

Sygn. akt IV P 30/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 października 2018 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: SSR Alina Kordus-Krajewska

Ławnicy: Władysław Tatera , Krystyna Mendyka

Protokolant: st. sekr. sąd. Wiesława Ratajczyk

po rozpoznaniu w dniu 19 września 2018 roku

sprawy z powództwa W. W.

przeciwko Spółdzielni (...) w O.

o zapłatę

orzeka

I Zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1152 zł (tysiąc sto pięćdziesiąt dwa złote) tytułem zwrotu kosztów dojazdu,

II W pozostałym zakresie powództwo oddala,

III Wyrokowi w pkt.I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,

IV. Nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanej,

V. Nakazuje przyznać adw. A. M. ze Skarbu Państwa Sądowi Rejonowemu w Toruniu kwotę 585 zł (pięćset osiemdziesiąt pięć złotych) tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu, podwyższonej o kwotę podatku Vat w wysokości 134,55 zł (sto trzydzieści cztery złote pięćdziesiąt pięć groszy),

VI. Nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądowi Rejonowemu w Toruniu kwotę 57,72 zł (pięćdziesiąt siedem złotych siedemdziesiąt dwa grosze) tytułem części opłaty od pozwu,

VII.W pozostałym zakresie opłatą od pozwu obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powód wniósł pozew przeciwko pozwanej Spółdzielni (...) w O. w którym napisał ,że wnosi o zapłatę odszkodowania , zwrot kosztów za dojazdy, mobbing i wszystko co z tym związane.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa i zwrot kosztów procesu.

Na rozprawie w dniu 10 maja 2018r. wobec trudności ,które miał powód z wyjaśnieniem żądań i ich podstaw faktycznych został ustanowiony dla powoda pełnomocnik z urzędu.(k.88)

Pełnomocnik powoda sprecyzował stanowisko w sprawie i wnosił o:

I.zasądzenie od pozwanej Spółdzielni (...) w O. na rzecz powoda W.

W. łącznej kwoty 6.774,00 zł. (słownie: sześć tysięcy siedemset siedemdziesiąt cztery złote zero groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej w dniu 01.05.2015r.

II. zasądzenie od pozwanej Spółdzielni (...) w O. na rzecz powoda W. W. łącznej kwoty 3.491,00 zł (słownie: trzy tysiące czterysta dziewięćdziesiąt jeden złotych zero groszy) tytułem zwrotu kosztów dojazdu do miejsca pracy własnym samochodem S. (...), poj.1,3 1., rok produkcji 1997.

W uzasadnieniu stanowiska wskazano ,że Powód domaga się od swojego dotychczasowego pracodawcy odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, albowiem uważa, iż pracodawca w dniu 28 września 2017r. nie mógł mu wypowiedzieć umowy o pracę, ponieważ w tym czasie powód dysponował zwolnieniem lekarskim.

Wysokość odszkodowania powód wyliczył na podstawie miesięcznego wynagrodzenia brutto pomnożonego przez okres 3 miesięcy, co daje łącznie kwotę 6.774, 00 zł. Powód przyjął na podstawie uzyskiwanego wynagrodzenia, iż miesięczne wynagrodzenie brutto wynosi 2.258,00 zł.

Powód nadmienia, iż w dniu 28 września 2017r. zakończył pracę o godzinie 7 rano, do końca miesiąca miał wolne dni w pracy. W dniu 28 września 2017r. w biurze (oddziale firmy w T.) pojawił się 3 razy w odstępach kilkugodzinnych. Na jednym ze spotkań pani I. N. chciała skierować powoda na „przymusowy” urlop, na co powód nie chciał się zgodzić. Powód podaje, iż pracownicy od miesiący mieli problemy z wypracowaniem swoich godzin pracy i pracodawca „wysyłał” ich na urlop, w ocenie powoda odmowa pójścia na urlop spowodowała, że pracodawca chciał wypowiedzieć mu umowę o pracę.

Powód podkreśla, że w momencie okazywania mu wypowiedzenia umowy o pracę był już w posiadaniu zwolnienia lekarskiego, o czym informował swoich przełożonych, że nie mogą mu wypowiedzieć umowy bo jest na zwolnieniu. Ten fakt został zignorowany i pominięty. Powód przyznaje, iż przede wszystkim zależało mu na tym, by pracować. Powód wskazuje również, iż nie zostawił w tym dniu zwolnienia ponieważ cała ta sytuacja była dla niego zaskoczeniem i źle wpłynęła na jego samopoczucie i stan zdrowia psychicznego. Powód musiał odczekać kilka dni, by się uspokoić, by dopełnić formalności, na co miał 7 dni i z czego się wywiązał.

Powód ponadto domaga się zwrotu kosztów dojazdu do miejsca pracy własnym samochodem jakie poniósł w okresie od września 2014r. do maja 2017r.

Powód nadmienia, iż ze Spółdzielnią (...) w O. podpisywał 3 umowy : pierwszą w okresie od 1.08.2014r. - 30.09.2014r. umowa próbna, drugą w okresie 1.10.2014r. do 30.04.2015r. umowa na czas określony i trzecią, w okresie od 1.05.2015r. do 28.02.2018r. na czas określony. Powód przez ten okres trwania współpracy z pracodawcą wykonywał pracę w charakterze stróża/ochroniarza ochraniającego różne obiekty położone w różnych miejscowościach.

Powód stoi na stanowisku, iż pozwany jest zobowiązany do zwrotu powodowi kosztów dojazdów do pracy za okres, kiedy powód dojeżdżał do miejsca pracy położonego poza

T., w takich miejscowościach jak: M., G., S., I..

Powód przyjął, iż za każdy kilometr pozwany powinien wypłacić powodowi 0, 83 zł. Powód otrzymał od pozwanego tytułem zwrotu za dojazdy kwotę 996 zł. za 3.320 km po 30 groszy za kilometr. Pozwany winien do tej kwoty dopłacić **1 778 zł.** (2 .774 zł. tj. 3.320 km razy 83 grosze odjąć 996 zł.). Do uregulowania pozostaje przejazd 2.050 km liczonych przez powoda po 83 grosze, co daje kwotę **1 713,39 zł.** Łącznie powód domagał się kwoty **3.491 zł.**

Dotychczas pozwany mimo wielu prób podjętych przez powoda wyjaśnienia sytuacji ze zwrotem kosztów dojazdów, Pozwany nie zapłacił powodowi w ogóle za dojazdy lub zapłacił 30 groszy za kilometr, na trasach:

T. - M., w okresie IX, X, XI, XII 2014r. i I, II, III 2015r. T. - G. w okresie XII 2015r., I, II, III 2016r.,

T. - S. w okresie I, II, III 2017r.,

T. - I. w okresie IV, V 2017r.

Pozwany po sprecyzowaniu pozwu także wnosił o oddalenie powództwa.

Sąd ustalił co następuje:

Powód był pracownikiem pozwanej od 1 sierpnia 2014 r. Ze Spółdzielnią (...) w O. podpisywał 3 umowy : pierwszą w okresie od 1.08.2014r. - 30.09.2014r. umowa na okres próbny, drugą w okresie 1.10.2014r. do 30.04.2015r. umowa na czas określony i trzecią, w okresie od 1.05.2015r. do 28.02.2018r. na czas określony.

Powód przez ten okres trwania współpracy z pracodawcą miał wykonywać i wykonywał pracę w charakterze stróża/ochroniarza ochraniającego różne obiekty położone w różnych miejscowościach.

Dowód: , umowy o pracę w aktach osobowych powoda ,kopia pisma z dnia 19.02.2016r. k.102, przesłuchane świadków: I. N. protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r.od 00:29:26, H. N.- protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 01:05:05 , E. P. - protokół elektroniczny z dnia 19 września 2018r. od 00:07:43, , przesłuchanie powoda - protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 01:48:39 i P. - protokół elektroniczny z dnia 19 września 2018r. od 00:55:26, przesłuchanie członka zarządu R. K.- protokół elektroniczny z dnia 19 września 2018r. od 01:39:04,

Powód w 2016r zgłaszał pracodawcy wnioski o zwrot powodowi kosztów dojazdów do pracy za okres, kiedy powód dojeżdżał do miejsca pracy położonego poza T., w takich miejscowościach jak: M., G., S., I..(k.102)

U pozwanego obowiązywał regulamin zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Treść regulaminu zmieniała się na przestrzeni lat . W latach 2014-2016 w regulaminie zapisano w par. 6 pkt.l i l(k.161, 169)następujące treści : l) ryczałt przyznaje się na dojazdy do pracy i z pracy za własny pojazd mechaniczny dla pracowników, których odległość od miejscowości zamieszkania do pracy wynosi co najmniej 15 km w jedną stronę, odstawę wyliczenia stanowi średnie zużycie paliwa w wysokości 0,30 zł. za 1 kilometr. Dotacja będzie wypłacana po zakończeniu kwartału i finansowana jest w **100%**.poniesionych kosztów, bez względu na wysokość dochodów netto przypadających na osobę w rodzinie. Dotacja za dojazdy do pracy i z pracy nie wymaga opinii lekarza, jeżeli osoba niepełnosprawna nie posiada prawa jazdy, wymagane jest oświadczenie osoby (członek rodziny zameldowany w tym samym miejscu, co pracownik), która zobowiąże się do przewożenia oby niepełnosprawnej. Jeżeli umowa lub faktura na zakupiony samochód osobowy wystawiona jest pracownika i członka rodziny (współwłaściciela) w przypadku ubiegania się o zwrot za ryczałt za jazdy do pracy - właściciel i współwłaściciel musi być wpisany w dowodzie rejestracyjnym mowie na ubezpieczenie samochodu .dotacja na ryczałt za paliwo nie dotyczy pracowników administracyjnych za wyjątkiem tych, których odległość od miejscowości zamieszkania do pracy wynosi ponad **35km** w jedną stronę,

l) dojazdy do pracy i z pracy osób niepełnosprawnych - **100%** kosztów

W 2017r. punkty l i l otrzymały brzmienie(k.126) 1) zwrot kosztów ryczałtu za używany własny pojazd mechaniczny do celów pozasłużbowych dla osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności oraz dla osób o lekkim stopniu niepełnosprawności z uszkodzeniem narządu ruchu. Ryczałt przyznaje się dla pracowników których odległość od miejsca zamieszkania do pracy (najkrótszy odcinek drogi według mapy google). wynosi co najmniej 15 km. w jedną stronę. Podstawę do wyliczenia stanowi średnie zużycie paliwa w wysokości 0.30 zł. za kilometr. Dotacja będzie wypłacana po zakończeniu kwartału i finansowana jest w **100%** poniesionych kosztów, bez względu na wysokość dochodów netto przypadająca na osobę w rodzinie. Dotacja nie wymaga opinii lekarza. Jeżeli osoba niepełnosprawna nie posiada prawa jazdy, wymagane jest oświadczenie osoby (członek rodziny zameldowany w tym samym miejscu co pracownik), która zobowiąże się do przewożenia osoby niepełnosprawnej. Jeżeli umowa lub faktura na zakupiony samochód osobowy wystawiona jest na pracownika i członka rodziny, to w przypadku ubiegania się o zwrot za ryczałt za dojazdy do pracy - właściciel i współwłaściciel musi być wpisany do dowodu rejestracyjnego.

Dotacja za ryczałt nie dotyczy pracowników administracyjnych, za wyjątkiem tych, których odległość od miejsca zamieszkania do pracy wynosi ponad 35 km. w jedną stronę.

1) dojazdy do pracy i z pracy osób niepełnosprawnych mających trudności w korzystaniu z publicznych środków transportu - finansowanie w **100% kosztów**.

Powód jeździł na posterunki na trasach :

T. - M., w okresie IX, X, XI, XII 2014r. i I, II, III 2015r.

T. - G. w okresie XII 2015r., I, II, III 2016r.,

T. - S. w okresie I, II, III 2017r.,

T. - I. w okresie IV, V 2017r.

Powód z tytułu dojazdów na posterunki składał wnioski do pracodawcy wnioski o udzielenie pomocy finansowej. Powód w lutym 2016r otrzymał za styczeń i luty 295,20 zł za 984 km(k.132) , Powód w kwietniu 2016r. otrzymał 198zł za 660km przejechanych w miesiącu marcu. (k.136) Natomiast w kwietniu 2017r. otrzymał 576zł za 1920km przejechanych w miesiącach styczeń, luty i marzec. (k.138) W sierpniu 2017r. powód otrzymał 420zł za 1400km przejechanych w miesiącach kwiecień i maj. (k.138)

W dniu 28 września 2017r. powód pracował do 7 rano . Tego dnia była także zapisany do lekarza psychiatry. Otrzymał od lekarza zwolnienie lekarskie na okres od 28 września 2017r.

Dnia 28 września 2017 r. powód był kilkakrotnie do południa w siedzibie oddziału Spółdzielni w T. celem wyjaśnienia godzin, zabrania dokumentów do ZUS. Około 13.00-14.00 powód pojechał do biura w związku z telefonem przełożonego. W. W. próbowano wręczyć wypowiedzenie umowy o pracę, jednak powód odmówił jego przyjęcia. Podczas tej rozmowy nie przedstawił w zakładzie pracy zwolnienia lekarskiego, nie informował o zwolnieniu , wskazywał ,że chce pracować ,nie chce chorować ani korzystać z urlopu. Po tym czasie powód nie wykonywał już pracy dla pozwanego.

Dnia 2 października 2017 r. powód wręczył pracownikowi Spółdzielni zwolnienie lekarskie wystawione 28 września 2017 r.

Pismem z dnia 31.10 2017r.(k.144) powód rozwiązał z pozwanym umowę o pracę w trybie art. 55(1) kp.

Rozwiązania umowy o pracę wysłał pocztą do Oddziału w T.. Zostało odebrane w dniu 2.11.2017r.

Dowód: przesłuchane świadków: I. N. protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r.od 00:29:26, H. N.- protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 01:05:05 , E. P. - protokół elektroniczny z dnia 19 września 2018r. od 00:07:43, J. Z. - protokół elektroniczny z dnia 19 września 2018r.od 00:30:03 , przesłuchanie powoda - protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 01:48:39 i P. - protokół elektroniczny z dnia 19 września 2018r. od 00:55:26, przesłuchanie członka zarządu R. K.- protokół elektroniczny z dnia 19 września 2018r. od 01:39:04,

rozwiązanie umowy w aktach osobowych powoda oraz k.46, notatka służbowa w aktach osobowych powoda i k.47-4, informacja ze szpitala k.120 , regulamin zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych k.124-129,k.157-162 wnioski o udzielenie pomocy finansowej k.130-141, zestawienie wypłaconych świadczeń k.141, rozwiązanie umowy o prace przez powoda k.144, dowód doręczenia pozwanemu rozwiązania umowy o pracę powoda k.10, grafiki k.108-111, k.176,

Sąd zważył co następuje:

Przedstawiony powyżej stan faktyczny ustalono na podstawie zgromadzonych w toku sprawy dowodów w postaci dokumentów, zeznań świadków i z przesłuchania powódki oraz członka zarządu pozwanego. Sąd dał wiarę zeznaniom wskazanych świadków i stron w zakresie w jakim były zbieżne i spójne z pozostałym materiałem dowodowym. Powyższe zostanie omówione szerzej w dalszej części uzasadnienia.

Autentyczność złożonych dokumentów poza grafikami nie budziła wątpliwości.

Po pierwsze sąd oceniał kto i w jakim trybie rozwiązał umowę o pracę.

Wyliczenie sposobów rozwiązania umowy o pracę znajduje się w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. ma charakter wyczerpujący. Oznacza to, że zarówno strony układu zbiorowego pracy, jak i strony umowy nie mogą ustanawiać innych sposobów rozwiązywania umowy. Nie mogą one też łączyć czy modyfikować poszczególnych sposobów.

Zgodnie z tym przepisem umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu na który była zawarta.

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.).

Trzeba wskazać, że umowa o pracę ze skutkiem natychmiastowym rozwiązuje się w trybie przewidzianym w art. 55 k.p. również wtedy, gdy pracownik nie wskazał przyczyny uzasadniającej tego rodzaju czynność prawną. Co więcej, należy przyjąć, że ulega ona rozwiązaniu nawet wówczas, gdy brak przyczyny ją uzasadniającej. Pracownikowi pozostawiono swobodę oceny zaistniałych w środowisku pracy okoliczności faktycznych pod kątem realizacji przesłanek zdefiniowanych w art. 55 § 1 bądź 1¹ k.p. W sferze normatywnej konsekwencją ich pogwałcenia może być odpowiedzialność odszkodowawcza. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Ten sposób rozwiązania stosunku pracy powinien znajdować odzwierciedlenie w świadectwie pracy. (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r. I PKN 614/98)

Nie budzi wątpliwości sądu, że umowa między stronami rozwiązała się z inicjatywy powoda, który w okresie wypowiedzenia złożył pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie art. 55 par.1(1) kp. Pismo zostało wysłane do Oddziału w T. i doręczone w dniu 2.11.2017r.(k.10) Skoro w Oddziale w T. dyrektor miał szerokie upoważnienia do zwalniania i zatrudniania pracowników i kierowania Oddziałem(k.k.148, k.180) to powód mógł skutecznie przekazać swoje oświadczenie do Oddziału w T.. Pismo jak wynika z przesłuchania świadka N. zostało przekazane do O.(k.146) co przyznał na pierwszej rozprawie także członek zarządu.

Kolejną kwestią było zagadnienie dopuszczalności badania zgodności wypowiedzenia z prawem po rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Można wszak bronić poglądu, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia konsumuje wypowiedzenie, niweczy jego skutki. A skoro tak, to ocena zgodności wypowiedzenia z prawem wydaje się bezprzedmiotowa. Możliwe są tu bowiem rozmaite sytuacje faktyczne i prawne. I tak, może się zdarzyć, że: (a) zarówno wypowiedzenie umowy o pracę jak i jej rozwiązanie bez wypowiedzenia są prawidłowe; (b) wypowiedzenie

jest prawidłowe a rozwiązanie niezwłoczne wadliwe; (c) wypowiedzenie wadliwe zaś rozwiązanie bez wypowiedzenia prawidłowe; (d) wypowiedzenie wadliwe i rozwiązanie niezwłoczne wadliwe.

Przepis art. 60 k.p. , który reguluje rozwiązanie umowy w okresie wypowiedzenia dotyczy tylko takich sytuacji, gdy wadliwe jest rozwiązanie umowy dokonane przez pracodawcę bez wypowiedzenia. Wtedy też aktualizują się - ewentualnie - roszczenia pracownika zgłoszone w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę. Ustalenie ,że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia jest wadliwe powoduje obowiązek sądu rozpoznania roszczeń zgłoszonych przez pracownika w odwołaniu od wypowiedzenia. (wyrok SN z dn. 28.06.2005 r. III PK 44/05). W razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia , dokonanego z naruszeniem przepisów okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługują roszczenia przewidziane w art. 45 kp (wyrok SN z dnia 8.05.2007r. II PK 277/06) W orzecznictwie utrwalil się pogląd o braku możliwości podwójnej rekompensaty. (wyrok SN z dnia 21.09.2014r. II PK 20/04, wyrok SN z dn. 28.06.2005 r. III PK 44/05, wyrok SN z dnia 8.05.2007r. II PK 277/06)

Przepis art. 60 kp nie dotyczy sytuacji pracowniczej powoda , gdyż to powód a nie pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jednakże wobec braku uregulowania w przepisach sytuacji jaka wystąpiła w sprawie to w ocenie sądu rozważania dotyczące art. 60 kp w pewnym zakresie winny być wzięte pod uwagę.

Sąd zwrócił uwagę ,że w sprawie powód nie zgłaszał roszczenia o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez powoda. Sąd zatem ma wątpliwość dotyczącą możliwości kwestionowania w takim przypadku wypowiedzenie umowy o pracę .

Przy założeniu możliwości zgłoszenia takiego roszczenia to wydaje się ,że wysokość żądania odszkodowania za wypowiedzenie musiałby być ograniczona do daty rozwiązania umowy.

Sąd miał na uwadze ,że art. 41 k.p. przewiduje ochronę pracownika przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę. Zgodnie z jego treścią pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Natomiast Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 17 listopada 1997 r. (I PKN 366/97, OSNAP 1998/17 poz. 505) stwierdził, że ze względu na ochronę przewidzianą w art. 41 KP, nie jest obojętne, czy pracownik otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w czasie, gdy wykonywał pracę, czy też w dniu, w którym pracy nie świadczył, a jedynie przyniósł do zakładu pracy zwolnienie lekarskie. W świetle art. 41 KP, o niedopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę nie decyduje niezdolność do pracy, ale faktyczna nieobecność pracownika w pracy, np. z powodu choroby. Pracownik, który był obecny w pracy (tj. wykonywał obowiązki pracownicze wynikające z umowy o pracę lub był gotów do ich wykonywania), nie korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, nawet jeżeli posiada zaświadczenie lekarskie potwierdzające jego niezdolność do pracy. Przez obecność w pracy należy przy tym rozumieć stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania (por. uchwałę pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92, OSNC 1993 Nr 9, poz. 140; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 366/97, OSNP 1998 Nr 17, poz. 505; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 69/02, Prawo Pracy 2003 nr 10; wyrok SN z dnia 5 maja 2010 r., II PK 343/09, LEX nr 603420).

Dla sądu bardziej wiarygodnym było ,że powód miał wizytę u lekarza przed wręczeniem mu wypowiedzenia . Powyższe wynika z przesłuchania powoda, które w tym zakresie były spójne a także z logicznego przebiegu zdarzeń tj. wizyty u lekarza po zakończeniu pracy, w godzinach porannych a nie w środku dnia. Na podstawie zeznań świadka Z. trudno było ustalić godzinę wizyty , gdyż świadek nie pamiętał dokładnie okoliczności zdarzenia. Zgodnie z zeznaniami powoda i świadka N. wręczenie wypowiedzenia miało miejsce ok.13.00-14.00. Powyższe wynika także z notatki urzędowej z dnia 28.09.2017r.(k.48) Zatem sąd nie dał wiary świadkowi N. ,że wręczenie wypowiedzenia było w godzinach rannych.

Powód jak sam zeznał nie informował o zwolnieniu mówił ,że nie chce urlopu , chce pracować i nie chce chorować. (k.150) Był gotowy jak oświadczył do przyjscia do pracy w kolejnych daniach. Powodowi zdarzało się już nie

korzystać ,że zwolnień lekarskich mimo ,że je otrzymywał (k.150,k. 179) Pracownik, który był obecny tego dnia w pracy (tj. wykonywał obowiązki pracownicze wynikające z umowy o pracę a potem jak oświadczał był gotów do ich wykonywania w kolejnych dniach a wypowiedzeniem przesłał tylko dlatego ,że dostał wypowiedzenie nie powinien korzystać z ochrony wynikającej z art. 41 kp.

Mając na uwadze powyższe rozważania sąd oddalił powództwo o odszkodowanie.

Kolejnym roszczeniem powoda było żądanie zapłaty za używanie własnego samochodu przy wykonywaniu obowiązków służbowych. Powód ocenił ,że służył mu świadczenia z tytułu podróży służbowych.

Sąd miał na uwadze rozważania zawarte w komentarzu Piotra Prusinowskiego do art. 77⁵ k.p. (program Lex) Przepis art. 77⁵ k.p. porusza kilka powiązanych ze sobą kwestii. Po pierwsze, definiuje podróż służbową, po drugie, upoważnia do wydania rozporządzenia określającego należności przysługujące pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, po trzecie, wskazuje sposób rozliczenia kosztów podróży względem pozostałych zatrudnionych. Nie ma wątpliwości, że regulacja nie odnosi się do wynagrodzenia w ścisłym tego słowa znaczeniu. Mimo to należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, w tym zwrot kosztów noclegu, stanowią dochód w rozumieniu art. 322 k.p.c.

Z art. 77⁵ § 1 k.p. można wnosić, że cechą podróży służbowej jest wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy. Definicja ta stała się kanwą licznych wypowiedzi, które nie zawsze są ze sobą zbieżne.

W orzecznictwie akcentuje się, że podróż służbowa ma odbywać się na polecenie pracodawcy. Nie jest jednak wykluczone, że pracodawca da pracownikowi swobodę w zakresie wyjazdów. Wówczas zatrudniony w pewnym zakresie będzie decydował o wyjeździe w podróż służbową. Można spotkać jednak stanowisko, zgodnie z którym polecenie pracodawcy powinno być skonkretyzowane co do zadania, terminu oraz miejsca jego realizacji. Mimo tej rozbieżności trzeba uznać, że podjęcie się przez pracownika podróży połączonej z wykonywaniem pracy na podstawie porozumienia nie mieści się w granicach art. 77⁵ § 1 k.p., chyba że pracownik w ramach podjętej podróży wykonuje na polecenie pracodawcy zadania służbowe. Porozumienie to może być dorozumiane, trzeba jednak wskazać, że nieważna jest klauzula umowna zawierająca bezwarunkową zgodę pracownika na czasową zmianę miejsca pracy.

W omawianym przepisie ustawodawca posłużył się kryterium odnoszącym się do miejsca. Uznał, że podróż służbowa występuje, jeśli pracownik wykonuje zadanie służbowe „poza stałym miejscem pracy”. W wyniku zestawienia tego zwrotu z art. 29 § 1 pkt 2 k.p. (nakazującym określić w umowie o pracę „miejsce wykonywania pracy”) doszło do rozbieżności. Wypowiadano pogląd, że pierwszy zwrot jest węższy od drugiego, gdyż umowa o pracę może określać również „niestałe” miejsce pracy lub wskazywać zmienne miejsce wykonywania obowiązków. W takim wypadku o zakwalifikowaniu wyjazdu jako podróży służbowej decyduje miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy. Przewagę zyskało jednak stanowisko przeciwne. W uchwale SN (7) z 19.11.2008 r. (II PZP 11/08) uznano, że rozróżnienie na „stałe miejsce pracy” i „miejsce wykonywania pracy” nie ma doniosłości normatywnej. Oznacza to, że o podróży służbowej można mówić tylko wówczas, gdy pracownik wykonuje zadanie służbowe poza umownie określonym miejscem wykonywania pracy. Stanowisko to zostało następnie doprecyzowane w uchwale SN z 9.12.2011 r. (II PZP 3/11). Stwierdzono w niej, że poza pracownikami mobilnymi występują zatrudnieni, którzy wprawdzie stale się nie przemieszczają, jednak wykonują pracę w różnych miejscach (np. pracownicy budowlani) – chodzi o tak zwane ruchome miejsce pracy. Każdorazowo stałym miejscem pracy takiego pracownika, w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p., jest miejsce (budowa), w którym przez dłuższy czas systematycznie świadczy pracę. Pracownik taki nie jest w podróży służbowej.

Przedstawione konstatacje dały podstawę do wniosku, który nie został wprost ujęty w art. 77⁵ § 1 k.p. Polega on na spostrzeżeniu, że podróż służbowa ma charakter incydentalny i wyjątkowy na tle obowiązków pracowniczych. Konstatacja ta prowadzi do uznania, że pracownicy mobilni (świadczący pracę w warunkach permanentnego

przemieszczania się) nie są w podróży służbowej. Stanowisko to znajduje wzmocnienie w tym, że aktywność tych pracowników wynika z rodzaju umówionej pracy. Z tych przyczyn Sąd Najwyższy przyjął, że przedstawiciele handlowi, serwisanci i inni pracownicy mobilni wykonujący obowiązki pracownicze na pewnym obszarze geograficznym nie przebywają w podróży służbowej. Z tych samych powodów nie jest podróżą służbową udanie się pracownika niemobilnego poza siedzibę pracodawcy w celu wykonywania zwykłych czynności pracowniczych.

Uznanie, że pracownicy mobilni nie wykonują pracy w warunkach podróży służbowej rodzi pytanie o sposób rekompensowania im kosztów wyjazdów. Prawo pracy nie zawiera autonomicznej podstawy prawnej odnoszącej się do tej kwestii. W literaturze przedmiotu wskazuje się na konieczność uregulowania tej materii w umowie o pracę albo w aktach wewnętrznych. Analiza orzecznictwa skłania do co najmniej dwóch konkluzji. Po pierwsze, wydaje się, że nie wypracowano dotychczas dominującej linii orzeczniczej. Po drugie, istniejące wypowiedzi pozostają względem siebie w opozycji. Ilustracją tego jest zestawienie treści uzasadnień wyroków SN z 12.03.2009 r. (II PK 198/08) i z 5.05.2009 r. (I PK 279/07). W pierwszym orzeczeniu wskazano, że wyznaczenie przez pracodawcę zadania niebędącego podróżą służbową, wymagającego dla jego wykonania poniesienia przez pracownika dodatkowych kosztów, uzasadnia roszczenie o ich zwrot przez pracodawcę na podstawie art. 742 k.c. w zw. z art. 300 k.p. W drugim wyroku zwrócono uwagę na możliwość analogicznego zastosowania przepisów dotyczących podróży służbowej.

W ocenie sądu powód nie wykonywał pracy w ramach podróży służbowej, gdyż dojazdy i powrót z posterunków należały do zwykłych obowiązków powoda. Powód jeździł tam z miejsca zamieszkania, gdyż nie miał obowiązku stawienia się przed wyjazdem w trasę i po powrocie w siedzibie Oddziału. Powód poza wskazaniem, że ponosił koszty ok. 40 zł na 100 km (k.149v) co nie przekraczało ogólnie znanych kosztów paliwa, nie przybliżył sądowi wysokości innych poniesionych kosztów. Zdaniem sądu nie zasadnym byłoby proste zasądzenie kwot z kilometrówki skoro byłyby to ponad dwukrotnie wyższe koszty niż podawał powód. Powód mówił o amortyzacji samochodu lecz nie może sąd przyjąć w sposób dowolny jej wartości a powód nie przedstawił żadnych wniosków i dowodów w tym zakresie.

Sąd ocenił, że powód wykazał, że winien dostać przynajmniej 40 gr za km.

Sąd zasądził dodatkowe 10 gr. za liczbę kilometrów za które według oświadczenia powoda otrzymał już 30 groszy. Sąd zwrócił uwagę, że liczba kilometrów w piśmie precyzującym pozew za które powód domagał się dopłaty 3320 km była niższa niż faktyczna liczba kilometrów za które mu zapłacono tj. 4964 km. Sąd pytał powoda na ostatniej rozprawie z czego wynikała ilość kilometrów w piśmie. Powód wyjaśnił, że z licznika.

Dla przypomnienia powód napisał w piśmie, że otrzymał od pozwanego tytułem zwrotu za dojazdy kwotę 996 zł. za 3.320 km po 30 groszy za kilometr. Pozwany winien do tej kwoty dopłacić **1 778 zł.** (2 .774 zł. tj. 3.320 km razy 83 grosze odjąć 996 zł.). Do uregulowania pozostaje przejazd 2.050 km liczonych przez powoda po 83 grosze, co daje dodatkowo kwotę **1 713,39 zł.**

Sąd ocenił, że jest związany żądaniem powoda i podstawą faktyczną i zasądził wyrównanie za 3320km razy 0,10gr.=332zł oceniając, że wyższa liczba kilometrów w tym zakresie nie była przedmiotem żądania.

Sąd zasądził 40 gr za przejazd 2.050 km=820zł. Sąd zwrócił uwagę, że powód kwestionował treść grafików złożonych przez pozwanego lecz liczba służb w spornych miesiącach i odległość do M. podana przez powoda ok.15 km czy (...) czy 26 km wynikająca także z dokumentów m.in. zestawienia kosztów dojazdu (k.132) i tak przekracza liczbę kilometrów żadaną przed powoda.

Sąd ocenił, że pracodawca nie może przerzucać ciężaru prowadzenia działalności na pracowników. Koszty powoda były związane z wykonywaniem przez niego pracy, a nie ze zwykłymi dojazdami do pracy. Kwota 30 gr na kilometr nie została jak wskazał członek zarządu pozwanego ustalona w oparciu o średnie zużycie paliwa czy poniesiony koszt przez pracownika lecz była to kwota na którą w ocenie pozwanego pracodawca mógł sobie pozwolić. Nie było w ocenie sądu uzasadnienia do wypłaty kosztów dopiero gdy dojazd wynosił co najmniej 15 km. Zresztą jak podał powód taka była

średnia odległość na posterunki do N. (k.149,179) które ulegały przesunięciu a jeszcze większa odległość dotyczyła posterunków w G..(k.132) i innych miejscowościach.

Mając na uwadze art. 742 k.c. i 471 kc w zw. z art. 300 k.p Sąd zasądził zwrot kosztów przejazdów powoda mając na uwadze tylko liczbę kilometrów podano przez pełn. powoda w piśmie procesowym.

Przedmiot sprawy był precyzowany i po sprecyzowaniu nie dotyczył mobbingu czy naruszenia dóbr osobistych co zostało wyjaśnione w piśmie precyzującym żądania powoda a także przed zamknięciem rozprawy.

Mając na uwadze stan zdrowia powoda, jego sytuację materialną oraz złożony problem prawny w sprawie to ocenie sądu powyższe pozwalało w sprawie na zastosowanie wobec powoda zasad wynikających z art. 102 kpc.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na mocy art. 477(2) par. 1 kpc.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu orzeczono na mocy par. 4 usta.2, par. 8 pkt.3 w związku z par. 15 ust.1 pkt 2- 450 zł(600 razy 75%) i na podstawie par 15. ust.1 pkt.1 -135zł, rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 .10.2016r. w sprawie ponoszenia przez Skarb państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu.

Ponieważ powód przegrał w przeważającym zakresie Sąd przyznał całość kosztów pełnomocnika z urzędu ze Skarbu Państwa.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz. U Nr 167, poz. 1389 ze zm.) Sąd obciążył pozwanego kosztami sądowymi tj. kosztami części opłaty od pozwu w sprawie . Pozwany przegrał 11,23%. Opłata od pozwu to 514 zł razy 11,23% to 57,72zł.

W pozostałym zakresie opłatami od pozwów sąd obciążył Skarb Państwa.