. Dokonał ich prawidłowej interpretacji i zestawiał z datami, w których powód formułował roszczenia. Na tej podstawie wywiódł prawidłowe wnioski.

Zgodnie z treścią art. 442¹ § 1 k.c., roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym ulega przedawnieniu z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i osobie obowiązanej

do jej naprawienia. Wskazać również należy, że Sąd nie uwzględnia zarzutu przedawnienia z urzędu, a jedynie na zarzut podniesiony przez stronę (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000r., III ZP 13/00). W niniejszej sprawie zarzut przedawnienia został podniesiony już w odpowiedzi na pozew. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że roszczenia powoda dochodzone w pkt. 5 i 6 pozwu uległy przedawnieniu, albowiem powód zgłosił je dopiero na rozprawie w dniu 04 lipca 2013r. Z kolei pozostałe roszczenia odszkodowawcze, jako zgłoszone już w pozwie, nie uległy przedawnieniu, bowiem bieg 3-letniego terminu, liczonego od rozwiązania umowy o pracę, czyli od kiedy powód z całą pewnością wiedział o istnieniu szkody, uległ przerwaniu na skutek wniesienia w dniu 21 czerwca 2010r. pozwu. Z treści apelacji wynika, że powód nie kwestionował faktu, iż jego roszczenia uległy częściowemu przedawnieniu. W tym względzie wskazywał jedynie, iż pierwszy pozew wniósł w dniu 4 września 2009r. jednak został mu on zwrócony z uwagi na fakt posiadania braków formalnych w postaci nieuiszczenia opłaty sądowej. Powyższa okoliczność nie może mieć jednak znaczenia dla zasadności podniesionego przez pozwanego zarzutu przedawnienia, albowiem wskazać należy, że na mocy art. 130 § 2 k.p.c. pismo zwrócone nie wywołuje żadnych skutków, jakie ustawa wiąże z wniesieniem pisma procesowego do sądu. Analizując powyższą kwestię, Sąd Okręgowy miał również na uwadze, że brak jest podstaw do przyjęcia, aby skorzystanie przez pozwanego z zarzutu przedawnienia było z jego strony nadużyciem prawa. W okolicznościach niniejszej sprawy nie sposób bowiem przyjąć, że do przedawnienia opisanych powyżej roszczeń doszło z przyczyn leżących po stronie pozwanej, czy też na skutek celowego działania pozwanego. Jednocześnie Sąd Okręgowy pragnie podkreślić, że oddalając roszczenie z powodu przedawnienia, Sąd nie dokonuje jego merytorycznej oceny. Jeżeli zatem w konkretnej sprawie, nastąpiło przedawnienie określonego rodzaju roszczeń, to z tej przyczyny sąd żądanie oddala, bez pochylenia się nad jego zasadnością. Sąd Rejonowy jednak dokonał oceny merytorycznej tych roszczeń, które uznał za przedawnione. Sąd II instancji podzielił tę ocenę merytoryczną, o czym była mowa, a także ocenę, co do przedawnienia, które tym bardziej, a może przede wszystkim czyniło część żądań niemożliwymi do uwzględnienia.

Reasumując, Sąd Okręgowy wyraża pogląd, że zapadły w sprawie wyrok Sądu Rejonowego nie poddaje się krytyce zaprezentowanej w apelacji, a argumenty skarżącego w żaden sposób nie zmieniają oceny tego rozstrzygnięcia, jako odpowiadającego prawu.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Okręgowy na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną, o czym orzekł w pkt 1 sentencji wyroku.

W oparciu o treść art. 102 k.p.c., w pkt 2 sentencji wyroku, Sąd Okręgowy odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą. Zgodnie z treścią tego przepisu w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W tym względzie, Sąd Okręgowy miał na uwadze zarówno złą sytuację materialną powoda, jak również okoliczność, że powód mógł być subiektywnie przekonany o słuszności swoich żądań, które jednak częściowo na skutek upływu terminu przedawnienia nie mogły być przez niego dochodzone na drodze sądowej. Te okoliczności stanowią – zdaniem Sądu Okręgowego – szczególnie uzasadniony wypadek pozwalający na nieobciążanie powoda kosztami zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska