

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 20 grudnia 2017r. W. J. domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. odszkodowania z wysokości 1400 euro za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, kwoty 1954 euro wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 listopada 2017r. do dnia zapłaty tytułem zaległego wynagrodzenia za październik 2017r., kwoty 1885 euro od dnia 11 grudnia 2017r. do dnia zapłaty tytułem zaległego wynagrodzenia za listopad 2017r., kwoty 525 euro tytułem niewypłaconych diet za miesiące październik-listopad 2017r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, kwoty 1000 zł tytułem niezwróconej kaucji za mieszkanie służbowe wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Nadto wniósł o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na skutek wypowiedzenia.

W uzasadnieniu wskazał, iż pismem z dnia 29 listopada 2017r. pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Przyczyną miało być zdarzenie z dnia 25 listopada 2017r., w wyniku którego powód podczas wykonywania manewru cofania uderzył w zaparkowany samochód osobowy oraz barierkę. Pozwana nie poinformowała powoda o przysługujących mu uprawnieniach, w tym prawie odwołania do Sądu Pracy. W ocenie powoda brak było podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, gdyż powodowi nie można było przypisać winy umyślnej, czy choćby rażącego niedbalstwa. Zdarzenie mogło ewentualnie stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a nie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dodał, że spółka nie wypłaciła mu wynagrodzenia w łącznej kwocie 3839 euro tytułem za miesiące październik-listopad 2017r. oraz diet w wysokości 525 euro. Nadto po rozwiązaniu umowy o pracę nie zwrócono powodowi kaucji w wysokości 1000 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka domagała się oddalenia powództwa i zasądzenia na jej rzecz od przeciwnika procesowego kosztów procesu w wysokości 3088 zł, w tym kosztów wynagrodzenia adwokackiego, opłaty skarbowej oraz tłumaczenia dokumentów. Pozwana wskazywała, iż przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia były dwie kolizje spowodowane przez powoda, a mające miejsce w dniach 10 lipca 2017r. i 25 listopada 2017r. Z tego tytułu pozwana została obciążona łączną kwotą 2998,82 euro. Nie zgodziła się ze stanowiskiem powoda, że nie można mu przypisać winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa. Powołała, że zgodnie z §5 umowy o pracę powód odpowiada za zamiar ewentualny, a więc możliwość wyrządzenia szkody w sytuacji, gdy z powodu braku wolnego miejsca doszło do przejechania ciężarówką i zarysowania pojazdu blokującego swobodne poruszanie się pojazdem kierowanym przez sprawcę. Dodała, że niemożliwym było wystawienie listy płac powoda za listopad 2017, gdyż powód nie przedłożył dokumentów za listopad 2017r., tj. karty pracy i wydruku tachografu. Ponadto nie rozliczył się z pobranych rzeczy, nie oddał kluczy do mieszkania służbowego, karty wejściowej do firmy i chipa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W. J. był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. od dnia 3 stycznia 2017 r., jako kierowca samochodu ciężarowego, ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31 sierpnia 2018 r.

Do jego obowiązków należał załadunek i rozładunek powierzonych mu towaru oraz dostarczenie tego towaru w odpowiednie miejsce na podstawie posiadanych dokumentów: prawa jazdy kategorii CE oraz karty kierowcy. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano Polskę i Niemcy, ale faktycznie praca była wykonywana tylko w Niemczech.

Zgodnie z § 5 ust. 2 umowy o pracę pracownik odpowiada w przypadku wyrządzenia szkody z winy umyślnej w formie zamiaru bezpośredniego i zamiaru ewentualnego. Jako zamiar ewentualny określono m.in. brak wolnego miejsca na przejechanie ciężarówką i zarysowanie pojazdu blokującego swobodne poruszanie się pojazdem kierowanym przez sprawcę. Rozliczenie kosztów wyrządzonej szkody miało być regulowane przez pracownika w 100% zgodnie z

ustaleniami kodeksu cywilnego lub karnego, nie miało być natomiast regulowane z ubezpieczenia AC lub OC pojazdy lub ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej spółki.

Za wykonywaną pracę W. J. przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 9 euro za godzinę pracy, a także 15 euro tytułem diety za każdą dobę podróży służbowej (§7 ust. 1 umowy o pracę).

Rozliczenie odbywało się na podstawie zestawienia przejechanych tur, podpisanego przez dysponenta i przekazywane na bieżąco na koniec każdego tygodnia rozliczeniowego do biura spółki (§7 ust.2 umowy o pracę).

Na czas wykonywania pracy W. J. miał obowiązkowe zakwaterowanie w mieszkaniu służbowym spółki. W związku z czym został zobowiązany do zapłaty kaucji na zabezpieczenie zniszczeń mieszkania w wysokości 1000 zł, którą uiszczył. Po opuszczeniu mieszkania przez W. J., jego stan był nienaruszony, a mimo to powód nie otrzymał zwrotu kaucji.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę z dnia 29 sierpnia 2017r. – k. 5-7 (także w cz. B akt osobowych powoda), przesłuchanie W. J. w charakterze powoda – k. 60 w zw. z k. 77v.-78, zeznania świadka W. W. – k. 60v.-61v.

W. J. nie przedstawił pracodawcy karty kierowcy za listopad 2017r. Złożył ją wraz z pozwem do sądu pracy.

Dowód: przesłuchanie W. J. w charakterze powoda – k. 60 w zw. z k. 77v.-78, zeznania świadka W. W. – k.60v.-61v. , zeznania świadka E. P. – k. 77-77v., zeznania świadka M. G. – k. 78-78v., karta kierowcy za listopad 2017 r. – k. 12-13.

W październiku 2017r. W. J. przepracował 223,5 godzin, a przez 19 dób przebywał w podróży służbowej. W listopadzie 2017r. przepracował 209 godzin, przez 16 dób będąc w podróży służbowej.

Dowód: karty pracy – k. 10-13, rozliczenie za miesiąc październik 2017r. cz. C. akt osobowych powoda, zeznania świadka W. W. – k. 60v.-61v., lista płac – k. 38, 39, przesłuchanie W. J. w charakterze powoda – k. 60 w zw. z k. 77v.-78.

W dniu 25 listopada 2017r. na terenie Niemiec, podczas wykonywania manewru cofania pojazdem ciężarowym marki S., W. J. uderzył w nieprawidłowo zaparkowany samochód osobowy oraz barierkę. Wcześniejsza kolizja miała natomiast miejsce w dniu 10 lipca 2017r., wówczas powód cofając pojazdem zarysował drzwi samochodu obrysówką, która wystaje z boku naczepy.

Szkody określono na łączną kwotę 2998,82 euro.

Dowód: przesłuchanie W. J. w charakterze powoda – k. 60 w zw. z k. 77v.-78, rachunki i faktury – k. 27-37, listy płac – k. 38-39

W dniu 3 sierpnia 2018r. W. J. rozliczył się z pobranych od pracodawcy rzeczy (telefonu komórkowego, kluczy do mieszkania, chipa, karty wejścia oraz pilota do naczepy).

Dowód: potwierdzenie odbioru – k. 76, przesłuchanie W. J. w charakterze powoda – k. 60 w zw. z k. 77v.-78,

Dnia 11 grudnia 2017 r. W. J. otrzymał pocztą pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazujące jako przyczynę wyrządzone szkody na rzecz firmy.

Niesporne, nadto dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wraz ze zwrotnym potwierdzeniem odbioru cz. C akt osobowych

Pracodawca nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za miesiące październik i listopad 2017r. oraz diet przysługujących za te miesiące.

Niesporne

Ekwiwalent za jeden dzień urlopu wypoczynkowego W. J. wynosi 72 euro.

Dowód: wyliczenie ekwiwalentu - k.40

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w zdecydowanej jego części.

Odwołanie od rozwiązania umowy o pracę, znajdujące podstawę prawną w treści art. 56 § 1 kodeksu pracy, okazało się zasadne. Zgodnie z normą tego przepisu pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. W niniejszej sprawie powód domagał się zasądzenia od pozwanej odszkodowania w wysokości 1.400 euro, odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu.

Pozwany pracodawca wskazał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jako przyczynę „szkody wyrządzone na rzecz firmy”. Tak ujęta przesłanka okazała się niekonkretna i niezasadna.

Wymóg konkretności przyczyny rozwiązania umowy wynika z art. 30 § 4 k.p. Ustawodawca nie określił sposobu opisanego przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Znaczący to, że ocenę w zakresie prawidłowości jej wskazania uzależnił od okoliczności każdego konkretnego przypadku. Uwzględniając cel regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p., przyczyna rozwiązania powinna być podana w taki sposób, by umożliwić pracownikowi obronę. Musi więc być dla niego zrozumiała. W bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego wypracowane zostały pewne ogólne reguły w tym zakresie. Dotyczy to także stopnia konkretyzacji przyczyny. Konieczność mniej lub bardziej szczegółowego jej opisanego zależy przede wszystkim od rozeznania pracownika co do okoliczności wypowiedzenia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577; z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 87; z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 618). Uwzględniając okoliczności rozwiązania umowy o pracę powodowi – użycie bardzo ogólnikowego zwrotu „wyrządzenie szkody pracodawcy”, bez jakiegokolwiek rozwinięcia, a także brak poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę konkretnych rozmów, zarzutów – należało uznać ten przypadek za zupełnie niekonkretny. Przyczyna została sformułowana na tyle niejednoznacznie, że skarżący nie miał rozeznania, w jaki sposób powinien bronić się przed tym rozwiązaniem. Powód nie mógłby wiedzieć, jakie jego konkretne działanie zostało uznane za bezprawne.

Potwierdził to także przebieg postępowania przed sądem, w którym powód najpierw opisywał okoliczności jednego zdarzenia drogowego, a innym razem – kolejnego.

Oprócz braku konkretności przyczyny rozwiązania Sąd dostrzegł także jej niezasadność. Nawet gdyby do szeroko ujętej przez pracodawcę przyczyny podciągnąć wszelkie uszkodzenia pojazdu prowadzonego przez powoda, to należało stwierdzić, że postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie w ogóle nie potwierdziło ich zasadności pod kątem wymogów rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Dokonując tej oceny należało odnieść się do pojęcia winy.

Rozróżnia się dwie postaci sprawstwa z winą umyślną i nieumyślną. Przy winie umyślnej sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego zachowania się i przewiduje jego nastąpienie, celowo do niego zmierza, lub co najmniej się na wystąpienie tych skutków godzi. Przy winie nieumyślnej sprawca wprawdzie przewiduje możliwość wystąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, albo też nie przewiduje możliwości nastąpienia tych skutków, choć powinien i może je przewidzieć. W obu formach mamy do czynienia z niedbalstwem. Dla oceny, kiedy mamy do czynienia z winą w postaci niedbalstwa, decydujące znaczenie ma miernik staranności, jaki przyjmuje się za wzór prawidłowego postępowania. Zarzut niedbalstwa będzie, więc uzasadniony wówczas, gdy sprawca szkody zachował się w sposób odbiegający od modelu wzorcowego, ujmowanego abstrakcyjnie. Oceny staranności, jakiej można wymagać od sprawcy szkody, dokonuje się odnosząc wzorzec postępowania do okoliczności, w jakich działał sprawca szkody, przy czym odrzuca się właściwości ściśle związane z osobowością sprawcy, np. jego charakter, nawyki, temperament i tym podobne. Jest to zatem ocena abstrakcyjna, lecz dokonana w odniesieniu do

konkretnych okoliczności, w jakich działał sprawca. Dopiero ustalenie, że w konkretnych okolicznościach sprawca szkody mógł zachować się w sposób należyty, uzasadnia postawienie mu zarzutu nagannej decyzji.

Niedbalstwo polega na niedołożeniu wymaganej w stosunkach danego rodzaju staranności niezbędnej do uniknięcia skutku, którego sprawca nie chciał wywołać. Ocena miernika postępowania, którego istota tkwi w zaniechaniu dołożenia staranności nie może być formułowana na poziomie obowiązków nie dających się wyegzekwować, oderwanych od doświadczeń uwzględniających reguły zawodowe i konkretne okoliczności, a także określony typ stosunków (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 08 lipca 1998 roku, III CKN 574/97).

Przepis art. 52 k.p. wprost wskazuje winę jako przesłankę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. W § 1 pkt 1 tego przepisu pojęcie winy subiektywnej wyrażone jest przez użycie zwrotu „rażące naruszenie”, natomiast bezprawność kryje się w sformułowaniu „naruszenie podstawowych obowiązków pracownika” („Kodeks pracy. Komentarz.” pod redakcją Zbigniewa Salwy, strona 262 - 263). A zatem, aby uzyskać korzystne dla siebie rozstrzygnięcie pozwana powinna była wskazać okoliczności przesądzające o bezprawności działań powoda i ich zawinieniu.

Powszechnie przyjmuje się w orzecznictwie i doktrynie prawa pracy, że przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia stopień winy pracownika musi mieć postać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (por. wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r. I PKN 193/97). Przy czym przez rażące niedbalstwo rozumie się taką postać 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.

Tymczasem żaden z powołanych przez pozwaną świadków nie posiadał właściwie żadnych szczegółowych informacji odnośnie szkód, których miał dopuścić się powód, a na które powoływała się pozwana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Samo wskazanie jako przyczyny rozwiązania umowy wyrządzenia szkód na rzez pozwanej jest określeniem niekonkretnym i zbyt ogólnym. Należy podkreślić, że o stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody. Szkada może stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego. Ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku (wyrok SN z dnia 18 października 2016r., I PK 242/15). Pozwana skupiła się jedynie na wykazaniu winy powoda właśnie ze względu na wysokość powstałych szkód, pomijając stopień i rodzaj naruszenia reguł ostrożności przez powoda. Samo przedstawienie faktur i rachunków za naprawy jest w tym zakresie zupełnie niewystarczające.

Tym samym nie sposób uznać, że działanie powoda w tym zakresie było bezprawnym wyrządzeniem szkód w mieniu pozwanej, a tym samym ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych wskazanym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Za ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu wyżej wymienionego przepisu może być uznane tylko takie zawinione zachowanie pracownika, które stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego i zagrożenie dla interesów pracodawcy. Obowiązek wykazania (udowodnienia) wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lipca 2009 r., I PK 45/09, Lex nr 512889). W rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca nie wykazał, że powód w sposób ciężki (z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa) naruszył podstawowe obowiązki pracownicze. Nie można bowiem uznać, że takim działaniem miałyby być nieumyślne spowodowanie dwóch kolizji, gdyż brak tutaj elementu kwalifikowanej winy po stronie pracownika, a tym bardziej ciężkiego naruszenia obowiązków oraz zagrożenia interesów pracodawcy. Przy bezprawnym zachowaniu zaistnieć musi znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Powodowi z całą pewnością nie można przypisać winy umyślnej w wyrządzeniu szkód, gdyż trudno byłoby przypuszczać, że do kolizji z jego udziałem doszło celowo lub co najmniej z zamiarem ewentualnym. Powód nie mógł przewidzieć możliwości wystąpienia szkodliwego skutku swoich działań, choć z łatwością mógł go przewidzieć. Jego postępowaniu można przypisać jedynie winę nieumyślną w postaci zwykłego niedbalstwa, które określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju. Natomiast rażące niedbalstwa to z kolei

wyższy od niedbalstwa stopień winy nieumyślnej. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Powtarzające się kolizje z udziałem powoda, które mogłyby wskazywać na pewną nonszalację przy wykonywaniu obowiązków służbowych mogły być jedynie podstawą do wypowiedzenia stosunku pracy, ale nie do rozwiązywania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Wobec powyższego, powód stosownie do art. 56 k.p. może domagać się odszkodowania. Przy ustaleniu wysokości odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia podstawę jego wyliczenia stanowi miesięczne wynagrodzenie z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę liczone jak ekwiwalent za urlop (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2000 r., I PKN 539/99, Lex nr 47942). Na mocy art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Umowa o pracę powoda miała trwać do 31 sierpnia 2018 r. Zatem odszkodowanie mogło opiewać na wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę pocztą dnia 11 grudnia 2017 r. Zatem łączny okres jego zatrudnienia przekroczył 6 miesięcy, co wskazuje na 1-miesięczny okres wypowiedzenia (art. 36 § 1 k.p.). Pracodawca wyliczył ekwiwalent za 1 dzień urlopu wypoczynkowego powoda na 72 euro. Średnio w miesiącu jest 21 dni roboczych, więc ekwiwalent za 1 miesiąc urlopu wynosi 1512 euro. Powód domagał się jednak zasądzenia kwoty 1400 euro, a Sąd będąc związany wysokością żądania, taką właśnie sumę zasądził.

Kolejne z roszczeń dotyczyło wynagrodzenia za pracę za miesiące październik i listopad 2017 r. i okazało się niemal w całości zasadne. Żądanie to znajduje oparcie w treści art. 22 § 1 kodeksu pracy, zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z przepisu tego, jak również z treści art. 84 k.p., wynika zasada odpłatności stanowiąca podstawową zasadę prawa pracy. Za wykonaną pracę wynagrodzenie podlega zapłacie w określonym przez strony terminie, nie później jednak niż do dnia 10. następnego miesiąca (art. 85 § 1 i 2 k.p.). Przy czym to na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania, że doszło do wypłaty wynagrodzenia za wykonaną pracę.

Tymczasem okolicznością niesporną okazało się, że powód nie otrzymał wynagrodzenia za październik 2017 r. oraz listopad 2017 r. Cała argumentacja strony pozwanej ograniczyła się do braku złożenia przez powoda karty pracy za listopad 2017 r., zgodnie z obowiązkiem określonym w § 7 ust.2 umowy o pracę. Przy wynagrodzeniu powoda określonym stawką godzinową oraz braku ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pracodawcę (wydruki tachografu również składa pracownik) – istotnie pozwana nie miała dokumentu stanowiącego podstawę do naliczenia wynagrodzenia. Karta pracy za listopad 2017 r. została jednak załączona przez powoda do pozwu i w taki sposób trafiła do pracodawcy. Sąd natomiast bierze pod uwagę stan istniejący w chwili zamknięcia rozprawy. Pracownik nie może zostać pozbawiony wynagrodzenia za wykonaną pracę, co wynika zarówno z art. 22 § 1 k.p., jak i przepisów art. 84 i następnych k.p. Skoro przed zamknięciem rozprawy pozwana już dysponowała kartą pracy powoda i знаła liczbę przepracowanych godzin, to miała już podstawę do naliczenia wynagrodzenia.

Z listy płac złożonej przez pozwaną za październik 2017 r. wynika, że wynagrodzenie za ten miesiąc wyniosło 2.146,70 euro. Powód natomiast wystąpił z tego tytułu z roszczeniem o zapłatę 1954 euro, a Sąd był związany tą kwotą.

Z kolei z karty pracy za listopad 2017 r. wynika, że powód przepracował 209 godzin, co przy stawce godzinowej wynoszącej 9euro, dało 1881 euro do zasądzenia. Powód wnosił o zapłatę 1885 euro – najwyraźniej popełnił błąd rachunkowy. W zakresie tego niewielkiego błędu powództwo oddalono.

Następne roszczenie dotyczyło diety za październik i listopad 2017 r. Zgodnie z art. 21a ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (t.j. Dz. U. z 2012 r., poz.1155 z późn. zm.) kierowcy w podróży służbowej przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalane na zasadach określonych w przepisach art. 77⁵ § 3-5 k.p. Podróż służbowa kierowcy, to w myśl art. 2 pkt 7 ustawy, o

jakiej mowa, w brzmieniu obowiązującym od 3 kwietnia 2010 r., a więc w całym okresie objętym sporem w niniejszej sprawie, to każde zadanie służbowe polegające na wykonywaniu na polecenie pracodawcy:

a) przewozu drogowego poza miejscowość siedziby pracodawcy lub

b) wyjazdu poza taką miejscowość w celu dokonania przewozu drogowego.

W świetle powyższych regulacji powód wykonując przewozy drogowe na rzecz pozwanej pozostawał w podróży służbowej, miał więc prawo do należności związanych z taką podróżą przewidzianych w art. 77⁵ § 3-5 k.p.

Przepis art. 77⁵ k.p. reguluje kwestie należności pracowników w związku z kosztami odbywanych przez nich podróży służbowych. W myśl art. 77⁵ § 1 i 2 k.p. pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, przy czym wysokość oraz warunki ustalania tych należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, określa rozporządzenie.

Zgodnie z art. 77⁵ § 3 k.p. warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 (a zatem innego niż państwowa lub samorządowa jednostka sfery budżetowej) określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania. Gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawierają postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2 (art. 77⁵ § 5 k.p.). Postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika, o którym mowa w § 2 (art. 77⁵ § 4 k.p.).

W okresie objętym sporem kwestię należności z tytułu podróży służbowych pracowników państwowych lub samorządowych jednostek sfery budżetowej regulowało rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r. poz.167).

Strony w umowie o pracę określiły wysokość diety na kwotę 15 euro za dobę podróży służbowej i jest to regulacja dopuszczalna w rozumieniu wskazanych powyżej regulacji. Powód w październiku 2017 r. był w podróży służbowej przez 19 dni. Ze względu jednak na niektóre niepełne doby, pracodawca naliczył dietę w kwocie 252 euro (k. 39). Z kolei w listopadzie 2017 r. powód przebywał w podróży służbowej przez 16 dób, co daje łącznie 240 euro. Okolicznością niesporną było, że pracodawca nie wypłacił diety za oba sporne miesiące. Suma to 492 euro. Powód dochodził natomiast z tego tytułu kwoty 525 euro i w zakresie różnicy między tymi dwoma wielkościami powództwo podlegało oddaleniu.

Kolejne żądanie dotyczyło zwrotu kaucji, uiszczonej niespornie przez powoda w kwocie 1.000 zł, na poczet zabezpieczenia zniszczeń mieszkania służbowego, które otrzymał. Powód już toku procesu zwrócił klucze do mieszkania, a świadek strony pozwanej W. W. zeznała, że mieszkanie nie nosiło żadnych śladów zniszczeń. Zatem zgodnie z ustaleniami stron świadczenie to podlega zwrotowi. Podstawę prawną w tym wypadku stanowi art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 21 czerwca 2001 r. o ochronie praw lokatorów, mieszkaniowym zasobie gminy i o zmianie kodeksu cywilnego (Dz.U. Nr 71, poz. 733 ze zm.).

Ostatnie żądanie dotyczyło sprostowania świadectwa pracy, poprzez zamieszczenie w nim adnotacji, że umowa o pracę ustała w wyniku wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę i podlegało oddaleniu, jako przedwcześnie. Zgodnie z treścią art. 97 § 2¹ kodeksu pracy, pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem

do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Żądanie powoda należało ocenić przez pryzmat art. 97 § 3 k.p., zgodnie z którym jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Z treści tego przepisu wynika jednak, że podstawą do sprostowania świadectwa pracy będzie dopiero prawomocne orzeczenie sądu pracy zasądające odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Dopiero prawomocne rozstrzygnięcie Sądu pracy aktualizuje obowiązek pracodawcy, który ma 3 dni na wydanie właściwego świadectwa pracy (§ 5 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania – Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zm.). Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2016 r. (II PK 359/14), gdzie wskazano, że zobowiązania wynikające z przyjęcia fikcji prawnej przewidzianej art. 97 § 3 k.p. powstają po prawomocnym orzeczeniu sądu pracy, a ich wymagalność nie może wyprzedzać tej daty.

Zatem dopiero po uprawomocnieniu się wyroku wydanego w tej sprawie uaktualni się obowiązek pracodawcy zamieszczenia w świadectwie informacji, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Powództwo zgłoszone równocześnie z odwołaniem od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być uznane za przedwczesne. Jeżeli pracodawca nie zrealizuje swoje obowiązku i nie sprostuje świadectwa pracy po uprawomocnieniu się wyroku, powód będzie mógł wystąpić z nowym pozwem.

Odsetki ustawowe zasądzono na mocy art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Odsetki od odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zasądzono od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanej. Regułą jest bowiem, że odszkodowanie staje się wymagalne z momentem wezwania do zapłaty albo dokonania innej czynności zastępującej to wezwanie (podobnie w uchwale SN z 6 marca 2003, III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74). W zakresie pozostałych żądanych przez powoda odsetek (od dnia złożenia pozwu) powództwo o odsetki oddalono.

W przypadku wynagrodzenia termin wypłaty wynika z art. 85 § 2 k.p., a odsetki należą się od dnia następnego – tj. odpowiednio od 11 listopada 2017 r. Natomiast w odniesieniu do wynagrodzenia za listopad 2017 r. odsetki ustawowe zasądzono od 1 lutego 2018 r., tj. od dnia doręczenia odpisu pozwu, z którym pozwany otrzymał kartę pracy powoda za ten miesiąc.

W przypadku diet ustawowe odsetki od świadczenia za październik 2017 r. zasądzono od dnia wniesienia pozwu (zgodnie z żądaniem powoda), mając na uwadze, że termin rozliczenia diet wynikający z § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. przypada na 14 dni od zakończenia podróży. W odniesieniu do diety za listopad 2018 r. odsetki zasądzono od dnia doręczenia odpisu pozwu, wraz z którym pozwany otrzymał kartę pracy powoda za listopad 2018 r. wskazującą na liczbę dni w podróży służbowej.

Odsetki od kaucji mieszkaniowej zasądzono od dnia 4 sierpnia 2018 r., mając na uwadze, że powód zwrócił klucze do mieszkania w dniu 3 sierpnia 2018 r.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 kpc, 99 kpc oraz 100 kpc, mając na uwadze, że powód wygrał całości powództwo w ramach odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego w tym wypadku wynika z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.: Dz. U. z 2018 r., poz. 265), obowiązującego w chwili wszczęcia niniejszej sprawy. Zgodnie z jego treścią stawki minimalne w sprawach z zakresu prawa pracy w przypadku roszczeń o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy wynoszą 180 zł. Stawka ta wynika z zasady

ujednoczenia stawek, niezależnie od wyboru żądania pomiędzy przywróceniem do pracy, a odszkodowaniem (uchwała składu 7 sędziów z 24.02.2011 r., I PZP 6/10, nie publ.). Natomiast w odniesieniu do pozostałych roszczeń pieniężnych stawka kosztów zastępstwa wynosi 1.800 zł (§ 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 3 ust. 5 rozporządzenia). Sąd wziął pod uwagę, że powód uległ tylko w minimalnej części tych roszczeń. Z kolei stawka dla powództwa o sprostowanie świadectwa pracy wynosi 60 zł (§ 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia), a w tym wypadku wygrywającą była strona pozwana. Zatem $180 + 1800 - 60 = 1920$ zł kosztów.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano z urzędu punktowi pierwszemu do wysokości ostatniego jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego powoda, na mocy art. 477² § 1 k.p.c.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych oparto na przepisie art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398), w myśl którego kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Rozstrzygnięcie to znajduje potwierdzenie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. (I PZP 1/07), w której Sąd ten wskazał, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. Pozwaną obciążono nieuiszczoną opłatą (5%) od pozwu w zakresie, w jakim Sąd zasądził roszczenie.

ZARZĄDZENIE

1.(...)

2. (...)

3.(...)

11.10.2018