



Sygn. akt III PK 51/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa J. K.

przeciwko J. W.

o zapłatę wynagrodzenia,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 29 września 2020 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w O.

z dnia 22 listopada 2018 r., sygn. akt V Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt I i II i sprawę w tej części
przekazuje Sądowi Okręgowemu w O. do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w O. wyrokiem z 28 maja 2018 r. oddalił powództwo J. K. o
zapłatę 43.960 zł. tytułem wynagrodzenia zasadniczego brutto za okres od 1 lipca
2014 r. do 30 marca 2017 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego J. W. na stanowisku kierowcy autobusu od dnia 1 lipca 2014 r. Zgodnie z zawartymi umowami o pracę oraz z kolejnymi aneksami do umów, wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło odpowiednio 1.680 zł, 1.750 zł, 1.850 zł, a ostatnio 2.000 zł brutto. Pracownicy strony pozwanej, w tym powód, oprócz wynagrodzenia zasadniczego otrzymywali dodatkowo (zgodnie z ustnymi ustaleniami) należności z tytułu podróży służbowych, tj. kwotę 400-450 zł za jeden kurs busem poza granicami kraju oraz kwotę 150 zł za każdy dzień „w trasie” poza granicami kraju. Wypłata wynagrodzenia zasadniczego, jak i należności z tytułu podróży służbowej, odbywała się zarówno na konta bankowe wskazane przez pracowników, jak i w formie wypłat gotówkowych, najczęściej po powrocie z zagranicznego kursu do kraju. Zdarzały się wypłaty zaliczkowe lub też przelewy na konto. Jeżeli pracownik otrzymywał wcześniej gotówkę - na poczet wynagrodzenia lub też otrzymywał ją przelewem na konto, to listy płac były najczęściej podpisywane dopiero po jego powrocie do kraju. Stosunek pracy łączący powoda z pozwanym ustał w dniu 31 marca 2017 r. na mocy porozumienia stron. W toku postępowania powód J.K. domagał się ostatecznie zasądzenia od pozwanego kwoty 43.960 zł brutto tytułem wynagrodzenia zasadniczego, twierdząc, że go nie otrzymał.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, to jest zeznania świadków - pracowników pozwanego potwierdzające mechanizmy wypłaty wynagrodzenia, podpisane własnoręcznie przez powoda listy płac za sporny okres oraz otrzymane przez powoda i niezakwestionowane deklaracje PIT-11, potwierdzają, iż powód poza należnościami z tytułu podróży służbowych u pozwanego, otrzymał także wynagrodzenie zasadnicze ustalone w zawartych umowach o pracę. Zdaniem Sądu pierwszej instancji staż pracy powoda, jak i podstawa rozwiązania stosunku pracy łączącego strony, przeczą twierdzeniom powoda. Powód w okresie swego zatrudnienia nigdy nie wzywał pozwanego do wypłaty zaległego wynagrodzenia zasadniczego, a stosunku prac nie rozwiązał z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków w postaci braku wypłat wynagrodzenia za pracę. Wręcz przeciwnie, powód rozstał się z pracodawcą na mocy porozumienia stron, co zwykle świadczy o tym, że strony nie zgłaszają względem siebie żadnych niezaspokojonych roszczeń.

Sąd Okręgowy w O. uwzględnił częściowo apelację powoda i wyrokiem z dnia 22 listopada 2018 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od pozwanego kwotę 14.027.70 zł tytułem wynagrodzenia za pracę. Sąd ten wskazał, że Sąd pierwszej instancji częściowo dokonał ustaleń faktycznych sprzecznych z treścią zebranego materiału dowodowego. Sąd Rejonowy słusznie uznał, że dowodem zapłaty wynagrodzenia są listy płac, potwierdzające odbiór gotówki, jak również sporządzone do tych list przelewy środków pieniężnych na rachunek bankowy pracownika, nie zauważył jednak, że pracodawca nie przedłożył w czasie postępowania w pierwszej instancji list płac za miesiące: październik 2014 r., od czerwca do września 2015 r., kwiecień i sierpień 2016 r. oraz luty i marzec 2017 r. Również na żądanie Sądu Okręgowego takie listy nie zostały przedstawione. Pracodawca nie przedłożył także przelewów potwierdzających wypłatę wynagrodzenia zasadniczego za wskazane wyżej okresy. Jedynie przelew z 20 kwietnia 2017 r. może stanowić dowód dokonania wypłaty wynagrodzenia zasadniczego i chorobowego, bowiem jednoznacznie wskazuje tytuł przekazania środków pieniężnych, a powód od 9 marca był niezdolny do pracy. W ocenie Sądu Okręgowego zeznania świadków, na które powołuje się Sąd Rejonowy nie mogą stanowić dowodu wypłaty wynagrodzenia zasadniczego za sporne miesiące, bowiem świadkowie zeznawali bardzo ogólnikowo, chaotycznie, nie potrafili wskazać dat, formy i tytułu wypłaty wynagrodzenia oraz należności z tytułu podróży służbowej. Również formularze PIT-11 nie mogą stanowić dowodu wypłaty wynagrodzenia zasadniczego, bowiem sporządził je pozwany, a kwoty w nich wymieniane nie odpowiadają sumie wynagrodzeń minimalnych, jakie w danym roku powinien otrzymać powód oraz kwotom dodatkowych wynagrodzeń, jakie powód otrzymał za przejazdy – 150 zł za 1 dzień w trasie poza granicami kraju i 450 zł za przejazd bussem. Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że w miesiącach, za które pracodawca nie przedstawił list płac z wyliczonym wynagrodzeniem zasadniczym brutto i netto należy przyjąć, że wynagrodzenie tego rodzaju nie zostało wypłacone i w związku z tym roszczenie powoda za pracę wykonaną w tym zakresie jest uzasadnione w części dotyczącej miesiąca października 2014 r. (1.680 zł), miesięcy od czerwca do września 2015 r. (7.000 zł = 4 X 1.750 zł), okresu od 8 kwietnia do 30 kwietnia 2016 r. (1.497,90 zł) oraz lutego 2017 r.

w kwocie 2.000 zł, co stanowi łącznie kwotę wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 14.027,70 zł brutto.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany, zaskarżył wyrok w części, zarzucając mu naruszenie:

- art. 328 § 2 k.p.c., poprzez niewyjaśnienie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jego podstawy prawnej i nieprzytoczenie przepisów prawa oraz ograniczenie się w tym zakresie do wskazania, iż pracodawca zobowiązany jest do prowadzenia odpowiedniej dokumentacji, obrazującej sposób liczenia oraz fakt wypłaty wynagrodzenia i uiszczenia odpowiednich zaliczek na podatek dochodowy, potrąceń na składki ubezpieczeń społecznych; niedostateczne i lakoniczne wskazanie przyczyn, dla których Sąd drugiej instancji nie dał wiary zaprezentowanym przez pozwanego dowodom z zeznań świadków na poparcie twierdzeń o dokonywaniu wypłat wynagrodzenia zasadniczego na rzecz powoda w czasie trwania stosunku pracy; niewyjaśnienie, na jakiej podstawie Sąd odwoławczy uznał, że powodowi nie zostało wypłacone wynagrodzenie zasadnicze za miesiąc luty 2017 r., podczas gdy lista płac za ten miesiąc z podpisem powoda została załączona do odpowiedzi na pozew; niewyjaśnienie na jakiej podstawie i z jakich przyczyn Sąd drugiej instancji nie uwzględnił okoliczności, iż formularze PIT-37 powoda, pokrywają się z wystawionymi przez pozwanego formularzami PIT-11, przez co jednoznacznie potwierdzają fakt wypłaty pozwanemu wynagrodzenia za sporny okres, a ponadto żadna ze stron postępowania nie kwestionowała prawdziwości i wiarygodności tychże dokumentów; niewyjaśnienie, na jakiej podstawie i z jakich przyczyn Sąd Okręgowy przyjął, iż przedłożone przez pozwanego w postępowaniu apelacyjnym rozliczenia za sporny okres dotyczą innych należności, aniżeli wynagrodzenia zasadniczego, podczas gdy zarówno pozwany, jak i świadkowie wyjaśnili, w jaki sposób następowało rozliczenie wszystkich należności z tytułu świadczonej pracy.

- art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nierozstrzygnięcie na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz niedokonanie w konsekwencji wszechstronnego rozważenia zgromadzonego materiału dowodowego, także przed Sądem pierwszej instancji, co w konsekwencji

doprowadziło do zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia zasadniczego za miesiąc luty 2017 r., za który została przedłożona przez pozwanego lista płac, co stoi w oczywistej sprzeczności ze stanowiskiem Sądu drugiej instancji, a wyrażonym w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, zgodnie z którym wynagrodzenie zasadnicze nie zostało powodowi wypłacone za miesiące, za które nie została przedłożona lista płac;

- art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 22 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, iż to wyłącznie na pozwanym pracodawcy spoczywa ciężar dowodowy w niniejszym postępowaniu, a to wobec sporu co do spełnienia obowiązku wypłacenia powodowi wynagrodzenia, podczas gdy pozwany wykazał powyższą okoliczność, natomiast powód nie zdołał udowodnić twierdzeń przeciwnych, tzn. jakoby pozwany nie wypłacał mu wynagrodzenia zasadniczego za sporny okres;

- art. 22 § 1 k.p. poprzez błędne przyjęcie, iż w realiach rozpatrywanej sprawy pozwany nie zatrudniał powoda za wynagrodzeniem, podczas gdy pozwany wykazał możliwymi środkami dowodowymi, że wynagrodzenie to było powodowi wypłacane;

- art. 21 ust. 1 pkt 16 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, poprzez błędne przyjęcie, iż kwoty wskazane w formularzach PIT-11 obejmują także kwoty diet i innych należności za czas podróży służbowych powoda, podczas, gdy przepis ten wyraźnie wskazuje, że świadczenia te są wolne od podatku dochodowego, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego przyjęcia przez Sąd drugiej instancji, iż przedłożone przez pozwanego formularze PIT-11 nie mogą stanowić dowodu wypłaty wynagrodzenia zasadniczego, bowiem kwoty w nich wymienione nie odpowiadają sumie wynagrodzeń minimalnych, jakie w danym roku powinien otrzymać powód oraz kwotom jego dodatkowych wynagrodzeń, podczas gdy wynagrodzenie zasadnicze wskazane w tych zeznaniach podatkowych jest tożsame z minimalnym wynagrodzeniem za pracę.

Z uwagi na zgłoszone podstawy, skarżący domagał się uchylenia wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się trafna, bowiem część podniesionych przez skarżącego zarzutów jest uzasadniona.

Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia ma zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może stanowić uzasadnioną podstawę skargi kasacyjnej jedynie wyjątkowo. Wskazać należy, że wyłączenie w art. 398³ § 3 k.p.c. z podstaw skargi kasacyjnej zarzutów dotyczących oceny dowodów pozbawia skarżącego możliwości powoływania się na zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c.. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprowadzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2015 r., I UK 212/14, Legalis nr 1186765). Sąd Najwyższy nie dokonuje ponownej oceny wiarygodności i mocy zebranego materiału, lecz sprawdza prawidłowość wykorzystania przez sąd orzekający uprawnień przewidzianych w art. 233 § 1 k.p.c. Jeżeli wnioski wyprowadzone przez sąd orzekający z zebranego materiału dowodowego są logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, ocena tego sądu nie narusza art. 233 § 1 k.p.c. i musi się ostać, choćby z materiału tego dawały się wysnuć również wnioski odmienne. Tylko wówczas, gdy brakuje logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych związków przyczynowo - skutkowych, przeprowadzona przez sąd orzekający ocena dowodów może być skutecznie podważona (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2002 r., IV CKN 1256/00, Legalis nr 61716; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r.,

II CKN 817/00, Legalis nr 59468). W rozpoznawanej sprawie zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. został powiązany z art. 382 k.p.c., w myśl którego sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Przepis ten ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy. Może zatem stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, jeżeli skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego materiału oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2016 r., I PK 241/15, LEX nr 2194883). W rozpoznawanej sprawie sytuacja taka miała miejsce odnośnie do listy płac za miesiąc luty 2017 r. (k. 29). Przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że nie została ona załączona przez pozwanego skutkowało oceną, że wynagrodzenie za ten miesiąc nie zostało wypłacone i w konsekwencji uwzględnieniem kwoty 2.000 zł tytułem wynagrodzenia za luty 2017 r. w kwocie zasądzzonego na rzecz powoda wynagrodzenia. Sąd Okręgowy wskazał bowiem, że za miesiące za które pracodawca nie przedstawił list płac z wyliczonym wynagrodzeniem zasadniczym brutto i netto należy przyjąć, że wynagrodzenie tego rodzaju nie zostało wypłacone i w związku z tym roszczenie powoda jest w tym zakresie uzasadnione.

Zasadnie skarżący wskazał również na naruszenie art. 21 ust. 1 pkt 16 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, w myśl którego diety i inne należności za czas podróży służbowej pracownika są zwolnione od podatku dochodowego. Powyższe zwolnienie związane jest z faktem, że kwoty diet i innych należności mają charakter ryczałtowego pokrycia kosztów utrzymania się w podróży służbowej. Nie stanowią zatem realnego przysporzenia majątkowego, lecz są zryczałtowanym zwrotem wydatków poniesionych w związku z realizowaniem potrzeb pracodawcy (A. Bartosiewicz, R. Kubacki, PIT. Komentarz, wyd. V, LEX 2015). Należy zauważyć, iż wartość zwolnienia nie ma charakteru nieograniczonego, maksymalna wysokość jest określona w przepisach rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (zob.

wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 9 maja 2017 r., II FSK 945/15, LEX nr 2282984). Nietrafnie Sąd Okręgowy przyjął, iż formularze PIT-11 nie mogą stanowić dowodu wypłaty powodowi wynagrodzenia zasadniczego z tego jedynie powodu, że kwoty w nich wymieniane nie odpowiadają sumie minimalnych wynagrodzeń oraz dodatkowych wynagrodzeń otrzymywanych z tytułu diet i innych należności za czas podróży służbowych. W formularzu PIT-11 nie uwzględnia się bowiem kwot podlegających zwolnieniu od podatku dochodowego, a zatem m.in. należności wymienionych art. 21 ust. 1 pkt 16 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Wypada jednakże zauważyć, że formularz PIT-11 jest informacją o wysokości uzyskanych przez pracownika dochodów i pobranych zaliczek w danych roku podatkowym. Nie oznacza to jednak, że automatycznie stanowi dowód dokonanych wypłat wynagrodzenia za sporne okresy. Załączone przez pozwanego formularze PIT-11 wymagają zatem ponownego rozważenia w kontekście ich wartości dowodowej, także odnośnie do zasadności dochodzenia wynagrodzenia w kwocie brutto, w sytuacji, kiedy pracodawca pobrał zaliczki na podatek dochodowy.

Odnosząc się do sformułowanego w rozpatrywanej skardze zarzutu naruszenia art. 328 § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy zauważa, że na temat wagi naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. jako podstawy skargi kasacyjnej wypowiadał się wielokrotnie, wyjaśniając, że naruszenie tego przepisu z reguły nie ma wpływu na treść wyroku, gdyż uzasadnienie sporządzane jest dopiero po jego wydaniu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 482; z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 234/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 487; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427 oraz z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352). Wyjątkowo jednak, niezgodne z art. 328 § 2 k.p.c. sporządzenie uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji, może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, gdy niezachowanie jego wymagań konstrukcyjnych będzie czynić zasadnym kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352) lub gdy uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 marca 2003 r., IV

CKN 1862/00, LEX nr 109420; z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020) albo nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z dnia 6 lipca 2011 r., I CSK 67/11, LEX nr 970061). Jeżeli Sąd drugiej instancji uzupełnia materiał dowodowy lub dokonuje odmiennej oceny dowodów przeprowadzonych przez sąd pierwszej instancji, a następnie zmienia ustalenia faktyczne, to spoczywa na nim obowiązek przedstawienia w uzasadnieniu orzeczenia wyводу obejmującego pełną ocenę dowodów i ustalenie w całości podstawy faktycznej orzeczenia. W razie dokonania przez sąd drugiej instancji odmiennych ustaleń w stosunku do tych, na których oparł rozstrzygnięcie sąd pierwszej instancji, ma on obowiązek zmianę umotywować w sposób umożliwiający dokonanie oceny, czy była ona usprawiedliwiona, a zatem dokonać własnej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów i własnych stanowczych ustaleń faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2018 r., II CSK 635/17, LEX nr 2568628).

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy zakwestionował część ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, uznając je za sprzeczne z treścią zebranego materiału dowodowego. Dokonał własnych ustaleń faktycznych (s. 6 wyroku), przyjął, że pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia odpowiedniej dokumentacji dotyczącej wypłacanego pracownikowi wynagrodzenia, dokonał własnej oceny dowodów – listy płac, przelewów pracodawcy, rozliczeń wyjazdów, formularzy PIT-11, zeznań świadków. Doprowadziło to Sąd Okręgowy do konkluzji, że za miesiące za które pracodawca nie przedstawił list płac z wyliczonym wynagrodzeniem zasadniczym brutto i netto należy przyjąć, że wynagrodzenie tego rodzaju nie zostało wypłacone i w związku z tym roszczenia powoda za pracę wykonaną w tym zakresie jest uzasadnione. Brak jest podstaw do przyjęcia, że sporządzone uzasadnienie uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу Sądu Okręgowego, czy też nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną. Świadczą o tym chociażby pozostałe zarzuty skarżącego sformułowane pod adresem wyroku, w szczególności przytoczony wyżej zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. oraz zarzut naruszenia art. 21 ust. 1 pkt 16 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, które Sąd Najwyższy podzielił.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 22 § 1 k.p., dotyczącego rozkładu ciężaru dowodu zauważyć należy, że w judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje zgodnie, że art. 6 k.c. jako stwierdzający, iż ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, ma w procesie istotne znaczenie dopiero wówczas, gdy sąd z braku odpowiednich dowodów albo wskutek odmowy wiary lub mocy przeprowadzonym dowodom, nie poczynił określonych ustaleń faktycznych. Wówczas konsekwencje procesowe tego ponosi strona, na której dowód spoczywał. Jeżeli natomiast istotne fakty zostaną ustalone, to podlegają one ocenie z punktu widzenia przepisów prawa materialnego, niezależnie od tego, która ze stron podjęła w tym zakresie inicjatywę dowodową (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836, LexPolonica nr 2096627; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 129/10, LEX nr 737385, LexPolonica nr 2538072). W myśl art. 86 § 1 k.p. pracodawca jest zobowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach płacowych. Pracodawca jest zobowiązany przez przepisy prawa, prowadzić właściwą dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 94 pkt 9a k.p. i rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej). Między innymi pracodawca ma obowiązek prowadzić dokumentację obejmującą kartę (listę) wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. W związku z tym, że to na pracodawcy ciąży wymienione wyżej obowiązki związane z dokumentacją płacową, uzasadniony jest wniosek, że niewykonanie obowiązku przez pracodawcę nie może powodować niekorzystnych skutków dla pracowników. Udowodnienie faktu negatywnego (nieotrzymania wynagrodzenia) jest trudniejsze (jeśli nie wręcz niemożliwe) od wykazania faktu pozytywnego, to jest zapłaty należności. Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego (por. m in. wyrok z dnia 20 listopada 2007 r., II PK 81/07, OSNP 2009 nr 1-2, poz. 5), jeżeli pracodawca nie prowadzi dokumentacji umożliwiającej sprawdzenie prawidłowości naliczania wypłaconych świadczeń (czyli z dokumentacji przedstawionej przez pracodawcę nie można jednoznacznie wykazać, z jakiego tytułu wypłacano pracownikowi poszczególne kwoty), to pracodawca musi liczyć się z tym, że to na nim będzie spoczywał ciężar

udowodnienia prawidłowego obliczenia i wypłacenia świadczenia. Twierdzenie skarżącego, że wykazał powyższą okoliczność licznymi dowodami, a powód, wobec niewykazania się niemalże w ogóle aktywnością dowodową, nie zdołał udowodnić twierdzeń przeciwnych, stanowi *de facto* kwestionowanie dokonanych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych i oceny dowodów. Zarzut naruszenia prawa materialnego nie może być natomiast skutecznie uzasadniany próbą zwalczania ustaleń faktycznych, gdyż mogłaby ona ewentualnie odnieść zamierzony skutek wyłącznie w ramach drugiej podstawy kasacyjnej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2015 r., II CSK 408/14, LEX nr 1640240).

Nietrafne jest łączenie zarzutu naruszenia art. 22 k.p. z kwestionowaniem przez Sąd Okręgowy spełnienia obowiązku zapłaty wynagrodzenia za pracę. Przepis art. 22 § 1 k.p. zawiera legalną definicję stosunku pracy, wskazuje na jego cechy, określa treść, podmioty oraz zobowiązania wzajemne stron. Są to jednocześnie kryteria (elementy stosunku) odróżniające stosunek pracy od innych stosunków prawnych, na podstawie których praca może być wykonywana. Stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r., III PK 38/09, LEX nr 560867). Wykonywanie pracy za wynagrodzeniem jest cechą charakterystyczną stosunku pracy świadczącą o jego zawarciu bez względu na fakt, czy pracownik należne mu wynagrodzenie rzeczywiście od pracodawcy otrzymał, czy też na tym tle istnieje spór między stronami. Spór o zakres zobowiązań stron nie jest jednak sporem o istnienie stosunku pracy (art. 22 k.p.). Nie doszło zatem do naruszenia tego przepisu.

Wobec powyższego, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

