

Sygn. akt VI P 55/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2019 roku

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska – Kasa

Protokolant: protokolant sądowy Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 04 czerwca 2019 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. R.

przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) im. Batalionów AK (...) i (...) w W.

o sprostowanie świadectwa pracy, odszkodowanie na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.

I. Nakazuje pozwanej Szkole Podstawowej nr (...) im. Batalionów AK (...) i (...) w W. sprostować świadectwo pracy powoda P. R. z dnia 29 stycznia 2018 roku w ten sposób, że w pkt 5 ppkt 8 świadectwa dotyczącego niezdolności do pracy przez okres - w miejsce słów: „nie dotyczy” wpisać słowa: „od 08 grudnia 2017 roku do 09 grudnia 2017 roku”.

II. Umarza postępowanie w części dotyczącej roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 29 stycznia 2018 roku w pkt 1 i pkt 2 świadectwa.

III. Oddala powództwo w pozostałym zakresie.

IV. Przyznaje radcy prawnemu A. D. ze Skarbu Państwa - kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 255,00 zł. (słownie: dwieście pięćdziesiąt pięć złotych 00/100) powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu.

V. Nie obciąża powoda kosztami procesu.

SSR Joanna Napiórkowska – Kasa

Sygn. akt VI P 55/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31 stycznia 2018 roku (data wniesienia) P. R. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy wystawionego przez pozwaną (...) (...) i (...) w W.. W uzasadnieniu wskazał, że pracodawca nie odpowiedział na jego wniosek o sprostowanie świadectwa pracy co traktuje jako odmowę sprostowania.

(pozew – k. 1)

Powód sprecyzował, że wnosi o wpisanie w świadectwie pracy niezdolności do pracy od dnia 8 grudnia 2017 roku, określenie trwania zatrudnienia do 9 grudnia 2017 roku zamiast do 8 grudnia 2017 roku, zmianę stanowiska pracy

na kontroler ruchu, a następnie opiekun dzieci i młodzieży oraz zmianę przyczyny ustania stosunku pracy z art. 30 § 1 pkt 4 k.p. na właściwy dla wypowiedzenia.

(pismo z dnia 17.01.2017 r. – k. 9)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Wskazała, że umowa o pracę była zawarta na okres zastępstwa nieobecnego z powodu choroby Z. Z. jako kontrolera ruchu i stosunek pracy ustał gdy zastępowany pracownik wrócił do pracy. Pozwana ponadto wskazała, że pracodawca uwzględnił wniosek pracownika o wpisanie obu stanowisk pracy oraz wpisanie dnia 9 grudnia 2017 roku jako ostatniego dnia pracy, ponieważ w warunkach zatrudnienia wskazano okres wypowiedzenia 3 dni.

(odpowiedź na pozew – k. 19)

Powód obok roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy wniósł o zapłatę odszkodowania za uszkodzenie ubrania prywatnego, który wykorzystywał jako służbowy. W uzasadnieniu wskazał, że w wyniku wykonywania czynności pracowniczych zniszczył prywatne spodnie i buty zimowe których pracodawca mu nie zapewnił. Wskazał, że koszt spodni to 250 zł, a butów 350 zł. Ponadto podniósł, że pracodawca wypłacił mu ekwiwalent za odzież w kwocie 40 zł, która jest rażąco zaniżona w stosunku do zniszczonego ubrania i obuwia. Pełnomocnik powoda sprecyzował, że roszczenie wywodzi z art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz wskazał, że wniosek o zasądzenie kwot 250 zł oraz 350 zł odpowiednio dotyczy - spodni oraz butów.

(pismo – k. 42verte; stanowisko pełn. powoda na rozprawie z dnia 04.06.2019 r. – protokół rozprawy od 00:10:53 do 00:17:14)

Pełnomocnik powoda cofnął powództwo w zakresie sprostowania świadectwa pracy odnośnie stanowiska – kontroler ruchu drogowego oraz zmiany daty zatrudnienia do dnia 9 grudnia 2017 roku. Pozwana wyraziła zgodę na częściowe cofnięcie powództwa. Jednocześnie pełnomocnik powoda wskazał, że podtrzymuje roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy odnośnie trybu ustania stosunku pracy poprzez wskazanie, że stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem oraz wskazanie niezdolności do pracy od 8 grudnia 2017 roku do 9 grudnia 2017 roku

(stanowisko pełn. powoda na rozprawie w dniu 27.11.2018 – protokół rozprawy od 00:12:54 do 00:16:09 oraz od 00:16:09 do 00:21:15; stanowisko pozwanej na rozprawie w dniu 27.11.2018 r. – protokół rozprawy od 00:25:05 do 00:26:48)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. R. był zatrudniony w pozwanej szkole na podstawie umowy o pracę na zastępstwo na stanowisku kontrolera ruchu drogowego na czas choroby Z. Z.. Powód rozpoczął pracę dnia 6 listopada 2017 roku. Porozumieniem zmieniającym z dnia 30 listopada 2017 roku strony uzgodniły, że od dnia 1 grudnia 2017 roku powód został zatrudniony na stanowisku opiekuna dzieci i młodzieży.

(umowa o pracę – k. 1 cz. B a/o powoda, porozumienie zmieniające – k. 5 cz. B a/o powoda)

Dnia 6 grudnia 2017 roku pozwana poinformowała powoda, że umowa o pracę z nim zawarta zostaje rozwiązana z dniem 8 grudnia 2017 roku w związku z powrotem do pracy pracownika, którego zastępstwa dotyczyła zawarta umowa. Zastępowany pracownik – Z. Z. wrócił do pracy w dniu 9 grudnia 2017 roku.

(pismo z dnia 05.12.2017r. – k. 6 cz. B a/o powoda; zeznania dyrektora pozwanej Z. F. na rozprawie z dnia 04.06.2019 r. – protokół rozprawy od 00:18:46 do 00:23:44)

Pozwana szkoła wystawiła powodowi pierwsze świadectwo pracy datowane na dzień 8 grudnia 2017 roku. W świadectwie pracy wskazała, że powód był zatrudniony w okresie od 6 listopada 2017 roku do 8 grudnia 2017 roku (pkt 1) na stanowisku opiekuna dzieci i młodzieży (pkt 2). Ponadto wskazała, że stosunek pracy powoda ustał w wyniku

rozwiązania umowy na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 k.p. (pkt 3). Wskazała również, że w okresie zatrudnienia powód nie był niezdolny do pracy w żadnym okresie (pkt 5 ppkt 8 – wpisała „nie dotyczy”). Powyższe świadectwo pracy powód otrzymał z dniem 10 stycznia 2018 roku.

(świadectwo pracy z dnia 08.12.2017 r. – k. 8-8verte)

Powód pismem z dnia 17 stycznia 2018 roku wniósł o sprostowanie świadectwa pracy poprzez:

- wpisanie okresu niezdolności do pracy od dnia 8 grudnia 2017 roku,
- określenie okresu zatrudnienia do dnia 9 grudnia 2017 roku,
- wpisanie w pkt 2, że najpierw był zatrudniony na stanowisku „kontroler ruchu drogowego”, a dopiero później na stanowisku „opiekun dzieci i młodzieży”,
- zmianę przyczyny ustania stosunku pracy na właściwą dla wypowiedzenia umowy o pracę.

W odpowiedzi na powyższe pismo w dniu 29 stycznia 2018 roku pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy, w którym wskazała, że powód był zatrudniony w okresie od 6 listopada 2017 roku do 9 grudnia 2017 roku (pkt 1) na stanowisku kontrolera ruchu drogowego oraz opiekuna dzieci i młodzieży. Nie zmienione w stosunku do świadectwa pracy z dnia 8 grudnia 2017 roku pozostały: tryb ustania stosunku pracy (pkt 3) oraz brak wskazania okresu niezdolności do pracy w okresie zatrudnienia (pkt 5 ppkt 8). Wskazała, że umowa była zawarta na okres zastępstwa innego pracownika.

(wniosek o sprostowanie świadectwa pracy – k. 9, świadectwo pracy z dnia 29.01.2018r. – k. 10 – 10 verte, pismo z dnia 29.01.2018r. – k. 11)

Powód w okresie od 8 grudnia 2017 roku do 7 stycznia 2018 roku był niezdolny do pracy i przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Pierwotnie powód wniósł do pracodawcy o udzielenie urlopu wypoczynkowego w dniach 7 i 8 grudnia 2017 roku. W dniu 8 grudnia 2017 roku powód oddał krew i skorzystał ze zwolnienia lekarskiego będąc niezdolnym do pracy. Za ten dzień powód otrzymał wynagrodzenie od pozwanego pracodawcy. Wobec tego, że korzystał ze zwolnienia lekarskiego zwrócił się do pozwanej o anulowanie urlopu wypoczynkowego za dzień 8 grudnia 2017 roku na co pozwana wyraziła zgodę.

(druki (...) cz. C a/o powoda; zeznania dyrektora pozwanej Z. F. na rozprawie w dniu 04.06.2019 r. – protokół rozprawy od 00:23:44 do 00:29:11)

Powód jako kontroler ruchu pracował na zewnątrz przeprowadzając dzieci na przez przejście dla pieszych. Pozwana zapewniła powodowi kurtkę, czapkę, rękawice oraz żółty fartuch ostrzegawczy. Powód korzystał ze swoich spodni typu jeans oraz butów sportowych. Za używanie swojej odzieży i obuwia powód otrzymał ekwiwalent w wysokości 40 zł.

(zeznania dyrektora pozwanej Z. F. na rozprawie w dniu 04.06.2019 r. – protokół rozprawy od 00:31:58 do 00:36:43)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, których autentyczność nie była kwestionowana w toku postępowania przez żadną ze stron. Zeznaniami świadka D. O. oraz dyrektora pozwanej Z. F. Sąd dał wiarę w całości jako wewnątrznie spójnym oraz korespondującym z całokształtem materiału dowodowego ustalonego na podstawie dowodów z dokumentów.

Sąd ograniczył dowód z przesłuchania stron ograniczając go tylko do przesłuchania strony pozwanej mając na względzie, że powód nie brał udziału w żadnej z dwóch rozpraw, które odbyły się w niniejszej sprawie.

Sąd zważył co następuje:

Przedmiotem rozpoznania Sądu w niniejszej sprawie były roszczenia powoda o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie dopisania stanowiska pracy powoda jako kontrolera ruchu drogowego, zmiany daty zatrudnienia do dnia 9 grudnia 2017 roku, wskazanie, że stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę oraz wskazania okresu niezdolności do pracy od 8 grudnia 2017 roku do 9 grudnia 2017 roku. Powód ponadto wnosił o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 415 k.c. w związku ze zniszczeniem prywatnej odzieży używanej do celów służbowych za co pracodawca wypłacił tylko ekwiwalent.

Odnosnie zakresu w jakim powód żądał sprostowania świadectwa pracy Sąd miał na względzie, że powód cofnął powództwo w zakresie dotyczącym okresu zatrudnienia (pkt 1) oraz rodzaju wykonywanej pracy poprzez wskazanie konkretnych stanowisk (pkt 2). Jak wynika z ustaleń Sądu pozwana szkoła w świadectwie pracy z dnia 29 stycznia 2018 roku uwzględniła częściowo wniosek powoda o sprostowanie świadectwa pracy wskazując, że stosunek pracy trwał do 9 grudnia 2017 roku (pkt 1) oraz dodając obok stanowiska pracy opiekuna dzieci i młodzieży stanowisko kontrolera ruchu drogowego (pkt 2). Wobec tego, że w tym zakresie żądania powoda zostały uwzględnione w toku postępowania powód cofnął powództwo w części. Na to częściowe cofnięcie powództwa pozwana wyraziła zgodę. Wobec powyższego zgodnie z art. 203 § 3 k.p.c. oraz art. 355 § 1 k.p.c. Sąd umorzył postępowanie uznając, że powód skutecznie cofnął powództwo w części. Jednocześnie Sąd uznał za zbędne wydanie w tym zakresie wyroku oraz, że cofnięcie powództwa nie było niedopuszczalne ponieważ nie naruszało słusznego interesu pracownika (art. 469 k.p.c.) oraz nie zmierzało do obejścia prawa i nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. O powyższym Sąd orzekł jak w punkcie 2 sentencji wyroku.

Odnosząc się do żądania sprostowania świadectwa pracy w pozostałym zakresie tj. wskazania poprawnego trybu ustania stosunku pracy oraz okresu niezdolności do pracy Sąd uznał je tylko za częściowo uzasadnione.

Zgodnie z art. 97 § 2¹ KP 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. W niniejszej sprawie powód w terminie złożył do swego pracodawcy wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Po uzyskaniu odmowy na wniosek, wniósł w ustawowym terminie pozew do sądu pracy.

Na marginesie jedynie można wskazać, że nawet w przypadku, gdyby powód uchybił wymogom z art. 97 § 2¹ KP co do terminów składania poszczególnych pism, czy co do wyczerpania drogi sprostowania świadectwa pracy przed pracodawcą, to również jego pozew mogłyby być merytorycznie rozpoznany (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2016 roku, sygn. akt I PZ 4/16). W tej sprawie powód wniósł do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od otrzymania pierwszego świadectwa pracy (datowanego na dzień 8 grudnia 2017 roku). Świadectwo pracy otrzymał w dniu 10 stycznia 2018 roku natomiast o sprostowanie wniósł pismem z dnia 17 stycznia 2018 roku. Wobec powyższego dochował 7 dniowego terminu na złożenie stosownego wniosku do pracodawcy. Do dnia wniesienia pozwu (31 stycznia 2018 roku) powód otrzymał od pracodawcy pismo z dnia 29 stycznia 2018 roku, w którym pracodawca jedynie częściowo uwzględnił jego żądanie odmawiając sprostowania świadectwa pracy w zakresie trybu ustania stosunku pracy i wskazania okresu niezdolności do pracy. Wnosząc pozew do tutejszego Sądu w dniu 31 stycznia 2018 roku powód dochował 7 dniowego terminu, który był liczony od daty odmowy sprostowania świadectwa pracy w całości. Nieuwzględnienie wniosku w sprawie sprostowania – przez co należy rozumieć także brak reakcji na wniosek pracownika, jak i częściowe tylko jego uwzględnienie – daje pracownikowi prawo do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy (art. 97 § 2¹ zdanie drugie k.p.).

Sąd uznał, że roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy zmierzające do zmiany wskazanego trybu rozwiązania umowy o pracę z art. 30 § 1 pkt 4 k.p. na wypowiedzenie umowy o pracę nie zasługuje na uwzględnienie. Jak wynika z ustaleń Sądu powód był zatrudniony w pozwanej szkole na podstawie umowy o pracę z dnia 6 listopada 2017 roku na czas określony na czas choroby Z. Z. na stanowisku kontrolera ruchu drogowego. Z. Z. wrócił do pracy z dniem 9 grudnia 2017 roku. Wobec tego w ocenie Sądu zasadne było wskazanie w świadectwie pracy, że umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu na jaki została zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). Zgodnie z

art. 25 § 1 k.p. umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony. Co prawda umowa o pracę na okres zastępstwa nieobecnego pracownika nie jest w chwili obecnej jedną z umów wymienionych w art. 25 k.p. to jednak należy ją traktować jako umowę o pracę na czas określony. Zasadnicze zmiany tego przepisu nastąpiły dzięki nowelizacji z 25.06.2015 r., z mocą obowiązującą od 22.02.2016 r. Polegają one na wyłączeniu z katalogu umów terminowych umowy na czas wykonania określonej pracy oraz podtypu umowy na czas zastępstwa i pozostawieniu jedynie umowy na czas określony. Umowa na czas zastępstwa nieobecnego pracownika jest szczególną odmianą umowy na czas określony, stosuje się zatem do niej bardziej ogólne przepisy dotyczące formy i treści umowy o pracę (art. 29 k.p.). Umowa taka zostaje zawarta na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownika zastępowanego. Przez usprawiedliwioną nieobecność w pracy rozumie się w tym przypadku wszystkie okresy zawieszenia obowiązku świadczenia pracy niezawinione przez pracownika np. niezdolność do pracy w wyniku choroby. Ponieważ pracownik zostaje zatrudniony w celu zastępstwa innego pracownika, umowa ta rozwiązuje się z chwilą powrotu do pracy pracownika zastępowanego. Jednakże daty powrotu do pracy zastępowanego pracownika często nie można bliżej ustalić. Pod tym względem umowy na czas zastępstwa nie są - w odróżnieniu od typowych umów na czas określony - umowami terminowymi, które bądź zawierają dokładną datę kalendarzową trwania stosunku pracy, bądź określają datę przyszłego zdarzenia, w wyniku którego umowa o pracę ulegnie zakończeniu. W przypadku powoda umowa o pracę zawarta w dniu 6 grudnia 2017 roku ustała w wyniku upływu czasu na jaki została zawarta, ponieważ ziszczył się warunek który powodował jej zakończenie – powrót Z. Z. do pracy. Ustanie stosunku pracy w takiej sytuacji podobnie, jak w przypadku zawarcia typowej umowy o pracę na czas określony następuje z konkretnym dniem jako ostatnim dniem określonym umową. W tej sprawie zastępowany pracownik wrócił do pracy 9 grudnia 2017 roku, wobec czego umowa o pracę powoda ustała z upływem czasu na jaki została zawarta (okres zastępstwa nieobecnego pracownika). W takiej sytuacji nie było konieczności składania osobnego oświadczenia woli przez pracodawcę co do tego, że wypowiada umowę o pracę.

Do skuteczności ustania umowy o pracę z dnia 6 listopada 2017 roku nie było również konieczne, żeby pozwana informowała powoda, że umowa o pracę powoda ustaje w związku z powrotem do pracy zastępowanego pracownika (k. 6 cz. B a.o. powoda). Analogicznie nie jest niezbędne informowanie pracownika w przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony, że upływa ostatni dzień, do którego umowa została zawarta. Wobec powyższego wskazany w punkcie 2 świadectwa pracy tryb ustania stosunku pracy jest prawidłowy i w tym zakresie powództwo podlegało oddaleniu.

Odnosnie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie dotyczącym wskazania w świadectwie pracy, że powód był niezdolny do pracy przez okres od 8 grudnia 2017 roku do 9 grudnia 2017 roku Sąd uznał je za uzasadnione w całości. Zgodnie z § 2 ust 1 pkt 13 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U.2017.1044) w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Zgodnie z art. 92 § 1 pkt 1 i 3 k.p. choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu oraz poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia. Z ustaleń Sądu dokonanych na podstawie zeznań dyrektora pozwanej oraz akt osobowych powoda wynika, że w dniu 8 grudnia 2017 roku odwołujący był niezdolny do pracy ze względu na to, że była od niego pobierana w tym dniu krew. Na ten dzień zostało wystawione odwołującemu zwolnienie lekarskie którego kserokopia znajduje się w aktach osobowych. Ponadto w aktach sprawy znajduje się drugie zwolnienie lekarskie, które dokumentuje niezdolność do pracy w okresie od 8 grudnia 2017 roku do 7 stycznia 2018 roku. Ponadto jak wynika z zaświadczenia płatnika składek – pozwanej szkoły, za dzień niezdolności do pracy 8 grudnia 2017 roku powodowi zostało wypłacone wynagrodzenie zgodnie z art. 92 k.p. Skoro więc stosunek pracy trwał do 9 grudnia 2017 roku to w świadectwie pracy obok dnia 8 grudnia 2017 roku powinien zostać wykazany również dzień 9 grudnia 2017 roku jako dzień, w którym powód był niezdolny do pracy. Wobec powyższego zasadne było uwzględnienie żądania powoda w taki sposób aby

sprostować wadliwe świadectwo pracy z dnia 29 stycznia 2018 roku w ten sposób, że w pkt 5 ppkt 8 świadectwa pracy dotyczącego niezdolności do pracy przez okres - w miejsce słów „nie dotyczy: wpisać słowa „od 8 grudnia 2017 roku do 9 grudnia 2017 roku”.

Odnosząc się do roszczenia majątkowego powoda dotyczącego odszkodowania za zniszczenie prywatnej odzieży – butów i spodni Sąd zważył, że powód roszczenie to wywodził z art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Sąd mając na względzie, że powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, który wskazał podstawę prawną dochodzonego roszczenia uznał, że brak jest podstaw do zmiany podstawy rozpoznania niniejszego roszczenia. Wobec tego będąc związany wskazaną podstawą prawną Sąd uznał, że powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu jako bezzasadne. Zgodnie z art. 415 k.c. kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Powyższy przepis normuje podstawową zasadę odpowiedzialności opartej na winie sprawcy szkody. Za szkodę odpowiada osoba, której zawinione zachowanie jest źródłem powstania tej szkody. Zdarzeniem sprawczym w rozumieniu art. 415 jest zarówno działanie, jak i zaniechanie. Pierwsze polega na zachowaniu się aktywnym, drugie na zachowaniu się biernym. Zaniechanie może być uznane za „czyn" wtedy, gdy wiąże się z ciążącym na sprawcy obowiązkiem czynnego działania i niewykonaniem tego obowiązku (v. wyrok SN z dnia 16 maja 1964 r., I CR 63/64, OSNCP 1965, nr 3, poz. 43). Pojęcie czynu może być zastosowane w odniesieniu zarówno do osoby fizycznej, jak i prawnej. Ciężar dowodu wystąpienia przesłanek odpowiedzialności spoczywa na poszkodowanym (art. 6 k.c. oraz art. 322 k.p.c.) – musi on zatem wykazać istnienie szkody (art. 361, 444, 445, 448, 446 k.c.), zdarzenia oraz adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy nimi (art. 361 k.c.). Wobec powyższego aby była mowa o odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanej to na powodzie spoczywał ciężar wykazania wszystkich niezbędnych elementów zgodnie z art. 415 k.c. Szkada powinna być rozumiana jako uszczerbek z art. 361 k.c., zgodnie z którym zobowiązany do odszkodowania ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z których szkoda wynikła. W takich granicach, w braku odmiennego przepisu ustawy lub postanowienia umowy, naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł, oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządził. Trzecią przesłanką odpowiedzialności ex delicto jest związek przyczynowy pomiędzy zdarzeniem, powodującym szkodę, a doznaną szkodą. Powinien on być normalny i jest rozumiany jako odpowiedni stopień prawdopodobieństwa wystąpienia danego skutku w razie zaistnienia ocenianej przyczyny i który w zwykłym porządku rzeczy jest konsekwencją tego zdarzenia. (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2011 r., III CSK 136/10, z dnia 11 września 2003 r., III CKN 473/01, uchwała z dnia 21 marca 2003 r., III CZP 6/03). Zgodnie z art. 415 k.c. w związku z art 6 k.c. na pokrzywdzonym spoczywa - poza wykazaniem istnienia szkody i związku przyczynowego między powstaniem szkody, a działaniem (lub zaniechaniem) sprawcy szkody - ciężar dowodu, iż szkoda została wyrządzona z winy pozwanego. Pokrzywdzony obowiązany jest udowodnić istnienie po stronie sprawcy szkody winy w jej znaczeniu obiektywnym (bezprawność) i subiektywnym (rozmyślność, lekkomyślność, niedbalstwo).

W ocenie Sądu powód nie zdołał wykazać żadnej z przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanej. Powód po pierwsze nie udowodnił, że doszło do zniszczenia jego odzieży prywatnej – butów i spodni, nie zdołał skutecznie wykazać wartości powyższych. Nie może być podstawą do przyjęcia wartości oraz hipotetycznej wysokości szkody gołosłownego twierdzenia, że powód poniósł szkodę w postaci zniszczenia butów o wartości 350 zł oraz spodni o wartości 250 zł. Tak gołosłowne twierdzenia co do wartości poszczególnych części ubioru niczym nie udokumentowane nie mogą stanowić o szkodzie określonej wartości. Powód ponadto nie zdołał wykazać w jakich okolicznościach i jakimi działaniami pracodawcy miało dojść do zniszczenia jego prywatnego ubioru. Nie jest sporne pomiędzy stronami, że pracodawca nie zapewnił powodowi ubrania roboczego w pełni – butów i spodni. Powód korzystał przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych ze swoich prywatnych ubrań – butów i spodni. Jednak nie zostało wykazane, że zostały one zniszczone w związku z wykonywaniem pracy w pozwanej szkole przy przeprowadzaniu dzieci przez jezdnię. Ponadto zgodnie z art. 237³ § 1 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy – dalej k.p., pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone:

- 1) jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu;
- 2) ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zgodnie natomiast z art. 237³ § 2 k.p. pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się użytkowanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego. Jednakże w takim przypadku, zgodnie z art. 237³ § 4 k.p., pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny. Powodowi został wypłacony ekwiwalent za wykorzystywanie prywatnej odzieży i obuwia w wysokości 40 zł. Nie była to okoliczność kwestionowana przez żadną ze stron, natomiast powód wskazywał, że nie zgadza się z tak jego zdaniem niską kwotą. Wobec powyższego wniósł powództwo o zasądzenie odszkodowania które zostało wywiedzione z art. 415 k.c. Jednakże przeprowadzone postępowanie dowodowe nie doprowadziło do ustalenia, że zostały zniszczone prywatne obuwie i spodnie powoda tj. powstania szkody i zdarzenia, które miało doprowadzić do ich zniszczenia poprzez działanie lub zaniechanie pracodawcy oraz związku zdarzenia ze szkoda.

Orzekając o kosztach Sąd miał na względzie, że powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika z urzędu w osobie radcy prawnego A. D.. Określenie wysokości kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu reguluje rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.2017.1798). Przyznając kwotę 255 zł Sąd miał na względzie, że pełnomocnik powoda dochodził roszczenia niemajątkowego (sprostowanie świadectwa pracy) z czego w części powództwo zostało umorzone mając na względzie, że pozwana częściowo sprostowała świadectwo pracy, a w części podlegało merytorycznemu rozpoznaniu przez Sąd. Mając na względzie ten fakt Sąd przyznał kwotę 120 zł kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu na podstawie § 15 ust 1 pkt 3 rozporządzenia przyznając podwójną stawkę. Natomiast odnośnie roszczenia majątkowego dotyczącego odszkodowania na podstawie art. 415 k.c. dochodzonego w związku ze zniszczeniem odzieży i obuwia Sąd miał na względzie, że powód dochodził kwoty łącznie 600 zł. Wobec tego kwota kosztów pomocy prawnej w tym zakresie wynosi 135 zł na podstawie § 15 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 8 pkt 2 rozporządzenia. Łączna kwota kosztów należna radcy prawnemu A. D. tytułem zwrot kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu wynosi 255 zł (120 zł +135 zł = 255 zł). Sąd ponadto powyższą kwotę powiększył o podatek od towarów i usług (...) zgodnie z § 4 ust. 3 rozporządzenia.