

UZASADNIENIE

P. W. pozwem wniesionym 27 lipca 2021 r., skierowanym przeciwko M. O., domagał się zapłaty kwoty 13.210,71 zł, na którą to składało się: niewypłacone powodowi wynagrodzenie za okres od stycznia do marca 2019 r. (20,92 zł), diety za podróże służbowe w marcu 2019 r. (4.907,33 zł), wynagrodzenie i diety za podróże służbowe w lipcu 2018 r. (2.750 zł), ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 2018-2019 (3.192,48 zł) oraz odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia z uwagi na rozwiązanie łączącej go z pozwanym umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (2.340 zł). Wszystkich tych należności domagał się wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powództwa P. W. wskazał, że zgodnie z ustnymi ustaleniami poczynionymi z pracodawcą za pracę na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym miał otrzymywać stałą kwotę w wysokości 6.500 zł netto za miesiąc, na którą miało składać się wynagrodzenie zasadnicze oraz diety. Podniósł, że wbrew tym ustaleniom otrzymywał od pozwanego należności w zaniżonej wysokości. Powód podkreślił, że zarówno w 2018, jak i 2019 roku nie wnioskował o urlop wypoczynkowy ustnie jak i pisemnie. Wskazał, że rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika przez pracodawcę, to jest naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, stwarzającego dla niego zagrożenie życia lub zdrowia, a to z uwagi na zobligowanie go do poruszania się pojazdem z niesprawnym lewym kierunkowskazem przyczepy.

M. O. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany w pierwszej kolejności zaprzeczył, aby fakt przepalenia żarówki w kierunkowskazie stwarzał zagrożenie bezpieczeństwa w ruchu lądowym, który uzasadniałby porzucenie przez powoda pracy. Argumentował, że brak jest regulacji prawnych, które zakazywałyby uczestnikom ruchu poruszanie się po drogach z przepaloną żarówką kierunkowskazu. Nadto wskazał, że wszelkie usterki, które nie mogą być usunięte przez kierowców w ramach obsługi eksploatacyjnej pojazdu, są na bieżąco kierowane do autoryzowanych serwisów i tam usuwane. Stąd też stanął na stanowisku, że roszczenie odszkodowawcze powoda jawi się jako w pełni niezasadne. Pracodawca, odnosząc się do zgłoszonego żądania zapłaty wynagrodzenia, diet oraz ekwiwalentu za urlop, wskazał, że również one pozostają nieuzasadnione. Powód wykorzystał w całości należny mu w latach 2018-2019 urlop wypoczynkowy, zaś należności z tytułu świadczonej pracy, za wyjątkiem błędu w wypłacie 290,47 zł z tytułu podróży służbowej, a który to błąd pracodawca skorygował, były mu wypłacane w umówionej wysokości.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

P. W. był od 29 stycznia 2018 r. zatrudniony przez M. O. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy samochodu pow. 3,5 tony, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym 2.100 zł. Strony uzgodniły, że powodowi będzie przysługiwał ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych (35 zł) oraz za pracę w porze nocnej (55 zł), zaś za czas dyżuru - wynagrodzenie w wysokości 135 zł (ujęte w kwocie wynagrodzenia zasadniczego). Ustalano, że powodowi będzie przysługiwały dieta oraz ryczałt za noclegi zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej z dnia 29 stycznia 2013 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 167). Wysokość diety określono na kwotę 20 euro. Na mocy postanowień o pracę powód został zobowiązany do przedstawienia do ósmego dnia każdego miesiąca danych z karty kierowcy za poprzedni miesiąc, celem wyliczenia diet i dodatków. Wskazano, że brak powyższych danych będzie skutkował opóźnieniem w wypłacie należności.

Dowód: umowa o pracę z dnia 29 stycznia 2018 r. – k. 9-12 (także cz. B akt osobowych powoda).

W lipcu 2018 roku powód otrzymał za wykonaną pracę wynagrodzenie w wysokości 2.190 zł oraz diety z tytułu podróży służbowych odbytych w dniach 8-14 lipca oraz 30-31 lipca 2018 r., w wysokości 3.157,01 zł.

Dowód: lista płac za rok 2018 r. – k. 105, lista płac za lipiec 2018 r. – k. 69, rozliczenie podróży służbowych – k. 107-108.

W dniu 2 stycznia 2019 r. pracodawca sporządził aneks do łączącej strony umowy o pracę, w którym wskazano, że wynagrodzenie powoda będzie wynosiło od 1 stycznia 2019 r. 2.340 zł, na którą to kwotę będzie składało się wynagrodzenie za pracę w kwocie 2.250 zł oraz ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych (35 zł) oraz za pracę w porze nocnej (55 zł).

Dowód: aneks do umowy o pracę z dnia 29 stycznia 2018 r. – nienumerowana karta cz. B akt osobowych powoda.

Za pracę świadczoną w styczniu, lutym i marcu 2019 roku pracodawca naliczył i wypłacił P. W. wynagrodzenie w wysokości wynikającej z treści stosunku pracy, to jest płacę zasadniczą 2 250 zł (1 634 zł netto), ryczałt za dyżur i pracę w godzinach nocnych. Łącznie za każdy miesiąc 2 340 zł (1 696,46 zł netto). Płatność nastąpiła przelewami. Państwowa Inspekcja Pracy podczas kontroli stwierdziła, że wynagrodzenie za ten okres wypłacono w prawidłowej wysokości.

Dowód : lista płac powoda za rok 2019 – k.53a, 106, dowody przelewów – k. 24-26, pismo PIP – k. 72-73, przesłuchanie pozwanego – k. 98 v w zw. z k. 128-128v.

W marcu 2019 roku P. W. przebywał w podróży służbowej przez 16 dni. Za ten okres pracodawca nie wypłacił powodowi diet, wobec nieprzedłożenia przez powoda danych z karty kierowcy za ten miesiąc.

Dowód : ewidencja czasu pracy – k. 119, lista płac za 2019 r. – k. 53a, przesłuchanie pozwanego – k. 98 v w zw. z k. 128-128v.

W skutek skargi powoda złożonej do Państwowej Inspekcji Pracy, ta po przeprowadzeniu czynności kontrolnych, nakazała pracodawcy wypłacić powodowi kwotę 290,47 zł tytułem diet za podróże służbowe odbyte w marcu 2019 roku. M. O. wypłacił powodowi powyższą kwotę.

Dowód : pismo Państwowej Inspekcji Pracy – k. 50-52, potwierdzenie przelewu – k. 27.

W dniu 27 marca 2019 r. P. W. skontaktował się z pracodawcą telefonicznie informując go, że w przyczepie będącej w zestawie z ciągnikiem, którym kieruje nie działa lewy kierunkowskaz. Przekazał mu, że 25 marca 2019 r. na komputerze podkładowym wyświetliła się kontrolka sygnalizująca awarię światła kierunkowskazu, a także iż uprzednio usterkę zgłosił dyspozytorowi K. M. (1).

Dyspozytor otrzymawszy od powoda zgłoszenie o niedziałającym kierunkowskazu umówił w autoryzowanym serwisie (...) w K. (Dania) usługę serwisową. P. W. odmówił wyjazdu do punktu serwisowego, uznając że nie należy to do jego zakresu obowiązków. Mimo że miał on sposobność, aby dotrzeć do serwisu przed rozpoczęciem pracy, doszedł do wniosku, że ta informacja winna być skierowana do jego zmiennika, który w chwili otrzymania wiadomości kierował pojazdem.

P. W. podczas rozmowy z M. O. poinformował go, że w związku z usterką kierunkowskazu rozwiązuje łączącą ich umowę o pracę.

Dowód: zeznania świadka K. M. (1) – k. 98 v – 99, przesłuchanie powoda – k. 98-98v w zw. z k. 128, przesłuchanie pozwanego – k. 98 v w zw. z k. 128-128v.

T. P. w zastępstwie powoda udał się do serwisu samochodowego na umówioną wizytę. Podczas wykonanej diagnostyki ustalono, że przyczyną usterki była uszkodzona żarówka, którą wymieniono na nową.

Dowód: faktura za wykonaną usługę naprawy wraz z tłumaczeniem na język polski – k. 120-120v, zeznania świadka K. M. (1) – k. 98 v – 99, przesłuchanie pozwanego – k. 98 v w zw. z k. 128-128v.

W dniu 29 marca 2019 r. P. W. sporządził pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązków pracowniczych – naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, stwarzające zagrożenie dla zdrowia lub życia. Jednocześnie powód zgłosił żądanie odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Dowód : oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 28 (także cz. C akt osobowych powoda).

P. W. w 2018 roku wykorzystał 5 dni urlopu wypoczynkowego, natomiast w 2019 roku nie wykorzystał ani jednego dnia z przysługujących mu 26 dni urlopu wypoczynkowego. Nie składał żadnych wniosków urlopowych. Pracodawca nie wypłacił powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 98-98v w zw. z k. 128, akta osobowe powoda.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w części.

Powód w niniejszym procesie dochodził zapłaty kwoty 20,92 zł stanowiącej różnicę między wynagrodzeniem należnym mu za okres od stycznia do marca 2019 r., twierdząc, że zostało ono przez pracodawcę niesłusznie obniżone o 103,79 zł (do kwoty 1.592,67 zł). W jego ocenie wynagrodzenie zasadnicze winno wynosić 1.696,46 zł netto. Stąd też powód wywodził, że za okres sporny (I-III 2019 r.) nie otrzymał łącznie kwoty 311,37 zł (3 x 103,79 zł). Powód uwzględniając, że pozwany wypłacił mu na polecenie Państwowej Inspekcji Pracy kwotę 290,47 zł, domagał się zapłaty różnicy zachodzącej między tymi kwotami (311,37 zł – 290,47 zł).

Żądanie zapłaty wynagrodzenia znajduje oparcie w treści art. 22 § 1 k.p., 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 i również z treści art. 84 k.p., wynika zasada odpłatności, stanowiąca podstawową zasadę prawa pracy. Oznacza ona, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie godziwe, odpowiadające m.in. rodzajowi wykonywanej pracy i posiadanym kwalifikacjom (art. 78 k.p.). Przede wszystkim zaś, w myśl art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2018 r. poz. 650) zapewnia pracownikom zatrudnionym w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, że ich wynagrodzenie nie może być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia określone przepisami wykonawczymi (art. 6 ustawy). W myśl rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 1794), wynagrodzenie minimalne w tym roku wynosiło 2.250 złotych.

Analiza całokształtu materiału dowodowego nie dała podstaw do uznania, że pozwany pracodawca nie wypłacił powodowi za sporny okres wynagrodzenia w wysokości niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę w roku 2019.

Zgodnie z umową o pracę z dnia 28 stycznia 2018 r. wynagrodzenie powoda określono początkowo na kwotę 2.100 zł, nadto uzgodniono, że powodowi będzie przysługiwał ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych (35 zł) oraz za pracę w porze nocnej (55 zł). Łącznie 2.190 zł. W styczniu 2019 roku pracodawca sporządził aneks do przedmiotowej umowy, zgodnie z którym wynagrodzenie powoda określono na 2.340 zł (2.250 zł wynagrodzenia podstawowego oraz ryczałty w niezmienniej wysokości). Sąd dostrzegł, że aneks ten nie został wprawdzie podpisany przez powoda, niemniej jednak pozostawało to irrelevantne dla ustalenia kwoty wynagrodzenia powoda w okresie spornym. Jak zaznaczono wynagrodzenie powoda w roku 2019 nie mogło być niższe niż zagwarantowane ustawowo wynagrodzenie minimalne. Jak wskazuje materiał dowodowy aneks z 2 stycznia 2019 r. dostosował uposażenie powoda do tej właśnie kwoty. Co więcej, niezależnie od powyższego, modyfikacja warunków płacy, która niesie za sobą korzystniejsze dla

pracownika warunki z zasady nie wymaga jego pisemnej zgody. Wskazać należy, że Sąd co do zasady nie operuje pojęciami „brutto” - „netto” w kontekście ustalania wynagrodzenia za pracę, bowiem pojęcie wynagrodzenia „brutto” w ogóle nie występuje w przepisach prawa pracy i ma raczej znaczenie potoczne. Prawo pracy posługuje się tylko pojęciem wynagrodzenia za pracę jako takiego. Potoczne znaczenie ma też pojęcie wynagrodzenia „netto”, przez które należy rozumieć część wynagrodzenia za pracę wypłacaną pracownikowi, ale tylko wtedy, gdy pracodawca dokona stosownych odliczeń na podstawie innych przepisów prawa. Tym niemniej z uwagi na kształt zgłoszonych przez powoda roszczeń Sąd dokonał pomniejszenia stosownych kwot o wysokość należności publicznoprawne i przyjął, że minimalne wynagrodzenie „netto” w roku 2019 wynosiło 1.634 zł, zaś wynagrodzenie powoda określone umową o pracę „netto” stanowiło kwotę 1.696,46 zł. Porównanie tych dwóch kwot prowadzi do wniosku, że wynagrodzenie zasadnicze otrzymywane przez powoda, wynikające zarówno z list płac (k. 53a), jak i wyciągów z rachunku bankowego powoda (k. 24-26), nie było niższe od wynagrodzenia minimalnego w 2019 roku, a nadto odpowiadało wynagrodzeniu wynikającemu z treści stosunku pracy. Powództwo więc w tym zakresie podlegało oddaleniu. Sąd zauważył, że powód formułując żądanie wyrównania jego wynagrodzenia wywodził, że wynagrodzenie „netto” zostało niesłusznie przez pozwanego obniżone do kwoty 1.592,67 zł. Nie polegało to na prawdzie. W istocie pracodawca od stycznia 2019 roku podwyższył wynagrodzenie powoda do kwoty odpowiadającej wynagrodzeniu minimalnemu. Nadto, abstrahując od niezasadności powyższego żądania, powód w sposób nieuprawniony pomniejszył dochodzone sumy o 290,47 zł. Jak wskazywano w pierwszej części uzasadnienia, Państwowa Inspekcja Pracy ustaliła, że pracodawca winien wypłacić powodowi wspomnianą kwotę lecz nie tytułem wynagrodzenia, a tytułem diet za podróże służbowe w marcu 2019 r. Powód pomylił te dwie kwestie. Jedynie marginalnie należy zaznaczyć, że również w wyniku podjętych czynności kontrolnych przez Państwową Inspekcję Pracy ustalono, że pracodawca nie uchybił obowiązkowi wypłaty wynagrodzenia w co najmniej minimalnej wysokości.

Przechodząc na grunt rozważań dotyczących żądania zapłaty kwoty 4.907,33 zł tytułem diet za podróże zagraniczne w marcu 2019 roku, wskazać należy, że było ono uzasadnione jedynie w części. Powód podnosił, że przez cały miesiąc pozostawał w podróży służbowej co implikuje jego prawo do diet za ten okres. Pozwany przeczył powyższemu, twierdząc, że powód wbrew postanowieniom umowy nie przedstawił danych z karty kierowcy za ten miesiąc, co uniemożliwiło wypłatę diet.

Zgodnie z treścią z 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, a wysokość oraz warunki ustalania tych należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, określone zostaną w drodze rozporządzenia. Jak stanowi art. 77⁵ § 3 k.p. warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 (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. W myśl art. 77⁵ § 4 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.

W niniejszej sprawie strony uzgodniły wysokość diety przysługującej powodowi z tytułu podróży zagranicznych. W myśl postanowień umowy o pracę, wynosiła ona 20 euro dziennie. Z zaliczonej w poczet materiału dowodowego ewidencji czasu pracy powoda (k.119) wynikało, że powód był w trasie przez 16 dni. Iloczyn liczby dni, w których powód był w podróży służbowej oraz umówionej stawki wynosi więc 320 euro. Kwotę tę, zgodnie z ujętą w art. 358 k.c., zasadą walutowości, należało przeliczyć wedle kursu średniego ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski z dnia wymagalności roszczenia. Tym dniem, w myśl § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra pracy i polityki społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej z dnia 29 stycznia 2013 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 167) był 14 dzień od dnia zakończenia podróży służbowej, to jest 14 kwietnia 2019 r. Kurs średni euro ogłoszony przez Narodowy Bank Polski z 14 kwietnia 2019 r.

wynosił 4,28 zł. Stąd też powodowi z tytułu diet w marcu 2019 r. przysługiwało 1.369,60 zł (320 euro x 4,28 = 1.369,60 zł). Mając na uwadze, że Państwowa Inspekcja Pracy skierowała do pozwanego wystąpienie pokontrolne, w którym zobligowano pracodawcę do wypłaty tytułem diet za podróże służbowe w marcu 2019 r. kwoty 290,47 zł, a pozwany pracodawca je wykonał, przysługującą powodowi należność pomniejszyć o tę kwotę. W konsekwencji, Sąd zasądził na rzecz powoda 1.079,13 zł wraz z odsetkami od 15 kwietnia 2019 r. (dnia następnego po dniu wymagalności), zaś w pozostałej części powództwo oddalił.

Powód domagał się również wynagrodzenia oraz diet za lipiec 2018 roku w kwocie 2.750 zł. Argumentował, że ustnie umówił się z pracodawcą, że będzie on otrzymywał stałą kwotę 6.500 zł „netto” niezależnie od dni wolnych od pracy. Podniósł, że za pracę w lipcu 2018 r. otrzymał kwotę 3.750 zł, ze względu na sezon urlopowy oraz ograniczoną liczbę przejazdów, co według powoda było wbrew uzgodnieniom stron. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że w tym miesiącu, powód otrzymał wynagrodzenie w pełnej wysokości – 2.190 zł (lista płac – k. 69) oraz 3.157,01 zł tytułem diet (lista płac - k.105). Z rozliczenia podróży służbowej w lipcu 2018 r. (k.107-108) wynikało, że powód był w podróży przez 9 dni. 9 dni x 20 euro stawki dziennej to 180 euro. Ponownie, przeliczenie tej kwoty według średniego kursu euro ogłoszonego przez Narodowy Bank Polski z dnia 14 sierpnia 2018 r. (4,30 zł) stanowi kwotę 774 zł (180 euro x 4,30 = 774 zł). W rezultacie Sąd ustalił, że wypłacona powodowi kwota była wyższa od przysługującej mu i powództwo w tym zakresie oddalił. Należy podkreślić, że strona powodowa nie wykazała stałej, ustalonej z pracodawcą ustnie wysokości wynagrodzenia oraz diet w kwocie 6.500 zł „netto”. Przedstawione przez powoda wyciągi z rachunku bankowego, w których kwota ta w przelewach od pracodawcy powtarzała się kilkakrotnie nie może stanowić takiego dowodu, mając na uwadze, że powód świadczył pracę na stałych trasach, co w sposób oczywisty mogło kształtować comiesięczne diety w tej samej wysokości. Okoliczności tej nie potwierdzili także słuchani na wniosek strony pozwanej świadkowie K. M. (1) oraz T. P., którzy zeznali, że taka praktyka ustnego modyfikowania postanowień umowy nie miała miejsca u pozwanego. W sytuacji, gdy z dokumentów pracowniczych podpisywanych przez powoda wynikają inne kwoty wynagrodzenia i diet, należało uznać, że powód nie wykazał swojego twierdzenia. Poza tym trudno przyjąć, by strony umówiły się na dietę zupełnie niezależną od liczby dni spędzonych w podróży służbowej.

Kolejne roszczenie opiewało na kwotę 3.192,48 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 2018-2019. W myśl przepisu art. 171 § 1 k.p., w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Miedzy stronami nie było sporu co do tego, że powodowi przysługiwał urlop wypoczynkowy w wysokości 26 dni w stosunku rocznym. Oznacza to, że w 2018 roku przysługiwało mu 26 dni, zaś w roku 2019 7 dni (26 dni : 12 miesięcy x 3 miesiące zatrudnienia = 6,5 dnia w zaokrągleniu zgodnie z art. 155³ § 1 k.p. do pełnego dnia). Łącznie 33 dni. Powód w toku przesłuchania w dniu 1 kwietnia 2022 r. przyznał, że w 2018 roku wykorzystał 5 dni urlopu wypoczynkowego w związku z sytuacją rodzinną, jednak zakwestionował przedstawione przez stronę pozwaną zestawienie urlopów (k. 70-71), nie sposób zatem opierać się na tym zestawieniu. Należy podkreślić, że w sporze sądowym z pracownikiem, pracodawca ponosi negatywne skutki uchybienia obowiązkowi rzetelnego prowadzenia dokumentacji pracowniczej. Pozwany nie przedstawił innych dowodów, na podstawie których można byłoby ustalić dokładnie dni urlopowe powoda, a które to potwierdzałyby sporządzone przez pozwanego zestawienie dni urlopowych – w szczególności wniosków urlopowych składanych pisemnie lub elektronicznie, choćby poprzez komunikator. Pracodawca nie jest uprawniony do tego, by jednostronnie decydować, że przerwy pomiędzy cyklami jazdy będą stanowiły urlop wypoczynkowy. Regułą jest, że urlopu wypoczynkowego udziela się na wniosek pracownika. Jedynym przypadkiem, w którym to pracodawca zobowiązuje pracownika do korzystania z urlopu w określonym terminie jest przewidziany w art. 167¹ k.p., ale o takim nie mogło być mowy w tej sprawie.

Należało zatem przyjąć, że powód nie wykorzystał takiej liczby dni, na którą wskazał pozwany. Stąd też Sąd przyjął, że w spornym okresie powodowi przysługiwał ekwiwalent za 28 dni urlopu wypoczynkowego (224 godziny).

Kwota, której dochodził powód została zweryfikowana na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. 1997 Nr 2, poz. 14) w następujący sposób:

2.340 zł (wynagrodzenie zasadnicze) : 20,92 (współczynnik urlopowy w 2019 r.) = 111,85 zł. 111,85 zł : 8h (wymiar czasu pracy) = 13,98 zł (stawka godzinowa). Po przemnożeniu powyższej stawki przez ilość godzin otrzymana wartość stanowi należny powodowi ekwiwalent za niewykorzystany urlop (13,98 zł x 224 h = 3131,80 zł). W konsekwencji, Sąd taką właśnie kwotę zasądził na rzecz powoda, oddalając powództwo w pozostałym zakresie. Diety nie stanowią składnika ekwiwalentu za urlop, zgodnie z § 6 pkt 1 przywołanego rozporządzenia, jako świadczenia nieperiodyczne za spełnienie określonego zadania.

Oddaleniu podlegało również roszczenie odszkodowawcze powoda. Podstawy prawnej żądania powoda należało upatrywać w art. 55 § 1¹ k.p. Zgodnie z jego treścią, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie 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. Nadto, oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy musi być złożone pracodawcy w terminie jednego miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 55 § 2 k.p.). Jeżeli okoliczność ta ma charakter powtarzalny, oświadczenie musi zostać złożone od uzyskania przez pracownika wiadomości o ostatnim z powtarzających się naruszeń obowiązków pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 lipca 2009 r., sygn. I BP 5/09).

Przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. Pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ KP, jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację i nie miało charakteru ciężkiego. Domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym powinien wskazać, na czym polegała dolegliwość działań pracodawcy. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r., sygn. II PK 119/16, OSP 2018 nr 9, poz. 92, str. 76). Słusznie zauważa się w judykaturze i orzecznictwie, że takim naruszeniem jest ciężkie naruszenie prawa pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w tym nakazanie pracownikowi świadczenia pracy w warunkach bezpośrednio zagrażających życiu lub zdrowiu. Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowych rozważań, wskazać należy, że Sąd nie miał podstaw, aby podzielić argumentację powoda co do zasadności dokonanego rozwiązania łączącej strony umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Powinnością każdego kierowcy, nie tylko zawodowego, jest dbałość o stan techniczny pojazdu oraz jego prawidłową eksploatację. Czynności takie jak bieżące sprawdzanie i uzupełnianie płynów, poziomu ciśnienia w oponach czy wymiana drobnych elementów wyposażenia technicznego, które zużywają się z czasem (jak żarówki) nie wykracza poza umiejętności każdego użytkownika dróg. Tym bardziej nie powinno sprawić trudności powodowi, którego istotą obowiązków pracowniczych było prowadzenie i obsługa pojazdu ciężarowego. Stąd też Sąd poddał w wątpliwość nierozpoznanie przez powoda rodzaju usterki kierunkowskazu oraz konieczność kierowania auta do serwisu z tak błahego powodu. Nie można oczywiście czynić zarzutu powodowi, że gdy ten zauważył komunikat z komputera pokładowego pojazdu sygnalizujący usterkę lewego kierunkowskazu naczepy, podjął działania zmierzające do usunięcia awarii. Niemniej jednak, Sąd nie dał wiary powodowi w zakresie, w jakim twierdził on, że awaria kierunkowskazu wynikała z poważniejszej usterki, wykraczającej poza typową dla eksploatacji pojazdu wymianę przepalanej żarówki, niosącej za sobą ryzyko niebezpieczeństwa. Powyższego nie potwierdził zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Przeciwnie, z zeznań świadka T. P. oraz z przesłuchania pozwanego wynikało, że w istocie podczas serwisu pojazdu okazało się, że powodem awarii było właśnie zużycie się żarówki, którą jedynie należało wymienić na nową. Słowa te znalazły również potwierdzenie w przetłumaczonej na język polski fakturze, którą wystawił pozwanej duński serwis samochodowy. Sytuacja, z którą spotkał się powód w dniu 25 marca 2019 roku nie była nadzwyczajna, wymagająca specjalistycznej wiedzy technicznej czy umiejętności. Jak zeznał świadek T. P., konieczność wymiany poszczególnych akcesoriów bądź części w pojazdach zdarza się zawodowym kierowcom na tyle często, że nie odnotowują oni tego w pamięci. W ocenie Sądu, powyższe znajduje oparcie w zasadach doświadczenia

życiowego. Tym niemniej, powód zgłosił dyspozytorowi usterkę przedstawiając ją jako wymagającą interwencji specjalistów. W odpowiedzi K. M. (1) polecił mu, aby udał się zdiagnozować awarię w (...) serwisie (...) w K. o godzinie 14. Powód jednak odmówił. Początkowo wskazywał, że u podstaw jego decyzji legło poczucie zagrożenia dla zdrowia i życia wywołane koniecznością poruszania się niesprawnym pojazdem. To zaś z kolei doprowadziło go do przekonania, że pracodawca nie zapewnia mu bezpiecznych warunków pracy, czym ciężko narusza swoje obowiązki względem niego jako pracownika. Podczas przesłuchania w dniu 1 kwietnia 2022 r. powód zeznał jednak, że odmówił, gdyż uznał, iż leży to poza jego zakresem obowiązków i na wizytę serwisową winien udać się jego zmiennik, który kierował pojazdem w trakcie wymiany wiadomości z dyspozytorem. Powód jednocześnie wskazał, że brak było przeszkód, aby to on wraz z wykrytą przez siebie usterką udał się do serwisu przed rozpoczęciem pracy. Niespójność twierdzeń powoda w świetle okoliczności faktycznych zdaje się jedynie potwierdzać podnoszoną przez stronę pozwaną argumentację, że wykreowany problem z usterką kierunkowskazu był jedynie przyczynkiem do tego, aby zakończyć stosunek pracy z pozwanym w trybie natychmiastowym. W ocenie Sądu brak jest podstaw do przyjęcia, że pracodawca ciężko naruszył zasady bezpieczeństwa pracy polecając powodowi udać się do serwisu samochodowego, aby tam usunąć zdiagnozować i usunąć awarię. Fakt, że serwis znajdował się w K. (Dania) w odległości około 200 kilometrów od bazy kierowców w M. (Szwecja) pozostaje irrelevantny dla oceny zachowania pracodawcy. Bezsprzecznie pojazd był wyposażony w jeszcze jeden lewy kierunkowskaz, mógł on więc, zachowując wzmogoną ostrożność, udać się do miejsca naprawy wyznaczonego przez pracodawcę. Trudno sobie wyobrazić, aby w takim stanie rzeczy pozwany postąpił inaczej. Skoro powód zgłosił, że nie jest w stanie samodzielnie usunąć awarii, a zupełnie nieracjonalnym byłoby holowanie pojazdu, polecenie udania się do serwisu jawi się jako w pełni uzasadnione. Sąd mając wszystko powyższe na uwadze doszedł do przekonania, że pracodawcy nie można przypisać ciężkiego naruszenia obowiązku zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. W konsekwencji powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu. Dla porządku należy zasygnalizować, że wbrew stanowisku strony pozwanej, powód nie porzucił pracy rozwiązując umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., nawet jeżeli uczynił to niezasadnie czy w wadliwej formie. Oświadczenie, które złożył pracodawcy dotarło do niego i wywołało skutek prawny. Nieuzasadnione rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia upoważnia pracodawcę do wystąpienia na drogę sądową z odpowiednim roszczeniem przewidzianym przepisami prawa, jednak nie wpływa na skuteczność oświadczenia pracownika.

O roszczeniu odsetkowym Sąd orzekł zgodnie z żądaniem powoda. Zgodnie z art. 300 kodeksu pracy w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego. W sytuacji gdy będący dłużnikiem z tytułu nieuregulowania płatności pracodawca opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, pracownik lub były pracownik będący wierzycielem, może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które pracodawca odpowiedzialności nie ponosi. W razie braku ustaleń co do wysokości odsetek w umowie o pracę pracownik uprawniony jest do dochodzenia odsetek ustawowych określonych w art. 481 § 1 k.c. Należności, które zasądzono na rzecz powoda były wymagalne z mocy prawa – diety zgodnie z przytoczonymi powyższej przepisami wykonawczymi rozporządzenia Ministra pracy i polityki społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej, a ekwiwalent z dniem ustania stosunku pracy. Powód dochodził ich od późniejszej daty, żądanie w tym zakresie podlegało zatem uwzględnieniu w całości.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie dowodów ze źródeł osobowych oraz na podstawie zgromadzonych w aktach sprawy dokumentów, także tych w aktach osobowych powoda (częściowo już omówionych). Zdaniem Sądu dowody z dokumentów stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Sąd odmówił mocy dowodowej jedynie sporządzonemu przez pozwanego oświadczeniu wskazującemu na wykorzystanie przez powoda całego przysługującego mu urlopu wypoczynkowego z względów uprzednio wskazanych. Dokonując wszechstronnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego Sąd nie dał wiary wersji przedstawianej przez powoda, w szczególności w zakresie, w jakim próbował on wykazywać zasadność rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Niezależnie od dowodów ze źródeł osobowych oraz przedłożonej przez pozwaną faktury z wymiany żarówki lewego kierunkowskazu, wiarygodność powoda podważała nie tylko sprzeczność z zgromadzonym

materiałem dowodowym, ale także ich wewnętrzna niespójność. Stąd też uznano wersję powoda za niezgodną z ustalonym stanem faktycznym i opartą na jedynie własnej ocenie zdarzeń, będącą przejawem linii obrony procesowej.

Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić wiarygodności depozycjom świadków K. M. (2) oraz T. P., wprawdzie w wielu istotnych kwestiach świadkowie zasłaniaли się niewiedzą lub niepamięcią, stąd też ich zeznania nie miały szczególnego waloru dla rozstrzygnięcia sporu poddanego pod rozwałę Sądu, niemniej jednak pozostawały one spójne z wersją przedstawianą przez pozwanego pracodawcę. Marginalnie należy zaznaczyć, że Sąd uznał, iż wyrok zapadły w sprawie karnej, skazujący pozwanego za fałszowanie badań technicznych pojazdu pozostaje bez znaczenia dla ustalenia odpowiedzialności pracodawcy za naruszanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie to bowiem legło u podstaw oświadczenia powoda o rozwiązaniu stosunku pracy.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści art. 100 k.p.c., zgodnie z którym razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Wartość wszystkich dochodzonych w niniejszym postępowaniu roszczeń opiewała na kwotę 13.210,71 zł, na którą składało się żądanie odszkodowania za rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika (2.340 zł), ekwiwalent niewykorzystany urlop wypoczynkowy (3.192,48 zł) diety za podróże służbowe w marcu 2019 r. (4.907,33 zł), wynagrodzenia i diety za podróże służbowe w lipcu 2018 r. (2.750 zł) oraz wyrównanie wynagrodzenia niewypłaconego przez pracodawcę w okresie od stycznia do marca 2019 r. (20,92 zł). Sąd uwzględniając w części roszczenia zgłoszone przez powoda zasądził na jego rzecz kwotę 4.210,93 zł, co oznacza, iż powód przegrał proces w 68 %.

Koszty zastępstwa procesowego ustalono kierując się treścią obowiązującego w dniu wniesienia powództwa rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800). Sąd uwzględnił żądanie strony pozwanej o przyznanie kosztów zastępstwa procesowego w zakresie, w jakim pozwana została uznana za wygraną w niniejszym postępowaniu. Na koszty te składało się wynagrodzenie pełnomocnika, którego minimalna stawka na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 wynosiła 2700 zł (3.600 zł x 75%). W rezultacie, koszty procesu należne pozwanemu wynosiły 1.836 zł (2.700 zł x 68 %).

Zgodnie z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 2257) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Na wysokość kosztów sądowych obciążających stronę pozwaną składała się opłata od pozwu, w zakresie w jakim nie uiszczona została ona przez powoda (750 zł). Mając na uwadze, że powód przegrał proces w 68 % Sąd nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Sądu (...)w S. kwotę 240 zł (750 zł x 32%) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, o czym orzeczono w punkcie V wyroku.

Orzeczenie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w treści art. 477² § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia wynoszącego w przypadku powoda 2.340 zł.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w sentencji.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

7 listopada 2022 r.