

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 03 grudnia 2015 r.

**Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

**Przewodniczący:** SSR Agnieszka Turowska

**Ławnicy :** Barbara Adamczyk , Bogusław Mardyla

**Protokolant:** Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2015 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. G. ( Pesel (...))

przeciwko W. S. (NIP (...))

o odszkodowanie i ryczałty za noclegi

I. Umarza podstępowanie w zakresie cofniętego powództwa;

II. Zasądza od pozwanego W. S. na rzecz powoda M. G. kwotę 4 849,80 zł brutto ( słownie: cztery tysiące osiemset czterdzieści dziewięć złotych i 80/100 ) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania ;

III. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 14 025 Euro ( słownie: czternaście tysięcy dwadzieścia pięć euro) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 4 sierpnia 2015 r do dnia zapłaty tytułem ryczałtów za noclegi ;

IV. Wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1616,60 zł ( słownie: tysiąc sześćset szesnaście i 60/100) ;

V. Nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa płatne kasa Sądu Rejonowego (...) w G.kwotę 3160 zł ( słownie; trzy tysiące sto sześćdziesiąt) tytułem opłaty sądowej ;

VI. Nakazuje ściągnąć od powoda na rzecz Skarbu Państwa – płatne kasa Sądu Rejonowego (...)w G. kwotę 131 zł ( słownie : sto trzydzieści jeden) tytułem opłaty sądowej ;

VII. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3513,60 zł ( słownie: trzy tysiące pięćset trzynaście i 60/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ;

VIII. Zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 145,40 zł ( słownie: sto czterdzieści sześć i 40/100 ) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ;

IX. W pozostałym zakresie powództwo oddala ;

## UZASADNIENIE

Powód M. G. pozwem z dnia 28 marca 2014 roku wniósł o zasądzenie od pozwanego W. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w G. odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez

wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia za okres trzymiesięcznego wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku.

Powód wskazał, iż był zatrudniony u pozwanego na stanowisku kierowcy.

W dniu 13 marca 2014 roku powiadomił telefonicznie pozwanego o niezdolności do pracy od dnia 12 do 19 marca 2014 roku. Tego dnia wysłał zaświadczenie lekarskie pracodawcy listem poleconym. W trakcie rozmowy telefonicznej powód poinformował także, że oprócz zwolnienia lekarskiego wysłał także prośbę o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 27 marca 2014 roku.

Pozwany nie ustosunkował się do pisma w sprawie rozwiązania umowy o pracę.

W dniu 17 marca powód M. G. drogą listową otrzymał rozwiązanie umowy o pracę z dniem 12 marca 2014 roku w trybie dyscyplinarnym z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach 10-12 marca 2014r.

Zdaniem powoda rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było bezpodstawne, bowiem od dnia 12 marca 2014 roku był niezdolny do pracy. Po wtóre zgodnie z wysłanym przez pracownicę pozwanego K. O. w dniu 12 marca 2014 roku o godzinie 13:34 sms-em prace miał rozpocząć po zakończeniu ostatniego zadania przewozu drogowego dopiero 14 marca 2014 roku o godzinie 6:00. Ostatnie zadanie przewozowe powód wykonywał przez okres 4 tygodni od 7 lutego 2014 roku do 8 marca 2014 roku. Po wykonywanej pracy przysługiwał mu więc czas wolny od pracy w wymiarze 1 tygodnia.

U pracodawcy stosowana była zasada powiadamiania pracowników o terminie i miejscu stawienia się do pracy w celu wykonania następnego zadania przewozu drogowego w formie sms-ów. W związku z tym okres od 10 do 13 marca 2014 roku był dla powoda czasem wolnym od pracy jako równoważny za świadczenie pracy w poprzednim okresie, przy czym w dniu 12 marca 2014 roku powód był niezdolny do pracy z powodu choroby, o czym powiadomił pracodawcę dnia następnego.

W ocenie powoda nie uchybił on obowiązkowi pracowniczym, a tym bardziej w sposób ciężki uprawniający do rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym.

Nadto w treści świadectwa pracy błędnie wskazano datę zatrudnienia tj. 12 marca 2014 roku, gdzie winno być 17 marca 2014 roku – datę otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

pozew – k. 2-3

W odpowiedzi na pozew W. S. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Zdaniem pozwanego wręczone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę było w pełni zasadne. Powód po przewozie zakończonym w dniu 8 marca 2014 roku winien stawić się w pracy w kolejny dzień roboczy tj. poniedziałek 10 marca 2014r., o czym został powiadomiony telefonicznie przez dyspozytora J. S..

Powód nie stawił się do pracy i nie usprawiedliwił swojej nieobecności od dnia 10 marca 2014 roku. Dopiero w dniu 13 marca 2014 roku powiadomił pracodawcę o rzekomej chorobie za pośrednictwem pracownicy K. O. i to wyłącznie dzięki jej inicjatywie, bowiem starała się ona skontaktować z powodem w celu ustalenia, dlaczego tego dnia nie stawił się w pracy. Powód nie odbierał telefonów dlatego też K. O. zadzwoniła do żony powoda pytając o przyczynę nieobecności oraz nieodbierania telefonu. Żona przekazała powodowi telefon i dopiero wtedy powiadomił on pozwanego o przyczynie nieobecności w pracy. Zarówno w trakcie przedmiotowej rozmowy ani w dniach późniejszych nie tłumaczył przyczyny nieobecności w dniach poprzednich.

odpowiedź na pozew – k. 27-29

Pismem procesowym z dnia 30 czerwca 2014 roku M. G. rozszerzył powództwo o kwotę 45.000 zł tytułem ryczałtów hotelowych – zwrotu należności wynikających z podróży służbowych, zastrzegając jednocześnie możliwość korekty z uwagi na brak dokumentacji dotyczącej wykonywanych przewozów na podstawie których mógłby ustalić ilość noclegów w okresie zatrudnienia w ostatnich trzech latach.

pismo procesowe – k. 78-80

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:**

Pozwany W. S. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) S. W. w zakresie transportu drogowego towarów.

dowód: Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej RP – k. 17

Powód M. G. został zatrudniony u pozwanego W. S. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 06 czerwca 2009 roku do dnia 27 czerwca 2009 roku na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na mocy porozumienia stron z dnia 1 marca 2010 roku powód został zatrudniony na czas określony do dnia 31 grudnia 2013 roku na dotychczasowym stanowisku pracy za wynagrodzeniem zasadniczym brutto 1350 zł, ryczałtem za pracę w godzinach nadliczbowych 200 zł oraz ryczałt za pracę w porze nocnej – 50 zł. Z dniem 1 stycznia 2013 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda zostało określone na kwotę 1600 zł brutto.

dowód: umowa o pracę – k. 1, porozumienie stron – k. 3 i 7 część B akt osobowych powoda

Powód był zatrudniony u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy od dnia 1 stycznia 2014 roku.

bezsporne

U pozwanego obowiązywał Regulamin Pracy Pracowników (...) w G., zgodnie z którym system pracy równoważny polegający na wydłużeniu w niektóre dni pracy do 12 godzin na dobę dotyczył kierowców wykonujących transport drogowy. System równoważny stosowany miał być na następujących stanowiskach pracy: kierowcy i spedytora. Okres rozliczeniowy w systemie równoważnym wynosił 3 miesiące liczone począwszy od stycznia każdego roku.

W odniesieniu do kierowcy prowadzącego pojazd potwierdzeniem obecności w pracy była prawidłowo opisana tarcza tachografu lub zapis na karcie kierowcy.

Zgodnie z zapisami regulaminowymi wypłata wynagrodzenia w inny sposób np. przelewem na wskazane konto wymagała pisemnego oświadczenia pracownika. Wynagrodzenie za pracę za miesiąc przepracowany wpłacane było raz w miesiącu do dnia 10 następnego miesiąca w siedzibie pracodawcy w godzinach 8-16:00.

dowód: regulamin Pracy – k. 32-43

Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...) z tytułu podróży służbowej pracownikom przysługiwały świadczenia:

- diety ustalone w zryczałtowanej wysokości,
- zwrot kosztów podróży środkiem lokomocji określonym przez właściciela z uwzględnieniem wszystkich ulg przysługujących danemu pracownikowi,
- zwrot kosztów noclegu w kwocie wynikającej z faktury,
- 20% diety jako ryczałt na dojazdy do miejscowości celu podróży służbowej o ile pracownik musi poruszać się środkami transportu innymi niż samochód służbowy lub prywatny,
- ryczałt za nocleg.

Diety z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju przysługują w kwocie ustalonej w przepisach powszechnie obowiązujących dotyczących podróży służbowych.

Diety z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju zwane dietami zagranicznymi oraz ryczałt za nocleg poza granicami kraju przysługiwały w zryczałtowanej wysokości bez względu na kraj, w jakim podróż służbowa była wykonywana.

Wysokość diety wynosić miała równowartość 40 EURO zaś ryczałt za nocleg poza granicami wynosić miała 25 EURO.

dowód: Regulamin Wynagradzania – k. 138-141

K. O. była zatrudniona u pozwanego na stanowisku specjalisty do spraw kadr i płac. Do zakresu jej obowiązków należały czynności z zakresu spraw kadrowych, listy płac (w zakresie wynagrodzenia zasadniczego), wystawianie dokumentów z podróży, przekazania samochodów, przyjmowanie zwolnień, zawiadamianiem kierowców o terminie pracy.

U pozwanego pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowcy pracowali w systemie pracy – 3 tygodnie na wyjeździe i 1 tydzień wolnego.

Zdarzały się także kursy dwutygodniowe – na prośbę pracownika i za zgodą przełożonego, a także dłuższe cztero – pięcioletniowe, po których następował okres dwutygodniowego wolnego.

Kierowcy kończyli kurs zjazdem do kraju najczęściej w sobotę, czy też w nocy z soboty na niedzielę a następny kurs rozpoczynali w piątek w kolejnym tygodniu. Informację o kolejnym wyjeździe w formie krótkiej wiadomości tekstowej wysyłała kierowcom K. O. z przypomnieniem daty, godziny i miejsca wyjazdu.

Kierowcy zabierani byli albo z siedziby pracodawcy albo innych miejsc uzgodnionych a znajdujących się na trasie przejazdu busa, którym byli następnie rozwożeni do miejsc na terenie Niemiec, Holandii, Belgii i innych, gdzie znajdowały się samochody, którymi następnie wykonywali kursy z towarami. Po wykonaniu zadania kierowcy byli zbierani do busa i zjeżdżali wspólnie do kraju.

Powód M. G. zawsze jeździł przez przejście graniczne w K. po drodze wsiadając do busa. Czasami dojeżdżał do stacji paliw (...) koło S. albo też bus podjeżdżał pod dom powoda.

Każdy z kierowców miał swoją teczkę, w której po zakończeniu kursu umieszczał całą dokumentację, w tym listy przewozowe (CMR), rozliczenia, rachunki i podpisywał in blanco dokumenty związane z rozliczeniami finansowymi delegacji (czyste karty, bez nadrukowanych tabel czy też rozliczeń), karty kierowcy i tachografy, tankowania. Ostatni kierowca, który wysiadał zazwyczaj zbierał dokumenty od pozostałych pracowników i zanosił je do biura.

Powód M. G., jak i inni kierowcy, otrzymywali wynagrodzenie w formie przelewu bankowego na wskazany rachunek pracownika.

Rozliczenie podróży następowało w formie rozliczeniowa kilometrowego nazywanego przez pracodawcę delegacją. Karta drogową była wypełniana w oparciu o przejechane kilometry. Za każdy przejechany kilometr stawka wynosiła 45 groszy, przy czym pracownik pozwanego J. S. dokonywał weryfikacji ilości kilometrów nie uwzględniając np. objazdów.

Dodatkowo do wysokości tzw. kilometrówki były dodawane premie uznaniowe za przykładowo terminowe dostarczenie przesyłki.

Powód w związku z odbywanymi podróżami służbowymi poza granicami kraju w okresie od 01 stycznia 2012 roku do dnia 08 marca 2014 roku winien otrzymać od pozwanego kwotę 14.025 EURO tytułem ryczałtów za noclegi.

dowód: zestawienie – k. 381

U pozwanego zasadą było, że zlecenie podróży służbowych kierowcom odbywało się zawsze z potwierdzeniem sms-em ze strony K. O. na telefon prywatny kierowcy.

W okresie pomiędzy zakończeniem kursu a rozpoczęciem następnego pracownicy korzystali z urlopu wypoczynkowego, bądź też wolnego bez konieczności stawiania się w biurze pozwanego. Powód w czasie po zakończeniu podróży służbowej podpisywał dokumenty związane z urlopem wypoczynkowym na okres do rozpoczęcia kolejnej podróży.

Kierowcy co do zasady przebywali w firmie pod koniec roku uczestnicząc w spotkaniu organizowanym przez pracodawcę.

W dniu 8 marca 2014 roku powód zakończył podróż służbową trwającą od 7 lutego 2014 roku. Kolejna podróż służbowa powoda miała rozpocząć się w dniu 14 marca 2014 roku, o czym został w dniu 12 marca 2014 roku o godzinie 13:34 przez K. O. powiadomiony za pośrednictwem sms.

W dniach 10-12 marca 2014 roku powód nie miał obowiązku stawiania się w biurze pracodawcy. Żaden z pracowników pozwanego nie informował go o konieczności stawienia się w biurze.

Powód w trakcie zatrudnienia u pozwanego wykonywał przewozy w transporcie międzynarodowym i zawsze w trakcie tych podróży nocował w kabinie samochodu. Pracodawca nie wypłacał powodowi ryczałtu ani diety krajowej.

Powód odbywał podróże służbowe głównie do Niemiec i Holandii i w krajach tych nocował w kabinie samochodu.

Powód w okresie od 12 do 19 marca 2014 roku był niezdolny do pracy. W dniu 13 marca 2014 roku powiadomił sms-em K. O. o zwolnieniu lekarskim. K. O. przekazała w formie sms-a informację o konieczności przesłania zwolnienia do pracodawcy.

dowód: wydruk sms- k. 81, zeznania świadka S. D. – k. 85-89, elektroniczne potwierdzenie realizacji polecenia przelewu – k. 268,270,273,275,277,279,280,282,283,285,286,288,290,292,294,296,297,299,300,302,303,305,306,307,309,310,312,313,315, zeznania świadka , częściowo zeznania świadka J. S. – k. 316-318, zeznania świadka R. J. – k. 318-321, zeznania świadka E. G. - k. 321-325, częściowo zeznania świadka K. O. – k. 00:02:36- 00:24:44(k.353CD), zeznania powoda M. G. – k. 00:17:47-00:49:30(k. 410CD), częściowo zeznania pozwanego W. S. – 00:49:30 – 01:21:20 (k. 410CD)

Pismem datowanym na dzień 12 marca 2014 roku (doręczonym powodowi w dniu 17 marca 2014 roku pozwany W. S. – (...))w G. rozwiązał z powodem M. G. umowę o pracę zawartą w dniu 6 czerwca 2009 roku bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych tj. nieusprawiedliwiona nieobecność w dniach od 10 do 12 marca 2014 roku.

dowód: rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym – k. 12 część B akt osobowych powoda

Wynagrodzenie powoda M. G. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4849,80 zł za okres ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia, co stanowiło miesięczną kwotę 1616,60 zł.

dowód: zaświadczenie o wysokości osiągniętych zarobków – k. 21

Powód złożył doniesienie o podejrzeniu popełnienia oszustwa skarbowego przez pozwanego do naczelnika Urzędu Skarbowego w G., który przekazał sprawę do prowadzenia Prokuraturze Rejonowej G. – (...).

Obecnie toczy się postępowanie przygotowawcze prowadzone przez Komendę Powiatową Policji w S. w sprawie L.dz. (...), (...) nadzorowane przez Prokuraturę Rejonową w S. dotyczące użycia przez W. S. dokumentów podpisanych in blanco przez pokrzywdzonego M. G. w postaci dokumentów kwitujących odbiór diet i ryczałtów hotelowych.

dowód: kserokopia zawiadomienia – k. 328, kserokopia pisma o przekazaniu sprawy – k. 329, wniosek – k. 344, pismo – k. 366

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo M. G. w części zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd uznał zeznania powoda M. G. jako wiarygodne i mogące stanowić podstawy ustaleń faktycznych w sprawie. W ocenie Sądu zeznania te były logiczne i spójne, nadto odzwierciedlały rzeczywiste okoliczności sprawy potwierdzone tak zeznaniami świadków jak i dowodami z dokumentów.

Zdaniem Sądu zeznania świadka R. J. uznać należało za wiarygodne, albowiem były spójne logiczne i konsekwentne, nadto korespondowały z zeznaniami powoda jak i świadka S. D..

W ocenie Sądu Rejonowego także zeznania świadka S. D. należało uznać za miarodajne, albowiem były one logiczne, spójne i konsekwentne a nadto w pełni korespondowały z wiarygodnymi dowodami w sprawie. Sąd miał na uwadze, że pozwany ze świadkiem rozwiązał umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym i jego zeznania mogły być stronnicze, jednakże nie znalazł żadnych podstaw do zdyskredytowania ich wiarygodności. Tym bardziej, że zostały potwierdzone także innymi dowodami.

Sąd uznał zeznania E. G. jako wiarygodne, przy czym miał na uwadze, że świadek jest żoną powoda i pewne okoliczności zna jedynie z jego relacji. Jednakże z uwagi na pozytywne zweryfikowanie zeznań powoda Sąd uznał w całości za prawdziwe zeznania świadka E. G. a tym samym mogące stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Zeznania świadka J. S. w części, w której korelowały z zeznaniami powoda jak i innymi dowodami w sprawie, Sąd uznał za przekonujące. Przede wszystkim wskazać należy, iż świadek co do zasady potwierdził system pracy kierowców w tym także, iż po zakończeniu podróży służbowej mieli oni dni wolne od pracy a także zasady obrotu dokumentów w firmie oraz rozwożenia pracowników bussem do wskazanych miejsc postoju samochodów, którymi mieli ruszać w trasy. Świadek wprawdzie próbował wykazać, że wzywał jako dyspozytor powoda do stawienia się u pracodawcy, jednakże odmiennie od samego pozwanego, świadek wskazywał, że nie został ustalony konkretny dzień spotkania z M. G. w biurze w G. (cyt. Nie określiliśmy konkretnego dnia tygodnia, w którym miał się powód stawić – k. 317).

Nadto świadek zeznał, że to K. O. miała dzwonić do powoda w celu umówienia się na konkretny dzień na spotkanie, podczas gdy sama świadek tych okoliczności nie potwierdziła.

Za niewiarygodne w ocenie Sądu uznać należało także twierdzenia świadka co do spożywania przez powoda środków odurzających, albowiem brak jest jakichkolwiek dowodów poza zeznaniami świadka i jego brata pozwanego w niniejszej sprawie co do tej okoliczności.

Przy czym świadkowi nieznane były zasady rozliczeń podróży służbowych pod względem finansowym, albowiem kwestiami tymi zajmował się W. S. .

Sąd miał na uwadze, iż świadek będący bratem pozwanego tak kształtował treść wypowiedzi, by w jak największym stopniu potwierdzić twierdzenia W. S., zasłaniając się przy tym niepamięcią w sytuacjach, co do których z pewnością posiadał wiedzę.

W ocenie Sądu także zeznania świadka K. O. w części zasługiwały na pozytywną ocenę, w zakresie, w jakim znajdowały odzwierciedlenie w wiarygodnym materiałem dowodowym i poczynionymi ustaleniami faktycznymi w sprawie. Nie

sposób także było pominąć, iż świadek jest pracownikiem pozwanego, co zdaniem Sądu miało wpływ na treść jej zeznań.

Zdaniem Sądu zeznania pozwanego W. S. w zasadniczej kwestii nie zasługiwały na uwzględnienie, albowiem stały w oczywistej sprzeczności z pozostałymi dowodami, nadto inni świadkowie strony pozwanej nie potwierdzili okoliczności związanych z wezwaniem powoda na dzień 10 marca 2014 roku do biura pracodawcy. Pozwany W. S. wskazał, że to dyspozytor miał wezwać powoda na dzień 10 marca 2014 roku, podczas gdy słuchany przed Sądem świadek J. S. nie potwierdził tej informacji. Nadto wskazać należy, iż pozwany potwierdził system pracy kierowców również fakt, że po 8 marca 2014 roku powód nie miał wyjeżdżać w trasę. Próba wykazania, że w dniu 10 marca powód miał stawić się biurze nie znajduje oparcia w żadnym innym dowodzie, co zdaniem Sądu pozwala na stwierdzenie o braku podstaw do uznania ich prawdziwości w tym zakresie .

Także twierdzenia strony pozwanej, iż powód miał płacone za delegacje w formie gotówkowej, czego dowodem miały być kserokopie poleceń wyjazdu – delegacja – w ocenie Sądu orzekającego są niewiarygodne.

W tym miejscu wskazać należy, iż Sąd nie uwzględnił w poczet materiału dowodowego przedłożonych przez pozwanego kserokopii poleceń wyjazdu (k. 142-193) albowiem nie zostały one potwierdzone za zgodność z oryginałem, same oryginały nie zostały dołączone do akt sprawy.

Wskazać należy, iż Sąd nie wziął pod uwagę niepotwierdzonych kserokopii wniosków urlopowych powoda (k.119-136), jednakże okoliczność ta była bezsporna.

Zgodnie z treścią art. 308 § 1 k.p.c. Sąd może dopuścić dowód z filmu, telewizji, fotokopii, fotografii, planów, rysunków oraz płyt lub taśm dźwiękowych i innych przyrządów utrwalających albo przenoszących obrazy lub dźwięki.

Dowody, o których mowa w paragrafie poprzedzającym, sąd przeprowadza, stosując odpowiednio przepisy o dowodzie z oględzin oraz o dowodzie z dokumentów (308 § 2 k.p.c.).

Dla uznania kserokopii za dokument, świadczący o istnieniu oryginału o odwzorowanej w niej treści, niezbędne jest oświadczenie o istnieniu dokumentu o treści i formie odwzorowanej kserokopią. Takim oświadczeniem będzie umieszczone na kserokopii i zaopatrzone podpisem poświadczenie zgodności kserokopii z oryginałem. Dopiero wtedy można uznać kserokopię za dokument świadczący o istnieniu oryginału o treści i formie w niej odwzorowanej.

Kopie dokumentów nie opatrzone poświadczeniem ich zgodności z oryginałem nie mogą być uznane za dowód istnienia oryginału o treści i formie odwzorowanej w kopii. Wymagania poświadczenia kopii za zgodność z oryginałem nie uchyla art. 308 § 1 k.p.c., uprawniający sąd do dopuszczenia m. in. dowodu z fotokopii. Dalszą konsekwencją nieposiadania przez takie kopie cech dokumentu jest brak podstaw do łączenia z nimi domniemań, z jakich korzysta dokument urzędowy (art. 244 § 1 k.p.c.) i obarczanie powoda obowiązkami z art. 252 k.p.c.

[wyrok SN z dn. 09.06.2009r., II CSK 49/09, LEX nr 578039]

Dokumentem w aspekcie przepisów kodeksu postępowania cywilnego o dowodach jest oryginał. Kserokopia - jako odwzorowanie oryginału - może być uznana za odpis dokumentu. Z kolei odpis dokumentu jest dokumentem wskazującym na istnienie dokumentu oryginalnego. Niepoświadczone podpisem strony kserokopia nie jest dokumentem. Warunkiem zatem uznania kserokopii za dokument jest umieszczone na niej i zaopatrzone podpisem poświadczenie jej zgodności z oryginałem.

[wyrok SN z dn. 29.04.2009r., II CSK 557/08, LEX nr 584200]

Niepoświadczone kserokopia nie jest dokumentem. Jeżeli zaś pismo nie może być uznane za dokument, nie może być ono też podstawą do prowadzenia dowodu w trybie art. 308 k.p.c.

[wyrok SN z dn. 14.02.2007r., II CSK 401/06, LEX nr 453727]

Pomijając nawet fakt, że przedłożone kopie nie zostały poświadczone, w ocenie Sądu i tak nie mogłyby stanowić podstaw do uznania, że pozwany wypłacił powodowi wskazane tam kwoty tytułem ryczałtów za nocleg. Przeciwno prawdziwości i wiarygodności danych we wskazanych kopiach przemawia także podawana przez powoda jak i świadka S. D. oraz R. J. okoliczność, że podpisywali oni czyste karty in blanco, których po wypełnieniu nikt im nie przedkładał ponownie. Dodatkowo co istotniejsze jedno z poleceń wyjazdu, które zostało złożone do akt i podpisane przez powoda nosiło datę 10 marca 2014 roku (k.142), a więc dzień, w którym powód zgodnie z twierdzeniem strony pozwanej miał stawić się w siedzibie (...) jednakże nie stawił się, co w konsekwencji stanowiło podstawę rozwiązania z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia. Dalej polecenie wyjazdu z dnia 03 stycznia 2014 roku (poprawiony miesiąc luty?) w ogóle nie jest podpisane przez powoda.

Analizując pozostałe polecenia wyjazdu wskazać także należy, iż podpis czytelny powoda znajduje się znacznie poniżej tekstu nadrukowanego, również potwierdza, że podpisy składane były na czystych kartkach.

Zdaniem Sądu wskazane kwoty w poleceniach wyjazdu nie zostały wypłacone powodowi, albowiem sam powód jak i świadek S. D. oraz R.J. (1) zaprzeczyli, by otrzymywali jakiegokolwiek pieniądze tytułem rozliczeń do rąk a wszystkie składniki wynagrodzenia były przez cały okres zatrudnienia przekazywane na rachunek bankowy.

Nadto zasady logiki i doświadczenia życiowego nie pozwalają na przyjęcie prawdziwości twierdzeń strony pozwanej co do wypłaty ryczałtów z tytułu zwrotu należności wynikających z podróży służbowych do rąk powoda w formie gotówkowej w sytuacji, gdy kierowcy nie mieli obowiązku stawiania się przed czy też po zakończonej podróży służbowej w biurze, a tak jak powód dodatkowo z uwagi na miejsce zamieszkania (odległe blisko 300 km od siedziby pozwanego) i fakt, że samochód służbowy bus zabierał go z innej miejscowości. Skoro zatem bezsprzecznym jest, że M. G. nie miał w zasadzie żadnego kontaktu osobistego z pracownikami i samym pozwanym nie sposób uznać za prawdziwe, że otrzymywał on wynagrodzenie gotówką.

Ponadto gdyby przyjąć za pozwanym, że faktycznie zostało powodowi wypłacone rozliczenie za podróże służbowe a nie tylko kilometrówki, to w konsekwencji uznać należałoby, że kierowcy czasami uzyskiwali za wykonywaną pracę wynagrodzenie przewyższające kwotę 20 tysięcy złotych, już samo w sobie budzi wątpliwości bowiem Sądowi wiadomo w urzędzie jakie wynagrodzenie otrzymują kierowcy i nie są to kwoty nawet zbliżone do 20.000 zł.

Wskazać należy, iż Sąd jako podstawę ustaleń faktycznych w sprawie w zakresie ustalenia należności tytułem ryczałtu za nocleg poza granicami kraju przyjął zestawienie dokonane przez pozwanego (k.381), które zostało w pełni uznane przez stronę powodową.

Sąd na podstawie art. 355 § 1 k.p.c w zw. z art. 203 § 1 i 4 w zw. z art. 469 Kpc umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o ryczałty za okres od 1 stycznia 2012 roku z uwagi na to, że powód cofnął pozew w tym zakresie, a pozwany wyraził zgodę. Sąd uznał, że czynność ta nie jest sprzeczna z prawem, zasadami współżycia społecznego, nie stanowi także obejścia prawa i nie narusza słusznego interesu powoda jako pracownika.

Przechodząc do rozważań prawnych wskazać należy, iż przepis art. 52 k.p. określa przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, termin do dokonania tej czynności oraz tryb współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową. Ponadto pracodawca korzystając z tego sposobu rozwiązania umowy o pracę, musi mieć na uwadze unormowania z art. 30 k.p., dotyczące wymogu formy pisemnej (art. 30 § 3), wskazania w tym piśmie przyczyny rozwiązania (art. 30 § 4) oraz pouczenia pracownika o prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5).

Najczęściej występującą w praktyce przyczyną jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1). Przepis art. 52 § 1 pkt 1 nie obejmuje zachowań w okresie sprzed nawiązania stosunku pracy, ponieważ tylko pracownik może naruszyć obowiązki pracownicze wynikające z art. 100 k.p. (wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 647/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 422). Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje - przykładem jest wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746 - że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na



podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak trafnie przyjął SN w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818, w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Analogiczny pogląd wyraził SN w wyroku z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, nr 13, poz. 396, oraz w wyroku z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 163. Według wyroku z dnia 16 listopada 2013 r., II PK 337/12, OSNP 2014, nr 8, poz. 114, pracodawca powinien poinformować pracownika o jego obowiązkach, gdy istnieje uzasadniona niepewność co do ich zakresu. Jeżeli pracodawca tego nie uczyni, to naruszenie przez pracownika tych obowiązków nie może być zakwalifikowane jako podstawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1).

Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest bardzo rygorystyczne w odniesieniu do znacznego stopnia winy pracownika jako przesłanki rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia. Pracodawca powinien zatem rozważyć, czy jest w jego interesie podjęcie wątpliwej decyzji o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy, co wiąże się z ryzykiem przywrócenia pracownika do pracy przez sąd i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy lub odszkodowania. Być może korzystniej dla pracodawcy jest w takiej sytuacji dokonać zwykłego wypowiedzenia, z powołaniem w uzasadnieniu zachowania pracownika, które mogłoby okazać się niewystarczającą przyczyną do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z jego winy.

Typowymi przyczynami z § 1 pkt 1 są: nietrzeźwość pracownika, niewykonanie polecenia, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia oraz zakłócenie porządku w miejscu pracy. Na przykład bezzasadna odmowa podjęcia przez pracownika pracy w nowym miejscu, ustalonym zgodnie z prawem, uzasadnia rozwiązanie umowy z jego winy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 (wyrok SN z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 149/99, OSNAPiUS 2000, nr 19, poz. 712). Także samowolne opuszczenie miejsca pracy połączone z innym nagannym zachowaniem się pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nawet wówczas, gdy regulamin pracy kwalifikuje samowolne opuszczenie pracy jako uchybienie uzasadniające zastosowanie kary porządkowej (wyrok SN z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 507/98, OSNAPiUS 2000, nr 4, poz. 132).

Miesięczny termin rozwiązania umowy z § 2 rozpoczyna bieg od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej dokonanie tej czynności. W orzecznictwie SN jest ustalony pogląd, że do rozpoczęcia biegu terminu konieczne jest uzyskanie tej wiadomości przez osobę lub organ upoważnione do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy - art. 3<sup>1</sup> k.p. (tak np. wyroki: z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 625, oraz z dnia 21 października 1999 r., I PKN 329/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 159, notka).

Przez uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy należy rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągać wniosek o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Wiadomości anonimowe (niepodpisane) nie są brane pod uwagę.

W tym samym kierunku wypowiedział się SN w wyroku z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, niepubl. przyjął, że uzyskanie przez pracodawcę przedmiotowej wiadomości może wymagać nie tylko informacji o zachowaniu pracownika, ale także czasu niezbędnego na ocenę skutków tego zachowania, jeżeli przemawiają za tym ustalone w sprawie okoliczności faktyczne.

Termin miesięczny jest zachowany, jeżeli najpóźniej ostatniego dnia oświadczenie woli pracodawcy doszło do pracownika w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Należy podzielić pogląd SN, że w razie nieznacznego naruszenia tego terminu możliwe jest oddalenie roszczenia pracownika z uwagi na sprzeczność z art. 8 (wyrok z dnia 2 grudnia 2014 r., I PK 113/14, LEX nr 1622120).

[K.Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art. 52 Kodeksu pracy, st.pr. 01.10.2015r.]

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (wyrok SN z dn. 20.12.2013r., II PK 81/13, LEX nr 1438800).

W każdym przypadku oceny ciężkości naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego decydującym kryterium jest wina. Ciężkie naruszenie ma miejsce w przypadku zaistnienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (wyrok SN z dn. 12.11.2014r., I PK 85/14, LEX nr 1551474).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi ono być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. W szczególności, odnośnie do przesłanki winy nieumyślnej pracownika, jako elementu oceny, że miało miejsce ciężkie naruszenie obowiązków. Rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok SN z dn. 16.07.2013r., II PK 337/12, LEX nr 1497141).

Sąd Rejonowy podkreśla, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym jest szczególnym i wyjątkowym sposobem ustania stosunku pracy, a zatem musi ono być uzasadnione szczególnymi okolicznościami zawinione przez pracownika.

W rozpoznawanej sprawie w ocenie Sądu orzekającego nie zachodziły podstawy do rozwiązania z powodem M. G. umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwolił na dokonanie bezsprzecznych ustaleń, iż powód miał obowiązek stawić się w dniu 10 marca 2014 roku, czy nawet 11 czy 12 marca 2014 roku.

Nadto pozwany nie wykazał, by powód miał zostać wezwany do stawienia się do pracy i kiedy to stawiennictwo miało nastąpić.

Poza twierdzeniami strony pozwanej, iż to właśnie w tym dniu (dniach) miał się stawić powód u pracodawcy, brak jest jednoznacznego potwierdzenia tej okoliczności. Jak już wyżej wskazywano, świadek J. S., który miał powiadomić powiada zeznał na te okoliczności odmiennie zarówno od samego pozwanego jak i K. O. Zasadą u pracodawcy było, że po zakończonej podróży służbowej pracownicy – kierowcy mieli dni wolne od pracy i nie mieli obowiązku stawiania się w siedzibie pracodawcy.

Zgodnie z przepisem art. 56 k.p. § 1 pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Odszkodowanie nie może przekroczyć trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia.

Uznając zasadność żądania pozwu Sąd uznał, iż w pełni zasadnym będzie zasądzenie odszkodowania w wysokości 4849,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, a więc w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Podkreślenia w tym miejscu wymaga, iż powód nie uchybił żadnym obowiązkom pracowniczym, tym bardziej w sposób ciężki czy też zawiniony. To pozwany wbrew rzeczywistym okolicznościom sprawy i mimo możliwości ugodowego zakończenia stosunku pracy z powodem w zaproponowanej przez M. G. formie

za porozumieniem stron podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, licząc się także z możliwością negatywnych skutków w razie zaskarżenia przez pracownika.

Zgodnie z obowiązującym regulaminem wynagradzania( § 12) pracownikowi przysługiwał ryczałt za nocleg w wysokości 25 Euro . Mając powyższe na uwadze wobec ustalenia , iż powodowi nie zostały wypłacone ryczałty za noclegi a jednocześnie zestawienie i wyliczenie dokonane przez stronę pozwaną nie było zakwestionowane przez powoda, Sąd zasądził od pozwanego W. S. na rzecz powoda M. G. kwotę 14 025 EURO wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 4 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty tytułem ryczałtów za noclegi.

Sąd oddalił powództwo w zakresie odsetek za okres wcześniejszy i zasądził je od dnia w którym strona powodowa ostatecznie sprecyzowała żądanie pozwu w tym zakresie .

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono z urzędu na mocy art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

O kosztach sądowych Sąd orzekł w punkcie IV wyroku na podstawie art. 98 Kpc art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U z 2005r. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) przy zastosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu , nakładając na pozwanego obowiązek uiszczenia opłaty od pozwu w wysokości 3160 zł, której strona powodowa nie miała obowiązku wnieść z uwagi na zwolnienie ustawowe w stosunku do części , w której powód wygrał proces, a także od powoda kwotę 131 zł tytułem opłaty sądowej proporcjonalnie. Przyjmując ,że powód wygrał w 96 % .

Nadto według tej samej zasady Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego zobowiązując pozwanego do zapłaty na rzecz powoda kwoty 3513,60 zł a od powoda na rzecz pozwanego kwotę 145,40 zł na podstawie art. 98 Kpc w zw. z § 6 pkt 6 w zw. z § 11.1 pkt.2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu ( Dz.U. tj z 2013 r poz. 490 z późn. zm.)