

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 1 marca 2017 roku, Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie XP 278/15:

1. zasądził od P. W. na rzecz A. S. kwotę 11.885,70 zł (jedenaście tysięcy osiemset osiemdziesiąt pięć złotych i siedemdziesiąt groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę z porze nocnej i wynagrodzenia za czas dyżuru wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 19 czerwca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;

2. umorzył postępowanie w zakresie kwoty 1.596 zł (jeden tysiąc pięćset dziewięćdziesiąt sześć złotych);

3. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

4. zasądził od A. S. na rzecz P. W. kwotę 735 zł (siedemset trzydzieści pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

5. nakazał pobrać na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi od:

a) powoda A. S. kwotę 760,31 zł (siedemset sześćdziesiąt złotych i trzydzieści jeden groszy) tytułem zwrotu wydatków poniesionych tymczasowo na koszt opinii biegłego grafologa,

b) pozwanego P. W. kwotę 1.137,72 zł (jeden tysiąc sto trzydzieści siedem złotych i siedemdziesiąt dwa grosze) tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu oraz poniesionych tymczasowo pozostałych wydatków liczonych od uwzględnionej części powództwa;

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

A. S. był zatrudniony u P. W., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...), na czas określony od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia 30 września 2014 roku, na stanowisku kierowcy i mechanika. Wymiar czasu pracy określono na cały etat. W umowie przewidziano, że wynagrodzenie za pracę wynosić będzie 1.700,00 zł brutto miesięcznie. Po upływie okresu, na jaki zawarta została powyższa umowa o pracę, strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 października 2014 roku, również na stanowisku kierowca mechanik. W treści umowy wskazano, że praca ma być wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy, z określeniem dobowej normy czasu pracy na 8 godzin, zaś normy tygodniowej na 40 godzin. Wynagrodzenie ustalono na kwotę 1.900 zł miesięcznie. Strony łączył uprzednio stosunek pracy od marca 2013 roku do kwietnia 2014 roku. Praca powoda polegała na przewożeniu kontenerów z towarami na terenie Polski na zlecenie, które otrzymywał od pozwanego. Powód wyjeżdżał zawsze z Ł. i kierował się do wskazanego miejsca rozładunku kontenerów, a następnie dostawał informację, gdzie ma się stawić na kolejny załadunek. Poruszał się przez cały okres świadczenia pracy na rzecz pozwanego głównie pojazdem ciężarowym marki S. o nr rej. (...). W związku z korzystaniem z tachografu powód jeździł korzystając z tzw. „tarczek” (wykresówek), które gromadził od 1 sierpnia 2014 roku. Nie przekazywał ich pozwanemu, gdyż pracodawca nie żądał ich wydania. A. S. samodzielnie wypisał każdą z tarczek. Wpisywał na nich numer rejestracyjny samochodu, swoje nazwisko, miejscowość wyjazdu oraz miejscowość celu podróży, datę rozpoczęcia i zakończenia podróży, stan licznika. Po podróży trwającej 4,5 godz. zatrzymywał się, wyjmował tarczkę i wkładał nową, żeby móc jechać dalej. Powód nigdy nie wykonywał pracy u pozwanego na stanowisku mechanika. A. S. podpisywał się na listach obecności, przekazywanych mu przez pozwanego, na których określona była liczba godzin pracy danego dnia, choć godziny te nie zgadzały się z godzinami faktycznie świadczonej przez niego pracy.

Zlecenia, powodowi, były przekazywane telefonicznie przez A. B. – pracownicę pozwanego. To A. S. podejmował decyzję czy chce przyjąć dane zlecenie czy nie. Nikt nie kontrolował, czy może je wykonać mając na uwadze przepisy dotyczące czasu pracy kierowców. Godziny na załadunek i rozładunek towaru były wyznaczane odgórnie przez

spedytora. Nigdy nie było ustaleń pomiędzy stronami kiedy A. S. ma jechać w daną trasę. Sam ustalał sobie godziny, w których wykonywał pracę. Często jeździł w nocy z uwagi na bardzo duży ciężar przewożonego towaru. W zleceniu określona była jedynie godzina, o której powód musi stawić się w miejscu docelowym. Decyzja o czasie rozpoczęcia podróży i jej przebiegu należała do powoda.

Kierowcy zatrudnieni u pozwanego przekazywali telefonicznie A. B. i drugiej pracownicy, informacje o godzinach pracy. Pracownicy prowadziły listy obecności, w których wpisywały te godziny, a następnie przekazywały je pracodawcy bez podpisów kierowców. A. B. listę taką przygotowywała, po otrzymaniu od księgowej zestawienia z płatnościami. Pozwany także wyjeżdżał w trasy i, w związku z tym, nie miał częstego kontaktu z innymi kierowcami.

A. S. wiedział jak powinno obsługiwać się tachograf, a także był zaznajomiony z przepisami, dotyczącymi czasu pracy kierowcy, w tym koniecznością korzystania z odpoczynku w trakcie podróży. Często jednak, z uwagi na pośpiech, nie stosował się do tych zasad. Pozwany oczekiwał wykonania zlecenia na czas.

Powód, co miesiąc, otrzymywał wynagrodzenie wynikające z umowy gotówką, a jego odbiór kwitował na liście płac, przy czym podpisywał się często za 2 lub 3 miesiące na raz.

A. S. otrzymał wynagrodzenie za styczeń 2015 roku, co potwierdził własnoręcznym podpisem na liście płac. Podpis uproszczony nawiązujący brzmieniowo do (...), figurujący w rubryce pod pozycją 12, odpowiadającą A. S., na liście płac za miesiąc styczeń 2015 roku, w firmie (...) nakreślił A. S..

Wynagrodzenie za luty 2015 roku pracodawca wypłacił mu gotówką na placu buraczanym znajdującym się w miejscowości R.. Wtedy na bazie znajdowało się dwóch pracowników pozwanego K. L. oraz P. I..

W dniu 11 marca 2015 roku powód wiózł do A. dwa kontenery, które znajdowały się na naczepie dzielonej na dwie części. Po rozpięciu naczepy tylna część odłączyła się od poprzedniej i uderzyła w beton, przez co doszło do skrzywienia zderzaka. Pozwany po dowiedzeniu się o zdarzeniu kazał pracownikowi zawrócić z trasy i przyjechać do bazy znajdującej się w miejscowości R.. Powód w obawie przed konsekwencjami związanymi z uszkodzeniem pojazdu i wzburzeniem pracodawcy nie zastosował się do jego polecenia i porzucił pojazd w Ł. na parkingu (...) położonej na rogu ul. (...) i ul. (...). Wcześniej powód słyszał o przypadkach, w których pozwany wyrzucał pracowników z pracy, źle ich traktował.

Pozwany ok. godz. 12:00 utracił połączenie (...) z pojazdem, którym poruszał się powód. O zaistniałej sytuacji zawiadomił Policję. Funkcjonariusze Policji próbowali dwukrotnie dostać się do mieszkania powoda, ale nikt nie otwierał im drzwi.

Około godz. 21:00 A. S. zadzwonił do P. W. i poinformował go o miejscu pozostawienia pojazdu. Od tego czasu strony nie miały ze sobą bezpośredniego kontaktu. Powód nie stawiał się już do pracy.

Klucze i dokumenty dotyczące samochodu powód miał przy sobie. Następnego dnia tj. 12 marca 2015 roku na parking przy (...) przyjechali kierowca oraz mechanik zatrudnieni u pozwanego. Powód przyszedł na parking i wydał klucze oraz dokumenty kierowcy.

Pozwany dwukrotnie tj. w dniach 17 i 27 marca 2015 roku wysyłał do powoda pisma, w których wzywał go do złożenia wyjaśnień w związku z nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy od dnia 11 marca 2015 roku. Informował przy tym, że niestawienie się i niewytłumaczenie przyczyn absencji będzie przez niego potraktowane jako porzucenie pracy. Powód odebrał pierwsze pismo w dniu 20 marca 2015 roku, a drugie w dniu 31 marca 2015 roku.

W dniu 2 kwietnia 2015 roku powód sporządził pismo zatytułowane jako „wypowiedzenie” skierowane do pozwanego, w którym wskazał, że wypowiada umowę o pracę z powodu ciężkiego uchybienia obowiązków pracodawcy polegającego na zaniechaniu wypłacania wynagrodzenia za luty i marzec oraz stosowania wobec powoda mobbingu.

A. S. zażądał od pracodawcy zapłacenia mu w terminie do dnia 10 kwietnia 2015 roku zaległego wynagrodzenia za 2 miesiące oraz odszkodowania w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia.

Pismo zawierające oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę odebrała żona pozwanego A. W. (1) w dniu 7 kwietnia 2015 roku. Tego dnia pozwanego nie było w domu.

Pozwany zapoznał się z tym pismem ok. 17-18 kwietnia 2015 roku.

Pozwany sporządził pismo rozwiązujące stosunek pracy z powodem w dniu 10 kwietnia 2015 roku na podstawie wzoru z internetu i korzystając z pomocy księgowej. Tego samego dnia wystawił powodowi świadectwo pracy. W treści oświadczenia woli wskazał, że z dniem 31 marca 2015 roku rozwiązuje z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazał rażące naruszenie dyscypliny pracy polegające na pozostawieniu i zniszczeniu pojazdu samochodowego, a także na porzuceniu pracy od dnia 11 marca 2015 roku. W świadectwie pracy wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p.

Przesyłka zawierająca wskazane powyżej dokumenty została nadana przez pozwanego w dniu 13 kwietnia 2015 roku, a odebrana przez powoda w dniu 15 kwietnia 2015 roku.

Dnia 13 kwietnia 2015 roku pozwany nadał przekaz pocztowy w wysokości 1.371,76 zł zaadresowany do powoda.

Kierowca zobowiązany jest w trakcie realizacji przewozu posiadać bieżącą wykresówkę oraz z wcześniejszych 28 dni. Po tym okresie przekazuje je pracodawcy, który zobowiązany jest przechowywać je przez co najmniej rok po ich użyciu. Nie jest możliwe stwierdzenie, czy przedstawione przez powoda wykresówki (nazywane przez niego „tarczkami”) pochodzą z pojazdu pozwanego. Wykresówki te były prowadzone nierzetelnie. Zawierają rażące błędy dotyczące dokonywania wpisów przez kierowcę – nie zawierają imienia kierowcy, wpisy dotyczące dat są nieprawidłowe, data nie określa roku, którego dotyczy wykresówka, brak jest wpisów manualnych w przypadku braku zapisów automatycznych. Występują nakładające się zapisy w przypadku wykresówek zapisywanych przez okres dłuższy niż maksymalnie 24 godziny. Kierowca przy obsłudze tachografu ma obowiązek dopilnować, aby przed upływem 24 godzin wykresówka była wyjęta, gdyż gdy do tego nie dojdzie zapisy zaczną się nakładać. Podmiotem nadzorującym pracownika jest pracodawca.

W lipcu 2014 roku powód pracował łącznie 84 godziny i 20 minut, z czego 4 godziny i 50 minut był w dyspozycji, a przez 24 godziny i 25 minut korzystał z przerw.

W sierpniu 2014 roku powód pracował łącznie 208 godzin i 40 minut, z czego 12 godzin i 20 minut był w dyspozycji, a 56 godzin i 15 minut korzystał z przerw.

We wrześniu 2014 roku powód pracował łącznie 196 godzin i 5 minut, z czego przez 46 godzin i 45 minut korzystał z przerw.

W październiku 2014 roku powód pracował łącznie 273 godziny i 40 minut, z czego przez 87 godzin i 25 minut korzystał z przerw.

W listopadzie 2014 roku powód pracował łącznie 307 godzin i 45 minut z czego 75 godzin i 50 minut był w dyspozycji, a przez 49 godzin korzystał z przerw.

W grudniu 2014 roku powód pracował łącznie 219 godzin i 5 minut, z czego 17 godzin i 20 minut był w dyspozycji, a 50 godzin korzystał z przerw.

W styczniu 2015 roku powód pracował łącznie 324 godziny i 45 minut, z czego przez 87 godzin i 50 minut korzystał z przerw.

W lutym 2015 roku powód pracował łącznie 358 godzin i 17 minut, z czego przez 88 godzin i 55 minut korzystał z przerw.

W marcu 2015 roku powód pracował łącznie 57 godzin i 55 minut, z czego 50 minut był w dyspozycji, a przez 12 godzin i 45 minut korzystał z przerw.

W trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym od lipca do września 2014 roku powód nie pracował w godzinach nadliczbowych.

Od października do grudnia 2014 roku liczba godzin nadliczbowych, w których powód świadczył pracę na rzecz pozwanego wynosiła 203, w tym 41 godzin ze 100% dodatkiem do wynagrodzenia oraz 162 godziny z 50% dodatkiem do wynagrodzenia. Stawka godzinowa powoda za pracę w tym okresie była równa kwocie 11,31 zł, a zatem wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, z dodatkiem za ten okres, stanowi sumę 3.675,75 zł. Od stycznia do marca 2015 roku powód pracował przez 356 godzin nadliczbowych. 17 godzin z uwagi na pracę w niedzielę i święta objęte jest 100% dodatkiem do wynagrodzenia za pracę, a 339 godzin 50%. Stawka godzinowa powoda za pracę w tym czasie wynosiła 10,80 zł. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe z dodatkiem za ten okres wynosi zatem 5.859,00 zł.

Dodatkowo, powód, od lipca 2014 roku do marca 2015 roku, pracował przez 420 godziny w porze nocnej, co uprawnia go do otrzymania dodatku do wynagrodzenia w łącznej wysokości 862,79 zł. W tym samym okresie był przez 112 godzin w dyspozycji (godziny dyżuru), za co przysługuje mu wynagrodzenie w kwocie 1.238,16 zł.

Przyjęcie czteromiesięcznego okresu rozliczeniowego powoduje, że nadgodziny w pierwszym okresie rozliczeniowym tj. od lipca do października 2014 roku nadal nie występują. W drugim okresie byłoby ich więcej o 23 godziny. Należne powodowi wynagrodzenie z tego tytułu wzrosłoby o 250 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków: A. B., A. W. (1), P. I. i K. L., załączonych do akt sprawy dowodów z dokumentów szczegółowo wymienionych przy danych ustaleniach faktycznych, w oparciu o trzy opinie biegłych sądowych: z zakresu kryminalistycznych badań pisma i dokumentów mgr inż. M. H., z zakresu (...) i z zakresu rachunkowości L. S. (1), a także częściowo na podstawie przesłuchania stron.

Sąd uznał za w pełni wiarygodne zeznania przesłuchanych w sprawie świadków z uwagi na ich logiczność, spójność i wewnętrzną niesprzeczność. Co istotne każdy ze świadków zeznawał jedynie na temat okoliczności, które dotyczyły go bezpośrednio i o których czerpał wiedzę z własnych obserwacji i doświadczeń.

Dowody z dokumentów w zakresie objętym ustalonym stanem faktycznym nie budziły wątpliwości Sądu co do ich wiarygodności.

Sąd uznał, że biegli udzielili odpowiedzi na wszystkie zadane im przez Sąd pytania zgodnie z posiadanymi wiadomościami specjalnymi i fachową wiedzą, przy uwzględnieniu przedstawionego im materiału dowodowego. Analizowane opinie były zupełne (kompletne i dokładne), komunikatywne (zrozumiałe i jasne) oraz rzetelnie uzasadnione (tj. logiczne, zgodne z doświadczeniem życiowym i wskazaniem wiedzy). Nie ujawniły się także żadne powody, które osłabiłyby zaufanie do wiedzy lub bezstronności biegłych. Wobec zgłoszonych przez strony wątpliwości, co do opinii biegłych z zakresu transportu drogowego oraz rachunkowości Sąd dopuścił dowód z uzupełniających ustnych opinii biegłych, którzy potwierdzili wydane przez siebie opinie pisemne, a także udzielili wyczerpujących odpowiedzi na wszystkie zadane im przez strony pytania. Wobec powyższego Sąd uznał je za całkowicie wiarygodne.

Sąd nie dał wiary oświadczeniom powoda złożonym w czasie jego przesłuchania w charakterze strony w części, w jakiej podał, że nie podpisywał się na liście płac za styczeń 2015 roku, podczas gdy z kategorycznej opinii biegłego z zakresu kryminalistycznych badań pisma i dokumentów wprost wynika, że podpis został nakreślony przez niego. Na przymiot wiarygodności nie zasługiwały także twierdzenia powoda dotyczące niewypłacenia mu przez pracodawcę wynagrodzenia za luty 2015 roku. Były one sprzeczne z przesłuchaniem strony pozwanej oraz zeznaniami świadków

P. I. i K. L.. Za niewiarygodne Sąd uznał również oświadczenie A. S. o tym, że pismo znajdujące się na k. 8 akt sprawy zatytułowane jako wypowiedzenie jest pismem, które powód wysłał pozwanemu. Po pierwsze pismo to zostało załączone przez powoda do pozwu w oryginale, co przy braku wskazania, że odebrał je pracodawcy, wyklucza uznanie je za wysłane pozwanemu. Poza tym w toku postępowania P. W. złożył do akt kopię pisma, które otrzymał w przesyłce nadanej przez powoda i było to pismo o innym wyglądzie oraz innej treści niż dokument znajdujący się na k. 8 akt sprawy. Niewiarygodne były również zeznania powoda w zakresie, w jakim wskazał, że pismo rozwiązujące z nim stosunek pracy pochodzące od pracodawcy odebrał przed wysłaniem pozwanemu swojego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Załączone przez stronę pozwaną potwierdzenia odbioru kierowanych przez niego do powoda przesyłek wskazują na okoliczność odwrotną. Dodatkowo powód udzielając odpowiedzi na pytania kiedy otrzymał dane pisma od pozwanego nie potrafił konkretnie określić dat. Wskazywał wprost, że nie pamięta, które z pism było pierwsze, a które ostatnie. Mylił ich treść.

Sąd odmówił wiarygodności również przesłuchaniu pozwanego w części, w jakiej wskazał, że poczynił z powodem ustalenia, że ma jeździć nie dłużej niż 9 godzin dziennie. Zeznanie to wobec wskazywania, że pracodawca nie zajmował się czasem pracy kierowców, nie ustalał im przebiegu podróży, godzin wyjazdów ani powrotów, a jedynie zlecał konkretny transport pozostawiając każdemu z pracowników pełną swobodę, co do jego organizacji jest sprzeczne z logiką. Poza tym jak wynika z opinii biegłego z zakresu transportu drogowego, choć wykresówki, na podstawie których wydawał opinie, były prowadzone w sposób nie do końca właściwy, to na ich podstawie można było ustalić, że powód pracował znacznie dłużej. Potwierdza to również, bezsporna między stronami, okoliczność, że pozwany nie żądał wydawania mu przez powoda wykresówek z tachografu, na podstawie których mógłby obliczyć rzeczywisty czas pracy pracownika, a wręcz przeciwnie, w ogóle nie interesował się tymi dokumentami. Tworzył jedynie listy, na których wpisywane były godziny pracy kierowców dla celów ewentualnej kontroli z Państwowej Inspekcji Pracy, przy czym tak jak wskazał, nie miało dla niego znaczenia, kiedy pracownik świadczy pracę, gdyż liczyło się jedynie dostarczenie transportu na określoną godzinę.

Sąd pominął dowód z kalendarza prowadzonego przez pozwanego przyjmując, że zawarte tam zapisy jako niezgodne z zapisami na wykresówkach nie mogły wskazywać na czas pracy A. S.. Biegły A. W. (2) wskazał, że zapisy w kalendarzu nie miały wartości dla określenia czasu pracy, ponieważ zapisane stany licznika nie pokrywały się z wpisami na wykresówkach, zaś pozostałe wpisy nie miały znaczenia dla ustaleń.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy i jego ocena wskazuje, że powód A. S. zaprzestał faktycznego świadczenia pracy na rzecz pozwanego w dniu 11 marca 2015 roku po pozostawieniu pojazdu będącego własnością pracodawcy na parkingu stacji benzynowej w Ł.. Od tego czasu strony stosunku pracy nie nawiązały bezpośredniego kontaktu, a ich relacje opierały się na kierowaniu wzajemnej korespondencji. W pierwszej kolejności wskazano, że dwa pisma skierowane przez P. W. do powoda z wezwaniem do stawienia się u pracodawcy, celem złożenia stosownych wyjaśnień,

z zagrożeniem niestawiennictwa powoda za porzucenie przez niego pracy, w żaden sposób nie wpływały na istniejący między stronami stosunek prawny. Istotne znaczenie dla tej kwestii mają, natomiast, pismo powoda - skierowane do pozwanego, zatytułowane jako wypowiedzenie, oraz pismo pozwanego - skierowane do powoda, zawierające oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd zaznaczył, że zgodnie z art. 30 § 1 pkt 3 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia. Sytuacje, w których możliwe jest skorzystanie z tego sposobu rozwiązania stosunku pracy wynikają z art. 52, 53 i 55 k.p. Przepisy te wskazują na zamknięty katalog podstaw, których zaistnienie uprawnia do zastosowania tego trybu przez pracodawcę bądź pracownika. Zarówno wypowiedzenie stosunku pracy, jak i jego rozwiązanie bez wypowiedzenia, są jednostronnymi oświadczeniami woli, złożonymi przez pracownika albo pracodawcę. Trzeba przy tym podkreślić, że wola osoby dokonującej tego rodzaju czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Skuteczność jednostronnych oświadczeń o rozwiązaniu stosunku pracy nie zależy od jakkolwiek manifestowanej przez kontrahenta zgody na ich złożenie, akceptację, przyjęcie itp. Jak wskazano w orzecznictwie, po złożeniu jednostronnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem do

skutku rozwiązującego dochodzi bez jakiegokolwiek działania drugiej strony (wyrok Sąd Najwyższy z dnia 15 lipca 2008 r., III PK 9/08, LEX). To samo należy stwierdzić

w odniesieniu do oświadczenia woli o rozwiązaniu niezwłocznym. Bez znaczenia prawnego jest w efekcie odmowa przyjęcia przez pracownika bądź pracodawcę pisma zawierającego tego rodzaju oświadczenie bądź odmowa przyjęcia do wiadomości złożonego oświadczenia. Dla ustalenia, w jakiej chwili oświadczenie to zostało złożone, miarodajny jest przepis art. 61 k.c. Zgodnie z tym przepisem należy przyjąć, że rozwiązanie bez wypowiedzenia zostaje złożone z chwilą, gdy doszło do drugiej strony w taki sposób, że mogła się z nim zapoznać. O skutecznym doręczeniu zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę będzie można mówić nie tylko wtedy, gdy pismo zawierające to zawiadomienie zostało wręczone osobiście, ale także i wtedy, gdy nie zostało fizycznie wręczone, lecz dotarło do niego w taki sposób, iż miał on realną (a nie hipotetyczną) możliwość zapoznania się z jego treścią, uwzględniając warunki konkretne (a nie abstrakcyjne).

Sąd podkreślił, że w przedmiotowej sprawie nie było wątpliwości co do tego, że pierwsze chronologicznie było oświadczenie A. S. o rozwiązaniu umowy o pracę z pracodawcą bez wypowiedzenia. Sporządzone ono zostało w dniu 2 kwietnia 2015 roku, nadane w placówce pocztowej w tym samym dniu, a doręczone pod wskazany adres w dniu 7 kwietnia 2015 roku. Przesyłkę zawierającą pismo odebrała fizycznie żona pozwanego A. W. (1). Pozwanego nie było w tym dniu w domu i twierdzi on, że zapoznał się z treścią pisma dopiero ok. 17-18 kwietnia 2015 roku. Jednocześnie na okoliczność przebywania w tym czasie w podróży służbowej pozwany nie przedstawił żadnych dokumentów. Mając na uwadze poczynione powyżej rozważania dotyczące skuteczności złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę zauważyć należy, że dla uznania skuteczności doręczenia nie ma znaczenia data, w której adresat zapoznał się z pismem, a data, w której obiektywnie rzecz ujmując miał możliwość zapoznać się z jego treścią. W ocenie Sądu tą datą był dzień 7 kwietnia 2015 roku. Żona pozwanego nie była wprawdzie osobą upoważnioną do odbioru korespondencji firmowej kierowanej do P. W., ale z racji na rodzaj prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, która miała charakter jednoosobowy i prowadzenia jej w miejscu zamieszkania pozwanego, nie można uznać nieskuteczności doręczenia przesyłki dorosłemu domownikowi adresata, który odbierając ją zobowiązuje się do przekazania jej podmiotowi, do której jest ona skierowana. Pozwany tak jak zostało wskazane nie wykazał, aby w okresie od dnia 7 kwietnia do 17 kwietnia 2015 roku nie miał obiektywnej możliwości zapoznania się z treścią pisma. Na ocenę tę wpływa przy tym porównanie daty, w której pozwany rzekomo dopiero otworzył przesyłkę powoda z datą sporządzenia przez niego pisma rozwiązującego umowę z pracownikiem z jego winy. Pismo to zostało sporządzone w dniu 10 kwietnia 2015 roku. W świetle doświadczenia życiowego, zaś, mało prawdopodobnym jest, aby pracodawca przebywający w podróży służbowej jako kierowca pojazdu ciężarowego przewożący towar, miał czas i możliwość napisać takie pismo, tym bardziej, że w tym zakresie korzystał z pomocy księgowej. Nadto trudno nie zauważyć, że pismo pozwanego było swojego rodzaju reakcją na pismo powoda o rozwiązaniu umowy o pracę. Podobnie jak i przekaz pieniędzy o wartości 1.371,76 zł nadany z dnia 13 kwietnia 2015 roku, czyli w tej samej dacie co nadanie pisma zawierającego oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika. Pieniądze stanowiły zaległe wynagrodzenie za marzec 2015 roku i ekwiwalent na urlop, powód zaś w piśmie z dnia 2 kwietnia 2015 roku wezwał pozwanego do dokonania zaległych płatności. Oświadczenie powoda o rozwiązaniu stosunku pracy dotarło do pracodawcy jako pierwsze i to ono spowodowało rozwiązanie umowy o pracę. Za datę tego rozwiązania przyjąć należy 7 kwietnia 2015 roku. Skoro zaś w tym dniu doszło do skutecznego ustania między stronami łączącego je stosunku prawnego to późniejsze oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika jako dotyczące nieistniejącego stosunku nie mogło wywołać żadnych skutków prawnych. Z powyższych względów Sąd oddalił pierwsze ze zgłoszonych przez powoda roszczeń czyli żądania zasądzenia od pozwanego kwoty 1.900,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Pomijając kwestie terminologiczne, a mianowicie posłużenie się przez pełnomocnika powoda pojęciem „wypowiedzenia”, podczas gdy w przedmiotowej sprawie pracodawca nie wypowiadał powodowi stosunku pracy, takie żądanie mogłoby być rozpatrywane jedynie wtedy, gdyby z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynikało, że to wskutek jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy doszło do rozwiązania umowy o pracę z A. S.. Przesądzając już wskutek czyjego działania doszło do rozwiązania stosunku pracy między stronami wobec treści drugiego ze sformułowanych przez powoda żądań, a mianowicie zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 1.900,00 zł tytułem ciężkiego naruszenia przez pracodawcę

podstawowych obowiązków wobec pracownika, rozważyć należy, czy zaszły okoliczności świadczące o dopuszczeniu się przez pracodawcę takich zachowań.

Sąd zaznaczył, że zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Ustawodawca nie wskazał, co należy do kategorii „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika”. Praktyka i orzecznictwo wyjaśniają to sformułowanie. Oznacza ono naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze. Prawo pracownika do niezwłocznego rozwiązania umowy powstaje zatem tylko wówczas, gdy naruszenie, jakiego dopuszcza się pracodawca, dotyczy jego obowiązków względem pracownika. Oznacza to, że naruszenie przez pracodawcę obowiązków względem państwa, związków zawodowych lub innych organów, jeżeli nie stanowią one jednocześnie naruszenia obowiązków względem pracownika, nie daje pracownikowi prawa do natychmiastowego rozwiązania umowy. Zachowanie pracodawcy, aby dało podstawę do zastosowania przez pracownika trybu uregulowanego w art. 55 § 1¹ k.p., nie może polegać na uchybieniu jakimkolwiek obowiązkowi, lecz tylko takiemu, który jest obowiązkiem „podstawowym”. Do katalogu podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika należy zaliczyć przede wszystkim te, które znajdują odzwierciedlenie w podstawowych zasadach prawa pracy, tj. szanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika, równe traktowanie pracowników oraz niedyskryminowanie ich, wynagradzanie pracowników zgodnie z ustalonymi zasadami, przestrzeganie przepisów chroniących prawo pracownika do wypoczynku, przestrzeganie prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji. Ponadto za podstawowe obowiązki pracodawcy trzeba dodatkowo uznać te z nich, które stanowią o istocie stosunku pracy, a zatem obowiązek zapewnienia realnego zatrudnienia, przejęcia na siebie ryzyka związanego z prowadzeniem przedsięwzięcia gospodarczego, zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego. W przedmiotowej sprawie A. S. jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracodawcę wskazał niewypłacenie mu wynagrodzenia za styczeń i luty 2015 roku oraz stosowanie wobec niego mobbingu.

Sąd podkreślił, że pracodawca, który nie wypłaca w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. Obowiązek wypłaty wynagrodzenia obciąża bowiem ryzyko pracodawcy. Pracodawca odpowiada więc nie tylko na zasadzie winy, ale także na zasadzie ryzyka. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wbrew twierdzeniom powoda nie wykazało, aby pozwany nie wypłacił mu należnego wynagrodzenia za dwa miesiące 2015 roku. Jeśli chodzi o wynagrodzenie za styczeń 2015 roku to powód własnoręcznie podpisem potwierdził otrzymanie kwoty pieniężnej od pracodawcy, a powołany w sprawie biegły sądowy z zakresu kryminalistycznych badań pisma i dokumentów kategorycznie potwierdził, że podpis ten został nakreślony przez powoda. Jeśli zaś chodzi o wynagrodzenie za luty 2015 roku to pozwany wypłacił je powodowi gotówką w bazie w miejscowości R., co potwierdzili naoczni świadkowie tej sytuacji. Dodał, że pozwany zawsze wypłacał wynagrodzenie powodowi wyłącznie gotówką, a kwestia podpisywania listy w celu kwitowania odbioru płacy miała charakter wtórny i ani pracodawcy, ani też zatrudnieni przez niego pracownicy nie przykładali do tego większej wagi. Często zdarzało się, że powód podpisywał listy płac za dwa bądź trzy miesiące na raz, co świadczy o tym, że brak podpisu powoda na liście płac za luty nie może przesądzać o uznaniu, że świadczenia tego nie otrzymał, tym bardziej w świetle wiarygodnych zeznań świadków i oświadczeń złożonych przez pozwanego w trakcie jego przesłuchania w charakterze strony. Konstatując nie było podstaw do rozwiązania przez powoda stosunku pracy z pozwanym z powodu niewypłacania mu wynagrodzenia, bowiem taka sytuacja nie miała miejsca.

Sąd zaznaczył, że zgodnie z art. 94³ § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Jak podkreśla się w

orzecznictwie wszystkie wynikające z tego przepisu przesłanki muszą wystąpić łącznie (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX). Naganne zachowania przy mobbingu muszą odbić się negatywnie na psychice ofiary, a takie założenie wymaga zwielokrotnienia i długości działania. Przy ocenie przesłanki "uporczywości i długotrwałości" należy kierować się skutkiem, a więc tym, czy działania te trwały wystarczająco długo, by wywołać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, stan poniżenia lub ośmieszenia, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Opis ten odnosi się do przeżyć i stanu emocjonalnego danego pracownika, które z kolei zależą od indywidualnej wrażliwości. Choć każdy przypadek należy badać indywidualnie, to konsekwencje działań mobbingujących powinny mieć charakter obiektywny, to znaczy taki, że biorąc pod uwagę okoliczności sprawy, mogły one faktycznie prowadzić do opisanych w art. 94³ k.p. następstw. Podkreślono, że zgodnie z ogólną zasadą postępowania cywilnego to na powodzie spoczywał ciężar udowodnienia dopuszczenia się przez pracodawcę mobbingu wobec niego, czemu powód nie sprostał. Oprócz ogólnikowego wskazania, że w dniu 11 marca 2015 roku w rozmowie telefonicznej między stronami, pozwany użył wobec powoda słów powszechnie uznanych za obelżywe powód nie przedstawił żadnych innych dowodów świadczących o nieprawidłowym postępowaniu pracodawcy względem niego. Zeznania świadka R. K. nie potwierdzają tych twierdzeń. Po pierwsze świadek pracował u pozwanego bardzo krótko – wykonał 1-2 zlecenia. Po drugie, jego wiedza ograniczała się do przekazania tego, co usłyszał. Po trzecie - świadek przekazał, że słyszał, iż pozwany „nie był zbyt przyjemnym człowiekiem”, sam doświadczył „wyrzucenia z samochodu”, a od kierowcy na hurtowni dowiedział się, że „nie jest pierwszym, który tak zakończył współpracę z pozwanym”. W ocenie Sądu, tak przedstawiający się materiał dowodowy, jest niewystarczający by przypisać pozwanemu działania mobbingowe względem powoda. Podkreślono, iż postępowanie przygotowawcze w sprawie dotyczącej gróźb karalnych, w związku z pismem z karty 13, zostało umorzone bez postawienia komukolwiek zarzutów. Nadto ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód miał niewielki kontakt z pozwanym, który również jeździł jako kierowca w trasy i był ciągle nieobecny, a ich współpraca układała się poprawnie. W tej sytuacji twierdzenia powoda pozostały nieudowodnione i w efekcie Sąd przyjął, że pracodawca nie dopuścił się stosowania mobbingu wobec powoda. Skoro nie zaistniała żadna ze wskazanych przez powoda podstaw świadczących o naruszeniu przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków pracowniczych to pracownikowi nie należy się odszkodowanie z tego tytułu przewidziane w art. 55 § 1¹ k.p. Z tych też względów, Sąd oddalił żądanie powoda, sformułowane w punkcie drugim pozwu.

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie nie doszło do ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, a ponadto pracodawca nie stosował mobbingu wobec pracownika i tym samym roszczenie powoda o ustalenie, że pracodawca dopuścił się względem jego osoby ww. czynów, Sąd, jako nieudowodnione oddalił. Za oddaleniem tak zgłoszonego żądania przemawiał, nie tylko brak wykazania prawdziwości wskazanego stwierdzenia, ale również brak interesu prawnego. Sąd wskazał, że Sąd Okręgowy w Łodzi w wyroku z dnia 8 stycznia 2016 roku w sprawie VII Pa 318/15 podkreślił, iż „interes prawny powoda w ubieganiu się o wydanie rozstrzygnięcia ustalającego prawo lub stosunek prawny powinien być badany w granicach wyznaczonych potrzebą udzielenia mu żądanej ochrony i wyprzedzać badanie istnienia prawa (stosunku prawnego) objętego jego twierdzeniami o podstawie faktycznej powództwa. Na gruncie art. 189 k.p.c. interes prawny rozumiany jest jako wykazanie potrzeby udzielenia ochrony sferze prawnej powoda, którą to ochronę może on uzyskać przez samo ustalenie stosunku prawnego lub prawa (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2015 r. III CSK 372/14 LEX nr 1745578.). W orzecznictwie powszechnie wskazuje się na brak interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego w sytuacji, gdy powód ma możliwość dochodzenia roszczeń z określonego stosunku prawnego w drodze powództwa o świadczenie, chyba że ze spornego stosunku prawnego wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie w drodze powództwa o świadczenie nie jest możliwe lub nie jest jeszcze aktualne. Jeżeli powodowi przysługuje dalej idące powództwo o świadczenie, to w zasadzie nie ma on interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2015 r. V CSK 640/14 LEX nr 1766003). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 czerwca 2006 roku (I PK 250/05, Lex nr 192076) powyższemu pogładowi należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. Decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Należy jednak podkreślić, iż żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy nie jest alternatywnym roszczeniem w sytuacji, gdy możliwe jest sformułowanie roszczeń wprost na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

Niniejszy pogląd znajduje potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2008 r. (II PK 211/07; OSNP 2009/15 - 16/193) – oświadczeniu pracodawcy o wygaśnięciu stosunku pracy, ażeby nie spowodowało wyrażonego w nim skutku prawnego, pracownik może przeciwstawić przysługujące mu roszczenia o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie stosownie do art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. W związku z powyższym nie jest trafny pogląd, zgodnie z którym art. 189 k.p.c. stanowi równorzędną podstawę prawną w relacji do możliwości żądania przywrócenia do pracy (albo odszkodowania) na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. Nie ma interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego ten kto może skorzystać równocześnie z innej istniejącej formy ochrony swych praw. Każdy inny interes, któremu nie można przypisać przymiotnika „prawny”, nie uzasadnia powództwa wytoczonego na podstawie art. 189 k.p.c. Interes prawny powoda musi być nadto zgodny z prawem, z zasadami współzycia społecznego oraz celem, któremu ma służyć art. 189 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1979 r., III PR 78/79; LEX nr 5124, OSP 1980/11/196).”W przedmiotowej sprawie interes prawny powoda w żądaniu ustalenia, że “rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika oraz z powodu mobbingu” wyczerpywał się w żądaniu odszkodowania z art. 55 § 1¹ kp (co było przedmiotem tego postępowania) oraz ewentualnej możliwości żądania roszczeń pieniężnych opartych na mobbingu. Przy tak sformułowanym żądaniu nie było możliwości wydania orzeczenia uwzględniającego roszczenie z uwagi na brak interesu prawnego oraz brak ustalenia powyższych okoliczności. Powyższe nie wyłącza możliwości żądania sprostowania świadectwa pracy poprzez uzgodnienie jego treści z rzeczywistym stanem faktycznym, polegającym na prawidłowym ustaleniu daty zakończenia stosunku prawnego i trybu – poprzez oświadczenie złożone przez pracownika z winy pracodawcy. Sąd Okręgowy w Łodzi w wyroku o sygn. akt VII Pa 141/15 podkreślił, iż „niemożność zasądzenia odszkodowania opartego na art. 55 § 1¹ kp nie przesądza o tym, że umowa rozwiązała się w tym trybie, na skutek oświadczenia złożonego przez pracownika. Na powódzie ciąży dowód wykazania, że pracodawca ciężko naruszył wobec niego swoje podstawowe obowiązki. Pracodawca nie ma obowiązku dochodzenia od pracownika odszkodowania na podstawie art. 61¹ kp. i 61² kp., bo jest to jego prawo, a zatem w razie wytoczenia powództwa przez pracownika o odszkodowanie z art. 55 § 1¹ kp. pracodawca może postawić zarzut braku przyczyny rozwiązania umowy wskazanej w tym przepisie. Wydanie niewłaściwego świadectwa pracy polegać może na umieszczeniu w nim informacji niezgodnych ze stanem faktycznym. W szczególności więc niewłaściwe jest świadectwo pracy, w którym wskazano, jako tryb rozwiązania stosunku pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – w razie wykazanie przez pracownika, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w trybie rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy”.

W odniesieniu do żądania powoda - zasądzenia na jego rzecz kwoty 32.715,00 zł., tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w porze nocnej, wynagrodzenia za czas dyżuru oraz wynagrodzenie za czas przerw na odpoczynek, Sąd wskazał, że z racji na charakter wykonywanej przez niego pracy – kierowcy, zastosowanie znajdzie tu regulacja ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców. W myśl art. 20 ust. 1 i 2 tej ustawy praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad dobowy przedłużony wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego kierowcę systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie sytuacji i zdarzeń wymagających od kierowcy podjęcia działań dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia albo usunięcia awarii lub szczególnych potrzeb pracodawcy. Regulacja ta jest tożsama do przewidzianej przez ustawodawcę w art. 151 k.p. Z uwagi na brak regulacji w ustawie o czasie pracy kierowców co do uprawnień pracownika, związanych z pracą w godzinach nadliczbowych zastosowanie znajduje art. 151¹ § 1 k.p., który stanowi, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek, we wskazanej w tym przepisie, wysokości. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² k.p.). W myśl art. 22 § 1 k.p. pracownik, zawierając umowę o pracę, zobowiązuje się do wykonywania pracy podporządkowanej, to znaczy pracy określonego rodzaju i pod kierownictwem pracodawcy. Wprawdzie przepis art. 151 i nast. k.p. nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz jest wykonywana systematycznie przez dłuższy czas i ten fakt

akceptować. Ponadto konieczność wykonywania takiej pracy, powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań, w ustawowej normie czasu pracy, lub wynikających z nagłych, nieprzewidzianych okoliczności. Wreszcie trzeba też zauważyć, że ocena celowości prowadzenia przez pracodawcę określonej działalności i w związku z tym podejmowania odpowiednich decyzji jest zawsze zastrzeżona dla pracodawcy. Przepisy prawa pracy nie przewidują obowiązku pracodawcy wcześniejszego zawiadomienia (uprzedzenia) pracownika o konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Polecenie wykonywania takiej pracy nie wymaga zachowania szczególnej formy i może być wydane w jakikolwiek sposób przez każde zachowanie przełożonego ujawniające w dostateczny sposób jego wolę, a także wynikać z okoliczności faktycznych danego przypadku. Samo pozostawanie przez pracownika w zakładzie pracy, poza obowiązującymi go godzinami pracy za wiedzą i zgodą pracodawcy, a nawet w razie braku sprzeciwu z jego strony, celem wykonywania koniecznej pracy, nie mogącej być zrealizowaną w normalnym czasie pracy, stanowi wystarczającą podstawę do wysunięcia żądania zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (por. wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNP 1999, nr 10, poz. 343). Aprobata wykonywanej pracy, jest konieczną przesłanką powstania, po stronie pracodawcy, obowiązku zapłaty wynagrodzenia wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe. Warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest zatem świadomość pracodawcy, że pracownik ją wykonuje.

Sąd zaznaczył, że, przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, bezspornie wykazało, iż powód, w dochodzonym okresie, wykonywał swoje obowiązki ponad obowiązujący go podstawowy wymiar czasu pracy (ponad 8 godzin na dobę i ponad 40 godzin tygodniowo). Przedstawione przez powoda dokumenty, a także praktyka zlecenia transportu u pozwanego przesądza o tym, że nie kontrolował on czasu pracy kierowców, a jego jedynym celem było zapewnienie dostarczenia towaru na określoną godzinę, przy jednoczesnym niewprowadzaniu dla pracowników zadaniowego czasu pracy. Pozwany nie regulując czasu pracy powoda niewątpliwie akceptował fakt wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych poza obowiązującym go czasem pracy. Przed wyliczeniem godzin pracy A. S. o charakterze nadliczbowym konieczne było jednak uwzględnienie dodatkowego aspektu, a mianowicie funkcjonującego w stosunku pracy powoda z pozwanym okresu rozliczeniowego. Od niego bowiem w dużej mierze uzależniona będzie zasadność roszczenia powoda oraz jego wysokość. W treści umowy o pracę okres ten nie został wskazany. Zgodnie z ustawą o czasie pracy kierowców, może on wynosić od 1 nawet do 4 miesięcy, przy czym systemy i rozkłady czasu pracy, oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy, ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okresy rozliczeniowe określone w art. 15 ust. 3-5 - po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy (art. 18 ust. 1 i 2 u.z.p.k.). W przypadku pozwanego brak jest dokumentu określającego okres rozliczeniowy dla A. S.. W takiej sytuacji w ocenie Sądu należy przyjąć, że strony obowiązywał maksymalny okres rozliczeniowy, czyli okres 4-miesięczny. Zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Podkreślenia, jednakże, wymaga fakt, iż zgodnie z przepisem art. 94 pkt 9a k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy, a jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika – naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt 6 k.p.). Dokumentacja ta w pewnym zakresie stanowi potwierdzenie wywiązywania się pracodawcy z ciążących na nim, a wynikających z konkretnego stosunku pracy, obowiązków względem danego pracownika. Również fakt wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, lub przyznania ekwiwalentnego czasu wolnego od pracy powinien być odzwierciedlony w prowadzonej przez pracodawcę dokumentacji. Brak dokumentacji, wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu (wyrok SA w Białymstoku z 10 kwietnia 2003 roku, III APa 40/02, OSA 2003/12/43). Pracodawca ma w takich przypadkach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (uzasadnienie wyroku SN z 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535). Brak rzetelnej

ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych (ponadwymiarowych) obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika. Konsekwencją braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności jest powstanie po stronie pracownika możliwości udowodnienia wszelkimi sposobami tego, że pracował w godzinach nadliczbowych (ponadwymiarowych), w tym za pomocą dowodów z zeznań świadków, czy też własnoręcznie prowadzonej dokumentacji. P. W. w sposób nieprawidłowy, nierzetelny i niedokładny prowadził dokumentację dotyczącą czasu pracy A. S.. Jediną jego aktywnością było sporządzanie list, w których wpisywane były godziny pracy powoda w danym miesiącu, przy czym wynikały one z obawy przed ewentualną kontrolą ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, a nie ewidencjonowaniem rzeczywistego okresu świadczenia pracy przez powoda. Między stronami bezsporne było, że pracodawca w żaden sposób nie kontrolował ani nie sprawdzał, w jakim czasie powód wykonywał pracę, a wręcz przeciwnie zależało mu wyłącznie na osiągnięciu celu w postaci dostarczenia towaru na daną godzinę. Co istotne pracodawca nie sprawdzał także czy pracownik stosuje się do ustawy o czasie pracy kierowców i nie przekracza określonych tam maksymalnych norm czasu pracy, przerzucając w pełnym zakresie odpowiedzialność z tego tytułu na niego. Takie postępowanie pozwanego jako niezgodne z prawem nie może korzystać z ochrony. W zaistniałych okolicznościach A. S. uprawniony był do wykazywania świadczenia pracy ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy wszelkimi dowodami, w tym przede wszystkim złożonymi do sprawy wykresówkami obrazującymi przebieg i czas jego podróży. Wykresówki te choć częściowo wypełnione w sposób niewłaściwy, zawierające błędy i nakładające się zapisy pozwoliły na wykazanie świadczenia pracy przez powoda w spornym okresie w łącznej liczbie 2.030 godzin i 32 minut, z czego 582 godziny były pracą w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z art. 6 ustawy o czasie pracy kierowców czasem pracy kierowcy jest czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, która obejmuje wszystkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego, w szczególności:

1. prowadzenie pojazdu;
2. załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem;
3. nadzór oraz pomoc osobom wsiadającym i wysiadającym;
4. czynności spedycyjne;
5. obsługę codzienną pojazdów i przyczep;
6. inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy;
7. niezbędne formalności administracyjne;
8. utrzymanie pojazdu w czystości.

Czasem pracy kierowcy jest również czas poza przyjętym rozkładem czasu pracy, w którym kierowca pozostaje na stanowisku pracy kierowcy w gotowości do wykonywania pracy, w szczególności podczas oczekiwania na załadunek lub rozładunek, których przewidywany czas trwania nie jest znany kierowcy przed wyjazdem albo przed rozpoczęciem danego okresu. Do czasu pracy kierowcy wlicza się przerwę w pracy trwającą 15 minut, którą pracodawca jest obowiązany wprowadzić, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy kierowcy wynosi co najmniej 6 godzin.

Sąd przyjął za podstawę obliczeń należnej powodowi kwoty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, wyliczenia wykonane przez biegłego z zakresu rachunkowości, w wariantcie I opinii, czyli przy wliczeniu okresów określonych przez biegłego do sprawy transportu drogowego jako przerwy do czasu pracy. Taki wniosek wynika z analizy definicji czasu pracy kierowcy przytoczonej powyżej, z której wynika, że czas ten obejmuje znacznie szerszy zakres niż tylko samo prowadzenie pojazdu. W związku z zupełnym brakiem kontroli czasu pracy powoda przez pracodawcę przyjąć należy, że we wskazanych okresach przerw A. S. świadczył pracę. Wobec ustalenia rzeczywistego wymiaru czasu pracy powoda Sąd mając na uwadze, że nie otrzymał on z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych od pracodawcy żadnej kwoty pieniężnej zasądził na jego rzecz kwotę 9.784,75 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W odniesieniu do żądania powoda co do zasądzenia na jego rzecz dodatku za pracę w porze nocnej, wynagrodzenia za czas dyżuru oraz wynagrodzenia za czas przerw w odpoczynku, Sąd wskazał, że zgodnie z treścią art. 151⁷ § 1 k.p. pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00. Dokładne ustalenie pory nocnej co do zasady powinno nastąpić stosownie do art. 104¹ § 1 pkt 4 w regulaminie pracy, może być ona także ustalona w układzie zbiorowym pracy, a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalania regulaminu pracy i nie jest objęty układem zbiorowym pracy określającym porę nocną, to jej ramy ustala sam arbitralnie, powiadamiając o tym pracownika na piśmie. W przedmiotowej sprawie pora ta została ustalona w umowie o pracę i obejmowała 8 godzin pomiędzy 22:00 a 6:00. W myśl § 2 art. 151⁷ cytowanego artykułu ustawodawca postanowił, iż pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy. Praca w porze nocnej niewątpliwie stwarza dla pracownika większe zagrożenie, jest również bardziej uciążliwa. Dlatego obciążenia te są rekompensowane poprzez dodatkowe wynagrodzenie. Dodatkowe wynagrodzenie przysługuje wszystkim pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej, niezależnie od tego, czy są oni pracownikami pracującymi w nocy w rozumieniu art. 151⁷ § 2 k.p. A zatem obowiązek wypłaty dodatkowego wynagrodzenia istnieje po stronie pracodawcy nawet wtedy, gdy praca nocna ma charakter wyjątkowy czy incydentalny, z drugiej zaś strony, jeśli czas pracy pracownika przypada zarówno na porę nocną, jak i dzienną, dodatkowe wynagrodzenie przysługuje nie za całą dniówkę roboczą, a jedynie za godziny przypadające w nocy. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę takiej pracy w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 151⁸ § 1 k.p.). Konkretna wysokość wynagrodzenia za jedną godzinę pracy nocnej jest uzależniona od liczby godzin, do przepracowania których pracownik jest obowiązany w danym miesiącu. Zgodnie z treścią przepisu § 4b rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 1996 r. Nr 62, poz. 289 ze zm.), przy ustalaniu dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy nocnej miesięczną stawkę minimalnego wynagrodzenia za pracę należy podzielić przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

Sąd wskazał, że A. S. od lipca 2014 roku do marca 2015 roku pracował łącznie 420 godzin w porze nocnej, za co zgodnie z wyliczeniem biegłego sądowego do spraw rachunkowości należy mu się dodatek do wynagrodzenia w kwocie 862,79 zł. Sąd zasądził na rzecz powoda wskazaną kwotę. Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika także, że powód pozostawał w tzw. dyspozycji pracodawcy. W myśl art. 10 ust. 1 i 2 ustawy o czasie pracy kierowców okresy pozostawania do dyspozycji oznaczają okresy, inne niż przerwy i czas odpoczynku, podczas których kierowca nie jest obowiązany pozostawać na stanowisku pracy kierowcy, będąc jednocześnie w gotowości do rozpoczęcia albo kontynuowania prowadzenia pojazdu albo wykonywania innej pracy. Okresy pozostawania do dyspozycji obejmują w szczególności czas, w którym kierowca towarzyszy pojazdowi transportowanemu promem lub pociągiem, czas oczekiwania na przejściach granicznych oraz w związku z ograniczeniami w ruchu drogowym. Okresy pozostawania do dyspozycji poza rozkładem czasu pracy zalicza się do czasu dyżuru. Czasem dyżuru jest z kolei czas, w którym kierowca pozostaje poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (art. 9 ust. 1 u.c.p.k.). Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, kierowcy przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia (art. 9 ust. 5 u.c.p.k.). Powód w okresie spornym był przez 112 godzin w dyspozycji pracodawcy, za co należy mu się wynagrodzenie w łącznej wysokości 1.238,16 zł. Taką też kwotę z tego tytułu Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda. W pozostałym zakresie, czyli ponad kwotę 11.885,70 zł powództwo jako nieudowodnione zostało oddalone (punkt 3 wyroku).

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd zważył, iż, stosownie do przepisu art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., stanowiącego – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 k.c. – formalne, ustawowe źródło odsetek, jeżeli dłużnik opóźnia

się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z art. 476 k.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. Powód wezwał pozwanego do wypłaty należnych mu świadczeń dopiero w piśmie procesowym z dnia 15 maja 2015 roku zawierającego rozszerzenie powództwa, które to pismo zostało doręczone pozwanemu w dniu 19 czerwca 2015 roku (k. 167). Roszczenie o zapłatę wynagrodzenia jest wymagalne w dacie zapłaty wynagrodzenia za poszczególne miesiące, w przypadku wynagrodzenia za nadgodziny – po okresie rozliczeniowym. Wobec granic żądania wskazanych w piśmie z rozszerzeniem powództwa Sąd zasądził odsetki ustawowe zgodnie z żądaniem – od 19 czerwca 2015 roku, jako daty późniejszej.

Sąd w punkcie 2 wyroku umorzył postępowanie w sprawie w zakresie kwoty 1.596,00 zł z uwagi na cofnięcie w tym zakresie pozwu przez pełnomocnika powoda dokonane na rozprawie w dniu 14 sierpnia 2015 roku. Zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia – aż do wydania wyroku. W przedmiotowej sprawie cofnięcie pozwu zostało dokonane przez profesjonalnego pełnomocnika, obejmowało zrzeczenie się roszczenia i jest ono, zdaniem Sądu - w myśl art. 203 § 1 i 4 k.p.c. oraz art. 469 k.p.c. dopuszczalne, gdyż nie narusza prawa, zasad współżycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa, ani nie narusza słusznego interesu pracownika. Przyczyną cofnięcia w tej części powództwa było zaspokojenie roszczeń.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 100 kpc, zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów. Powództwo zostało uwzględnione w 25 %.

Na koszty poniesione przez każdą stronę złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie po 900 złotych – od wartości roszczeń majątkowych, po 60 zł od roszczenia o ustalenie i odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 52 kp (łącznie po 120 zł), oraz po 450 zł w zakresie żądania odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy. Wysokość kosztów została ustalona w oparciu o przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokatów oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej ustanowionego z urzędu - Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm ze zm.), w brzmieniu obowiązującym dla spraw wszczętych przed dniem 1 sierpnia 2015 roku, wobec braku podstaw do przyjęcia wysokości kosztów wskazanych przez stronę pozwaną. Suma kosztów w procesie wyniosła więc po 1.470 zł. Powód wygrał sprawę w 25 %, a zatem powinien zwrócić pozwanemu koszty w wysokości odpowiadającej 75 % poniesionych kosztów. W konsekwencji Sąd w punkcie 4 wyroku zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 735 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd obciążył powoda kosztem opinii biegłego grafologa w kwocie 760,31 zł w punkcie 5 podpunkt a) wyroku stosownie do treści art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, uznając że koszty te były tylko i wyłącznie wynikiem postępowania powoda, który złożył oświadczenie, że podpis na liście płac nie jest jego podpisem. Powyższe twierdzenie nie zostało poparte wnioskami opinii.

O pozostałych kosztach sądowych, obejmujących opłatę sądową i koszt opinii biegłych A. W. i L. S., Sąd orzekł zgodnie z przyjętą zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów, biorąc pod uwagę ustalony procent wygrania sprawy. Mając na względzie, iż powództwo zostało uwzględnione w 25%, Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.137,72 złotych tytułem zwrotu kosztów sądowych (punkt 5 podpunkt b) wyroku), obejmującą opłatę sądową (595 zł obliczoną od kwoty zasądzonej) i zwrot tymczasowo poniesionych wydatków związanych z wydaniem opinii przez biegłego (25 % z 2.170,88 zł = 542,72 zł).

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477² § 1 k.p.c (punkt 6 wyroku).

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając wyrok w części to jest w zakresie punktów: 1 ponad kwotę 5 937,85 zł oraz w zakresie pkt 4 i 5 co do kosztów procesu stosownie do zakresu rozstrzygnięcia.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy tj.:

1. dokonanie ustaleń stanu faktycznego sprzecznie z przeprowadzonymi w sprawie dowodami, a w szczególności poprzez:

- przyjęcie, że powód występując z żądaniem zasądzenia wynagrodzenia za pracę godzinach nadliczbowych reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, powołując się na dowód jakim były tarczki z tachografu wykazał jednoznacznie faktyczny czas pracy w sytuacji gdy z opinii biegłego z zakresu (...) wynika, że zapisy z tarczek w żadnym razie nie potwierdzają ilości godzin aktywności Powoda w wielu bowiem dniach w ogóle tarczki nie były używane lub też używano tej samej tarczki dla kilku dni, albo też zapisy na tarczках się nakładają, ponadto w wielu wypadkach Powód w dłuższych okresach w danym miesiącu w ogóle nie pracował, gdyż brak tarczek z określonych dni, stąd brak jest możliwości wyliczenia czasu pracy na podstawie przedstawionych przez Powoda tarczek, a okresy braku aktywności kierowcy wskazane przez biegłego winny być odliczone od czasu pracy z uwagi na brak rzetelności używania tych tarczek przez Powoda i możliwość manipulacji zapisów ze strony Powoda;

- przyjęcie w sposób dowolny ilości godzin nadliczbowych wyliczonych przez biegłego zakresu rachunkowości L. S. (1), który ustalił dwa warianty ustalenia godzin nadliczbowych, przy czym w wariancie drugim odjął czas przerw - braku aktywności kierowcy w pracy zgodnie z ustaleniami biegłego z zakresu czasu pracy kierowców A. W. (2);

- pominięcie w materiale dowodowym całej dokumentacji prowadzonej przez pozwanego w zakresie miesięcznych kart pracy pracownika - ewidencji czasu pracy powoda zaakceptowanych przez powoda.

2. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd Rejonowy oceny dowodów w sposób niewszechstronny i sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania oraz z doświadczeniem życiowym, w szczególności poprzez:

- stwierdzenie przez Sąd, że przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe bezsprzecznie wykazało, iż powód, w dochodzonym okresie, wykonywał swoje obowiązki ponad obowiązujący go podstawowy wymiar czasu pracy (ponad 8 godzin na dobę i ponad 40 godzin tygodniowo), gdyż przedstawione przez powoda dokumenty, a także praktyka zlecenia transportu u pozwanego przesądza o tym, że nie kontrolował on czasu pracy kierowców, a jego jedynym celem było zapewnienie dostarczenia towaru na określoną godzinę, przy jednoczesnym niewprowadzaniu dla pracowników zadaniowego czasu pracy;

- stwierdzenie przez Sąd I instancji, że podstawa ustalenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest ustalenie przez Sąd rzeczywistego wymiaru czasu pracy poprzez przyjęcie za podstawę obliczeń należnej powodowi kwoty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych poprzez uwzględnienie wyliczeń dokonanych przez biegłego z zakresu rachunkowości w wariancie I opinii, czyli przy wliczeniu przez Sąd okresów określonych przez biegłego do sprawy transportu drogowego jako brak aktywności jako przerw wliczanych do czasu pracy w sytuacji gdy z opinii biegłego nie wynika rodzaj aktywności Powoda w poszczególnych dniach, a przerwy dotyczą dłuższych okresów, a nawet dni, a Powód nie wykazał, aby w tym czasie pracował zaś biegły z zakresu rachunkowości prawidłowo dokonał wyliczeń z pominięciem przerw- braku aktywności zapisanych na nierzetelnych tarczках w wariancie II co ilości godzin bez uwzględnienia godzin wskazanych jako brak aktywności kierowcy w opinii biegłego W. .

3. art. 232 k.p.c. poprzez uznanie, że okresy braku aktywności Powoda w pracy wykazane w zestawieniach biegłego z zakresu (...) są przerwami które winny być wliczane do czasu pracy przy braku dowodu na tę okoliczność ze strony Powoda oraz przy uwzględnieniu braku rzetelności postępowania Powoda i jego twierdzeń, które nie polegały na prawdzie.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędną ich wykładnię (pkt 1 , 2) oraz pominięcie przepisów prawa materialnego (pkt 3,4):

1.art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez uznanie .że Powód wykazał , aby wykonywał prace w czasie wskazanym przez biegłego z zakresu czasu pracy kierowców w okresie wskazanym jako brak aktywności kierowcy lub w czasie gdy brak było zaewidencjonowania na tarczce aktywności Powoda oraz pominięcie części opinii biegłego z zakresu rachunkowości w wariantcie II co ilości godzin bez uwzględnienia przerw w aktywności Powoda.

2.art. 151 § 1 w zw. z art. 151 ¹ § 1 i 3 k.p. poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze znacznie przekraczającym należność za faktycznie wykonaną przez powoda pracę w godzinach nadliczbowych poprzez uwzględnienie czasu braku aktywności Powoda w pracy i uznaniu .że są to przerwy wliczane do czasu pracy przy braku dowodu na tę okoliczność.

3.art. 80 k.p. poprzez jego pominięcie przy rozstrzyganiu sprawy i uznaniu przez Sąd .że za okresy braku aktywności Powoda w wykazanym zestawieniu przez biegłego W. Powodowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych gdy Powód nie wykazał , że wykonywał pracę ani też nie wykazał aby były to przerwy w pracy lub inny rodzaj aktywności zaliczany do czasu pracy podlegający wynagrodzeniu.

4.pominięcie przez Sąd art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji gdy zachowanie się Powoda w niniejszej sprawie nosiło cechy nadużycia swoich praw co powinno skutkować brakiem uwzględnienia roszczenia w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych w całości z uwzględnieniem braku aktywności Powoda a nie przerzucaniu jedynie na Pozwanego całości skutków nierzetelnych zapisów na tarczach z uwagi na brak kontroli w sytuacji gdy to Powód prowadził je w sposób nierzetelny.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, że niespornym jest ,że jak wynika z opinii biegłego z zakres (...) co ustala Sąd I instancji Powód jako kierowca zobowiązany był w trakcie realizacji przewozu posiadać bieżącą wykresówkę oraz z wcześniejszych 28 dni. Po tym okresie winien on je przekazać Pracodawcy , czego nie czynił . Ponadto nie jest wiadomym czy przedstawione przez Powoda wykresówki (nazywane przez niego „tarczkami”) pochodzą z pojazdu pozwanego oraz czy dotyczą spornego okresu Wykresówki te były prowadzone przez Powoda nierzetelnie. Zawierają rażące błędy dotycząc dokonywania wpisów przez kierowcę - nie zawierają imienia kierowcy, wpisy dotyczące są nieprawidłowe, data nie określa roku, którego dotyczy wykresówka, brak jest wpisów manualnych w przypadku braku zapisów automatycznych. Występują nakładające się zapisy u przypadku wykresówek zapisywanych przez okres dłuższy niż maksymalnie 24 godzin. Ponadto wpisy w kalendarzu Powoda całkowicie nie pokrywają się co do wpisów w Wykresówkach. Powód w ogóle nie wykazał aby wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych . czasie nocnym i odbywał dyżury. Stąd skonstatować też należy ,iż opinia biegłego z zakresu rachunkowości jako oparta na nierzetelnych zapisach nie powinna być w ogóle traktowana jako miarodajny dowód. Nie można przy tak ustalonym stanie faktycznym wszystkimi wyliczonymi nierzetelnie godzinami pracy Powoda obciążać Pozwanego w szczególności „karać "go niesumiennością i nierzetelnością Pracownika w sytuacji gdy w zestawieniach biegłego w sposób jednoznaczny widoczne są braki aktywności w pracy Powoda co do których nie ma dowodu ,że w tym czasie wykonywał jakakolwiek prace lub był w dyspozycji Pozwanego. Powód odnośnie tych okresów stosownie do art. 6 k.c. nie wykazał też jakiegokolwiek inicjatywy dowodowej , że podczas tych okresów wykonywał jakakolwiek pracę na rzecz Pozwanego. Wyraz temu dał biegły z zakresu rachunkowości wyliczając dwa warianty wyliczenia wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych. Wskazując w wariantcie II , że łącznie wynagrodzenie za czas pracy Powoda na podstawie wyliczeń biegłego do spraw transportu stanowi kwota 5.937,85 zł i tę kwotę zdaniem Pozwanego Sąd I Instancji winien wziąć pod uwagę.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o oddalenie powództwa ponad 5.937,85 zł oraz zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanego kosztów procesu za I instancję stosownie do dokonanej zmiany wyroku oraz kosztów za II instancję według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację, Powód wniósł o oddalenie apelacji strony pozwanej oraz o zasądzenie od Pozwanego na rzecz Powoda, kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Zarówno szczegółowe, wyczerpujące ustalenia Sądu I instancji, jak i ocena zabranego materiału dowodowego, jest pełna i logiczna, zaś zarzuty apelacji pomijają, w pierwszej kolejności, wyczerpującą oceną dowodów, dokonaną przez Sąd Rejonowy, zgodnie z wymogami art. 328§2 kpc w związku z art. 233§1 kpc. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne, zawarte w uzasadnieniu wyroku i nie znajduje żadnych podstaw do jego zmiany.

Zarzuty apelacyjne skupiały się na naruszeniu przepisów postępowania, to jest art. 232, art. 233, a także błędów w ustaleniach faktycznych oraz naruszenia prawa materialnego, to jest przepisów dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych.

Zdaniem Sądu Okręgowego, brak jest podstaw do uznania, iż Sąd I instancji naruszył zasadę swobodnej oceny dowodów. Przede wszystkim, brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego to jest art.233§1 k.p.c.

Przepis art.233§1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art.328§2 k.p.c.).

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

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego i poczynione w sprawie ustalenia faktyczne są – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowe. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i odmienną interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści dla strony pozwanej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwaną. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego

– prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

Wskazać należy, iż ocena dowodów, dokonana przez Sąd Rejonowy, była w pełni prawidłowa. Sąd I instancji szczegółowo wyjaśnił którym dowodom dał wiarę, a także wskazał dlaczego inne dowody uznał za niewiarygodne. Podkreślić należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednemu, a nieprzyznanie wiary drugiemu świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art.233§1 k.p.c. a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość - zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, logicznie argumentując, z jakich względów i w jakim zakresie, zeznań pozwanej oraz powołanych przez nią świadków, nie podzielił, oraz wskazując, w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania powoda, oraz przedłożone w procesie dokumenty. Skarżący, polemizując w apelacji, z oceną Sądu, co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu, były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Z tych też względów, podniesiona przez apelującego, argumentacja nie mogła przynieść, spodziewanych przez niego, skutków procesowych. Dodatkowo znamionem jest, że, 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 odmiennie (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).

Jako niezasadny należy ocenić, również, wywiedziony w apelacji, zarzut obrazy art. 232 § 1 k.p.c. Sąd I instancji szczegółowo wyjaśnił bowiem na czym polega pozostawanie kierowcy do dyspozycji pracodawcy oraz ustalił, że A. S. w takiej gotowości pozostawał. Skarżący, poza własnymi twierdzeniami co do braku prawdziwości zeznań powoda nie wskazał zaś okoliczności, które uzasadniałyby postawioną tezę, co w świetle dokonanej przez Sąd Rejonowy prawidłowej oceny dowodów, nie mogło skutkować uwzględnieniem powyższego zarzutu.

Odnosząc się do zarzutu błędu w ustaleniach faktycznych, co do okoliczności pracy powoda w godzinach nadliczbowych, to nie można zgodzić się ze skarżącym, iż Sąd I instancji błędnie ustalił tę okoliczność. Sąd oparł się bowiem na opiniach biegłych oraz ocenił ich wartość dowodową, uznając je za w pełni wiarygodne oraz wskazał, że zostały one wydane zgodnie z posiadaną przez tych biegłych wiedzą.

W odniesieniu, zaś, do zarzutów naruszenia prawa materialnego, to jest przepisów dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych, wskazać należy, że zarzuty te nie mogły zostać uwzględnione. Jak podkreśla się w orzecznictwie, polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Konieczną przesłanką powstania po stronie pracodawcy obowiązku zapłaty pracownikowi wynagrodzenia za wykonywaną w godzinach nadliczbowych jest aprobata wykonywanej pracy. Warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 sygn I PKN 667/99 opubl.OSNP 2001/22/662). Decydujące znaczenie ma również wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego, albo nawet bez zgody i wiedzy, jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu prac. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2015 roku II PK 294/14 wskazano, że szczególnie potrzeby pracodawcy wyraża pracodawca poleceniem, choć można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą (choćby) milczącą pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie.

Sąd Okręgowy nie dopatrywał się żadnych podstaw do uznania naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego. Słusznie, w realiach sprawy, zatem Sąd Rejonowy uznał, iż pozwany akceptował fakt wykonywania przez

powoda pracy poza obowiązującym go czasem pracy i milcząco aprobował ten stan rzeczy, nie podejmując żadnych działań natury organizacyjnej. Wszystkie te względy czyniły zasadnym roszczenia powoda o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W tym stanie rzeczy Sąd oddalił apelację, jako bezzasadną na mocy art. 385 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego powoda za II instancję Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w związku z §9 ust 1 pkt 2 w związku z §10 ust 1 pkt 1 i w związku z §2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 poz.1800).

SSO Magdalena Lisowska SSO Barbara Kempa SSO Jacek Chrostek

S.B.