

Sygn. akt VI P 331/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2016 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Jadwiga Janina Piłatkowska

Elżbieta Janina Trusińska

Protokolant protokolant sądowy Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2016 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. O. (1)

przeciwko P. C.

o odszkodowanie za wypowiedzenie umowy o pracę, odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, sprostowanie świadectwa pracy, wynagrodzenie, wynagrodzenie oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatek za pracę w porze nocnej

1. oddała powództwo,
2. zasądza od M. O. (1) na rzecz P. C. kwotę 5.200 zł (pięć tysięcy dwieście złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,
3. nakazuje pobrać od M. O. (1) na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 4.672,55 zł (cztery tysiące sześćset siedemdziesiąt dwa złote pięćdziesiąt pięć groszy) tytułem kosztów sądowych.

Jadwiga Janina Piłatkowska SSR Przemysław Chrzanowski Elżbieta Janina Trusińska

Sygn. akt VI P 331/13

UZASADNIENIE

M. O. (1) pozwem z dnia 7 maja 2013 roku (data prezentaty), skierowanym przeciwko P. C., wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwot:

- 1) 20.187 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty,
- 2) 909 zł tytułem wynagrodzenia za okres 1 – 12 października 2012 roku wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 6 listopada 2012 roku do dnia zapłaty,

3) 61.295,56 zł tytułem wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej za okres od 1 lipca 2011 roku do 26 kwietnia 2013 roku wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wskazanego w zestawieniu, do dnia zapłaty (k. 423),

a także wniósł o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu M. O. (1) wskazał, że był zatrudniony u pozwanej jako kierowca. W treści umowy o pracę wynagrodzenie zostało ustalone na kwotę 1.400 zł, zaś w rzeczywistości wynagrodzenie powoda miało wynosić 3.500 – 5.000 zł, w zależności od aktywności pracownika. W dniu 26 kwietnia 2013 roku pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, w którym jako przyczynę wskazano nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych – brak dyspozycyjności pracownika w dniach pracy, w których jest on zobowiązany do świadczenia pracy. Powód wskazał, iż przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa i nieuzasadniona. Powód świadczył bowiem pracę w dniach wyznaczonych przez pracodawcę, tj. od poniedziałku do piątku. Powód praktycznie każdego dnia pracował od wskazanej godziny i pomimo wyznaczenia mu 8 – godzinnego dnia pracy, przez cały okres zatrudnienia od lipca 2011 roku nie zdarzyła się sytuacja, w której powód skończyłby pracę po 8 godzinach jej świadczenia. Powód pracował średnio po 12 godzin dziennie, nie otrzymując w zamian czasu wolnego, ani wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Powód pozostawał w pełnej dyspozycji pracodawcy przez 12 godzin dziennie i nigdy nie uchylał się od obowiązków pracowniczych. Powierzonych mu obowiązków było tak dużo, że nie pracownik nie był w stanie wykonać ich w czasie 8 godzin. W związku z czym czas jego pracy każdego dnia był znacznie wydłużony, bez otrzymywania z tego tytułu należnych dodatków z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej. Zdaniem powoda, podana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest całkowicie fikcyjna i nie może zostać uznana za stanowiącą podstawę do rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem. Jednocześnie powód wskazał, iż wysokość wynagrodzenia powoda za marzec 2013 roku wynosiła 6.729 zł brutto. Wobec czego powód wnosi o zasądzenie odszkodowania z wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy, co daje łącznie kwotę 20.187 zł.

(pozew – k. 1 – 12; pismo procesowe z 13 listopada 2013 roku – k. 422)

P. C. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa. Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że obowiązki pracownicze powoda nie przekraczały ustalonego wymiaru czasu pracy. Nie jest także prawdą, iż dzień pracy powoda wynosił ok. 11 – 12 godzin. Wskazała ponadto, iż strony zgodnie ustaliły wysokość wynagrodzenia powoda na kwotę wskazaną w treści umowy o pracę, tj. kwotę 1.600 zł. Jedynym wynagrodzeniem, jakie wypłacała powodowi, było wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umowy o pracę, co potwierdza lista płac podpisywana przez powoda. W ocenie pozwanej wypowiedzenie było w pełni uzasadnione, odzwierciedla bowiem faktyczną przyczynę.

(odpowiedź na pozew – k. 83 – 92)

M. O. (1), pozwem z dnia 14 czerwca 2013 roku (data nadania), wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 1.271,50 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 60 k.p. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty, a także zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Jako pozwaną wskazał P. C..

W treści pozwu wskazał M. O. (1), że w trakcie przebywania przez powoda na urlopie wypoczynkowym, udzielonym przez pracodawcę w trakcie okresu wypowiedzenia, w dniu 21 maja 2013 roku pozwany wręczył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pismo zostało doręczone powodowi w dniu 1 czerwca 2013 roku. W treści oświadczenia pozwany wskazał, iż przyczyną rozwiązania jest naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, m.in. obowiązków dbania o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia – przez kradzież paliwa z samochodu ciężarowego powoda, a także obowiązku lojalności oraz niewykonanie polecenia pracodawcy z 26 i 27 kwietnia 2013 roku, polegającego na obowiązku zwrotu dokumentów stanowiących własność pracodawcy, tj. zapisów z tachografu, czym naraził pracodawcę na szkodę. Powód podnosi, iż rozwiązanie umowy zostało mu dostarczone po upływie okresu wypowiedzenia, tym samym okoliczności wskazane w doręczonym piśmie

pozostają bez wpływu na przyczynę tego rozwiązania. Wobec czego powód domaga się zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w wysokości wynagrodzenia, jakie przysługiwałoby mu za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

(pozew – k. 1 - 11 akt VI P 452/13)

P. C. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości. Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że z uwagi na okoliczności zaistniałe po dacie wypowiedzenia dokonanego w dniu 26 kwietnia 2013 roku, pozwana została zmuszona dokonać zmiany kwalifikacji prawnej wypowiedzenia na rozwiązanie bez wypowiedzenia. Wskazała ponadto, iż oświadczenie zostało powodowi skutecznie doręczone w dniu 23 maja 2013 roku. W dniu 21 maja 2013 roku pozwana podjęła próbę doręczenia oświadczenia powodowi i w tym celu udała się pod podany przez powoda adres miejsca zamieszkania. Pod wskazanym adresem nie zastano powoda, gdyż w lipcu 2012 roku powód wyprowadził się, nie informując pracodawcy o zmianie adresu zamieszkania. Gdyby pracownik przekazał pracodawcy właściwy adres zamieszkania, miałby możliwość zapoznania się z treścią korespondencji.

(odpowiedź na pozew – k. 38 – 46 akt VI P 452/13)

Sąd zarządził połączenie powyższej sprawy ze sprawą o sygn. akt VI P 331/13, celem łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

(zarządzenie – k. 52 akt VI P 452/13)

M. O. (1), pozewem z dnia 1 lipca 2013 roku (data nadania) skierowanym przeciwko P. C., wniósł o sprostowanie świadectwa pracy:

- w pkt. 1 dotyczącym okresu zatrudnienia poprzez wykreślenie słów „od 01 września 2011 roku do 23 maja 2013 roku” i w ich miejsce wpisanie „od 01 lipca 2011 roku do 31 maja 2013 roku”;

- w pkt. 3 dotyczącym trybu rozwiązania stosunku pracy poprzez wykreślenie słów „stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia w trybie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika” i w ich miejsce wpisanie „stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę, tj. w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p.”.

(pozew – k. 1 – 10 akt VI P 488/13)

P. C. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości, przytaczając argumentację zawartą w odpowiedziach na pozwy dotyczące wcześniejszych powództw.

(odpowiedź na pozew – k. 38 – 48 akt VI P 488/13)

Sąd zarządził połączenie także powyższej sprawy ze sprawą o sygn. akt VI P 331/13, celem łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

(zarządzenie – k. 90 akt VI P 488/13)

W sprawie o sygn. akt 2 Ds 48/15 Prokuratura Rejonowa (...)w W. zajmowała się zawiadomieniem M. O. (1) o popełnieniu przestępstwa przez świadka w niniejszej sprawie M. O. (2) z art. 233 Kodeksu karnego, tj. o składaniu fałszywych zeznań w dniu 28 maja 2014 roku oraz z art. 234 Kodeksu karnego, tj. o kierowaniu fałszywych oskarżeń. Strona zarzuciła temu świadkowi złożenie fałszywych zeznań o kradzieży przez powoda paliwa.

(k. 574-576, k. 588)

Sąd stwierdził, że powód M. O. (1) wniósł w niniejszej sprawie pozew przeciwko P. C., w którym odwołał się od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z dnia 21 maja 2013 roku. W piśmie tym pracodawca uzasadnił rozwiązanie umowy o pracę ciężkim naruszeniem przez powoda podstawowych obowiązków

pracowniczych polegających na kradzieży paliwa z samochodu ciężarowego stanowiącego jego narzędzie pracy, które to informacje zostały przekazane przez naocznych świadków. W związku z zakwestionowaniem powyższego trybu rozwiązania umowy o pracę z powodu kradzieży paliwa z samochodu ciężarowego stanowiącego narzędzie pracy M. O. (1), wniósł on także o stosowne sprostowanie świadectwa pracy.

(k. 1 oraz k. 13 połączonych akt o sygn. VI P 452/13, punkt 1 litera b pozwu z karty 1 połączonych akt o sygn. VI P 488/13)

W niniejszej sprawie o sygn. akt VI P 331/13 powód zgłosił także roszczenie o zapłatę m.in. kwoty 61.295,56 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem za pracę w porze nocnej. Na poparcie swojego stanowiska powód przedłożył kilkaset tzw. wykresówek z tarczki tachografu.

(k. 423, k. 19-46 oraz k. 184-285)

Główny świadek strony pozwanej M. O. (2) potwierdził w swoich zeznaniach złożonych przed Sądem Pracy, że powód „w nocy spuszczał paliwo” oraz że „wiedziałem, że powód kradnie paliwo”. Wskazał też, że „bączek to jest urządzenie, które wpina się w tachograf, a powód opanował sposób dokręcania kilometrów bez naruszania plomby. Dokręcaliśmy kilometry stojąc w miejscu, kilometry wzrastały, a paliwo zostawało w tym samym miejscu”.

(k. 558-561)

W dniu 12 stycznia 2015 roku Sąd Pracy zawiesił postępowanie w niniejszej sprawie na podstawie art. 177 § 1 pkt. 4 k.p.c. Art. 11 Kodeksu postępowania cywilnego stanowi bowiem, że ustalenia wydane w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa wiążą sąd w postępowaniu cywilnym. Jednakże osoba, która nie była oskarżona, może powoływać się w postępowaniu cywilnym na wszelkie okoliczności wyłączające lub ograniczające jej odpowiedzialność cywilną.

Z kolei art. 177 § 1 pkt 4 Kodeksu postępowania cywilnego stanowi, że Sąd może zawiesić postępowanie z urzędu, jeżeli ujawni się czyn, którego ustalenie w drodze karnej lub dyscyplinarnej mogłoby wywrzeć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy cywilnej.

Moc wiążąca wyroków karnych została wprowadzona w art. 11 kpc głównie dla uniknięcia możliwości wydawania na podstawie tych samych stanów faktycznych różnych orzeczeń w sprawach cywilnych i karnych.

„Ujawnienie się czynu mogącego wyczerpywać znamiona zbrodni lub występku, a więc przestępstwa w rozumieniu przepisów kodeksu karnego czy też innych przepisów rangi ustawowej będzie z reguły uzasadniać zawieszenie postępowania. Wiąże się to z regulacją zawartą w art. 11 kpc, w myśl której ustalenia wydane w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego wiążą – co do popełnienia przestępstwa – sąd w postępowaniu cywilnym. Podkreślić należy, że związanie powyższe odnosi się zarówno do sytuacji, gdy wyrok karny ma moc wiążącą, jak i do sytuacji, gdy nie stanowi on wiążącej przesłanki rozstrzygnięcia i nie można mówić o mocy prejudycjalnej wyroku karnego, ma natomiast wiążącą moc dowodową (związanie ustaleniami zawartymi w sentencji wyroku karnego skazującego co do popełnienia przestępstwa)” – tezy z komentarza do Kodeksu Postępowania Cywilnego pod redakcją prof. dr hab. Kazimierza Piaseckiego, Wydawnictwo C. H. BECK – Tom I str. 580-581.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Pracy stwierdził, że główny świadek strony pozwanej M. O. (2) twierdzi w swoich zeznaniach, że powód dokonywał kradzieży paliwa z samochodu oraz, że tzw. wykresówki z tarczki tachografu są zmanipulowane przez powoda. Z kolei powód M. O. (1) twierdzi w swoich zeznaniach złożonych przed Sądem Pracy, że nie dokonywał kradzieży paliwa z samochodu oraz, że tzw. wykresówki z tarczki tachografu są dowodem jego pracy w godzinach nadliczbowych, których wartość określił na kwotę 61. 295, 56 zł.

Zdaniem Sądu ewentualne stwierdzenie w postępowaniu karnym fałszywych zeznań M. O. (2) co do kradzieży paliwa i tzw. wykresówek mogło wpłynąć na ocenę dowodu w postaci zeznań powoda M. O. (1).

(k. 587, k. 610-611)

W dniu 26 października 2015 roku Prokurator Prokuratury Rejonowej (...)w W. na podstawie art. 22 § 1 k.p.k. postanowił jednak zawiesić w/w śledztwo. W ocenie Prokuratora, dalsze czynności w sprawie karnej zależą od dalszego toku niniejszej sprawy o sygn. akt VI P 331/13 i zapadłego rozstrzygnięcia.

(k. 643)

Wobec powyższego, Sąd Pracy postanowił podjąć zawieszone postępowanie.

(k. 645)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. O. (1) był zatrudniony u P. C. w okresie od 1 września 2011 roku do 23 maja 2013 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy.

(dowód: umowa o pracę na czas określony z 1 września 2011 roku – k. 15; umowa o pracę na czas nieokreślony z 1 grudnia 2011 roku – k. 16)

Osobą decyzyjną i kierującą zadaniami wykonywanymi przez powoda był A. T., który reprezentował pracodawcę w kwestiach związanych ze stosunkiem pracy. A. T. posiadał umocowanie do wszelkich czynności związanych z reprezentowaniem pracodawcy w sprawach pracowniczych.

(okoliczność bezsporna, a nadto dowód: pełnomocnictwo – k. 110)

Przed podpisaniem umowy o pracę, powód podpisał oświadczenie, w którym wskazał swój aktualny adres zamieszkania, tj. W., ul. (...). Jednocześnie oświadczył, że o zmianie adresu zamieszkania niezwłocznie poinformuje pracodawcę, najpóźniej przed pierwszą wypłatą wynagrodzenia, za miesiąc w którym zaszła zmiana.

Pomimo tego M. O. (1) nie poinformował pracodawcy o zmianie adresu zamieszkania w lipcu 2012 roku. Od lipca 2012 roku powód stale zamieszkuje w W. przy ul. (...). Nadal jest zameldowany pod dawnym adresem.

(dowód: oświadczenie z 12 września 2011 roku – akta osobowe powoda; zeznania W. O. – k. 542)

Przed nawiązaniem stosunku pracy, strony łączył stosunek cywilnoprawny. W okresie od 1 lipca 2011 roku do 31 sierpnia 2011 roku powód świadczył usługi na rzecz pozwanej na podstawie ustnej umowy zlecenia. Świadczenie usług przewozu towarów tytułem zlecenia odbywało się w ten sposób, że powód był telefonicznie powiadamiany przez A. T. o potrzebie dokonania przewozu w kolejnych dniach. Zazwyczaj telefoniczne powiadomienia miały miejsce w dniu poprzedzającym przewóz w godzinach wieczornych lub późno popołudniowych.

W tym czasie pozwana, w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, była podwykonawcą i świadczyła usługi dostarczania przesyłek. Powód miał za zadanie stawić się w miejscu załadunku i przewieźć towar pod wskazany adres. Zarówno godziny rozpoczynania przewozów, jak i ich zakończenia, nie były w tym okresie stałe; nie było też sprawowania kierownictwa ze strony pozwanej. Pozwana nie wybierała powodowi trasy przejazdu, ani nie określała limitu czasu oraz kilometrów, które powód miał przejechać. O sposobie wykonania zleconej pracy powód decydował samodzielnie.

Wykonanie przewozu przez powoda w okresie od lipca do sierpnia 2011 roku było związane ze zleceniem, o którego otrzymanie powód ubiegał się w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Powód sprawdził się jako kierowca, dlatego pozwana zaproponowała mu przejście w stosunek podległości pracowniczej i zawarcie umowy o pracę od dnia 1 września 2011 roku.

Praca na rzecz pozwanej polegała na dostarczaniu przesyłek kurierskich. Powód przyjmował także zlecenia od A. T., które polegały na dostarczaniu owoców i warzyw.

Pracę na rzecz pozwanej powód świadczył w nocy w godzinach od 18:00 do 02:00, a czasem nawet do 3:00/4:00. Zaś na rzecz A. T. w ciągu dnia, albo w weekendy.

Kwoty wynagrodzenia należnego pracownikom, zgodnie z treścią umowy, były wypłacane do rąk własnych. Pracownicy otrzymywali je w kopertach, w których oprócz wynagrodzenia za pracę na rzecz pozwanej, znajdowało się wynagrodzenie za dodatkowe zlecenia pracodawcy, a także wynagrodzenie za pracę świadczoną na rzecz A. T.. W kopertach brak było rozliczenia, z którego wynikałaby otrzymana kwota. Powód nigdy nie zgłaszał co do tego zastrzeżeń.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z tytułu pracy u pozwanej, obliczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło 1.600 zł brutto.

(dowód: PIT powoda za 2012 rok wraz z potwierdzeniem doręczenia – k. 111 - 114; PIT powoda za 2011 rok wraz z potwierdzeniem doręczenia – k. 115 - 118; zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 119; lista płac – k. 121 – 124; porozumienie zmieniające – k. 329 – 330; zeznania świadków J. Z., A. T., M. O. (2), G. S. i T. J.)

Zgodnie z obowiązującym u pracodawcy obwieszczeniem z dnia 1 lutego 2011 roku, czasem pracy kierowcy jest czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, która obejmuje wszystkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego (w szczególności prowadzenie pojazdu, załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem, nadzór oraz pomoc osobom wsiadającym i wysiadającym, czynności spedycyjne, obsługę codzienną pojazdów i przyczep, inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy, niezbędne formalności administracyjne) (§ 15 pkt 2). Czasem pracy kierowcy jest również czas poza przyjętym rozkładem czasu pracy, w którym kierowca pozostaje na stanowisku pracy kierowcy w gotowości do wykonywania pracy, w szczególności podczas oczekiwania na załadunek lub rozładunek, których przewidywany czas trwania nie jest znany kierowcy przed wyjazdem albo przed rozpoczęciem danego okresu (§ 15 pkt 3). W odniesieniu do kierowców, regularny tygodniowy okres odpoczynku oznacza odpoczynek trwający co najmniej 45 godzin, zaś „skrócony tygodniowy okres odpoczynku” oznacza odpoczynek trwający krócej niż 45 godzin, który można skrócić do nie mniej niż 24 kolejnych godzin. „Regularny dzienny okres odpoczynku” oznacza nieprzerwany odpoczynek trwający co najmniej 11 godzin. Alternatywnie, regularny dzienny okres odpoczynku można wykorzystać w dwóch częściach, z których pierwsza musi nieprzerwanie trwać co najmniej 3 godziny, a druga co najmniej 9 godzin. „Skrócony dzienny okres odpoczynku” oznacza nieprzerwany odpoczynek trwający co najmniej 9 godzin, a nie krócej niż 11 godzin (§ 15 pkt 4).

Za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków uważa się w szczególności naruszenie zasad poufności, przyjmowanie od klientów i osób współpracujących z pracodawcą osobistych korzyści majątkowych, niewykonywanie poleceń służbowych swoich przełożonych oraz obowiązków zgodnie ze specyfiką danego stanowiska, nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, świadome działanie na szkodę pracodawcy lub zaniechanie działania, prowadzące do szkody lub narażenie na szkodę i in. (§ 8).

(dowód: obwieszczenie pracodawcy z 1 lutego 2011 roku – k. 99 - 109)

W dniu 26 kwietnia 2013 roku ok. godz. 22.00 pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 maja 2013 roku. Na potwierdzeniu otrzymania wypowiedzenia powód przez pomyłkę wskazał datę 27 kwietnia 2013 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych – brak dyspozycyjności pracownika w dniach pracy, w których był zobowiązany do świadczenia pracy.

W treści pisma wskazano, że w okresie wypowiedzenia pracodawca udziela pracownikowi urlopu wypoczynkowego w wymiarze 11 dni oraz 2 dni na poszukiwanie pracy. Po zakończeniu urlopu powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

(dowód: wypowiedzenie umowy z 26 kwietnia 2013 roku – k. 18, zeznania świadków J. Z., A. T., M. O. (2) i T. J.)

W chwili wręczenia powodowi wypowiedzenia, poproszono go o zwrot zapisów z tachografu. Powód odmówił wskazując, że są jego własnością.

(dowód: zeznania powoda – k. 582 - 586; zeznania A. T. – k. 555 - 558)

Przed wręczeniem powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca miał podejrzenia, że kradnie paliwo. Nie zostało to jednak potwierdzone na chwilę wręczenia oświadczenia, dlatego nie mogło stanowić jego przyczyny. Dopiero po wręczeniu oświadczenia o wypowiedzeniu, pracodawca dowiedział się od innych pracowników, M. O. (2) oraz T. J., że wraz z powodem sukcesywnie dokonywali kradzieży paliwa. Pracownicy, obawiając się utraty pracy, opowiedzieli A. T. o całym procederze. Przyznali się, że razem z powodem kradli paliwo ze zbiornika. Podjeżdżali w miejsce, w którym nie było kamer i dokonywali kradzieży.

Powód zamontował w swoim służbowym samochodzie tzw. bączek, który podłączał do tachografu. Bączek służył do fałszowania licznika przebiegu kilometrów, tachografu. Dzięki temu powód mógł ustawić na tachografie dowolną ilość przejechanych kilometrów. Przejeżdżał mniej, a z tachografu wynikało że przejechał więcej. Dzięki temu mógł przywłaszczyć paliwo bez obawy, że zostanie to wykryte. Powód chwalił się innym pracownikom o sposobach na przywłaszczenie paliwa. Wypowiadał się przy tym ironicznie o pracodawcy twierdząc, że pracodawca nie jest w stanie udowodnić mu kradzieży paliwa, gdyż dokonuje tego spuszczać paliwo bezpośrednio do baku własnego samochodu.

M. O. (2) oraz T. J. nie zostali zwolnieni z pracy. Pracodawca umożliwił im odpracowanie długu.

(dowód: zeznania świadka M. O. (2) – k. 558 - 561; zeznania świadka T. J. – k. 580 - 582)

Przed rozpoczęciem pracy u pozwanej, powód pracował w firmie (...), również na stanowisku kierowcy. Stosunek pracy ustał z uwagi na dopuszczenie się przez powoda naruszeń pracowniczych. Także w stosunku do tego pracodawcy, powód dokonywał fałszowania przebiegu kilometrów, używając do tego tzw. bączka. Niezwłocznie po wykryciu naruszeń, pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę.

(dowód: kwestionariusz osobowy – akta osobowe; zeznania świadka G. S. – k. 579 - 580)

W dniu 21 maja 2013 roku pracodawca wysłał do powoda za pośrednictwem kuriera przesyłkę, zawierającą oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przesyłka została nadana do wysłania przez D. P. – Dyrektora Operacyjnego. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych m.in. obowiązku dbania o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia przez kradzież paliwa z samochodu ciężarowego stanowiącego narzędzie pracy powoda, a także obowiązku lojalności. W treści oświadczenia pracodawca wskazał, że o powyższym powziął informację po dacie wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Informacje zostały przekazane przez naocznych świadków. Dodatkowo pracodawca wskazał, iż przyczyną rozwiązania umowy jest także niewykonanie polecenia pracodawcy z dnia 26 i 27 kwietnia 2013 roku, polegającego na obowiązku zwrotu dokumentów stanowiących własność pracodawcy, tj. zapisów z tachografu, czym naraził pracodawcę na szkodę. Pracodawca zakwalifikował powyższe działanie jako rażąco niewłaściwe zachowanie pracownika, stanowiące ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co spowodowało utratę zaufania oraz stanowiło podstawę do zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę.

Oświadczenie zostało wysłane na adres powoda, widniejący w jego aktach osobowych. Kurier doręczył przesyłkę w dniu 23 maja 2013 roku. Ojciec powoda zeznał, że dopiero w dniu 1 czerwca 2013 roku przekazał mu w/w korespondencję.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z potwierdzeniem nadania – k. 13-15 akt VI P 452/13; aneks do umowy o pracę D. P. – k. 306; potwierdzenie doręczenia – k. 327)

W dniu 23 maja 2013 roku pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy, w treści którego wskazała że był on zatrudniony w okresie od 1 września 2011 roku do 23 maja 2013 roku, a także że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia w trybie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

Świadectwo pracy zostało powodowi doręczone w dniu 3 czerwca 2013 roku.

(dowód: świadectwo pracy – k. 16 -17 akt VI P 452/13)

W dniu 10 czerwca 2013 roku powód zwrócił się do pozwanej z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy w pkt 1 poprzez wpisanie, że okres zatrudnienia trwał od 1 lipca 2011 roku do 31 maja 2013 roku, a także w pkt 3 poprzez wpisanie w nim, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

Pismem z dnia 19 czerwca 2013 roku pozwana odmówiła sprostowania świadectwa pracy.

(dowód: wniosek z 10 czerwca 2013 roku – k. 18 - 21 akt VI P 488/13; odpowiedź pracodawcy – k. 22 akt VI P 488/13)

Sąd dokonał następującej oceny materiału dowodowego:

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków A. O., P. R., J. P., W. O., J. Z., A. T., M. O. (2), N. N. (1), G. S. i T. J., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych oraz załączonych przez strony nagrań CD.

Przesłuchanych w sprawie świadków można podzielić na dwie grupy. Jedną nich stanowi rodzina i przyjaciele powoda, tj. A. O., P. R., J. P. i W. O., zaś drugą stanowią jego współpracownicy, tj. J. Z., A. T., M. O. (2), G. S. i T. J..

Zeznania A. O., P. R., J. P. oraz W. O. w ocenie Sądu niczego istotnego nie wniosły do obrazu sprawy.

Z kolei zeznania J. Z., A. T., M. O. (2), G. S. i T. J. okazały się istotnymi w sprawie. Z uwagi na spójność tych zeznań, ich spontaniczność i potwierdzenie w opinii biegłego sądowego z zakresu pojazdów samochodowych i ciągników M. M., Sąd uznał je za wiarygodne.

Do żadnej z powyższych grup nie należy świadek N. N. (2), który jest właścicielem firmy transportowej, w której powód chciał pracować. Powód nie został przyjęty do pracy, bowiem pozwana odradzała zatrudnienie powoda. Nie wyjaśniając jednak powodów. Na stanowisko został przyjęty inny kandydat.

Powód próbował podważyć wiarygodność przesłuchanych w sprawie świadków i na tę okoliczność przedstawił nagranie rozmów, jakie przeprowadził z T. J. oraz M. O. (2). Powód podnosił, iż z nagrań (k. 465 – 470) wynika, że świadkowie zostali zmuszeni przez pracodawcę do zeznania nieprawdy. Załączonym nagraniem nie można odmówić mocy dowodowej. Należy bowiem wskazać, że Kodeks postępowania cywilnego nie przewiduje zakazu wprowadzania do procesu materiału dowodowego pochodzącego z utrwalonych rozmów. Przedmiot rozmowy nie dotyczył prywatnego życia stron. W orzecznictwie prezentowany jest pogląd, iż nie ma zasadniczych powodów do dyskwalifikacji dowodu z nagrań rozmów, nawet jeżeli nagrania tych dokonywano bez wiedzy jednego z rozmówców (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2003 roku, IV CKN 94/01, LEX nr 80244). Wobec powyższego, załączone nagrania posłużyły Sądowi do ustalenia stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie. Bez znaczenia

pozostaje bowiem fakt, iż rozmówcy nie byli poinformowani o nagrywaniu rozmów. Nie można jednak stwierdzić, aby nagrania skutecznie podważyły wiarygodność zeznań świadków. Oczywistym jest bowiem, iż w luźnej rozmowie pomiędzy kolegami, często padają sformułowania niezgodne z prawdą, takie które rozmówca chce usłyszeć. Odmienne sytuacja przedstawia się w przypadku przesłuchania przez Sąd po odebraniu przyrzeczenia. Przedstawione przez powoda nagranie nie zdołało skutecznie podważyć wiarygodności zeznań w/w świadków. Zaś ich zeznania zostały ocenione jako w pełni wiarygodne.

W kontekście powyższych okoliczności, Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego w zakresie specjalności dotyczącej odczytu tarcz tachografu (art. 278 k.p.c.), celem zbadania wykresówek na okoliczność potwierdzenia czasu pracy powoda, prawdziwości zawartych w nich danych, rzetelności tych danych, a także czy nie były przez powoda w żaden sposób modyfikowane (k. 668).

Biegły sądowy z zakresu pojazdów samochodowych i ciągników M. M. stwierdził, że z dokonanego odczytu z wykresówek tachografu z okresu 8.07.2011 – 26.04.2013 wynika, że czas jazdy kierowcy w tym okresie wyniósł 1.449 godzin i 16 minut przy przejechanych 62.733 km. Z analizy wydruku tabelarycznego wynika, że w 39 przypadkach został zawyżony przebieg wykazany przez kierowcę, a w 3 przypadkach zaniżony, co pozwala ocenić jako nierzetelność rejestrową i możliwą próbę modyfikacji zapisu (k. 674-694).

Swoje rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie Sąd oparł, oprócz w/w dowodów, także na rzetelnej i przekonującej opinii biegłego sądowego z zakresu pojazdów samochodowych i ciągników M. M.. Sąd ocenił opinię jako jasną, spójną i logiczną. Biegły przekonująco i szczegółowo uzasadnił swoje stanowisko. Brak jest jakichkolwiek podstaw, by opinii tej odmówić mocy dowodowej.

Strona powodowa zgłosiła zastrzeżenia do opinii biegłego z karty 707, jednak zdaniem Sądu brak było podstaw do dopuszczania dowodu z kolejnych opinii. Nie można bowiem skutecznie wnioskować o dopuszczenie dowodu z kolejnej opinii jedynie na tej podstawie, że dotychczasowa opinia jest niekorzystna dla strony. Stanowisko to jest uzasadnione utrwalonym już orzecnictwem sądowym. Przykładowo można wskazać w tym miejscu wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 25 sierpnia 2011r. (I ACa 316/11 LEX nr 1095795) zgodnie z którym, niedopuszczenie dowodu z kolejnej opinii biegłego jest prawidłowe w sytuacji, jeżeli opinia nie odpowiada oczekiwaniom strony i nie zgłasza ona żadnych merytorycznych uwag do opinii. Samo stwierdzenie strony, że się z nią nie zgadza, nie oznacza, że opinia jest wadliwa. Podobnej treści jest również teza 2 wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 25 czerwca 2009r. (V ACa 139/09 LEX nr 551993) zgodnie z którą, o ewentualnym dopuszczeniu dowodu z opinii innego biegłego tej samej specjalności nie może decydować wyłącznie wniosek strony, lecz zawarte w tym wniosku konkretne uwagi i argumenty podważające miarodajność dotychczasowej opinii lub co najmniej miarodajność tę poddające w wątpliwość. W przeciwnym wypadku wniosek taki musi być uznany za zmierzający wyłącznie do nieuzasadnionej zwłoki w postępowaniu, co winno skutkować jego pominięciem.

W przedmiotowej sprawie Sąd miał na uwadze wiarygodne zeznania w/w świadków w zakresie dotyczącym paliwa i tzw. bączka. Opinia biegłego sądowego jedynie potwierdziła nierzetelność przedłożonej przez powoda dokumentacji. Zatem, w ocenie Sądu, brak jest podstaw do kontynuowania procesu, gdyż dotychczasowy materiał dowodowy pozwala stwierdzić z całą stanowczością niewiarygodność załączonych przez stronę powodową zapisów z tachografu, a także sporządzonych na ich podstawie zapisów z kalendarza. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powód zamontował w swoim służbowym samochodzie tzw. bączek, który podłączał do tachografu. Bączek służył do fałszowania licznika przebiegu kilometrów, tachografu. Dzięki temu powód mógł ustawić na tachografie dowolną ilość przejechanych kilometrów. Przejeżdżał mniej, a z tachografu wynikało że przejechał więcej. Dzięki temu mógł przywłaszczyć paliwo. W konsekwencji, mając na uwadze te okoliczności oraz także spóźniony wniosek o uzupełnienie opinii biegłego i w tym celu określenie krótkiego terminu celem złożenia pisma, w którym strona wskaże na jakie okoliczności wnosi o uzupełnienie opinii biegłego (k. 730-730v, k. 695), Sąd oddalił wniosek pełnomocnika powoda z rozprawy z 12 grudnia 2016 roku (k. 730v).

Z uwagi na niewiarygodne, zafalszowane zapisy, w ocenie Sądu nie można w niniejszej sprawie opierać się na w/ w załączonych przez stronę powodową zapisach z tachografu, a także sporządzonych na ich podstawie zapisach z kalendarza. W konsekwencji Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego (k. 730v).

Z powyższych względów, w ocenie Sądu nie należy uznać za wiarygodne zeznań złożonych w niniejszej sprawie przez powoda.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwestia zasadności zgłoszonego przez powoda roszczenia o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wynagrodzenia za pracę za październik 2012 roku oraz wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej za cały okres stosunku pracy, a także sprostowanie świadectwa pracy. Jednocześnie ustaleniu przez Sąd podlegał okres trwania stosunku pracy powoda, a także wysokość jego wynagrodzenia.

Sąd rozpocznie analizę prawną od roszczeń odszkodowawczych powoda. Przede wszystkim ustaleniu przez Sąd podlegało kiedy doszło do skutecznego doręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powyższa kwestia ma zasadnicze znaczenie dla rozpoznania roszczeń powoda. Jeśli bowiem doszło do dostarczenia oświadczenia po upływie okresu wypowiedzenia, to oznaczać będzie, że przyczyny w nim wskazane pozostaną bez wpływu na rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy. Takie rozwiązanie byłoby bowiem bezskuteczne, z uwagi na wcześniejsze ustanie stosunku pracy na podstawie wypowiedzenia.

W toku postępowania powód podnosił, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę otrzymał dopiero w dniu 1 czerwca 2013 roku, kiedy przekazano mu przesyłkę od pracodawcy. Natomiast strona pozwana podnosiła, iż do skutecznego doręczenia oświadczenia doszło już w dniu 23 maja 2013 roku, na dowód czego przedstawiła potwierdzenia nadania przesyłki za pośrednictwem kuriera.

Wobec powyższego wskazać należy, że zgodnie z art. 61 k.c., który w sprawach z zakresu prawa pracy stosowany jest na mocy art. 300 k.p., złożenie oświadczenia woli innej osobie następuje z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Stosując tę regulację odpowiednio do rozwiązania umowy o pracę, oświadczenie zostaje dokonane (złożone) z chwilą, kiedy dotarło do jego adresata w taki sposób, że mógł się z nim bez przeszkód zapoznać. Odebranie listu poleconego zawierającego wypowiedzenie może nastąpić nie przez pracownika, ale przez jego domowników, np. członków rodziny. Takie odebranie pisma, niejako w zastępstwie zainteresowanego pracownika, uważane jest za prawnie skuteczne. Data odbioru pisma jest więc równocześnie datą dokonania rozwiązania. Ciężar dowodu, że przyjęte w ten sposób pismo w rzeczywistości nie dotarło do adresata, spoczywa na pracowniku.

Dla spełnienia warunku przewidzianego w art. 61 k.c. w odniesieniu do złożonego na piśmie oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy nie jest konieczne, aby adresat (pracownik) faktycznie (rzeczywiście) zapoznał się z treścią takiego oświadczenia. Sąd Najwyższy jest zgodny w poglądach co do tego, że z art. 61 § 1 zd. 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. wynika, iż oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli (pracownik) mógł realnie zapoznać się z jego treścią (por. uchwałę z dnia 6 października 1998 roku, III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999 Nr 3, poz. 80; uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 9 września 1999 roku, III ZP 5/99, OSNAPiUS 2000 Nr 4, poz. 131; OSP 2000 nr 8 7-8, poz. 103, z glosą T. Liszcz oraz wyroki z dnia 16 marca 1995 roku, I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 Nr 18, poz. 229; z dnia 9 grudnia 1999 roku, I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001 Nr 9, poz. 309; z dnia 26 listopada 2003 roku, I PK 490/02, OSNP 2004 Nr 20, poz. 353 oraz z dnia 16 grudnia 2008 roku, I PK 88/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 4, s. 196). W sytuacji, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, z własnej woli, celowo nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, należy przyjąć, iż zostało mu ono skutecznie złożone (por. wyroki:

z dnia 11 grudnia 1996 roku, I PKN 36/96, OSNP 1997 Nr 14, poz. 251; z dnia 13 grudnia 1996 roku, I PKN 41/96, OSNP 1997 Nr 13, poz. 268; z dnia 23 stycznia 1998 roku, I PKN 501/97, OSNP 1999 Nr 1, poz. 15).

W przedmiotowej sprawie powód nie sprostął ciężącemu na nim obowiązкови wykazania, że w rzeczywistości pismo nie zostało mu doręczone w dniu 23 maja 2013 roku. Należy bowiem podkreślić, iż jednym z obowiązków pracownika jest aktualizowanie danych osobowych określonych w kwestionariuszach osobowych, w tym informowanie o zmianie adresu. W przypadku gdy pracownik nie poinformuje pracodawcy o zmianie miejsca zamieszkania, wysłaną na adres znajdujący się w aktach osobowych korespondencję uważa się za doręczoną w dniu, w którym przesyłka została doręczona na wskazany adres. Jak wynika z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2011 roku (sygn. akt III PK 5/11), pracodawca może przesłać pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w dowolny sposób, np. przez firmę kurierską, innego operatora pocztowego bądź upoważnionego pracownika, byleby adresat tego oświadczenia woli się z nim zapoznać lub miał realną możliwość zapoznania się z jego treścią.

Należy także mieć na uwadze, że przesyłka została doręczona na adres powoda za pośrednictwem kuriera, który nie może pozostawić przesyłki w skrzynce pocztowej. Kurierzy mają bowiem obowiązek doręczania korespondencji bezpośrednio pod adres adresata i dopiero po pokwitowaniu odbioru (przez adresata, bądź przez jego domownika), pozostawiają korespondencję. Nie jest zatem prawdopodobne, że przesyłka została wyjęta ze skrzynki pocztowej przez ojca powoda dopiero w dniu 1 czerwca 2013 roku. Nawet gdyby przesyłka została pozostawiona w skrzynce pocztowej, to zdaniem Sądu nie jest prawdopodobne, aby nikt z domowników nie zaglądał do skrzynki przez 9 dni. Całkowicie nieuzasadniona jest także argumentacja powoda, jakoby niedopuszczalne było wysyłanie korespondencji przez pracodawcę za pośrednictwem osoby trzeciej. Jak bowiem wykazało postępowanie dowodowe, D. P. zajmował w firmie pozwanej stanowisko Dyrektora Operacyjnego. Poza tym stwierdzić należy, iż okoliczność na którą powoływał się powód, pozostawała bez znaczenia dla kwestii skutecznego doręczenia przesyłki. Nie ma bowiem znaczenia kto był adresatem korespondencji, a jedynie kto sporządził oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, a ta kwestia pozostawała w sprawie bezsporna.

Z uwagi na zaniedbanie obowiązku poinformowania pracodawcy o aktualnym adresie zamieszkania, a także niewykazanie bezskuteczności doręczenia przesyłki w dniu 23 maja 2013 roku, Sąd doszedł do przekonania, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powodowi skutecznie doręczone w dniu 23 maja 2013 roku.

Przechodząc do żądania zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazać należy, że zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy (zob. wyrok z dnia 20 grudnia 2013 roku, II PK 81/13, LEX nr 1438800), ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień winy pracownika oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż 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.

Podzielając powyższe wskazać należy, że jedynie spełnienie wszystkich przesłanek rozwiązania stosunku pracy w tym trybie uzasadniać będzie tzw. dyscyplinarne zwolnienie pracownika z pracy.

Zasadność zastosowania wskazanego trybu rozwiązania stosunku pracy uzależniona jest także od jego formalnej poprawności. Wobec tego konieczne jest, by rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło nie później niż w terminie miesiąca od dnia kiedy pracodawca powziął informację o naruszeniu obowiązków pracowniczych, a ponadto, by nastąpiło w formie pisemnej ze wskazaniem przyczyny takiego rozwiązania stosunku pracy.

Przenosząc powyższe na płaszczyznę stanu faktycznego niniejszej sprawy, Sąd ustalił, iż rozwiązanie z powodem stosunku pracy było prawidłowe pod względem formalnym. Zwolnienie nastąpiło z zachowaniem miesięcznego

terminu wskazanego w art. 52 § 2 k.p. O dokonywanych przez powoda kradzieżach paliwa pracodawca dowiedział się od innych pracowników dopiero po wręczeniu powodowi w dniu 26 kwietnia 2013 roku oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jak już wskazano powyżej, oświadczenie zostało skutecznie złożone w formie pisemnej w dniu 23 maja 2013 roku.

W treści oświadczenia pracodawca jako przyczynę wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. obowiązku dbania o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia poprzez dokonanie kradzieży paliwa z samochodu ciężarowego, którym powód podróżował. Jako dalsze przyczyny wskazał naruszenie obowiązku lojalności, a także niewykonanie polecenia z dnia 26 i 27 kwietnia 2013 roku, nakazującego powodowi zwrot zapisów z tachografu.

W toku prowadzonego postępowania Sąd ustalił, że przyczyny wskazane w treści rozwiązania z powodem stosunku pracy są rzeczywiste i uzasadnione. Warto zauważyć, iż obowiązek dbania o mienie pracodawcy został określony w art. 100 k.p., zawierającym w swej treści katalog otwarty podstawowych obowiązków pracowniczych. Dodatkowe określenie tego obowiązku w obowiązującym u pozwanej obwieszczeniu (§ 8), potwierdza jedynie, iż obowiązek ten należy traktować w kategoriach podstawowych obowiązków pracowniczych. Bez wątpienia, dbałość o mienie pracodawcy, jest podstawowym obowiązkiem pracowniczym.

W ocenie Sądu, materiał dowodowy zebrany w sprawie nie pozostawia wątpliwości, iż powód brał udział w procederze kradzieży paliwa ze swojego pojazdu służbowego. Potwierdzili to inni pracownicy pozwanej, którzy razem z nim kradli paliwo: M. O. (2) oraz T. J.. Pracownicy obawiając się zwolnień przyznali się do wszystkiego pracodawcy. Zdaniem Sądu brak jest podstaw, by świadkom odmówić wiarygodności. Z ich zeznań jasno wynika, w jaki sposób dochodziło do przywłaszczenia paliwa. Potrafili logicznie i szczegółowo omówić cały proceder, co nie byłoby możliwe gdyby zeznawali nieprawdę. Okolicznością działającą na niekorzyść powoda był także fakt, iż pracował wyłącznie w nocy. Powód nie chciał zgodzić się na pracę w dzień. Z uwagi na panujący mrok, powodowi było łatwiej dokonywać kradzieży. Powód tłumaczył, że nie może pracować w dzień ponieważ opiekuje się wtedy dwojgiem małych dzieci. Ale jak wynika z zeznań jego teściowej J. P., to ona zajmowała się dziećmi, była jak to określiła „pełnoetatową babcią”. Także przełożony powoda A. T. zwrócił uwagę na podejrzane zachowanie powoda, który w ostatnim czasie przed zwolnieniem często podjeżdżał samochodem służbowym pod prywatne auto. Nie złapał go jednak na gorącym uczynku. Dopiero współpracownicy powoda poinformowali pracodawcę o zaistniałym procederze.

Znamienne okazały się także zeznania świadka G. S., który pracował z powodem u innego pracodawcy. Potwierdził on, że „powód był nieuczciwy, dokręcał kilometry bączkiem (...) samochód formalnie robił 100 km, a bączkiem dokręcał do 130 km”. Nie ulega wątpliwości, iż taką czynność wykonuje się w celu oszukania pracodawcy, bączek służył bowiem do fałszowania licznika przebiegu kilometrów. Wydaje się zatem wielce prawdopodobne, iż pracownik, który w ten sam sposób oszukiwał jednego pracodawcę, będzie to robił także z kolejnymi pracodawcami.

Nie ulega zatem wątpliwości, iż powód dopuścił się zachowania wskazanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, zatem wskazana przyczyna okazała się prawdziwa i rzeczywista. Z powyższego wynika, że niewątpliwie zachowanie powoda należy uznać za naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych, jednak aby je określić jako ciężkie należy również przeanalizować zagadnienie winy pracownika w dopuszczeniu się tego naruszenia.

Warto w tym miejscu przytoczyć treść tezy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2012 roku, wydanego w sprawie II PK 285/11, zgodnie z którym ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych ma miejsce wtedy, gdy w związku z określonym zachowaniem pracownika, naruszającym jego podstawowe obowiązki, można mu zarzucić winę umyślną albo rażące niedbalstwo. W postanowieniu z dnia 11 stycznia 2008 roku, w sprawie I PK 229/07, Sąd Najwyższy wskazał, iż samo naruszenie obowiązków pracowniczych, pozbawione przymiotu „ciężkości”, nie jest wystarczające do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika. Przywłaszczenie mienia pracodawcy zostało zaklasyfikowane przez pracodawcę jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku. Należy zauważyć, że znamię ciężkości naruszenia podstawowego obowiązku powinno zostać pozostawione do oceny Sądowi, który ocenia je, biorąc pod uwagę całość ustalonego stanu faktycznego dotyczącego okoliczności zachowania pracownika.

Przechodząc do kwestii winy powoda należy zauważyć, że wina ta musi przyjąć postać bądź winy umyślnej, bądź też rażącego niedbalstwa (tak też: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2012 roku, sygn. akt II PK 285/11). W kwestii winy umyślnej, aby przyjąć jej występowanie po stronie pracownika powinno się wpiery ustalić, iż celowo naruszył on swoje obowiązki, aby przywłaszczyć mienie pracodawcy, lub przynajmniej, przewidując taką możliwość, godził się na to i nie czynił żadnych kroków, aby spróbować temu zapobiec.

Z kolei przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji, jakich należałoby od powoda wymagać. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 października 2010 roku, sygn. akt III PK 21/10 „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. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi”.

W przedmiotowej sprawie powód dopuścił się przywłaszczenia mienia pracodawcy. Powód doskonale wiedział do czego służy tzw. bączek. Używał go bowiem także u poprzedniego pracodawcy. Poza tym sam przyniósł go do pracy, a nadto dał go także innym pracownikom. Powód miał zatem zamiar zaboru mienia pracodawcy. Na uwagę zasługuje także fakt, iż powód nie dopuścił się jednorazowej kradzieży paliwa. Jak wynika z zeznań świadków, powód przywłaszczał paliwo regularnie. Podkreślić należy, iż zachowanie powoda z pewnością winno być traktowane jako bezprawne, nie tylko z uwagi na naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, ale także przepisów prawa. Kradzież sama w sobie, a w tym wypadku przywłaszczenie paliwa, stanowiącego mienie pracodawcy, jest zachowaniem wysoce nagannym i jako takie powinno być traktowane.

Wskazać ponadto należy, iż zgodnie z ugruntowaną już linią orzecniczą, przywłaszczenie mienia pracodawcy, a nawet usiłowanie kradzieży tego mienia jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego, czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo, czy wykroczenie (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z 24 listopada 1998 roku, sygn. akt I PKN 452/98; Sąd Najwyższy w wyroku z 12 lipca 2001 roku, sygn. akt I PKN 532/00). Mając na uwadze powyższe należy uznać, iż powód dopuścił się naruszenia swego podstawowego obowiązku, a jego zachowaniu w tym przedmiocie można przypisać winę umyślną.

W tym miejscu należy przejść do ostatniej z przesłanek uznania danego zachowania pracownika za ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Przesłanką tą jest powstała w majątku pracodawcy, lub też grożąca mu, szkoda. Przy czym określić należy, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu zatrudniającego. Taką przyczyną może być również bezprawne zachowanie podwładnego powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 października 2012 roku, I PK 133/12, LEX nr 1338955). Nie ma zatem znaczenia, czy pracodawca potrafi określić zakres szkody majątkowej, jaką poniósł, gdyż wystarczy, by jego interesy zostały zagrożone, co niewątpliwie w niniejszej sprawie miało miejsce. Także z tego powodu, braku konieczności wykazania wysokości szkody, brak było podstaw do dopuszczenia dowodu z opinii. W niniejszej sprawie należy niewątpliwie uznać, iż pracodawca w wyniku zachowania powoda poniósł szkodę, nie był jednak w stanie określić jej kwotowo. Mając na uwadze, że powodowi, jak to wskazano wyżej, należy przypisać winę umyślną, Sąd uznał, że w niniejszej sprawie powód dopuścił się ciężkiego naruszenia swych podstawowych obowiązków pracowniczych.

Odnosząc się do pozostałych przyczyn rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, wskazać należy, iż nie można przypisać im waloru ciężkości. Zarówno brak lojalności pracownika, jak również nieprzekazania pracodawcy zapisów z tachografu oraz utrata zaufania, nie mogły stanowić podstawy rozwiązania dyscyplinarnego, uzasadniały co najwyżej wypowiedzenie umowy o pracę. Na uwagę zasługuje jednak stanowisko reprezentowane przez Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 8 stycznia 2007 roku, sygn. I PK 187/06 wskazał, iż w przypadku podania przez pracodawcę kilku

przyczyn rozwiązania stosunku pracy wystarczy, by przynajmniej jedna z nich okazała się prawdziwa i konkretna. Wobec czego bez znaczenia pozostaje kwestia zasadności pozostałych przyczyn rozwiązania.

W związku z faktem, że Sąd uznał, iż w niniejszej sprawie pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia swych podstawowych obowiązków, należy uznać również, że rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione i zgodne z prawem. Tym samym za niespełnioną należy uznać przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej, bowiem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zgodne z prawem. Dlatego roszczenie o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia podlegało oddaleniu.

Odnośnie roszczenia o odszkodowanie za wypowiedzenie umowy o pracę także należy uznać na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego i wiarygodnych zeznań w/w świadków, że powód nienależycie wykonywał swoje obowiązki pracownicze, nie był dyspozycyjny w dniach pracy, w których był zobowiązany do świadczenia pracy (zeznania J. Z., A. T., M. O. (2) i T. J.).

Przy czym należy podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie bowiem z przepisem art. 32 k.p. każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Z tego też względu, przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (orzeczenie SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598); natomiast do jej zasadności nie jest wymagane stwierdzenie zawinionego działania pracownika, a uzasadnia je również niezawinione naruszenie obowiązków pracowniczych.

Ponadto pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji doboru pracowników, w sposób zapewniający lepsze wykonywanie realizowanych zadań (wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96). Natomiast, jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, powód rzeczywiście nienależycie wykonywał swoje obowiązki pracownicze.

Z uwagi na powyższe, także roszczenie o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie podlegało oddaleniu.

Powód wnosił również o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę okresu zatrudnienia oraz zmianę sposobu ustania stosunku pracy. W pierwszej kolejności ustaleniu przez Sąd podlegał zatem okres trwania stosunku pracy pomiędzy stronami. Ustaleniu przez Sąd podlegało zatem czy w okresie od 1 lipca 2011 roku do 31 sierpnia 2011 roku strony łączył stosunek pracy. Aby rozstrzygnąć w niniejszej sprawie, czy strony łączył stosunek pracy należy wpierv określić, jakie są przesłanki, które przemawiają za istnieniem takiego stosunku prawnego i odróżniają go jednocześnie od stosunku cywilnoprawnego. Z analizy regulacji art. 22 § 1 k.p. wynika, iż cechami stosunku pracy są: wykonywanie przez pracownika pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, wykonywanie tej pracy osobiście i pod kierownictwem pracodawcy, a także wyznaczenie przez pracodawcę miejsca i czasu pracy, zaś sam pracodawca zobowiązuje się w ramach tego stosunku do zapłaty pracownikowi wynagrodzenia (tak też: wyrok SN z dnia 07.10.2009 roku, sygn. akt III PK 39/09, wyrok SN z dnia 09.01.2001 roku, sygn. akt I PKN 872/00). W uzasadnieniu wyroku z dnia 27.05.2010 roku, II PK 354/09, Sąd Najwyższy wskazał, że art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. W sytuacji, gdy spór dotyczy kwalifikacji prawnej zawartej umowy, to czy jest ona umową o pracę, czy umową zlecenia, można dokonywać tylko metodą typologiczną, tj. poprzez rozpoznanie i wskazanie jej cech przeważających (dominujących). W razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wskazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron.

Z ustalonego w przedmiotowej sprawie stanu faktycznego wynika, że w okresie od lipca do sierpnia 2011 roku powód nie pozostawał w dyspozycji pozwanej i nie wykonywał czynności zleczanych na jej bieżące potrzeby. Co prawda udzielano powodowi stosownych wskazówek, jednak sam fakt ich udzielania nie może przesądzać o istnieniu stosunku

pracy pomiędzy stronami. Zawarta umowa zlecenia zawierała granice czasowe świadczonej pracy, co nie przesądza w żaden sposób o istnieniu stosunku pracy, stanowi bowiem również cechę umowy zlecenia. W spornym okresie powód nie był podporządkowany pozwanej, w szczególności w zakresie miejsca i czasu świadczonej pracy. Wręcz przeciwnie, powód miał pełną dowolność co do obowiązku odbycia danego zlecenia. Oznacza to, że mógł, ale nie musiał przyjąć konkretnego zlecenia. Po uprzednim poinformowaniu pozwanej i otrzymaniu akceptacji, mógł także oddelegować do wykonania zlecenia inną osobę. Tym samym w spornym okresie powód nie był zobowiązany do wykonywania pracy osobiście. Strony dopuszczały możliwość skorzystania przez powoda z podwykonawców.

Jednocześnie wskazać należy, iż zlecenie było ściśle związane z głównym zleceniodawcą pozwanego. W związku z koniecznością zapewnienia funkcji biznesowych przez pozwaną, jako usługodawcę, pozwana podjęła decyzję o zaproponowaniu powodowi zawarcia umowy o pracę. Podyktowane to było chęcią wprowadzenia elementu podporządkowania - zarówno organizacyjnego jak i czasowego, wprowadzenia kontroli nad pracownikiem oraz zobowiązania go do pozostania w dyspozycji pracodawcy. Argumentem, dla którego propozycja zawarcia umowy o pracę została skierowana do powoda był właśnie fakt, że pozwana była zadowolona z ówczesnej pracy jaką powód świadczył w ramach umowy zlecenia. Poza tym powód zgłosił gotowość zawarcia umowy o pracę. Powód miał świadomość, że w okresie lipiec – sierpień 2011 roku pracował jako zleceniobiorca. Pracodawca przeprowadzał bowiem z powodem rozmowę co do zmiany formy współpracy z umowy zlecenia na umowę o pracę.

Podkreślić należy, że przy interpretacji charakteru stosunku prawnego decydujące znaczenie ma zgodny cel umowy i zamiar stron (art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Tymczasem z ustalonego stanu faktycznego nie wynika, aby wolą stron było zawarcie umowy o pracę w okresie lipiec – sierpień 2011 roku. W ocenie Sądu, powód miał świadomość i godził się na to, że w okresie od 1 lipca 2011 roku do 31 sierpnia 2011 roku łącząca ich umowa, nie jest umową o pracę. Co więcej, powód w czasie świadczenia usług na rzecz pozwanej nie kwestionował wzajemnych uzgodnień stron.

Sąd ustalił, że strony umówiły się, że powód będzie świadczył określoną pracę przez oznaczony czas oraz otrzyma za to wynagrodzenie zgodnie z treścią umowy. Jednak samo określenie sposobu wykonania zadań nie może przesądzać o wykonywaniu pracy w ramach stosunku pracy, gdyż sposób wykonania pracy za wynagrodzeniem może być również określony w umowie cywilnoprawnej. Zgodnie z treścią art. 734 k.c. przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Art. 735 § 1 k.c. stanowi natomiast, że jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać je bez wynagrodzenia, za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie. Zakres zastosowania art. 734 k.c. jest bardzo szeroki z uwagi na określenie przedmiotu umów, których dotyczy. Pojęcie zlecenia jest bowiem bardzo pojemne i obejmuje wykonywanie czynności dla innej osoby. Umowa zlecenie należy do kategorii umów z zakresu szeroko rozumianego pośrednictwa. Zasadniczymi elementami wyodrębnionymi w definicji tej umowy są: dokonanie określonej czynności oraz działanie dla dającego zlecenie. Stanowi ona konstrukcję umożliwiającą dokonywanie czynności przy wykorzystaniu zastępstwa. Zastępstwo to polega na dokonywaniu czynności dla innej osoby (dającego zlecenie), a tym samym może się wyrażać zarówno w działaniu w jego imieniu i z bezpośrednim skutkiem prawnym dla niego, jak i w działaniu w imieniu własnym, ale na rachunek (dla) dającego zlecenie. Umowy takie mogą mieć charakter odpłatny bądź nieodpłatny, a ich stronami mogą być wszelkie podmioty prawa cywilnego, a więc osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną. Powyżej przedstawione cechy umowy zlecenia jednoznacznie wskazują na charakter łączącego strony stosunku prawnego.

W tym miejscu należy wskazać, że zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności (art. 3 k.p.c.) i wynikającą z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 232 k.p.c. zasadą rozkładu ciężaru dowodu – strony obowiązane są wskazywać dowody w celu stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. W ocenie Sądu strona powodowa nie sprostowała ciężącemu na niej obowiązkowi udowodnienia zasadności swoich twierdzeń, co do wykonywania pracy w ramach stosunku pracy w okresie lipiec – sierpień 2011 roku. Wobec czego Sąd doszedł do przekonania, że przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, że stosunek prawny łączący powoda i pozwaną w okresie od 1 lipca 2011 roku do 31 sierpnia 2011 roku zawierał cechy, wymagane dla stosunku pracy. Nie zostały bowiem spełnione podstawowe przesłanki, bez których ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest możliwe.

Mając powyższe na uwadze Sąd doszedł do przekonania, że strony łączył stosunek pracy dopiero od dnia 1 września 2011 roku

Odnośnie daty ustania stosunku pracy, Sąd przedstawił rozważania już wcześniej, ustalając ustal on z dniem 23 maja 2013 roku. Wobec czego roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie okresu zatrudnienia nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód wnosił także o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie sposobu ustania stosunku pracy. Także w tym zakresie roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie. Skoro bowiem Sąd ustalił, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było prawidłowe, to należało uznać, iż zawarte w świadectwie pracy sformułowanie dotyczące sposobu ustania stosunku pracy było także prawidłowe.

Z uwagi na powyższe, roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy podlegało oddaleniu.

Odnośnie roszczenia o wynagrodzenie za pracę w kwocie 909 zł w ocenie Sądu należy stwierdzić, że zgodnie z kartoteką za październik 2012 roku strona pozwana wykazała zapłatę należności na rzecz powoda.

Powód wnosił także o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w porze nocnej. Odpowiednia regulacja w tym zakresie wynika z treści art. 151 § 1 k.p., zgodnie z którym pracę w godzinach nadliczbowych stanowi praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Na mocy art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także 50 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² k.p.).

Ponadto zgodnie z treścią art. 151⁸ § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

W myśl art. 22 § 1 k.p. pracownik, zawierając umowę o pracę, zobowiązuje się do wykonywania pracy podporządkowanej, to znaczy pracy określonego rodzaju i pod kierownictwem pracodawcy. Wprawdzie przepis art. 151 i nast. k.p. nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej, gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz jest wykonywana systematycznie przez dłuższy czas, i ten fakt akceptować. Ponadto konieczność wykonywania takiej pracy powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy, lub wynikających z nagłych, nieprzewidzianych okoliczności. Wreszcie trzeba też zauważyć, że ocena celowości prowadzenia przez pracodawcę określonej działalności i w związku z tym podejmowania odpowiednich decyzji jest zawsze zastrzeżona dla pracodawcy.

Nie ulega przy tym wątpliwości, iż ciężar dowodu na okoliczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych spoczywa na pracowniku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 roku II PK 34/09, LEX nr 527067). Z dowodów przeprowadzonych w sprawie nie wynika, że powód pracował w godzinach nadliczbowych w takim wymiarze jak twierdził, ani czy i ile konkretnie godzin pracował ponad normatywny czas pracy.

Zdaniem Sądu przedstawione przez powoda dowody w postaci zapisów tachografu, a także zapisów z kalendarza nie mogą stanowić dowodu w sprawie. Jak bowiem wynika z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, powód fałszował zapisy tachografu, używając do tego tzw. bączka. Także biegły sądowy z zakresu pojazdów samochodowych i ciągników M. M. stwierdził, że w 39 przypadkach został zawyżony przebieg wykazany przez kierowcę, a w 3 przypadkach zaniżony, co pozwala ocenić jako nierzetelność rejestrową i możliwą próbę modyfikacji zapisu.

Falszowanie zapisów miało na celu wprowadzenie pracodawcy w błąd. Z nierzetelnych zapisów wynikało, że powód przejechał więcej kilometrów, a także że jeździł dłużej niż w rzeczywistości. Przedstawione przez powoda zapiski z kalendarza korespondują z zapisami tachografów. Wobec czego również nie można ich uznać za wiarygodne. Skoro bowiem przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że powód fałszował zapisy tachografu, to nie mogły one stanowić podstawy ustaleń faktycznych. Z uwagi na powyższe Sąd doszedł do wniosku, iż poza własnymi twierdzeniami wyrażonymi w składanych zeznaniach, powód nie przedstawił dowodów, które potwierdziłyby, że pracował w takim wymiarze, jaki wynikał z jego twierdzeń. Przedstawione przez powoda wyliczenia są nierzetelne i niewiarygodne.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał za nieudowodnione roszczenie o zapłatę wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w porze nocnej i na podstawie ww. przepisów oraz art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. oddalił w tym zakresie powództwo.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. Z uwagi na wynik procesu, należało obowiązkiem poniesienia tych kosztów obciążyć powoda. Na koszty postępowania w niniejszej sprawie składały się koszty zastępstwa procesowego pełnomocnika pozwanej w wysokości 2.700 złotych, na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (3.600 zł razy 75%). Dodatkowo strona pozwana uiszczała zaliczkę na poczet opinii biegłego w kwocie 2.500 zł (k. 698). W konsekwencji Sąd zasądził od M. O. (1) na rzecz P. C. kwotę 5.200 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Ponadto Sąd nakazał pobrać od M. O. (1) na rzecz Skarbu Państwa kwotę 4.672,55 zł tytułem kosztów sądowych. Zgodnie bowiem z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 złotych, pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

Wartość przedmiotu sporu to 83.664 zł (k. 422) i na podstawie przepisu art. 130³ § 2 k.p.c. Sąd zobowiązał pełnomocnika powoda do uiszczenia opłaty sądowej od pozwu w kwocie 4.184 złotych – w terminie 7 dni, pod rygorem skutków procesowych (k. 472). Jeżeli bowiem obowiązek uiszczenia opłaty powstał na skutek rozszerzenia żądania, przewodniczący wzywa zobowiązanego do uiszczenia należnej opłaty w terminie tygodnia. Z Uwagi na brak uiszczenia w/w opłaty, Sąd prowadził sprawę bez wstrzymywania biegu postępowania, a o obowiązku uiszczenia opłaty obecnie orzeka w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji, stosując odpowiednio zasady obowiązujące przy zwrocie kosztów procesu. Ponadto Skarb Państwa tymczasowo wypłacił kwotę 488,55 zł tytułem zwrotu wydatków (k. 698). Zatem suma należności sądowych to 4.672,55 zł.