

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 sierpnia 2022 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Jarząbek

Protokolant: st. sekr. sąd. Dominika Kołpa

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 lipca 2022 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. W.

przeciwko G. P.

o wynagrodzenie i sprostowanie świadectwa pracy

po rozpoznaniu skargi o wznowienie postępowania w sprawie oznaczonej sygn. akt VII Pa 19/18

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 marca 2018r. sygn. akt VI P 371/15

I. uwzględniając skargę o wznowienie postępowania zmienia wyrok Sądu Okręgowego Warszawa -Praga w Warszawie z dnia 6 marca 2018r. sygn. akt VII Pa 19/18 w ten sposób, że po rozpoznaniu apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 31 października 2017r. sygn. akt VI P 371/15 zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

1. zasądza od G. P. na rzecz A. W. kwotę 2.060 (dwa tysiące sześćdziesiąt) zł tytułem wynagrodzenia za pracę za styczeń 2015r. z ustawowymi odsetkami za zwłokę od dnia 12 sierpnia 2015r. do dnia zapłaty i oddala powództwo w pozostałym zakresie,

2. zasądza od A. W. na rzecz G. P. kwotę 2.355 (dwa tysiące trzysta pięćdziesiąt pięć) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem I instancji i kwotę 1.147,50 (jeden tysiąc sto czterdzieści siedem 50/100) zł tytułem zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym,

II. oddala skargę o wznowienie postępowania w pozostałym zakresie,

III. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego w sprawie o wznowienie postępowania.

Sędzia Małgorzata Jarząbek

Sygn. akt VII Pa 17/20

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 31 października 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych sygn. akt VI P 371/15, orzekając w sprawie z powództwa A. W. przeciwko G. P. o sprostowanie świadectwa pracy, wynagrodzenie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w pkt 1 oddalił

powództwo, w pkt 2 zasądził od powoda A. W. na rzecz pozwanego G. P. kwotę 3.660 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń i rozważań:

Powód A. W. był zatrudniony u pozwanego G. P., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) G. P. w W., od dnia 1 października 2012 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony jednego roku. W umowie o pracę wskazano jako wynagrodzenie powoda kwotę 2.060,00 zł brutto. Po upływie rocznego okresu obowiązywania owej umowy strony nie podpisały nowej umowy o pracę, powód jednak kontynuował swe zatrudnienie. Pomiędzy stronami została więc nawiązana ustna umowa o pracę, strony kontynuowały stosunek pracy nawiązany umową pisemną, bez zmiany warunków tej umowy, w tym wysokości wynagrodzenia. W dniu 30 stycznia 2015 roku powód odebrał PIT-11 za 2014 rok.

Powód otrzymał wynagrodzenie za pracę za miesiące maj i czerwiec 2015 roku przelewem z dnia 26 czerwca 2015 roku. Wynagrodzenie to wynosiło po 1.501,59 zł netto za miesiąc (czyli po 2.060,00 zł brutto za miesiąc). Powód podpisał również listę płac za styczeń 2015 roku z zaznaczonym wynagrodzeniem w wysokości 1.501,59 zł netto. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.059,68 zł brutto.

Powód zajmował u pozwanego stanowisko handlowiec – serwisant. Do obowiązków powoda należało: obsługa klientów firmy, pozyskiwanie nowych klientów, przygotowywanie ofert handlowych, wyjazdy służbowe ze sprzętem według wskazań klienta, opieka nad powierzonym sprzętem specjalistycznym w czasie wyjazdów służbowych do klienta, praca zarówno w siedzibie firmy jak i w miejscu wskazanym przez klienta firmy. Powód wyjeżdżał służbowo, jego wyjazdy kumulowały się jesienią. Powód na wyjazdach służbowych prezentował sprzęt, którym jego pracodawca handlował, był on odpowiedzialny za instalację tego sprzętu na takich pokazach. Nierzadko sprzęt ten powód zabierał ze sobą do domu, aby z rana następnego dnia móc z nim wyjechać w podróż służbową. Na jednym z wyjazdów służbowych podczas prezentacji produktów firmy (...) w R. powód został upomniany za swoje zachowanie względem przebywających tam licealistek. Na zachowanie powoda zwrócił uwagę przedstawiciel firmy (...), który następnie przekazał tę informację pozwanemu. Po tym wyjeździe powód został przesunięty głównie do prac biurowych, mało wyjeżdżał. Powód był również odpowiedzialny za sklep internetowy pozwanego oraz za aktywność na portalu społecznościowym.

Po jednej z prezentacji przygotowywanej w W. przez firmę pozwanego pozwany przeprowadził z powodem rozmowę na temat rozwiązania stosunku pracy, było to spowodowane zachowaniem powoda, który odciągnął jednego z pracowników pozwanego od rozmowy z klientem. Powód i pozwany uzgodnili, że umowa o pracę zostanie rozwiązana za porozumieniem stron. Jeden z pracowników pozwanego E. N. wyszukał w Internecie wzór oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, po czym spytał się, czy taki wzór odpowiada powodowi. Po uzyskaniu akceptacji powoda wzór został wydrukowany i powód podpisał dnia 22 czerwca 2015 roku oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Zgodnie z tym porozumieniem stosunek pracy pomiędzy stronami ustał z dniem 30 czerwca 2015 roku.

Pracownicy pozwanego odbierali dni wolne za przepracowane nadgodziny związane z podróżami służbowymi. Każdy pracownik indywidualnie uszczegóławiał zasady odbioru nadgodzin z pozwanym, jednak ogólną praktyką był odbiór dni wolnych. Pracownicy mieli również terminowo wypłacane wynagrodzenie za pracę.

Powód odbierał nadgodziny poprzez odbiór godzin wolnych, często powód odbierając te nadgodziny przychodził później do pracy. Wszystkie nadgodziny powoda zostały rozliczone.

Powód w 2015 roku wykorzystywał zaległy urlop za 2014 rok – wykorzystał on łącznie 8 dni urlopu (19 marca 2015 roku i w dniach 23 – 30 czerwca 2015 roku). Powodowi został wypłacony także ekwiwalent za niewykorzystany w 2015 roku urlop wypoczynkowy – ekwiwalent ten był przelewany dwoma przelewami z dnia 9 lipca 2015 roku i z dnia 2 listopada 2015 roku.

W dniu 7 sierpnia 2015 roku powodowi zostało wydane świadectwo pracy, w którym pracodawca wskazał jako jego okres zatrudnienia okres od 1 października 2012 roku do 30 czerwca 2015 roku. W pkt 2 świadectwa pracy wpisano, że w okresie zatrudnienia powód wykonywał pracę „handlowiec – serwisant”, zaś w pkt 3a wpisano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na mocy porozumienia stron. Z kolei w pkt 4.1 świadectwa pracy wpisano, że powód w okresie zatrudnienia wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 80 godzin.

Powód skierował do pracodawcy dnia 13 sierpnia 2015 roku wniosek o sprostowanie owego świadectwa pracy poprzez zmianę informacji na temat wymiaru czasu pracy, dopisanie innych pełnionych przez niego funkcji oraz wskazanie, że w roku 2015 nie wykorzystał on żadnego dnia urlopu przysługującego w tym roku.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody z: CEIDG pozwanego z k. 26, umowy o pracę z k. 8 i k. 40, potwierdzenia odbioru PIT-11 z k. 40, listy płac za styczeń 2015 roku z k. 103 – 104, przelewu z dnia 26.06.2015r. z k. 28 i k. 105, zaświadczenia o zarobkach z k. 39, pism z (...) do pozwanego z k. 79 – 80, porozumienia stron z k. 9 i k. 40, wniosków urlopowych powoda z k. 40, przelewu z dnia 02.11.2015r. z k. 38, przelewu z dnia 09.07.2015r. z k. 27, świadectwa pracy z k. 5 – 6 i k. 40, wniosku o sprostowanie świadectwa pracy z k. 4 oraz potwierdzenia nadania z k. 7. Sąd miał na uwadze, że co do większości z powołanych wyżej dowodów strony nie kwestionowały ich wiarygodności. Kwestionowane przez stronę powodową dowody z zaświadczenia o zarobkach z k. 39 oraz listy płac za styczeń 2015 roku z k. 103 – 104 nie zostały skutecznie podważone w zakresie swej wiarygodności przez powoda, a ich wiarygodność znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadków i pozwanego. Co do zaś porozumienia stron z k. 9 i k. 40 powód nie kwestionował, że podpisał to porozumienie, twierdził zaś, że nie wiedział co podpisuje. Sąd jednak uznał, w oparciu o pozostały materiał dowodowy, w szczególności zeznania świadków, że powód miał jednak wiedzę i świadomość co do treści podpisywanego porozumienia.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka A. K., świadka M. M. i świadka E. N., wzajemnie się one bowiem potwierdzają, znajdują też potwierdzenie w dokumentach złożonych w toku postępowania do akt sprawy. Sąd miał na uwadze jednocześnie, że z zeznań świadków M. M. i E. N. wynika, że to nie sam powód sporządził oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, ale takie porozumienie zostało wyszukane w Internecie przez E. N. na życzenie samego pozwanego. Jednocześnie świadkowie ci potwierdzili, że powód i pozwany uzgodnili między sobą rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, z zeznań świadków nie wynika również, aby powód miał nie być świadomy tego, co podpisuje. Sąd Rejonowy miał również na uwadze, że świadkowie ci, jakkolwiek wskazują, że w przypadku kwestii nadgodzin to każdy pracownik sam ustalał zasady ich odbioru z pracodawcą, to jednak twierdzą też, że ogólną praktyką był odbiór dni wolnych za nadgodziny. Również z zeznań tych świadków wynika, że pozwany regularnie rozliczał się z nadgodzin i wynagrodzenia za pracę, szczególnie istotne w tym zakresie są zeznania świadka A. K., który nie jest już pracownikiem pozwanego. Świadek ten wskazał, że otrzymywał pełne wynagrodzenie, pracodawca rozliczył się z nim także w całości w zakresie nadgodzin. Fakt więc, iż wobec innych pracowników pozwany rozliczył się ze wszystkiego podważa wiarygodność zeznań powoda, który twierdzi, że pozwany nie wypłacał mu pełnego wynagrodzenia oraz nie rozliczył się z nim z nadgodzin. Jak bowiem widać z zeznań wskazanych wyżej świadków pozwany nie miał żadnych problemów finansowych w tym czasie, które mogłyby ewentualnie uzasadniać niepełne rozliczanie się z pracownikami.

Sąd Rejonowy nie uznał za wiarygodne kart pracy powoda z k. 40 i k. 111 – 114 akt sprawy, z kart tych wynika bowiem, jakoby powód codziennie pracował równie 8 godzin, gdy tymczasem z zeznań świadków wynika wprost, że zdarzały się nadgodziny, związane chociażby z wyjazdami służbowymi powoda. Jednocześnie jednak Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim wskazuje, że pracodawca nie rozliczył się z nim z tytułu nadgodzin, Sąd I instancji nie uznał również za wiarygodne w zakresie ilości rozliczonych godzin nadliczbowych zestawień powoda z k. 56 – 57 i k. 13 akt VI P 371/16. Sąd bowiem ustalił, że u pozwanego pracodawcy wszelkie nadgodziny, w tym także te wynikające z podróży służbowych, były odbierane w formie dnia wolnego (jak to wynika z analizy zeznań wskazanych wyżej świadków A. K., M. M., E. N.). Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania pozwanego w zakresie, w jakim pozwany twierdzi, że powód przychodził później do pracy i odbierał godziny wolne, a co za tym idzie wszelkie nadgodziny zostały z powodem rozliczone.

Sąd Rejonowy wskazał, iż miał na uwadze również że powód nie wskazał w toku postępowania wiadomości mailowych mających potwierdzać brak rozliczenia nadgodzin, pomimo powoływania się na taki środek dowodowy w pismach procesowych. Bez prawidłowego sprecyzowania wniosku o udostępnienie tych maili, niemożliwym było skuteczne wezwanie do ich przedłożenia.

Sąd Rejonowy nie uznał również wiarygodności dokumentów w postaci wezwań do zapłaty z k. 61 i k. 12 akt VI P 371/16, Sąd miał bowiem na uwadze, że owe wezwania, mimo że podpisane tą samą datą, to jednak opiewają na różne kwoty, co wskazuje, że były one sporządzane w toku postępowania przez powoda, na poparcie jego aktualnych wyliczeń co do należności z tytułu godzin nadliczbowych. Również i ten fakt pośrednio przemawia przeciwko wiarygodności powoda co do nierozliczenia się z nim pozwanego w zakresie godzin nadliczbowych.

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom powoda również w zakresie, w jakim twierdzi on, że po upływie okresu na jaki opiewała pisemna umowa o pracę ustalił z pozwanym wyższą pensję w kwocie 2.000,00 zł netto, nie znajduje to bowiem potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, w szczególności jak wskazał Sąd Rejonowy przeczy temu podpis powoda na liście płac za styczeń 2015 roku, gdzie wskazana jest kwota 1.501,59 zł netto. Powód w toku postępowania nie zdołał, zdaniem Sądu Rejonowego, skutecznie zakwestionować swego podpisu na tej liście płac. Sąd I instancji miał na uwadze, że powód nie przedstawił też swojego PIT-11 za rok 2014, który odebrał zgodnie z oświadczeniem z k. 40 akt sprawy 30 stycznia 2015 roku. Gdyby powód faktycznie zarabiał więcej powinno to znaleźć odzwierciedlenie w tym dokumencie, fakt jego nieprzedłożenia zaś osłabia argumentację powoda i w konfrontacji z innymi środkami dowodowymi każe odmówić mu w tym zakresie wiarygodności. Stąd też w zakresie wynagrodzenia powoda Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zaświadczenie o zarobkach z k. 39, które wskazuje na kwotę 2.060,00 zł brutto jako wypłacaną powodowi od lipca 2014 roku do maja 2015 roku, co odpowiada kwocie 1.501,59 zł netto. Również zeznania powoda w zakresie, w jakim twierdzi on, że nie był świadomy, że podpisuje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron nie zasługują, zdaniem Sądu Rejonowego, na wiarę, powód bowiem był świadomy tego, że pozwany chce zakończyć z nim współpracę, niewątpliwie więc musiał przeczytać oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, które jest jasne i klarowne w swej treści, zawiera również przejrzyste wskazanie dnia, w którym stosunek pracy ma się zakończyć. Również świadek E. N. wskazał, że wyszukiwał on wzór oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron w obecności powoda, a ponadto spytał się on powoda, czy znaleziony wzór odpowiada powodowi, a po akceptacji powoda przedstawił mu wydrukowane oświadczenie, które powód podpisał. Powód nie zdołał więc w żaden sposób uzasadnić, z jakiego to powodu miałyby nie być świadomym tego, co podpisuje, stąd też takie tłumaczenia powoda nie zasługują na wiarę.

Odnośnie zeznań świadka K. P. Sąd Rejonowy nie uznał ich za wiarygodne w zakresie, w jakim z zeznań świadka wynika, że powód rozliczał się premiovio z pozwanym, gdyż nie znajduje to potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Jednocześnie Sąd Rejonowy uznał zeznania świadka K. P. oraz zeznania świadka I. W. za wiarygodne w zakresie, w jakim świadkowie ci twierdzą, że powód często wyjeżdżał służbowo. Jednak z całego zgromadzonego przez Sąd materiału dowodowego wynika, że pomimo wielu takich podróży, to jednak wszystkie nadgodziny powoda wynikające z tych podróży zostały rozliczone z pozwanym – powód odbierał bowiem dni i godziny wolne za owe nadgodziny.

Sąd I instancji nie oparł się na rozliczeniach z kasy z k. 106 – 110, są one bowiem na tyle niejasne, głównie ze względu na niewytłumaczone przez strony odręczne zapiski, że nie sposób na ich podstawie dokonać ustaleń co do pobieranego przez powoda wynagrodzenia.

Przechodząc do rozważań nad zasadnością powództwa Sąd I instancji wskazał, że przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są roszczenia powoda o sprostowanie świadectwa pracy, zasądzenie wynagrodzenia za pracę, oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z

żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W niniejszej sprawie powód otrzymał świadectwo pracy od pozwanego dnia 7 sierpnia 2015 roku, zaś wniosek o jego sprostowanie wniósł on dnia 13 sierpnia 2015 roku, a więc mieszcząc się w terminie wskazanym w Kodeksie pracy. Powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy w czterech konkretnych punktach, a mianowicie:

- poprzez zaznaczenie, że umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę,
- poprzez wskazanie, że czas pracy był w okresie od 2012-10-01 do 2015-07-31,
- poprzez dopisanie w zakresie wykonywanej pracy innych pełnionych funkcji – kierowca, informatyk oraz promotor marki oraz
- poprzez wskazanie, że urlop z roku 2015 nie został wykorzystany.

Odnośnie sposobu ustania stosunku pracy Sąd Rejonowy w toku postępowania ustalił, że powód podpisał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Powód nie uchylił się od skutków oświadczenia woli wskazując na jakikolwiek błąd, przymus, czy groźbę, pod wpływem których pozostawał podpisując to oświadczenie, Sąd nie dał też powodowi wiary w zakresie, w jakim twierdzi on, że nie był świadomy tego, co podpisuje. Wobec powyższego brak jest jakichkolwiek przesłanek przemawiających za uznaniem, że stosunek pracy w rzeczywistości ustał w jakikolwiek inny sposób niż w trybie porozumienia stron. Tym samym odpowiedni zapis z pkt 3a świadectwa pracy odebranego przez powoda jest zgodny z prawdą, a roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie jest niezasadne.

Sąd I instancji uznał, że niezasadne jest roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie jego okresu zatrudnienia. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że powód swoje stanowisko w zakresie dłuższego okresu zatrudnienia opierał na uznaniu, że w rzeczywistości stosunek pracy uległ rozwiązaniu nie w trybie porozumienia stron, ale w trybie wypowiedzenia umowy o pracę. Jak już jednak wyżej wskazano brak jest jakichkolwiek argumentów przemawiających za zakwestionowaniem rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron, a co za tym idzie jako datę końcową stosunku pracy należy uznać datę wskazaną w tym porozumieniu, a więc datę uwidocznioną również na kwestionowanym w tym zakresie przez powoda świadectwie pracy.

Powód wnosił również o dopisanie w treści świadectwa pracy innych pełnionych przez niego funkcji, a to kierowca, informatyk oraz promotor marki. Sąd Rejonowy jednak zauważył, że wykonywanie pracy na stanowisku handlowiec – serwisant prowadząc samochód służbowy, którym taki serwisant musi dojechać do klienta, nie powoduje uznania, że pracownik pracuje w charakterze kierowcy. Stanowisko handlowca-serwisanta zawiera również w sobie obowiązki informatyka, ponieważ serwisant musi wiedzieć co zrobić z danym sprzętem, więc jakaś wiedza informatyczna jest niezbędna na tym stanowisku. Takie stanowisko pracy handlowca – serwisanta wiąże się również z tym, że należy promować produkty firmy, z którą ma się podpisany kontrakt i je reklamować – wszystkie więc powyższe czynności wskazane przez powoda mieszczą się w zakresie jego stanowiska pracy handlowiec – serwisant. Brak jest zatem podstaw do uznania, że pełnił on osobną funkcję kierowcy, informatyka czy promotora marki. Ponadto Sąd Rejonowy zauważył, że w treści umowy o pracę wskazano odrębnie podstawowe obowiązki powoda związane z zajmowanym przez niego stanowiskiem handlowiec – serwisant. Wśród tych obowiązków strony wymieniły takie czynności jak: obsługa klientów firmy, pozyskiwanie nowych klientów, przygotowywanie ofert handlowych, wyjazdy służbowe ze sprzętem według wskazań klienta, opieka nad powierzonym sprzętem specjalistycznym w czasie wyjazdów służbowych do klienta, praca zarówno w siedzibie firmy jak i w miejscu wskazanym przez klienta firmy. Jak więc widać wszystkie czynności, które powód identyfikował jako związane z innym stanowiskiem niż on zajmował w rzeczywistości były częścią składową obowiązków przypisanych do jego stanowiska pracy. Reasumując więc powyższe Sąd uznał, że nie ma podstaw do sprostowania świadectwa pracy w tym zakresie, prawidłowo bowiem zostało wskazane stanowisko zajmowane przez powoda.

Wreszcie w zakresie wskazania, że urlop z roku 2015 nie został wykorzystany Sąd Rejonowy zauważył, że zgodnie z §1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz

sposobu i trybu jego wydawania i prostowania z dnia 15 maja 1996 roku (Dz. U. z 1996 roku, Nr 60, poz. 282, ze zm.), które to rozporządzenie obowiązywało w chwili wystawiania powodowi świadectwa pracy przez pozwanego, w świadectwie pracy zamieszcza się informację dotyczącą urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Nie zostało sprecyzowane, że chodzi o urlop z puli urlopowej na rok, w którym dochodzi do zakończenia stosunku pracy. Wobec tego za zgodne z prawem należy uznać wpisanie w treści świadectwa pracy, iż powód wykorzystał 80 godzin urlopu, był to bowiem co prawda urlop zaległy z roku 2014, ale jednocześnie był on wykorzystany dopiero w roku 2015, a więc w roku, w którym doszło do zakończenia stosunku pracy. Takie wskazanie jest więc zgodne z prawem, a roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie nie zasługuje na uwzględnienie. Wobec powyższego powództwo w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy jako niezasadne podlega w całości oddaleniu.

Co do roszczeń powoda o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę, Sąd Rejonowy wskazał, że powód swą argumentację opierał na fakcie otrzymywania od pozwanego wynagrodzenia w zaniżonej wysokości – według powoda bowiem powinien on otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 2.000,00 zł netto, a otrzymywał 2.060,00 zł brutto, czyli 1.501,59 zł netto. Fakt otrzymywania przez powoda wynagrodzenia w kwocie 2.060,00 zł brutto wynika zarówno z listy płac za styczeń 2015 roku jak i z przelewu wynagrodzenia za maj i czerwiec 2015 roku. Co do pozostałych zaś miesięcy Sąd Rejonowy ustalił, że powód otrzymywał wynagrodzenie do ręki w gotówce. Skoro zaś w styczniu, maju i czerwcu 2015 roku powód otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 2.060,00 zł brutto, to również należy uznać, że i w pozostałych miesiącach 2015 roku otrzymywał wynagrodzenie w takiej wysokości. Wobec tego nie znajduje uzasadnienia twierdzenie powoda, jakoby po upływie okresu, na jaki zawarł umowę o pracę, miał ustnie ustalić z pozwanym podwyżkę swego wynagrodzenia. Sąd miał na uwadze, że powód nie wykazał, że faktycznie doszło do takiej zmiany warunków umowy w zakresie wynagrodzenia za pracę. To na powodzie ciąży ciężar udowodnienia, że faktycznie doszło do zawarcia umowy z wyższym wynagrodzeniem, powinien on przedstawić konkretne dowody na tę okoliczność. Tymczasem brak jest takich dowodów, nie przedstawił on chociażby PIT-11 za 2014 rok. Nie można bowiem zapominać, że powód miał rzekomo mieć już wyższą pensję w wyniku rozmów prowadzonych w samochodzie z pozwanym już 23 listopada 2013 roku. Oznacza to, że powód powinien wskazać na PIT za 2014 rok, kiedy to przez cały 2014 rok powinien w tym PIT wskazać zarobki w kwocie odpowiednio wyższej. Powód jednak nie złożył takiego dokumentu. Jednocześnie Sąd Rejonowy ustalił, że powód za cały okres od stycznia 2015 roku do czerwca 2015 roku otrzymał wynagrodzenie za pracę w pełnej wysokości – czyli w wysokości 2.060,00 zł brutto. Tym samym roszczenie powoda o wypłatę na jego rzecz wynagrodzenia za pracę jest niezasadne, a jego powództwo w tym zakresie podlega oddaleniu.

Co do roszczenia o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd I instancji wskazał, że miał na uwadze iż w toku sprawy pozwany przedstawił ewidencję czasu pracy, która jednak nie została uznana za wiarygodną, wobec czego uznać należy, że brak jest ewidencji potwierdzającej rzeczywisty czas pracy powoda. Jednak brak takiej ewidencji nie może sam przez się stanowić dowodu na potwierdzenie godzin wskazanych przez powoda. Powód powinien na potwierdzenie przepracowanych nadgodzin złożyć stosowne wnioski dowodowe i wykazać te okoliczności za ich pośrednictwem w postępowaniu dowodowym. W toku postępowania powód wnosił o nadesłanie maili, w których rzekomo miał informować pozwanego o ilości godzin nadliczbowych, powód jednak nie zdołał sprecyzować o jakie konkretnie maile mu chodzi, czy też o maile z jakiego konkretnie okresu, co budzi wątpliwości Sądu, bowiem jednocześnie powód zdołał precyzyjnie z dokładnością co do dnia i ilości godzin wskazać swe godziny pracy w zestawieniu z k. 56 akt sprawy. Jednocześnie z zeznań szeregu świadków wynika, że pozwany rozliczał wszelkie godziny nadliczbowe oddając w zamian dni wolne, sam pozwany także przyznał, że powód odebrał wszelkie nadgodziny. Sąd Rejonowy ustalił, że faktycznie wszystkie nadgodziny zostały przez powoda odebrane w formie godzin wolnych od pracy, co oznacza, że nie zachowuje on już prawa do wynagrodzenia za pracę w owych nadgodzinach. Tym samym roszczenie powoda również i w tym zakresie jest niezasadne i podlega oddaleniu.

W kwestii kosztów postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podst. art. 98 k.p.c. i regulacji z §12 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28 września 2002 roku (Dz. U. z 2013r.,

poz. 461, ze zm.) oraz §9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 roku (Dz. U. z 2015r., poz. 1800, ze zm.). Koszty zastępstwa procesowego w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy wyniosą więc 60,00 zł (§12 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 roku), zaś koszty zastępstwa procesowego w zakresie pozostałych roszczeń wyniosą 3.600,00 zł (§9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia z dnia 22 października 2015 roku).

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł powód zaskarżając powyższy wyrok w całości. Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie po rozpoznaniu apelacji wyrokiem z dnia 6 marca 2018r. sygn. akt VII Pa 19/18 oddalił apelację powoda.

W uzasadnieniu swojego stanowiska Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, iż strony ustaliły sposób rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Okoliczność, iż inicjatywa rozstania się wyszła od pracodawcy nie oznacza, iż doszło do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Jak wynika z ustalonego przez Sąd I instancji stanu faktycznego, do pracy powoda, a w szczególności do jego zachowania podczas spotkań z kontrahentami pozwanego były zgłaszane zastrzeżenia. Po kolejnym niewłaściwym zachowaniu powoda pracodawca podjął decyzję o rozstaniu się nim. Tym niemniej strony wspólnie ustaliły, iż rozstanie nastąpi za porozumień stron. Za powyższym przemawia zarówno treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, a także okoliczności w jakich doszło do jego podpisania. Spójne okoliczności rozwiązania umowy o pracę przedstawili świadkowie M. M. i E. N., który potwierdził, iż na prośbę powoda wyszukał w Internecie wzór rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, który został podpisany przez powoda po zapoznaniu się z jego treścią. Przy czym istotne jest, iż w trakcie wyszukiwania odpowiedniego druku w Internecie nie było przy tym pozwanego. Trudno też przyjąć, iż podpis powoda miał charakter pokwitowania, gdyby tak było, należałoby się spodziewać od powoda stosownej adnotacji tj. „odebrałem w dniu”, „zapoznałem się w dniu”. Nie są słuszne zarzuty powoda, iż wbrew temu co wskazał Sąd I instancji dokument porozumienia nie jest „jasny i klarowny w swej treści, zawiera przejrzyste wskazanie dnia, w którym stosunek pracy ma się zakończyć”. Świadek E. N. potwierdził, iż powód zapoznał się z treścią porozumienia i je podpisał. Stąd też Sąd Rejonowy zasadnie uznał, iż powód nie zdołał w żaden sposób uzasadnić, z jakiego powodu miały nie być świadomy tego co podpisuje. Wskazać również należy, że we wniosku skierowanym do pracodawcy z dnia 12 sierpnia 2015 r. powód nie wnosił o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie sposobu rozwiązania umowy o pracę a jedynie zmianę informacji zawartej w pkt 1 dot. wymiaru czasu pracy – zgodnie z miesięcznym okresem wypowiedzenia. Zatem należy uznać, iż koncepcja kwestionowania przez powoda sposobu rozwiązania umowy o pracę pojawiła się dopiero na potrzeby niniejszego procesu, kiedy to powód zorientował się, iż umowa o pracę została rozwiązana z dniem 30 czerwca 2015 r., jak wskazano oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron i że data ta nie stanowi daty od której należy liczyć okres wypowiedzenia umowy o pracę.

Również w zakresie dotyczącym łączącej strony umowy o pracę i jej warunków Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy ustalił, iż między stronami był kontynuowany stosunek pracy na podstawie ustnej umowy bez zmian jej warunków płacowych. Zarówno z listy płac jak i z przelewów wynika, iż powód otrzymywał pensję w dotychczasowej wysokości. Słusznie Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż powód nie przedłożył na potwierdzenie swoich twierdzeń żadnych dowodów, w szczególności PIT-11 za rok 2014, z którego mogło wynikać zwiększone wynagrodzenie, albowiem jak wskazywał powód już od lipca 2014 r. otrzymywał wyższe wynagrodzenie. Tym niemniej powód nie uczynił tego, pomimo, iż to nim spoczywał ciężar tego dowodu. Zgodnie bowiem z treścią art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Brak wykazania powyższych okoliczności obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar tego dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyręczenia stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków, w sytuacji gdy pozostają one w tym zakresie bierne. Zgodnie z podstawową w procesie cywilnym zasadą kontradiktoryjności, mając na uwadze treść art. 3 k.p.c. i art. 232 k.p.c. to strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik.

Sąd II instancji ocenił, że chybiony jest także zarzut powoda naruszenia przepisów postępowania - art. 233 k.p.c. - poprzez dowolną a nie swobodną ocenę dowodów, mającego wpływ na treść zaskarżonego wyroku poprzez dokonanie w oparciu o taką ocenę błędnych ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, a polegających na

uznaniu, że skoro regułą u pozwanego było odbieranie dni wolnych za pracę w godzinach nadliczbowych to i również w jego przypadku tak musiało być i że w związku z tym pozwany pracodawca nie ma wobec niego żadnych zaległości w tym zakresie, podczas gdy prawidłowe ustalenie i rozumowanie nie daje podstaw do takich wniosków. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy, na podstawie całokształtu zebranego materiału dowodowego, ustalił na podstawie zeznań stron i pozwanego, iż u pracodawcy praktyką było odbieranie dni wolnych za przepracowane nadgodziny związane z podróżami służbowymi. Taki tryb był stosowany u innych pracowników, którzy składali zeznania, a także u powoda, gdyż współpracownicy potwierdzili, iż przychodził później do pracy, albo brał dzień wolny. Takie postępowanie pracodawcy jest zgodne z art. Art. 151² § 1 k.p., który stanowi, iż w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Zgodnie z § 2 wyżej cytowanego przepisu udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. Zarówno obecni jak były pracownik pozwanego potwierdzili taką praktykę. Wskazać należy, iż co prawda powód wnosił o zobowiązanie pozwanego do przedstawienia korespondencji mailowej, ale słusznie wniosek ten nie został przez Sąd uwzględniony, ze względu na nieprawidłowe sprecyzowanie, brak określenia maili, które rzekomo miały te okoliczności potwierdzić. Nadto jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy powód wnosił o nadesłanie maili, w których rzekomo miał informować pozwanego o liczbie godzin nadliczbowych, powód jednak nie zdołał sprecyzować o jakie konkretnie maile mu chodzi, czy też o maile z jakiego konkretnie okresu, co budziło uzasadnione wątpliwości Sądu Rejonowego, bowiem jednocześnie powód zdołał przecież z dokładnością co do dnia i ilości godzin wskazać te godziny pracy w zestawieniu. W ocenie Sądu Okręgowego nieprawdopodobnym jest, iż powód jako osoba mająca wiedzę z zakresu informatyki, nie robił tzw. backupu – kopii zapasowej dysku. Gdyby istotnie maile z żądaniem rozliczenia godzin nadliczbowych były wysyłane do pozwanego, niewątpliwie powód dysponowałby nimi. Przerzucanie ciężaru dowodu w tym zakresie na pozwanego jest niedopuszczalne, a ponadto niemożliwe, skoro pozwany zaprzeczał istnieniu takich maili. Należy podkreślić, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie z wykorzystaniem domniemań faktycznych – art. 231 k.p.c. może wynikać jego wysokość. Jeżeli sąd po swobodnej ocenie dowodów – art. 233 § 1 k.p.c. dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie. Oznacza to swego rodzaju modyfikację ciężaru dowodu – która nie miała jednakże w ocenie Sądu Okręgowego zastosowania w niniejszym procesie, jako że powód nie zakwestionował skutecznie stanowiska pozwanego. Na podkreślenie zasługuje również okoliczność, iż wezwania do zapłaty sporządzone przez powoda, mimo, że opatrzone tą samą datą, opiewały na różne kwoty, co wskazuje, że były one sporządzone w toku postępowania przez powoda, na poparcie jego aktualnych wyliczeń, co do należności z tytułu godzin nadliczbowych.

Również zarzut powoda co do błędnego przyjęcia przez Sąd I instancji wiarygodności listy płac za styczeń 2015 r. z podpisem powoda, który jego zdaniem był konsekwentnie przez niego kwestionowany należało uznać za niezasadny. Na tę okoliczność powód nie zgłosił żadnego dowodu, pomimo, iż podczas rozprawy zarówno pełnomocnik pozwanego jak i Sąd sugerowali mu konieczność wykazania tej okoliczności. Samo negowanie prawdziwości podpisu, jest niewystarczającego dla jego podważenia.

Zdaniem Sądu II instancji chybiony jest również zarzut błędnego ustalenia i rozstrzygnięcie co do prawidłowości umieszczonej w świadectwie pracy informacji o wykorzystanym przez powoda urlopie wypoczynkowym. Sąd

Rejonowy prawidłowo powołał się na z §1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania z dnia 15 maja 1996 roku (Dz. U. z 1996 roku, Nr 60, poz. 282, ze zm.), który stanowi, iż w świadectwie pracy zamieszcza się informację dotyczącą urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Słusznie Sąd Rejonowy wskazał, iż nie zostało sprecyzowane, że chodzi o urlop z puli urlopowej na rok, w którym dochodzi do zakończenia stosunku pracy. Wobec tego za zgodne z prawem należy uznać wpisanie w treści świadectwa pracy, iż powód wykorzystał 80 godzin urlopu, był to bowiem co prawda urlop zaległy z roku 2014, ale jednocześnie był on wykorzystany dopiero w roku 2015, a więc w roku, w którym doszło do zakończenia stosunku pracy. Takie wskazanie jest więc zgodne z prawem, a roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie nie zasługuje na uwzględnienie.

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

W dniu 27 stycznia 2020 r. powód **A. W.** złożył skargę o wznowienie postępowania zakończonym prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego z dnia 6 marca 2018r. o sygn. akt VII Pa 19/18 i wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości.

Skarżący powołując się na art. 407 § 2 k.p.c. podkreślił, że zachował termin do wniesienia skargi o wznowienie postępowania, ponieważ o potwierdzeniu fałszerstwa jego podpisu na liście płac za styczeń 2015 r. zawiadomił prokuraturę, a powołany w sprawie biegły potwierdził, że dokument ten został sfalszowany, co wynika z postanowienia Prokuratury Rejonowej Warszawa - Praga w Warszawie z 13 grudnia 2019 r. oraz z opinii biegłego wydanej w sprawie o sygn. akt PR 1 Dz. 2005.2019. Skarżący wniósł także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów dotychczasowego postępowania, w tym za I instancję i II instancję oraz kosztów niniejszego postępowania według norm przepisanych (skarga, k. 1- 3 a.s.).

Rozpoznając skargę powoda o wznowienie postępowania Sąd Okręgowy zważył :

Skarga jest częściowo zasadna i skutkuje wznowieniem postępowania w części, a w pozostałym zakresie podlega oddaleniu.

Skarga o wznowienie postępowania została wniesiona w terminie (zgodnie z art. 407 §1 k.p.c. przed upływem 3 miesięcy od dnia, w którym strona dowiedziała się o podstawie wznowienia), opiera się na ustawowej przesłance wznowienia – art. 403 § 1 k.p.c., dotyczy wyroku opartego na dokumencie przerobionym.

Zgodnie z treścią art. 403 § 1 k.p.c. oparcie skargi o wznowienie postępowania można żądać na podstawie, że wyrok został oparty na dokumencie podrobionym lub przerobionym. Odnosi się to do każdego rodzaju dokumentu, zarówno prywatnego, jak i urzędowego. Definicję dokumentu zawiera art. 773 k.c. (zob. komentarz do art. 403 k.p.c. red. Piaskowska Olga Maria, Kodeks Postępowania Cywilnego, Postępowanie procesowe, Komentarz aktualizowany, opub. LEX/el. 2022).

W doktrynie trafnie wskazuje się, że dokument podrobiony odnosi się do jego wystawcy. Podrobienie dokumentu oznacza zatem, że osoba uprawniona do jego wystawienia w rzeczywistości nie była jego wystawcą, choć sam dokument sprawia takie pozory. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 25 października 1979 r., II KR 10/79 (OSNPG 1980/11, poz. 127), dokument jest podrobiony wówczas, gdy nie pochodzi od tej osoby, w której imieniu został sporządzony, a podpisanie innej osoby jej nazwiskiem na dokumencie mającym znaczenie prawne, nawet za zgodą tej osoby, stanowi realizację znamion przestępstwa fałszerstwa dokumentu. Z kolei przerobienie dokumentu oznacza wprowadzenie do niego zmian fizycznych, tj. wprowadzanie nowych fragmentów, usuwanie istniejących, zmiany zapisu (np. poprzez wpisanie innej daty, przekreślenia), lecz tylko takich, które takiej przerobionej postaci nadają pozory autentyczności (Zob. wyrok SN z 3.04.1998 r., III KKN 289/97, OSNKW 1998/5–6, poz. 28).

Dokument zarówno podrobiony, jak i przerobiony musi mieć wpływ na orzeczenie, tj. w oparciu o niego sąd musi wydać wyrok. Oznacza to zatem, że nawet jeżeli w materiale dowodowym znajdował się dokument podrobiony lub przerobiony, nie ma podstaw do wznowienia postępowania, jeżeli nie miał on wpływu na rozstrzygnięcie sądu (zob. postanowienie SN z 20.11.2009 r., III CZ 46/09, LEX nr 1413553).

W judykaturze sporne jest, czy oparcie skargi o wznowienie na tej podstawie wymaga ustalenia podrobienia lub przerobienia dokumentu w sposób określony w art. 404 (wyrok karny skazujący). Obecnie dominuje pogląd, iż art. 403 § 1 pkt 1 stanowi *lex specialis* względem uregulowania art. 404, a w konsekwencji nie wymaga wykazywania okoliczności podrobienia lub przerobienia dokumentu prawomocnym wyrokiem skazującym (zob. wyrok SA w Warszawie z 7.02.2018 r., VII AGa 114/18, LEX nr 2488169; postanowienia SN: z 10.07.2013 r., II PZ 13/13, LEX nr 1375185; z 12.03.2009 r., V CZ 8/09, LEX nr 512970; z 15.12.2000 r., IV CKN 1418/00, LEX nr 1191224; postanowienie SA w Szczecinie z 5.09.2012 r., III AUz 62/12, LEX nr 1216390; wyrok SN z 14.07.2010 r., V CSK 28/10, LEX nr 852595).

Wnoszący skargę wskazał jako podstawę wznowienia postępowania sfalszowaną listę płac za syczeń 2015 r. wystawioną przez (...) G. P., co zostało stwierdzone w postanowieniu Prokuratury Rejonowej Warszawa - Praga w Warszawie z 13 grudnia 2019 r. w sprawie o sygn. akt PR 1 Dz. 2005.2019, która umorzyła dochodzenie w sprawie sfalszowania w celu użycia za autentyczny dokumentu w postaci listy płac za miesiąc syczeń 2015 r. wystawioną przez (...) G. P. poprzez podrobienie na niej podpisu odbiorcy płacy A. W., tj. o czyn z art. 270 § 1 k.k. na zasadzie art. 322 § 1 k.p.k. wobec niewykrycia sprawcy czynu. W uzasadnieniu postanowienia Prokurator wyjaśnił, że oryginał listy płac za miesiąc syczeń 2015 r. został poddany ekspertyzie biegłego z zakresu badania pisma ręcznego, który w wydanej opinii stwierdził jednoznacznie, że dowodowy podpis na tej liście płac o brzmieniu A. W. nie został nakreślony przez A. W., a więc został podrobiony (postanowienie wraz z uzasadnieniem, k. 9-11, opinia laboratorium kryminalistycznego Komendy Stołecznej Policji w W., k. 166- 186 a.s.).

W orzecznictwie wskazuje się, że podstawę wznowienia określoną w art. 403 § 1 pkt 1 k.p.c. należy ściśle wiązać z treścią art. 270 § 1 k.k.; obejmuje ona tylko sytuację, w której podrobienie dokumentu polega na tym, że dokument zostaje sporządzony przez kogoś innego niż ten, kto widnieje jako jego wystawca, natomiast przerobienie dokumentu oznacza nadanie mu treści innej niż pierwotna przez osobę do tego uprawnioną (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia: 6 czerwca 1997 r., sygn. akt III CKN 85/97, OSNC 1997, Nr 11, poz. 182; z dnia 7 maja 2015 r., sygn. akt II CZ 24/15, nie publ.).

Dokumentem, o którym mowa w art. 403 § 1 pkt 1 k.p.c. jest taki dowód, w oparciu o który zostały poczynione ustalenia faktyczne stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Istota rozważanej przesłanki polega na tym, że podrobiony dokument stanowił element podstawy orzeczenia, gdyż w takiej jedynie sytuacji można mówić, że "wyrok został oparty na dokumencie podrobionym" (por. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2010 r., IV CZ 100/09, LEX nr 668922).

Odnosząc się do zarzutu skarżącego wskazującego na to, że wyrok został oparty na dokumencie przerobionym, gdyż biegły stwierdził, że podpis złożony na dokumencie w postaci listy płac za miesiąc styczeń 2015 r. nie został nakreślony przez A. W., należy zauważyć, iż okoliczność ta została udowodniona. W następstwie wydanej przez biegłego opinii Prokuratura Rejonowa Warszawa Praga w W. z 13 grudnia 2019 r. w sprawie o sygn. akt PR 1 Dz. 2005.2019, umorzyła postępowanie wobec nie wykrycia sprawcy, jednocześnie stwierdzając w uzasadnieniu, że dokument ten został podrobiony.

Z uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego z dnia 6 marca 2018 r. o sygn. akt VII Pa 19/18 oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie z dnia 31 października 2017 r. sygn. akt VI P 371/15, wyraźnie i jednoznacznie wynika, że dokument w postaci listy płac za miesiąc styczeń 2015 r. był brany pod uwagę przy ustalaniu podstawy faktycznej orzeczenia. Kwestia ta była przedmiotem zarzutu apelacji, i podlegała ocenie w instancji apelacyjnej, a powołana przez skarżącego podstawa skargi pozostaje w związku z rzeczywistym i niebudzącym wątpliwości stanem rzeczy.

W związku z powyższym skarżący uprawdopodobnił wystąpienie podstawy wznowienia, na którą powołał się w skardze, dołączając do skargi o wznowienie postępowania, postanowienie o umorzeniu dochodzenia w trybie art. 330 § 2 k.p. Prokuratury Rejonowej Warszawa Praga w W. z 13 grudnia 2019 r. w sprawie o sygn. akt PR 1 Dz. 2005.2019, a także powołując się na opinię biegłego stanowiącą podstawę ww. orzeczenia i stwierdzającą, że podpis na liście płac za miesiąc styczeń 2015 r. nie został nakreślony przez A. W., a więc został podrobiony.

W rozpoznanej sprawie, niewątpliwie, wydanie wyroku przez Sąd Rejonowy opierało się m.in. na wskazywanym dokumencie w postaci listy płac za miesiąc styczeń 2015 r.

W rozpoznawanej sprawie z ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego, który Sąd Okręgowy - w składzie rozpoznającym skargę o wznowienie w całości podziela i przyjmuje za własny - niespornym jest, że A. W. zatrudniony był przez pozwanego G. P., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) G. P. w W., od dnia 1 października 2012 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony jednego roku. W umowie o pracę wskazano jako wynagrodzenie powoda kwotę 2.060,00 zł brutto. Po upływie rocznego okresu obowiązywania owej umowy strony nie podpisały nowej umowy o pracę, powód jednak kontynuował swe zatrudnienie. Pomiędzy stronami została więc nawiązana ustna umowa o pracę, strony kontynuowały stosunek pracy nawiązany umową pisemną, bez zmiany warunków tej umowy, w tym wysokości wynagrodzenia. Powód otrzymał wynagrodzenie za pracę za miesiące maj i czerwiec 2015 roku przelewem z dnia 26 czerwca 2015 roku. Wynagrodzenie to wynosiło po 1.501,59 zł netto za miesiąc (czyli po 2.060,00 zł brutto za miesiąc). Powód nie otrzymał wynagrodzenia za styczeń 2015 roku. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.059,68 zł brutto (umowa o pracę, k. 8 i k. 40, przelew z dnia 26 czerwca 2015 r., k. 28 k. 105, zaświadczenie o zarobkach, k. 39 akt VII Pa 19/18).

Podpis na liście płac za styczeń 2015 r. nie został nakreślony przez A. W., został podrobiony (opinia laboratorium kryminalistycznego Komendy Stołecznej Policji w W., k. 166- 186 a.s.).

Wobec powyższego Sąd Okręgowy zważył, że to nie powód powinien wykazać, że uzyskał należności za pracę, ale pracodawca powinien przeprowadzić dowód – z dokumentów, które w świetle art. 94 pkt 9a k.p., ma obowiązek prowadzić, a w razie braku dokumentów w inny sposób – że pracownik, zgodnie z obowiązkiem obciążającym pracodawcę sformułowanym w art. 94 pkt 5 k.p., terminowo otrzymywał wynagrodzenie. Tymczasem strona pozwana, choć formalnie prowadziła listy płac, to jednak dokument ten w odniesieniu do stycznia 2015 r. nie dał potwierdzenia wypłaty powodowi wynagrodzenia za ten miesiąc, a wręcz przeciwnie potwierdził, że został on podrobiony.

Odnosząc się do pozostałego zakresu żądania zmiany zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego z dnia 6 marca 2018 r. o sygn. akt VII Pa 19/18 oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie z dnia 31 października 2017 r. o sygn. akt VI P 371/15 w zakresie dotyczącym wypłaty wynagrodzenia za okres od lutego 2015 r. do czerwca 2015 r. Sąd Okręgowy uznał, że skarga w tym zakresie podlegała oddaleniu. Okoliczność, że lista płac za miesiąc styczeń 2015 r. została podrobiona nie powoduje, że taki sam stan rzeczy należałoby odnosić do pozostałych list płac dotyczących miesięcy od lutego do czerwca 2015 r. tak jak oczekuje tego powód. Pozostałe dowody, które w ocenie Sądu Rejonowego, a także Sądu Okręgowego, które bezsprzecznie potwierdziły wypłatę wynagrodzenia za pozostałe miesiące, nie zostały przez powoda zdyskredytowane w żaden sposób. Powód nie wskazał okoliczności uprawdopodobniających podrobienie pozostałych dowodów z dokumentów, które stanowiły podstawę ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego w zakresie dotyczącym wypłaty wynagrodzenia za miesiące od lutego 2015 r. do czerwca 2015 r., wobec tego nie sposób uznać, że one również zostały podrobione, tylko w oparciu o okoliczność, że lista płac za miesiąc styczeń 2015 r. została podrobiona. W powyższym zakresie Sąd Okręgowy podzielił ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd Rejonowy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 412 § 2 k.p.c. w pkt I wyroku częściowo uwzględnił skargę poprzez zmianę wyroku Sądu Okręgowego z dnia 6 marca 2018 r. o sygn. akt VII Pa 19/18 w części w ten sposób, że po rozpoznaniu apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 31 października 2017r. sygn. akt VI P 371/15 zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od G. P. na rzecz A. W. kwotę 2.060 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za styczeń 2015r.

z ustawowymi odsetkami za zwłokę od dnia 12 sierpnia 2015r. do dnia zapłaty i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

O kosztach zastępstwa procesowego przed Sądem I instancji, Sąd Okręgowy orzekł w pkt I.2. wyroku na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z §12 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28 września 2002 roku (Dz. U. z 2013r., poz. 461, ze zm.), oraz tytułem zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym na podstawie §9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 roku (Dz. U. z 2015r., poz. 1800, ze zm.).

W pozostałym zakresie skarga o wznowienie podlegała oddaleniu, o czym Sąd Okręgowy orzekł w pkt II wyroku.

W pkt III wyroku Sąd Okręgowy orzekł o nie obciążeniu powoda kosztami zastępstwa procesowego w sprawie o wznowienie postępowania w myśl art. 102 k.p.c., mając na uwadze zawilość sprawy i jego precedensowy charakter oraz istnienie racjonalnych podstaw, które wzbudziły u powoda przekonanie o zasadności jego roszczeń w postaci podrobienia jego podpisu na dokumencie w postaci listy płac za miesiąc styczeń 2015 r. W ocenie Sądu są to okoliczności, które uzasadniają nieobciążanie powoda kosztami procesu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011 roku, II CZ 105/11, Legalis nr 507166).