

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 października 2013 r.

Sąd Okręgowy we Wrocławiu VII Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Anna Nowińska

Sędziowie: SSO Krystyna Dereń-Szydłowska (ref.)

SSO Ryszard Kozłowski

Protokolant : Małgorzata Miodońska

po rozpoznaniu w dniu 31 października 2013 r. we Wrocławiu - na rozprawie

sprawy z powództwa J. L.

przeciwko (...) Sp. z o.o. we W.

o odszkodowanie i zapłatę

na skutek apelacji: strony pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. oraz powoda J. L.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 czerwca 2013 r. sygn. akt IV P 632/12

I. oddala obie apelacje,

II. koszty procesu między stronami w postępowaniu odwoławczym wzajemnie znosi.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Wrocławia Śródmieście IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 6 czerwca 2013r. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.721,90 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę oraz kwotę 4.577,77 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 07 czerwca 2012r. do dnia zapłaty, tytułem diet za wyjazdy krajowe i zagraniczne nakazał stronie pozwanej aby zwróciła powodowi weksel in blanco wystawiony przez powoda w związku z zatrudnieniem u strony pozwanej umorzył postępowanie w zakresie w jakim powód cofnął pozew , w pozostałym zakresie powództwo oddalił, orzekł o kosztach postępowania.

Według Sądu I instancji powództwo zasługiwało w części na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powód domagał się, po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska i częściowym cofnięciu żądania pozwu, zasądzenia od strony pozwanej kwoty 5.721,90 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, kwoty 4.577,77 zł – wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 06.06.2012r. do dnia zapłaty – tytułem należnych diet za wyjazdy krajowe i zagraniczne, kwoty 1.217,91 zł tytułem zwrotu bezprawnie pobranych kar za tzw. przepały z diet należnych pracownikowi wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dat dokonanych potrąceń jak również nakazania pozwanej zwrotu weksla przyjętego od niego przy podpisaniu umowy o pracę.

Strona pozwana domagała się oddalenia powództwa jako nieuzasadnionego.

Uwzględniając zakres żądania pozwu Sąd dokonał w pierwszej kolejności oceny zasadności żądania zasądzenia odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W tym zakresie, wobec zakreślonych stanowisk stron, przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie zmierzać miało do jednoznacznego ustalenia czy strona pozwana dokonując z powodem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to z uzasadnionych przyczyn i w sposób prawidłowy.

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. pracodawca składając pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powinien w jego treści wskazać rzeczywistą i konkretną przyczynę uzasadniającą to rozwiązanie. Z brzmienia przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika dalej, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepisy kodeksu pracy nie definiują, jakie zachowanie pracownika stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych pozostawiając ocenę konkretnych zdarzeń subiektywnemu odczuciu pracodawcy i zezwalając jednocześnie na domaganie się przez pracownika kontroli takiej oceny w toku postępowania sądowego. Nie budzi jednak wątpliwości, że nie każde zaniedbanie pracownika czy nawet działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy może być ocenione jako ciężkie naruszenie obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Naruszenie musi być zatem spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz musi stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Dlatego też rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i ze szczególną ostrożnością. Musi ponadto być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269). Jak przy tym wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2001 r. (I PKN 634/2000, OSNP 2003, nr 16, poz. 381) „rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1) 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.”

Na tle regulacji art. 100 § 2 pkt 4 k.p. nie budzi wątpliwości, że pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Nadto zgodnie z przepisem art. 100 § 2 pkt 1 k.p. obowiązany jest przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy.

Wobec wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012r. w sprawie sygn. akt II PK 143/11 (LEX nr 1217883) nie budzi przy tym wątpliwości, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia może stanowić także przekroczenie dopuszczalnych norm czasu pracy przez kierownicę, gdyż naruszenie to z uwagi na zakres i specyfikę obowiązków osób zatrudnionych na tym stanowisku może mieć niewątpliwie negatywny wpływ na sytuację pracodawcy zarówno w przypadku uszkodzenia jego mienia (np. w przypadku kolizji) jak również uszczerplenia majątku (np. odpowiedzialność odszkodowawcza wobec osób trzecich – poszkodowanych w wyniku ewentualnej kolizji czy też w przypadku konieczności uiszczenia należności publicznoprawnych – mandatu karnego).

Należy jednak wyraźnie podkreślić, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy nie musi być wyłącznie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być bowiem również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo tylko zagrożenie interesów pracodawcy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012r., II PK 143/11, LEX nr 1217883 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 lipca 2011r., II PK 13/11, M.P.Pr. 2011/10/539 -541)

Podkreślenia nadto wymaga, że to na pracodawcy, jako osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne, spoczywa ciężar udowodnienia przed sądem, że określone działanie pracownika miało w rzeczywistości miejsce oraz że

cechuje je znaczny rozmiar winy. Jak bowiem podkreślił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 5 lutego 1998 r. I PKN 519/97, OSNP 1999/2/48: „obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 KP i art. 6 KC w związku z art. 300 KP)”. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 lutego 1997 r. I PKN 698/96, OSNP 1997/18/339, zgodnie z tezą którego: „w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków polegających na spowodowaniu szkody w mieniu pracodawcy, obowiązek udowodnienia zawinionego (w postaci co najmniej ciężkiego niedbalstwa) zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy”. W uzasadnieniu tegoż wyroku dodatkowo podniesiono: „na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających taki sposób rozwiązania umowy o pracę. Obowiązek ten wypływa z art. 6 KC stosowanego odpowiednio na podstawie art. 300 KP. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza w tym przypadku również obowiązek udowodnienia winy pracowników w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, "łżejsze" postacie winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje sformułowanie art. 52 § 1 KP o "ciężkim" naruszeniu. Nie chodzi tu zatem o jakiegokolwiek naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane (...)”.

Odnosząc powołane regulacje do stanu faktycznego sprawy podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż złożone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy było prawidłowe pod względem formalnym. Złożone bowiem zostało powodowi na piśmie, z oznaczeniem przyczyn rozwiązania umowy oraz pouczeniem o przysługującym powodowi prawie i terminie wniesienia odwołania. Nie naruszało przy tym terminu zakreślonego przepisem art. 52 § 2 k.p.

W treści oświadczenia strona pozwana wskazała, że przyczyną rozwiązania umowy jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w zakresie art. 100 § 1 k.p., art. 100 § 2 pkt 1 oraz 2 k.p., polegające na naruszeniu ustawy o czasie pracy kierowców przez wydłużenie czasu pracy do 14 godzin i 30 minut jazdy dziennej w dniu 18 maja 2012 r.

oraz poprzez skrócenie czasu odpoczynku do 5 godzin i 30 minut z dnia 18 na 19 maja 2012 r.

oraz fałszowaniu danych dotyczących warunków i czasu pracy. Jednocześnie w treści oświadczenia opisane zostały okoliczności w oparciu, o które pracodawca powziął wiedzę o dokonany naruszeniu. W szczególności zaś wskazał, iż ustalenia powołanych naruszeń dokonano w oparciu o wynik przeprowadzonej przez policję kontroli drogowej jakiej powód poddany został w dniu 29 maja 2012 r.

Analizując przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę Sąd uznał, że wskazane powodowi przyczyny rozwiązania umowy o pracę a odnoszące się – jak wynika z oświadczenia o rozwiązaniu umowy - do wyniku kontroli przeprowadzonej w dniu 29 maja 2012r. przez policję f. nie uzasadniały rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W szczególności zważyć bowiem wypadnie, iż zarzuty postawione powodowi przez f.kontrolerów co do naruszenia norm czasu pracy i norm obowiązkowego odpoczynku nie znalazły ostatecznie potwierdzenia w stanie faktycznym sprawy. Powyższe wynika w szczególności z faktu, że ostatecznie, na skutek działań powoda - odwołania od wymierzonego mandatu karnego – odwołanie zostało uwzględnione zaś kwota uiszczona tytułem mandatu została powodowi zwrócona.

Z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych, w tym zwłaszcza dokumentów wystawionych przez kontrolujących, wynika przy tym jednoznacznie, że w wyniku analizy porównawczej zapisów prywatnego notatnika powoda, z którym w trakcie kontroli zapoznał się kontrolujący, z zapisami tarczki tachografu z dnia 18 maja i 19 maja 2012r. policjanci stwierdzili brak zgodności między tymi zapisami w zakresie czasu pracy i czasu odpoczynku powoda. Powodem powstałej rozbieżności, jak wykazało przy tym przeprowadzone postępowanie dowodowe, było omyłkowe i niepełne odnotowanie przez powoda zdarzeń z dnia 18 maja 2012 r. na karcie kalendarza z datą 17 maja 2012 r. natomiast zdarzeń z dnia 19 maja 2012 r. na karcie kalendarza z dnia 18 maja 2012 r. Skutkiem powyższego kontrolujący – mając do dyspozycji notes powoda oraz tzw. wykresówki (tarczki) ustalili, że tarczka datowana na 18 maja 2012r. wskazuje czas pracy od godz. 3:20 do 14:05 zaś tarczka datowana na 19 maja 2012r. wskazuje czas pracy od godz. 14:35 do 21:55. Nadto ustalili, że według zapisów kalendarza powoda odnotowany został w dniu 18 maja 2012r.

czas zakończenia pracy o godzinie 21:55. W wyniku powyższego kontrolujący ustalili, że w dniu 18 maja 2012r. czas pracy powoda wyniósł 14 godzin i 30 minut jazdy oraz 5 godzin i 30 minut odpoczynku. To zaś ustalenie, w oparciu o w/w dokumenty stanowiło zaś podstawę do ustalenia przez kontrolujących, że miały miejsce dwa wykroczenia (wydłużenie czasu pracy, skrócenie odpoczynku) oraz przestępstwo dostarczenia fałszywych informacji dotyczących warunków pracy. W tych okolicznościach kontrolujący zarzucili powodowi naruszenie norm dotyczących czasu pracy kierowców oraz fałszowanie informacji dotyczących warunków pracy – dostarczenie fałszywych informacji w zakresie warunków pracy a jednocześnie wobec stwierdzonych naruszeń wystawili mandat w kwocie 5.000,00 euro.

Zainicjowane przez powoda, po uprzednim zasięgnięciu przez niego opinii w Inspekcji Transportu Drogowego, postępowanie odwoławcze od wymierzonej „kary” skutkowało w dalszej kolejności, co nastąpiło w toku niniejszego postępowania, uwzględnieniem odwołania i postawieniem do dyspozycji powoda wpłaconej na poczet mandatu należności w wysokości 5.000 euro. Tym samym nie zaistniało zarzucone powodowi, co zweryfikowało przeprowadzone postępowanie odwoławcze, naruszenie.

Skoro zaś strona pozwana formułowany w stosunku do powoda zarzut stanowiący podstawę rozwiązania z nim umowy o pracę wywodziła z ustaleń kontroli przeprowadzonej przez policję francuską, które to ustalenia zostały następnie skutecznie zanegowane, brak podstaw do uznania aby wystąpiła przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazana w treści pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że wobec zakresu kontroli i przeprowadzonej analizy ewentualne zarzuty wobec powoda nie mogą, w ocenie Sądu, wykraczać poza rzeczywisty zakres kontroli. Argumenty zaś i zeznania powoda, że doszło do omyłkowego odnotowania przez niego w jego prywatnym notesie określonych zdarzeń na innych kartach kalendarza nie budzą wątpliwości Sądu, w tym zwłaszcza wobec wyniku postępowania odwoławczego. Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że ustalenia policji f. w zakresie odczytu z kart tachografu z dnia 18 maja i 19 maja 2012r. nie pozwalają na uznanie aby w opisanym – w dokumentach kontroli – zakresie doszło do naruszenia przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 2004r. o czasie pracy kierowców (t. jedn. Dz. U. z 2012r., Nr 1155).

Brak również podstaw do uznania, wobec wyników postępowania odwoławczego przeprowadzonego przez powoda, że doszło do fałszowania przez niego danych dotyczących warunków i czasu pracy. W tym przypadku podkreślenia, wobec prezentowanego przez pozwaną w toku postępowania stanowiska, wymaga, iż również ten zarzut należy odnosić, w ocenie Sądu, wyłącznie do zakresu i wyników kontroli z dnia 29 maja 2012r. co wynika wprost z treści oświadczenia jak również z przesłuchania powoda.

Okoliczność ta ma tym donioślejsze znaczenie, że wobec braku dokładnego sprecyzowania przez pozwaną w treści pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o fałszowanie jakich danych dotyczących warunków i czasu pracy (ewentualnie w jakich dokumentach) chodzi zarzut ten należy odnosić, w sposób ścisły, do jego uzasadnienia jak również do sposobu jego rozumienia przez pracownika. Przyjęcie innego stanowiska prowadziłyby, do czego zresztą w ocenie Sądu zmierzała pozwana w toku niniejszego postępowania, do nieuzasadnionego powoływania się na różne nowe okoliczności mogące uzasadniać zarzut rozwiązania umowy.

Powód tymczasem powołany zarzut odnosił do ściśle określonego zdarzenia. Podobnie pozwana w toku postępowania nie powoływała się początkowo na inne poza kontrolą z dnia 29 maja 2012r. a dotyczącą dni: 18 maja i 19 maja 2012r. zdarzeń, w tym zwłaszcza w złożonej odpowiedzi na pozew. Podobnie słuchani w sprawie świadkowie przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę odnosili zdecydowanie do kontroli jaka miała miejsce w dniu 29 maja 2012r. i jej wyników. Kontrolą tą w żaden zaś sposób nie mogły być objęte kolejne dni w tym dotyczące okresu od dnia 1 do 3 czerwca 2012r.

Należy mieć przy tym na uwadze, że policja f. w trakcie kontroli w dniu 29 maja 2012r., jak wynika z zeznań powoda, którego to zeznaniem Sąd dał wiarę jak spójnym i logicznym, a który był bezpośrednim uczestnikiem zdarzenia z dnia 29 maja 2012r., dysponowała jedynie tarczami tachografu, wypisem z licencji na realizowanie transportu międzynarodowego oraz o ostatnim liście przewozowym i notatnikiem powoda. Tylko zaś w oparciu o w/w dokumenty i w ich zakresie mogła stwierdzić fakt „dostarczenia fałszywych informacji dotyczących warunków

pracy”. Ustalenie to jak jednak wynika z dokumentacji kontroli ustaliła na podstawie tarczki z 18 i 19 maja 2012r. oraz zapisów notatnika. W tym jednak zakresie wyjaśnienia i zeznania powoda, co do przyczyn zaistniałej omyłki Sąd uznał za w pełni wiarygodne, co ostatecznie nie mogło stanowić potwierdzenia tak postawionego zarzutu tym bardziej gdy uwzględnimy fakt, że odwołanie powoda od nałożonego mandatu zostało rozpoznane pozytywnie. Co istotniejsze przez podjęciem decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy także prezes pozwanej dysponował jak zeznał wyłącznie mandatami z tłumaczeniem, na podstawie których podjął decyzję o rozwiązaniu umowy.

Uwzględniając powyższe okoliczności Sąd uznał, że wskazana powodowi przyczyna rozwiązania umowy o pracę była nieuzasadniona. Sąd nie dał przy tym wiary, wobec treści pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy, aby - jak argumentowała na pewnym etapie niniejszego postępowania pozwana – przyczyną rozwiązania umowy z powodem były jakiegokolwiek naruszenia w zakresie innych dni niż 18 i 19 maja 2012r. w tym zwłaszcza w zakresie okresu od dnia 1 do 3 czerwca 2012r. Stanowisko takie jest niczym nie uzasadnione.

Uwzględniając powyższe okoliczności oraz fakt, że miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 1.928 zł brutto, Sąd na podstawie art. 56 k.p. w zw. z art. 58 k.p. orzekł jak w pkt I wyroku i zasądził od pozwanej na rzecz powoda, zgodnie z żądaniem, kwotę 5.721,90 zł tytułem odszkodowania przyjmując, że należne powodowi odszkodowanie wynosiło 5.784 zł brutto (3 x 1.928 zł) a nadto fakt, że Sąd nie może orzekać ponad żądanie pozwu.

W toku niniejszego postępowania powód domagał się także zasądzenia od strony pozwanej kwoty 4.577,77 zł tytułem diet za wyjazdy krajowe i zagraniczne wraz z należnymi odsetkami od dnia 6 czerwca 2012r. do dnia zapłaty. Strona pozwana, w złożonej odpowiedzi na pozew przyznała fakt, że należne powodowi diety z tytułu wyjazdów zagranicznych wynoszą 1.030,28 euro oraz diety z tytułu wyjazdów krajowych wynoszą 106,36 zł, którego to wyliczenia powód nie zakwestionował w związku z czym wysokość należności z tego tytułu pozostawała bezsporna między stronami postępowania. Pozwana spółka argumentowała jednak, że z kwotami tymi dokonała potrącenia części należności z tytułu pożyczki na pokrycie mandatu wymierzonego powodowi w dniu 29 maja 2012r. w wysokości 5.000 euro.

Uwzględniając powyższe podkreślenia w szczególności wymaga, że zasady i dopuszczalność dokonywania potrąceń z należnego pracownikowi wynagrodzenia zostały uregulowane w kodeksie pracy w sposób wyczerpujący.

Zgodnie z art. 87 § 1 k.p. z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108.

Z brzmienia przepisu art. 91 § 1 k.p. wynika dalej, że należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 mogą być potrącanie z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.

Na gruncie regulacji powołanych przepisów nie budzi wątpliwości, że katalog należności, które podlegają potrąceniu na podstawie art. 87 § 1 k.p. jest zamknięty (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2004 r., I PK 529/03, niepublikowany). Nie jest przy tym, zgodnie z powołanym przepisem, dopuszczalne potrącenie z przysługującego pracownikowi wynagrodzenia za pracę na podstawie oświadczenia pracodawcy, przedstawiającego pracownikowi wzajemną wierzycielność wynikającą ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP z 2004r., Nr 24, poz 419). Potrącenie wierzycielności wzajemnej pracodawcy może być dokonane tylko na podstawie tytułu wykonawczego lub za zgodą pracownika, która dla swej skuteczności i ważności musi być wyrażona na piśmie (art. 91 k.p.).

Uzyskania zgody powoda na potrącenie z kwot przysługujących mu tytułem diet jakichkolwiek należności strona pozwana w toku postępowania nie wykazała. Nadto przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało aby pomiędzy powodem a stroną pozwaną zawarta została umowa pożyczki. Pozwana nie przedłożyła do akt sprawy dokumentu umowy pożyczki sporządzonego zgodnie z przepisem art. 720 § 2 k.c. a podpisanego przez powoda. Również przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało faktu zawarcia umowy pożyczki nie tylko pomiędzy powodem a pozwanym pracodawcą ale także pomiędzy powodem a spółką (...) sp. z o.o. Okoliczności takiej stanowczo zaprzeczył powód, którego to zeznaniem Sąd dał wiarę jako spójnym, logicznym i wiarygodnym tym samym odmawiając wiary zeznaniom świadka M. N. co do faktu zawarcia umowy pożyczki z powodem. Niezależnie od powyższego wskazać należy, że zgoda na dokonywanie ewentualnych potrąceń z tytułu umowy pożyczki powinna mieć formę pisemną, zaś powód przedstawionej mu do podpisu umowy – zawierającej w swej treści także zapis – zgodę na potrącenia – nie podpisał. Sam zresztą projekt umowy nie dotyczył strony pozwanej ale powoda i spółki (...) sp. z o.o.

Uznając, że strona pozwana nie była uprawniona do dokonywania potrąceń jakichkolwiek kwot z tytułu należnych powodowi diet oraz wysokość bezspornych wyliczeń a nadto fakt, że wartość 1 euro (według kursu NBP) wynosiła na dzień 6 czerwca 2012r. - 4.3423 zł wysokość należności powoda z tytułu diet na dzień 6 czerwca 2012r. wynosiła:

$1030,28 \text{ euro} \times 4,3423 \text{ zł} = 4.473,79 \text{ zł} + 106,36 \text{ zł} = 4.580,15 \text{ zł}.$

Powód z tytułu diet domagał się zasądzenia kwoty 4.577,77 zł. Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak w pkt II wyroku opierając żądanie w zakresie odsetek na treści art. 481 k.c. i uwzględniając fakt, że wobec rozwiązania umowy o pracę z dniem 6 czerwca 2012r. pozwana najpóźniej w tym dniu winna była wypłacić powodowi należności z tytułu diet w związku z czym odsetki winny być liczone od dnia następnego po dniu płatności, tj. od dnia 7 czerwca 2012r. W tym zakresie, tj. co do odsetek żądanych za dzień 6 czerwca 2012r. Sąd, w konsekwencji powyższego, powództwo oddalił. (pkt V wyroku).

Za uzasadnione uznał także Sąd żądanie nakazania pozwanej zwrotu powodowi weksla in blanco wystawionego przez powoda przy zawieraniu umowy o pracę. Jak wynika z przeprowadzonych ustaleń faktycznych (vide: deklaracja wekslowa) wystawiony przez powoda weksel in blanco miał na celu zabezpieczenie ewentualnych roszczeń odszkodowawczych mogących powstać w przypadku wyrządzenia przez powoda szkody w mieniu mu powierzonym czy też na skutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych.

Uwzględniając powyższe podkreślenia wymaga, iż jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 stycznia 2011r. (II PK 159/10, OSNP 2012/7-8/87), który to pogląd Sąd w pełni podzielił, przepisy i zasady prawa pracy, w szczególności zawarte w dziale V Kodeksu pracy, wykluczają wystawienie weksla gwarancyjnego jako środka zabezpieczenia roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika w mieniu pracodawcy, co oznacza, że taki weksel jest nieważny z mocy prawa (art. 18 § 2 k.p. w związku z art. 114-127 k.p. oraz a contrario art. 300 k.p.).

Mając zatem na uwadze charakter i źródło roszczeń, które zabezpieczyć miał wystawiony przez powoda weksel - co wynika wprost i jednoznacznie z treści deklaracji wekslowej – jak również treść powołanego powyżej wyroku Sądu Najwyższego uznać należało, że wystawienie przez powoda i przekazanie pozwanemu pracodawcy weksla mającego charakter zabezpieczenia roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika nie znajdowało tak uzasadnionych podstaw jak i oparcia w obowiązujących przepisach. Tym samym wystawienie i przekazanie przez powoda stronie pozwanej, przy zatrudnieniu, weksla należało uznać za sprzeczne z przepisami prawa pracy co ostatecznie uzasadniało uwzględnienie żądania pozwu w tym zakresie. Nadto Sąd uwzględnił okoliczność, że stronie pozwanej nie przysługują aktualnie wobec powoda żadne roszczenia odszkodowawcze, powyższej okoliczności w toku niniejszego postępowania strona pozwana, w ocenie Sądu, nie wykazała. Wprawdzie w złożonej odpowiedzi na pozew argumentowała, że na powodzie ciąży obowiązek rozliczenia wobec pozwanej zobowiązań, w zakresie obowiązku spłaty kwoty 3.969,72 euro (część kwoty nierozliczona z tytułu uiszczanego mandatu), jednak powyższe twierdzenia nie zasługują na uwzględnienie. W szczególności podkreślenia wymaga, że kwota na pokrycie mandatu, w łącznej wysokości 5.000euro, przekazana została powodowi przez spółkę (...) sp. z o.o., co przyznał zresztą także słuchany w charakterze pozwanej prezes zarządu P. M., w związku z czym ewentualne rozliczenia powinny nastąpić między

powodem a w/w spółką. Z drugiej strony pozwana nie wykazała aby, w związku z zawartą z spółką (...) sp. z o.o. umową o współpracy, dokonała jakichkolwiek rozliczeń na rzecz tej spółki w związku z przekazaną przez nią powodowi kwotą na pokrycie mandatu, a tym samym aby w jej mieniu powstała jakakolwiek szkoda.

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak w pkt III wyroku.

Oceniając w dalszej kolejności zasadność żądania zasądzenia od strony pozwanej kwoty 1.217,91 zł tytułem zwrotu bezprawnie dokonanych potrąceń z tytułu kar, za tzw. przepały, z należnych powodowi diet, wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dat dokonanych potrąceń, Sąd zważył, iż brak jest podstaw do uwzględnienia powództwa w tym zakresie.

Wprawdzie w toku przeprowadzonego postępowania dowodowego ustalono, iż strona pozwana dokonała potrąceń z należnych powodowi należności (diet) z tytułu delegacji krajowych i zagranicznych kwoty: - 50,31 zł w dniu 13 kwietnia 2010 r., - 112,19 zł w dniu 18 maja 2010 r., - 167,84 zł w dniu 12 października 2011 r., - 111,97 zł w dniu 22 listopada 2011 r., - 273,61 zł w dniu 16 grudnia 2011 r., - 189,20 zł w dniu 16 stycznia 2012 r., - 236,18 zł w dniu 24 lutego 2012 r. oraz - 79,38 zł w dniu 06 czerwca 2012 r. jednak na dokonanie w/w potrąceń powód każdorazowo wyraził pisemną zgodę, co potwierdził własnoręcznym podpisem na dokumentacji rozliczenia. Potrącenia dokonane zostały zatem prawidłowo, w sposób nie naruszający treści art. 87 § 1 k.p. oraz art. 91 § 1 k.p. W każdym z dokumentów oznaczona została precyzyjnie kwota potrącenia. Nadto brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia aby powód nie był świadomy zobowiązania leżącego u podstaw poszczególnych potrąceń. Okoliczności tej nie wykazał w toku postępowania. Przeciwnie przyznał, że znane mu były „ze słyszenia” zasady dotyczące dokonywania potrąceń z tytułu tzw. przepałów. Argumentował on wprawdzie, iż zgoda na dokonywanie potrąceń była przez pozwaną pracownikom narzucona i nie mieli oni na to wpływu jednak powyższym twierdzeniom i zeznaniom powoda jak również zeznaniom świadków R. L. (która nie była pracownikiem pozwanej) i dalej D. W. (1) Sąd nie dał wiary jako pozostającym w sprzeczności tak z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym w tym zwłaszcza z zeznaniami świadka M. W., której zeznania w tym zakresie Sąd uznał za w pełni wiarygodne, jak również z zasadami doświadczenia życiowego. W szczególności praktyce wywierania nacisków na pracowników zaprzeczyła świadek M. W., która słuchana na rozprawie w dniu 4 października 2012r. zeznała „pracownicy nie byli zmuszani do wyrażania zgody na dokonywanie potrąceń z ich wynagrodzeń”. Brak też jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, względem zasad doświadczenia życiowego, aby powód będący niewątpliwie osobą doświadczoną i zaradną - na co wskazuje chociażby umiejętność samodzielnego tj. bez pomocy pracodawcy wyjaśnienia kwestii objętych kontrolą przeprowadzoną w dniu 29 maja 2012r. – nie był w stanie w tym konkretnym przypadku zadbać o swoje interesy w tym także poprzez ewentualną kontrolę sądową zasadności dokonywanych potrąceń, co było sytuacją nie jednostkową ale stałą i powtarzającą się od dłuższego czasu.

W tych okolicznościach żądanie zasądzenia kwoty 1.217,91 zł tytułem zwrotu bezprawnie dokonanych potrąceń z tytułu kar za tzw. przepały, wraz z należnymi odsetkami, podlegało oddaleniu. (pkt V wyroku)

W toku niniejszego postępowania powód domagał się również zasądzenia od strony pozwanej kwoty 1.180,40 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wraz z odsetkami liczonymi od dnia 06 czerwca 2012 r. do dnia zapłaty oraz sprostowania świadectwa pracy. Ostatecznie jednak w piśmie z dnia 12 lipca 2012r. a następnie na rozprawie w dniu 23 sierpnia 2012r. powód cofnął pozew w tym zakresie na co strona pozwana wyraziła zgodę /k.108/.

Uwzględniając powyższe, na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 i § 4 k.p.c. oraz art. 469 k.p.c. Sąd umorzył postępowanie w zakresie w jakim powód cofnął pozew, uznając, że cofnięcie nie jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa, a przy tym nie narusza słusznego interesu powoda. (pkt IV wyroku)

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., uwzględniając wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda w kwocie 1.928 złotych. (pkt VI wyroku)

Orzeczenie o kosztach postępowania zawarte w pkt VII wyroku Sąd oparł na treści art. 100 k.p.c. uwzględniając dalej treść postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2012r. (IV CZ 107/11, LEX nr 1168556) zgodnie z którym

wysokość wynagrodzenia umówionego przez stronę z pełnomocnikiem nie wiąże Sądu przy orzekaniu o kosztach zastępstwa procesowego oraz wynik postępowania, w tym zwłaszcza fakt, iż powództwo okazało się być uzasadnionym w zakresie żądania zapłaty w 90 %.

Uwzględniając treść powołanego orzeczenia Sąd za uzasadnione uznał ustalenie jako podstawy należnego pełnomocnikom wynagrodzenia wynagrodzenie określone w stawce minimalnej określonej rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t. jedn. Dz.U. z 2013 Nr 461). Nadto w kosztach postępowania poniesionych przez powoda za uzasadnione uznał Sąd koszty poniesione przez powoda na poczet tłumaczenia dokumentów (400zł) oraz koszty stawiennictwa pełnomocnika i strony na termin rozprawy (1.116,54zł + 381,12zł) Uwzględniając poniesione przez strony koszty postępowania oraz wynik postępowania Sąd orzekł jak w pkt VII wyroku i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.837,66 tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Jednocześnie mając na uwadze fakt, że powód jako pracownik, zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594) zwolniony był od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej (695zł) jak również, że w toku postępowania tymczasowo Skarb Państwa poniósł wydatki związane z stawiennictwem świadków w łącznej wysokości 226,44 zł Sąd na podstawie art. 113 powołanej ustawy, kosztami sądowymi obciążył, stosownie do wyniku postępowania stronę pozwaną oraz powoda.

Do zasądzenia od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa podlegała łącznie kwota 835,30 zł w tym kwota 631,50 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu oraz kwota 203,80 zł tytułem zwrotu wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa.

Do zasądzenia od powoda na rzecz Skarbu Państwa podlegała łącznie kwota 86,14 zł w tym kwota 63,50 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu oraz kwota 22,64 zł tytułem zwrotu wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa.

Uwzględniając powyższe, w oparciu o powołane przepisy Sąd orzekł, jak w pkt VIII i IX sentencji wyroku.

Apelację od w/w wyroku wniosły obie strony.

Strona pozwana zaskarżyła w/w wyrok w punktach I, VII, VIII zarzucając błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, a polegający na ustaleniu, że powód w dniach 18 – 19 maja 2012r. nie naruszył obowiązujących przepisów o czasie pracy kierowców oraz nie dokonał fałszowania danych dotyczących warunków i czasu pracy, podczas, gdy analiza dokumentów w postaci tarcz tachografów oraz poleceń wyjazdu służbowego i kart drogowych w sposób jednoznaczny wskazują, że powód w okresie od 17 maja 2012r. do 19 maja 2012r. pokonał trasę 1.720 km, co przy uwzględnieniu norm dotyczących czasu pracy kierowców jest fizycznie niemożliwe, bez umyślnego naruszenia norm dotyczących czasu pracy, a tym samym ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika.

Wskazując na powyższe zarzuty strona pozwana wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonej części oraz zasądzenie kosztów postępowania za I i II instancję.

Powód zaskarżył w/w wyrok w pkt V i VII zarzucając błędną wykładnię art. 87 § 1 kp oraz art. 91 § 1 kp – poprzez przyjęcie, że zgoda pracownika na potrącenie i świadomość zasad dokonywania potrąceń przez pracodawcę uzasadniały dokonanie potrącenia przez pracodawcę – przy braku oceny potrącenia pod kątem zasadności jego dokonania, dopuszczalności zgłoszenia wobec pracownika wiarygodności pracodawcy za tzw. przepały wynikające z przekroczenia norm spalania wyznaczonych przez pracodawcę, oraz skuteczności ogólnej zgody pracownika na potrącenia roszczeń pracodawcy za przepały; brak zastosowania art. 116 kp – dla oceny czy pracodawca wykazał powstanie szkody w swoim mieniu; brak zastosowania art. 18 kp i art. 117 § 2 kp – dla oceny zgodności z prawem stosowanych przez pracodawcę zasad ustalania należności pracowników za przepały i ważności zgody pracownika na potrącenie zobowiązań obejmujących wydatki związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, które powinny

obciążać pracodawcę, naruszenie przepisów postępowania, w sposób mogący mieć wpływ na treść wyroku: brak rozpoznania istoty sprawy w rozumieniu art. 368 § 4 k.p.c. w zakresie oceny zasadności żądania pozwu o zwrot kwot wynikających z dokonanych przez pracodawcę potrąceń, przez bezzasadne przyjęcie, iż zachodziły podstawy do dokonania potrącenia w rozumieniu 187 § 1 k.p. oraz art. 91 § 1 k.p, błędne ustalenia faktyczne, polegające na przyjęciu, iż pracownik wyraził zgodę na potrącenie wierzytelności pracodawcy z tytułu przepałów i opóźniony zwrot dokumentów, gdy nie podpisał on się pod żadnym z oświadczeń o zgodzie na potrącenia należności pracodawcy z tytułu przepałów, podwyższonych kosztów zakupu paliwa, opóźniony zwrot dokumentów- które zawarte było w dokumentach o nazwie specyfikacja do KW. a oświadczenie o zgodzie na potrącenia (bez wyszczególnienia tytułów potrącenia) zawarte w dokumentach rozliczenia delegacji krajowych i zagranicznych - miało charakter blankietowy, naruszenie prawa materialnego poprzez brak zastosowania § 3 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28 września 2002r. (Dz.U. Nr 163, poz. 1348)- i nie zasądzenie na rzecz powoda pełnej kwoty poniesionych przez niego kosztów postępowania.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wnosił o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i jego zmianę poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda bezprawnie potrąconych przez pracodawcę kwot na łączną sumę 1.217.91 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia dokonania potrąceń oraz zasądzenie zwrotu całości kosztów postępowania przed Sądem I Instancji, zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w wysokości w/g norm przepisanych.

Powód w odpowiedzi na apelację strony pozwanej wnosił o jej oddalenie i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu za drugą instancję.

Pełnomocnik strony pozwanej na rozprawie apelacyjnej wnosił o oddalenie apelacji powoda.

Sąd Okręgowy zważył co następuje.

Apelacje obu stron są niezasadne.

W niniejszej sprawie zostały dokonane prawidłowe ustalenia faktyczne, z których Sąd I instancji wyciągnął trafne wnioski, co doprowadziło do wydania właściwego rozstrzygnięcia. Ustalenia te, jak i pogląd prawny Sądu Rejonowego, Sąd Okręgowy w pełni zaaprobował i przyjął jako własny.

Z zebranego materiału dowodowego wynika, że nie było podstaw do zwolnienia dyscyplinarnego powoda. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Naruszenie musi być zatem spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz musi stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest bowiem nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę jedynie wyjątkowo. Musi ponadto być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 11 września 2001 r. (I PKN 634/2000, OSNP 2003, nr 16, poz. 381).

Zasadnie podnosi powód w odpowiedzi na apelację strony pozwanej, iż pozwany pracodawca nie może czynić zarzutu z braku wzięcia pod uwagę twierdzeń i zarzutów, których nigdy wcześniej w postępowaniu nie przedstawiał. Należy podkreślić, iż powodowi nie zarzucono jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ani

naruszeń mających zaistnieć w dniu 17.05. lub z 19/20.05.2012r. to podnoszenie tych okoliczności w apelacji jest bezprzedmiotowe.

Stanowisko pozwanej, co do faktycznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem zmieniało się w trakcie postępowania, W momencie dowiedzenia się przez pozwaną o tym, iż całość kwoty mandatu (prawidłowo kaucji) w wys. 5000 Euro została powodowi zwrócona, nie popierała już twierdzeń o dopuszczeniu się przez niego wykroczenia w dniu 18-19.05 jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Pracodawca powołał się w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem wyłącznie na wynik kontroli Policji f., wpisując do treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy treść mandatu tj. - wydłużenie czasu pracy: 14 godzin 30 min jazdy dnia 18.05.2012r., skrócenie czasu odpoczynku: 5 godzin 30 minut z 18 na 19 maja 2012r. oraz fałszowania danych dotyczących warunków i czasu pracy. Te zarzuty nie znalazły odzwierciedlenia w przeprowadzonych dowodach.

Należy zauważyć, iż powód został zwolniony z pracy w dniu 06.06.2013r. -bezpośrednio po tym jak odmówił podpisania umowy pożyczki na kwotę 5000 Euro ze spółką (...) sp. z o.o. - i to była wyłączna przyczyna zwolnienia powoda z pracy.

Na to, iż oświadczenie o wypowiedzeniu umowy zostało sporządzone wyłącznie wskutek odmowy poniesienia przez powoda kosztów kaucji 5000 Euro opłaconej przez spółkę (...) sp. z o.o. wskazuje także następstwo czasowe zdarzeń bezpośrednio poprzedzających wręczenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy, ich przebieg okoliczności towarzyszące jego wręczeniu.

Zauważyć także należy, iż kwota kaucji została przekazana spółce (...)|. z o.o. przez powoda po tym jak powód otrzymał jej wypłatę na podstawie przesłanego mu czeku obejmującego zwrot kaucji w całości.

Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że pozwany pracodawca, nie wykazał by powód naruszył podstawowy obowiązek pracowniczy i to w sposób ciężki, co mogłoby stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

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

Reasumując Sąd Rejonowy w ustalonym stanie faktycznym sprawy zastosował prawidłową wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 kp i słusznie ocenił, że przepis ten został przez stronę pozwaną wykorzystany w sytuacji w której nie była spełniona jego hipoteza.

Wobec powyższego apelacja strony pozwanej jako bezzasadna została oddalona przez Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc.

Apelacja powoda również jest bezzasadna.

Sąd Rejonowy oddalając powództwo o zapłatę dochodzonej kwoty 1.217,91 zł potrąconej z wynagrodzenia powoda z tytułu tzw. przepałów, nie naruszył przepisów prawa materialnego wskazywanych w apelacji, jak też nie poczynił błędnych ustaleń faktycznych w kwestii wyrażenia zgody powoda na potrącenie wierzytelności pracodawcy z tytułu przepałów.

Na podstawie materiału dowodowego sprawy, Sąd Rejonowy oceniając zeznania świadków R. L., D. W. (2), M. W. bez naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc), zasadnie przyjął, że pracownicy w tym powód nie byli zmuszeni do wyrażania zgody na dokonywanie potrąceń z ich wynagrodzenia z tytułu tzw. przepałów.

Odnosnie zarzutu apelacji naruszenia art. 87 § 1 kp i art. 91 § 1 kp, należy wskazać, iż świadczenia wypłacane przez pracodawcę na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową pracownika nie są składnikiem wynagrodzenia za wykonaną pracę, lecz stanowią zwrot zwiększonych kosztów wynikających ze świadczenia pracy poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 lutego 2000 r., I PKN 536/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 443).

Wobec powyższego apelacja powoda z braku uzasadnionych podstaw podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia przepis art. 100 kpc.