

Sygn. akt IV Pa 36/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 października 2019 r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Katarzyna Antoniak

Sędziowie : SSO Jacek Witkowski

SSO Jerzy Zalasieński (spr.)

Protokolant : sekr.sądowy Monika Świątek

po rozpoznaniu w dniu 16 października 2019 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko R. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w Ż.

o odszkodowanie, wynagrodzenie, diety i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 stycznia 2019r.
sygn. akt IV P 142/17

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanej R. K. na rzecz powoda M. M. kwotę (...) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Jerzy Zalasieński K. J. W.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z(...)2019r. Sąd Rejonowy w Siedlcach zasądził od R. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) R. K. z siedzibą w Ż. na rzecz M. M. następujące kwoty:

-(...) do dnia zapłaty,

- (...)r. do dnia zapłaty,

- (...)r. do dnia zapłaty,

- (...)z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 lipca 2017 r. do dnia zapłaty,

a także zasądził od pozwanej na rzecz powoda M. M. kwotę (...)zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Ponadto nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Siedlcach kwotę (...)zł tytułem

wydatków postępowania i w pozostałej części koszty te przejął na rachunek Skarbu Państwa oraz kwotę (...) zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy, wreszcie, w części zasądzonej należność nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...)zł.

Powyższe rozstrzygnięcie było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie wniesionym w dniu 25 maja 2017 r. przeciwko R. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) R. K. z siedzibą w Ż. powód M. M. domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanej kwoty(...)zł, kwestionując rozwiązanie z nim umowy pracę bez wypowiedzenia oraz podnosząc, że pracodawca nie wypłacił mu wszystkich należności za wykonaną pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Podniosła, że powód został zwolniony, gdyż źle wykonywał swoją pracę i powiedział, że nie będzie już jeździł, a domagał się wynagrodzenia. Zdaniem pozwanej naraził ją na straty i o nic nie dbał. Wskazała, że wynagrodzenie miał wypłacane na konto 10-tego dnia każdego miesiąca. Zaznaczyła, że maju jeździł tylko 10 dni. Na ostatnim załadunku nie podpisał dokumentu CMR i za ten kurs nie zostało mu zapłacone.

Na rozprawie w dniu 19 lipca 2017 r. strona powodowa wskazała, że domaga się zasądzenia od pozwanej kwoty 1.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, kwoty (...)zł z tytułu diet, kwoty (...) zł z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, kwoty (...)zł tytułem uzupełnienia wynagrodzenia za pracę za okres od lutego do maja 2017r.

W piśmie procesowym wniesionym w dniu 23 kwietnia 2018 r. powód podtrzymał swoje roszczenia wobec pozwanego.

Pismem procesowym wniesionym w dniu 3 grudnia 2018 r. powód zmienił swoje powództwo w ten sposób, że wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej kwoty 1.000 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, kwoty (...)zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 lipca 2017 r. do dnia zapłaty, tytułem diet za podróże służbowe, kwoty (...)zł brutto z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 lipca 2017 r. do dnia zapłaty, tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę oraz kwoty (...)zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 lipca 2017 r. do dnia zapłaty, tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Pozwana niezmiennie domagała się oddalenia powództwa w całości.

Sąd Rejonowy ustalił, że M. M. od 1 lutego 2017 r. był pracownikiem R. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) R. K. z siedzibą w Ż., zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na stanowisku kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Faktycznie większość czynności związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa przez pozwaną wykonywał za nią jej ojciec, J. K.. Jako kierowca samochodu ciężarowego powód wykonywał przewozy krajowe i zagraniczne. Obok wynagrodzenia za pracę określonego w umowie o pracę, odpowiadającego minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, powód otrzymywał również diety z tytułu podróży służbowych. Wynagrodzenie za pracę M. M. otrzymywał przelewem na rachunek bankowy, zaś należności z tytułu podróży służbowych wypłacane były w gotówce. Czas jego pracy był ewidencjonowany cyfrowym tachografem. W trasie powód prowadził kartę drogową, w której notował w szczególności miejsce i datę wyjazdu w trasę, miejsce docelowe i datę przybycia, datę powrotu, zużycie paliwa, stan licznika, przejechane kilometry. W karcie tej notował również wydatki służbowe ponoszone w podróży, na które otrzymywał zaliczki. Po powrocie z ostatniej trasy wykonanej w maju 2017 r. powód zadeklarował, że nie jest już zainteresowany dalszą pracą dla pozwanej. Z J. K. ustalili, że strony rozwiążą stosunek pracy i umówił się na ostateczne rozliczenie. Do takiego rozliczenia jednak nie doszło, a pozwana nie wypłaciła powodowi wszystkich należności za wykonaną przez niego pracę, potrącając część z nich na poczet subiektywnie postrzeganej szkody wyrządzonej jej przez powoda, które to potrącenie odbyło się bez zgody M. M.. Zaległość pozwanej względem powoda wyniosła: z tytułu wynagrodzenia za pracę – 1.169,16 złotych brutto, diet – (...)złoty. W okresie zatrudnienia powód nie korzystał

z urlopu wypoczynkowego, a pracodawca nie wypłacił mu należnego w związku z tym ekwiwalentu pieniężnego w kwocie (...)złoty.

Pismem z dnia 22 maja 2017 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując odmowę świadczenia pracy oraz uszkodzenie samochodu.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo M. M. okazało się uzasadnione.

Odnosząc się do roszczenia powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 22 § 1 kp, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przez wynagrodzenie rozumiemy zapłatę za wykonanie pracy. Sąd Rejonowy zbadał zatem, czy pozwana wywiązała się z obowiązku zapłaty na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę. Na podstawie opinii biegłej księgowej Sąd ustalił, że pozwana wypłacała powodowi tylko wynagrodzenie zasadnicze liczone od kwoty 2.000 zł brutto, bez należnego pracownikowi dodatku za pracę w nocy i wynagrodzenia za czas dyżuru. Wyliczona przez biegłą niedopłata z tego tytułu wynosi 1.169,16 zł brutto.

Zasadne okazało się również żądanie przez powoda diet za podróże służbowe. Powód utrzymywał, że wszystkie należności za pracę, jakie otrzymywał od pracodawcy to tzw. kilometrówka w wysokości 0,50 gr za każdy przejechany przez niego kilometr. Strona pozwana zaprzeczyła jednak, aby tego rodzaju świadczenie zostało ustalone między stronami. Kilometrówki nie przewiduje przy tym umowa o pracę zawarta między stronami, nie ma również żadnego innego dokumentu, z którego wynikałaby tak określona należność za pracę pracownika.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 2 pkt 7 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (t. j. Dz. U. z 2012 r., poz. 1155), podróż służbowa kierowcy to każde zadanie służbowe polegające na wykonywaniu, na polecenie pracodawcy przewozu drogowego poza miejscowość, będącego jego siedzibą lub wyjazdu poza tę miejscowość, w celu wykonania przewozu drogowego. W myśl zaś art. 4 powołanej ustawy, w zakresie w niej nieuregulowanym stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Jak natomiast stanowi art. 77⁵ § 1 kp, pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż państwowa lub samorządowa jednostka sfery budżetowej, określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania (§ 3). Do kierowców tych mogą zatem mieć zastosowanie przepisy powszechnie obowiązujące, regulujące należności pracowników z tytułu podróży służbowych, w tym rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 roku w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 r., poz. 167), jeżeli należności te nie zostały uregulowane w aktach prawa wewnętrznego (układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania) albo w umowie o pracę. Poza zakresem stosowania przepisów powszechnie obowiązujących pozostają natomiast kierowcy, których regulacje płacowe wynikają z postanowień układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę, ponieważ wówczas nie istnieje konieczność posiłkowego stosowania przepisów powszechnie obowiązujących (także wyrok SN z dnia 30 maja 2017 r., I PK 154/16, Lex nr 1683138).

W okolicznościach sprawy, bezsporne jest bowiem, że M. M. przebywał w podróżach służbowych, gdyż na polecenie pracodawcy wykonywał zadania związane z transportem, powodujące konieczność wyjazdu poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałe miejsce pracy. W takiej sytuacji zwiększone koszty utrzymania ponoszone przez pracownika w czasie podróży służbowej stanowią koszt pracy i obciążają pracodawcę.

Sąd pierwszej instancji podniósł, że pozwana nie wprowadziła w swoim przedsiębiorstwie regulaminu pracy ani wynagradzania, jak również żadnego innego, poza umową o pracę, aktu wewnętrznego regulującego prawa i obowiązki

stron stosunku pracy. Jednak i umowa o pracę zawarta przez strony nie zawiera żadnych ustaleń co do tego na jakich zasadach pracownikowi będą rekompensowane zwiększone koszty związane z wykonywaniem przez niego dla pozwanego podróży służbowych. Zgodnie z art. 77⁵ § 5 kp w przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2, a więc na podstawie i zasadach określonych w rozporządzeniu, o którym wyżej mowa.

Strona pozwana, a faktycznie wykonujący za pozwaną wszystkie czynności związane z prowadzeniem działalności gospodarczej pełnomocnik, jej ojciec J. K. zeznał, że obok wynagrodzenia za pracę powód miał otrzymywać diety, których wysokość ustalana była w oparciu o rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 roku. W oparciu o nie wyliczenia należności powoda za podróże dokonała biegła księgowa. Obliczona w ten sposób przez nią należność powoda z tytułu diet za podróże służbowe to kwota (...)zł. W aktach sprawy znajdują się dowody wypłaty powodowi na poczet tych należności kwoty 5.440 zł. Niedopłata na rzecz powoda z tytułu diet to więc kwota (...)zł. Rozliczenie to uwzględnia przy tym, wbrew twierdzeniom pełnomocnika pozwanej, kwestionowane przez powoda rozliczenie udzielonej zaliczki na kwotę (...)zł, co do którego biegły z zakresu pisma wypowiedział się, że podpis na tym dokumencie najpewniej został złożony przez powoda.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że pozwana przyznała w odpowiedzi na pozew, że powód nie otrzymał należności za wykonanie swojego ostatniego kursu. W przekonaniu Sądu Rejonowego wszelkie potrącenia z wynagrodzenia powoda, o których wspominała, jeśli miały miejsce, były bezzasadne, gdyż powód nigdy na takie potrącenia nie wyrażał pisemnej zgody, co jest niezbędne dla skuteczności takiego potrącenia w świetle art. 91 § 1 kp. Jeśli pozwana jest zdania, że powód wyrządził jej swoim postępowaniem szkodę może z tego tytułu dochodzić roszczeń sądownie w oddzielnym procesie.

W ocenie Sądu Rejonowego zasadne okazało się żądanie zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W świadectwie pracy wystawionym powodowi przez pracodawcę zapisano, że powód wykorzystał 5 dni urlopu wypoczynkowego. Pozwana nie przedstawiła jednak żadnych dowodów na tę okoliczność. Nie wykazano, aby powód składał jakikolwiek wniosek o urlop. Wyliczona przez biegłą, uwzględniająca to wysokość ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy to 803,04 zł brutto. W ocenie Sądu Rejonowego, że pozwany nie wykazał, aby wypłacił powodowi jakąkolwiek kwotę na poczet tego ekwiwalentu. Twierdzenie pozwanej, że powód odmówił podpisania wniosku o urlop na okres od 1 do 9 maja 2017 r., a urlop ten wykorzystał, było, zdaniem Sądu, niewiarygodne. Pracodawca dysponował instrumentami prawnymi pozwalającymi na zdyscyplinowanie pracownika w takiej sytuacji. Tego rodzaju tłumaczenia świadczą tylko o chęci uchylecia się od obowiązku wypłacenia powodowi pełnego należnego ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Pomiędzy kursami powód był w gotowości do pracy, oczekiwał na zlecenia wyjazdów, więc nie można tego bez jego wiedzy i woli kwalifikować jako urlopu. Jako gołosłowne Sąd Rejonowy uznał twierdzenie pełnomocnika pozwanej, że powód urlop brał kiedy chciał, bez informowania go o tym.

Sąd pierwszej instancji podzielił wnioski wyrażone w opinii biegłego księgowego, mając na uwadze rangę opinii sporządzonej przez doświadczonego i stałego biegłego z listy biegłych sądowych. Sposób uzasadnienia opinii, tj. umotywowania postawionych przez biegłego wniosków, zdaniem Sądu pozwolił na przejrzyste zapoznanie się z wyrażonym w nich stanowiskiem, a w konsekwencji zrozumienie argumentów wskazujących na słuszność postawionych tez. Opinię biegłego Sąd Rejonowy ocenił jako oczywistą i nie zawierającą skomplikowanych ocen, ani rozważań na wysokim stopniu abstrakcji. Podniósł, iż twierdzenia biegłego poparte były rzeczową, logiczną i spójną argumentacją, pozwalającą na kontrolę zasadności jego stanowiska.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia była nieadekwatna do okoliczności zarzucanych mu czynów.

W świetle art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Klauzula wskazana w art. 52 § 1 pkt 1 kp należy do generalnych, które muszą być doprecyzowane, ponieważ wymieniony przepis nie wskazuje obowiązków pracowniczych, których naruszenie uzasadniałoby rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia. Wiadomo tylko, iż obowiązki te muszą należeć do podstawowych, a do ich naruszenia powinno dojść z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Ponadto zauważyć należy, iż z punktu widzenia zasadności rozwiązania umowy o pracę w tym trybie wystarczającym jest, że co najmniej jedna z tych przyczyn, o ile pracodawca wskazał ich kilka, jest uzasadniona i prawdziwa.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy przypomniał, że tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należy do nadzwyczajnych i jego zastosowanie powinno być uzasadnione w sposób szczególny. Po pierwsze bowiem powinno następować tylko w przypadkach wskazanych przez ustawę, a ponadto znajdować uzasadnienie w całokształcie okoliczności dotyczących zdarzenia, które legło u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno zaś być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione wyjątkowymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997r., I PKN 193/97, OSNP 1998/9/269).

Zgodnie z utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego przesłankami zastosowania normy z art. 52 § 1 pkt 1 kp są zachodzące łącznie bezprawność działania, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa. Przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok SN z dnia 19 stycznia 2000r., I PKN 473/99, OSNP 2001/10/348).

Ocena wagi naruszenia obowiązków uzależniona jest natomiast od wysokości szkód, które mógł ponieść lub poniósł pracodawca oraz od charakteru zawinienia. Pomocny może tu być wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1997 r. (I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998 r. nr 14, poz. 424), zgodnie z którym przy ocenie, czy doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika.

Jako przyczynę rozwiązania z powodów umowy o pracę pracodawca wskazał odmowę świadczenia pracy oraz uszkodzenie samochodu.

Zgodnie z art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Oceniając konkretność i prawdziwość przyczyny rozwiązania stosunku pracy Sąd miał na względzie, iż konkretność podanej przyczyny wymaga jej jasnego i precyzyjnego wskazania, w taki sposób, aby nie była ona niezrozumiała dla pracownika i znajdowała potwierdzenie w faktach znanych pracownikowi. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego opis tej przyczyny musi umożliwiać jej identyfikację w miejscu i czasie (wyrok z dnia 14 maja 1999 roku, I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000/14/548).

Przyczyny rozwiązania z powodów umowy o pracę, zdaniem Sądu Rejonowego, są wskazane bardzo ogólnie. Jeśli chodzi o rzekomą odmowę świadczenia pracy, nie wiadomo kiedy miało dojść do takiego zdarzenia i w jakich okolicznościach. Pamiętać przy tym należy, że zgodnie z art. 10 kp każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy.

Pozwana nie udowodniła natomiast, że powód faktycznie odmówił świadczenia pracy wbrew zawartej między stronami umowie o pracę. M. M. zeznał, że z J. K. ustalił, że po powrocie z ostatniej trasy kończy pracę u pozwanej, więc w celu wykonywania pracy już się nie stawił w siedzibie firmy. Po powrocie z ostatniej trasy w maju 2017 r. przekazał samochód wraz z dokumentami na stacji paliw A. J., po czym miał się ostatecznie rozliczyć z pełnomocnikiem pozwanej. Do rozliczenia jednak nie doszło, a pozwana wysłała powodowi pismo z rozwiązaniem umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego, powód nie miał interesu w tym, żeby bez wyraźnej przyczyny, z dnia na dzień nie stawić się bez uprzedzenia w pracy. Za wiarygodne Sąd uznał zeznania powoda z których wynika, że uzgodnił on z J. K. zakończenie stosunku pracy po wykonaniu ostatniej podróży służbowej. Reakcją pełnomocnika pozwanej na stanowcze żądania powoda rozliczenia się z nim i zapłacenia mu wszystkich należności za wykonaną pracę było natomiast rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy nie dał więc wiary J. K., że powód bez uzgodnienia z nim odmówił świadczenia pracy. Podniósł, że nie wskazują na to żadne wiarygodne dowody. Sąd pierwszej instancji podniósł, że nie dał wiary zeznaniom świadka A. J., która jako partnerka życiowa J. K. była osobą żywotnie zainteresowaną korzystnym dla niego rozstrzygnięciem sprawy. Zdaniem Sądu, nie wykazano zatem, że przed powodem były kolejne kursy do wykonania.

Dalej Sąd Rejonowy stwierdził, że wadą niekonkretności jest obarczony także drugi z zarzutów postawionych powodowi, tj. uszkodzenie samochodu. Nie wiadomo bowiem kiedy miało do tego dojść, w jakich okolicznościach, jakiego rodzaju to uszkodzenia, o jaki samochód chodzi. Nie wykazano przy tym powstałej szkody, na czym dokładnie miała polegać i jaki był jej rozmiar. Nie udowodniono także winy pracownika.

W związku z powyższym rozwiązanie przez pracodawcę z powodem stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp Sąd Rejonowy uznał za nieuzasadnione. Podniósł, że zgodnie z art. 56 § 1 kp, 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. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 kp przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 58 kp). M. M. był zatrudniony u pozwanej krócej niż 6 miesięcy, a więc w jego przypadku zastosowanie miałby 2-tygodniowy okres wypowiedzenia. Zdaniem Sądu, uzasadnia to przyjęcie kwoty 1.000 zł, czyli połowy miesięcznego wynagrodzenia, jako odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Zgodnie z art. 481 § 1 kc w zw. z art. 300 kp, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zasadzając zaległe należności za pracę oraz odszkodowanie, Sąd Rejonowy zasądził odsetki ustawowe za opóźnienie od dnia: 1 lipca 2017 r., zgodnie z żądaniem powoda – w przypadku wynagrodzenia za pracę oraz diet, chociaż powód mógł domagać się ich zasądzenia od daty wcześniejszej, za każdy miesiąc pracy oddzielnie w myśl art. 85 § 2 kp; od dnia: 1 lipca 2017 r., zgodnie z żądaniem powoda – w przypadku ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, chociaż powód mógł domagać się jego zasądzenia od daty wcześniejszej, bo od rozwiązania stosunku pracy; od doręczenia pozwanej odpisu pozwu – w przypadku odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, od której to chwili pozostawała ona w zwłoce z zapłatą świadczenia, zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r. (sygn. akt III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 kpc, do kwoty miesięcznego wynagrodzenia za pracę powoda.

O obciążeniu pozwanego opłata sądową, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r., I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269).

Zgłoszone przez pozwaną żądanie zasądzenia od powoda na jej rzecz kwoty 4.500 zł tytułem nierozliczonych zaliczek zostało przez Sąd Rejonowy wyłączone do oddzielnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Z uwagi na ogólną zasadę odpowiedzialności za wynik sprawy, rządzącą zwrotem kosztów procesu, uregulowaną w art. 98 § 1 i 3 kpc, Sąd Rejonowy obciążył pozwaną obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, których wysokość ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.). Sąd obciążył też pozwaną kosztami sądowymi związanymi ze sporządzeniem opinii przez biegłego księgowego. Koszty opinii biegłego z zakresu badania pisma Sąd przejął na rachunek Skarbu Państwa.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy orzekł, jak w wyroku.

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wniosła pozwana, zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego ,tj.:

a. art.52 kp poprzez nieuzasadnione przyjęcie, że wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przyczyny są niejasne i nieprecyzyjne, w sytuacji gdy niestawienie się przez pracownika w pracy (okoliczność niekwestionowana przez Sąd Rejonowy i samego powoda) stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i uzasadnia zwolnienie dyscyplinarne pracownika,

II. naruszenie przepisów prawa procesowego ,tj.:

1. art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz bezzasadne przyjęcie, że:

a) powód M. M. we wskazanych przez pozwanego datach nie przebywał na urlopie wypoczynkowym pomimo, iż ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym dokumentacji przedstawionej przez pozwanego w postaci kart drogowych wynika, że przez 2 tygodnie powód nie wykonywał na rzecz pozwanego żadnej pracy, co nie było spowodowane brakiem zleceń po stronie pozwanej, ale faktem, że powodowi udzielono urlopu wypoczynkowego,

b) powodowie należne są zaległe diety, podczas gdy powód otrzymał od pozwanej tytułem diet za podróże służbowe kwotę 7.440 złotych, tj. kwotę znacznie wyższą od należnej,

c) powód udowodnił daty i miejsca podróży służbowych, w sytuacji gdy niejednokrotnie pozostawiał samochód pozwanego bez zatrzymywania zapisu tachografu, narażając tym samym pozwanego na straty, a ponadto zgodnie z ustaleniami Inspekcji Pracy powód niezasadnie wystąpił z roszczeniem o zapłatę diet za podróże służbowe, gdyż nie przebywał w delegacji w takim wymiarze, aby przysługiwały mu dodatkowo diety w wysokości 2.333 złote,

d) za niewiarygodne zeznania świadka A. J., która w sposób precyzyjny opisała okoliczności związane z zakończeniem współpracy z powodem,

3. art. 328 § 2 kpc poprzez sporządzenie uzasadnienia wyroku w sposób nieumożliwiający kontrolę prawidłowości wydanego orzeczenia.

Wskazując na powyższe pozwana wniosła

1) o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

2) zwolnienie pozwanej od opłaty od apelacji w całości,

3) wstrzymanie rygoru natychmiastowej wykonalności nadanej zaskarżonemu wyrokowi.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej R. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) R. K. z siedzibą z Ż. nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie, jak również logicznie uzasadnił swoje stanowisko. Odnosząc się do zarzutów apelacji podnieść należy, że w żaden sposób nie podważają one prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji. Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego oceniając wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania zgodnie z art. 233 § 1 kpc. Jak wskazuje się w orzecznictwie, dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu, określenie, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając, względnie stwierdzenie, iż rażąco naruszył zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego i że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyrok SN z 18 czerwca 2004 r., sygn. akt II CK 369/03, LEX nr 174131). Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00 LEX nr 56906).

Zarzuty apelacyjne nie znajdują usprawiedliwionych podstaw i stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy nie dopatrył się naruszenia art. 233 § 1 kpc, ani też przepisu prawa materialnego wskazanego przez stronę pozwaną w treści apelacji. Sąd Rejonowy w sposób wnikliwy i wyczerpujący przeprowadził postępowanie dowodowe, uwzględniając wnioski dowodowe zgłaszane przez obie strony. Sąd Okręgowy w całości podziela ocenę prawną ustalonego stanu faktycznego dokonaną przez Sąd pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy podziela wykładnię Sądu Najwyższego zawartą w wielu orzeczeniach, ostatnio w wyroku z dnia 12 kwietnia 2018 r. w sprawie o sygn. akt I PK 19/17 z której wynika, że na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Przyczyna ta, powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem precyzyjne określenie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne. Wymóg konkretności oznacza, że nie wystarczy ogólnikowy zarzut odmowy świadczenia pracy oraz uszkodzenia samochodu, jeśli uzasadnienie takie nie jest połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. W ocenie Sądu Okręgowego przyczyny wskazane w piśmie pracodawcy z 22 maja 2017 r. są nazbyt ogólne, a dopiero przesłuchani świadkowie próbowali sprecyzować, jakiego rodzaju miały to być nieprawidłowości. Jak ustalił Sąd Rejonowy powód, wbrew twierdzeniom pozwanego, nie miał interesu w tym, żeby bez wyraźnej przyczyny, z dnia na dzień nie stawić się bez uprzedzenia w pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, pozwana nie wykazała, że powód faktycznie odmówił świadczenia pracy. Na tę okoliczność nie wskazują żadne wiarygodne dowody. Nieuzasadniony okazał się również zarzut uszkodzenia samochodu przez powoda. Z okoliczności sprawy nie wynika bowiem kiedy miało do tego dojść, w jakich okolicznościach, jakiego rodzaju to uszkodzenia, o jaki samochód chodzi. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy trafnie przyjął, że powód nie wykazał powstałej szkody, jak również na czym dokładnie miała ona polegać i jaki był jej rozmiar. Nie udowodnił także winy pracownika. Nie można zatem uznać, by przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę została przez pracodawcę sformułowana w sposób niebudzący wątpliwości i była prawdziwa.

Za skuteczny nie mógł być uznany także sformułowany przez pozwaną zarzut naruszenia art. 328 § 2 kpc. W myśl tego przepisu uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Dokonując oceny tego zarzutu w pierwszej kolejności podkreślić trzeba, że naruszenie analizowanego przepisu może mieć wpływ na wynik sprawy jedynie wyjątkowo, gdyż uzasadnienie jest sporządzane już po wydaniu i ogłoszeniu wyroku. Ów wpływ na rozstrzygnięcie może zachodzić w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia wyroku uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (wyrok SN z 5.10.2005 r. I UK 49/5 Monitor Prawniczy 2006, nr 4).

W Sądzie Okręgowym pozwana także i w tym przypadku nie wykazała wpływu zarzucanych uchybień na wynik sprawy, co pozbawia ten zarzut skuteczności. Brak jest podstaw do uznania, że uzasadnienie wyroku zawiera tego rodzaju uchybienia, które uniemożliwiłyby dokonanie oceny wyводу Sądu pierwszej instancji. Wręcz przeciwnie, uzasadnienie zaskarżonego wyroku zostało sporządzone z zachowaniem wszystkich wymogów opisanych w przepisie art. 328 § 2 kpc. Z tych względów także ten zarzut należało ocenić jako chybiony.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie art. 385 kpc, apelacja pozwanej podlegała oddaleniu.

O kosztach procesu za drugą instancję Sąd Okręgowy rozstrzygnął zgodnie z wynikiem sprawy na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 99 kpc i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r. Nr 1804).

Katarzyna Antoniak J. J. W.