

Sygn. akt. VI P 581/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lutego 2017 r.

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

w składzie następującym:

Przewodnicząca: SSR Małgorzata Kryńska Mozolewska

Ławnicy: Katarzyna Jagiełło, Jolanta Sobczak

Protokolant: Marzena Szablewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 stycznia 2017 roku

sprawy z powództwa: W. S.,

przeciwko: E. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...)

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, spostowanie świadectwo pracy, odszkodowanie, ustalenie istnienia stosunku pracy, odsetki ustawowe od kwoty 6.162,57 złotych

1. ustala, że powód W. S. był zatrudniony u pozwanej E. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w okresie od 10 maja 2012 roku do 20 lipca 2012 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy transportu ciężarowego;

2. zobowiązuje pozwaną E. S. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą (...) do sprostowania świadectwa pracy powoda W. S. z dnia 25.07.2012 r. poprzez wykreślenie zapisu w punkcie 4 ppkt 11: "od 01.01.2003 do 31.12.2003";

3. zasądza od pozwanej E. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) na rzecz powoda W. S. ustawowe odsetki od kwoty 6.162,52 złotych (sześć tysięcy sto sześćdziesiąt dwa 52/100) począwszy od dnia 21 lipca 2012 r. do dnia 16 listopada 2012 r.;

4. zasądza od pozwanej E. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) na rzecz powoda W. S. kwotę 184,90 złotych (sto osiemdziesiąt cztery 90/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21.07.2012 r. do dnia zapłaty;

5. w pozostałym zakresie oddala powództwo;

6. zasądza od powoda W. S. na rzecz pozwanej E. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) kwotę 1.860,00 złotych (jeden tysiąc osiemset sześćdziesiąt 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

7. nie obciąża stron kosztami procesu - wydatkami w sprawie.

Katarzyna Jagiełło SSR Małgorzata Kryńska-Mozolewska Jolanta Sobczak

Sygn. akt VI P 581/12

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 23 lipca 2012 roku powód W. S. wnosił o:

- ustalenie istnienia stosunku pracy za okres od 10 maja 2012 roku do 14 lipca 2012 roku,
- zasądzenie na swoją rzecz kwoty 18.966,00 zł tytułem odszkodowania z niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Powód w uzasadnieniu swojego stanowiska, podnosił że był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 10.02.2012 r na czas próbny od 09.05. 2012 r na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego za wynagrodzenie określonym w umowie wynoszącym 2.200 złotych. Po tym okresie powód nadal świadczył pracę na tych samych warunkach w tym samym miejscu pod kierownictwem tych samych osób, ale nie otrzymał pisemnego potwierdzenia istnienia stosunku pracy. W dniu 10.07.2012 roku powód złożył pismo zatytułowane wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 14 dniowego okresu wypowiedzenia w treści pisma wskazując przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Od dnia złożenia przez powoda pisma wypowiadającego umowę o pracę relacje między nim a pracodawcą uległy znacznemu pogorszeniu. W dniu 14.07.2012 roku przełożony powoda - M. W. oświadczył, że powód pojedzie w podróż służbową do Rumunii. Powód poinformował, że samochód, którym dysponuje ma niesprawne hamulce i inne usterki, które zgłoszone zostały do naprawy i w związku z tym nie może zrealizować wyjazdu, poinformował również przełożonego, że po usunięciu awarii pojedzie w trasę wskazaną przez przełożonego. M. W. definitywnie oświadczył, że powód musi jechać do Rumunii albo zostanie zwolniony z pracy. W związku z zaistniałą sytuacją powód chciał przeprowadzić rozmowę z pracodawcą A. S. (1), ten jednak oświadczył, że powód nie pracuje i zobowiązał go do rozliczenia majątku, co też powód uczynił. Pomimo kilkakrotnych próśb powód nie uzyskał również dokumentu potwierdzającego rozwiązanie umowy o pracę.

(pozew – k. 1 – 4)

W piśmie procesowym z dnia 23.07.2012 r powód podnosił, że otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z powodu odmowy wykonania polecenia służbowego - bez wskazania, jakie polecenie stanowiło podstawę pisma i kiedy zostało ono wydane (k. 18).

Pismem procesowym z dnia 20.08.2012r. powód rozszerzył powództwo o żądanie sprostowania świadectwa pracy poprzez wpisanie czasu trwania stosunku pracy do 14.07.2012 roku w punkcie 4 określającym ilość dni urlopu do rozliczenia przez pracodawcę, w punkcie 4 ppk 8 wskazanie okresu świadczenia pracy w warunkach szczególnych do 14.07.2012 roku, usunięcie w punkcie 4 ppkt 11 zapisu, że powód otrzymywał wynagrodzenie za czas choroby od 01.01.2003 r do 31.12.2003 r. (pismo z dnia 20.08.2012r. - k. 33 – 34).

Pismem procesowym z dnia 03.09.2012 roku powód doprecyzował roszczenie w zakresie sprostowania świadectwa pracy w punkcie określającym okres zatrudnienia poprzez wpisanie czasu trwania stosunku pracy od 10.02.2012 r do 14.07.2012 r, w punkcie 4 ppkt 1 przez wpisanie wypłaconego ekwiwalentu za urlop za 13 dni 104 godziny, w punkcie 4 ppkt 8 wskazanie okresu świadczenia pracy w warunkach szczególnych poprzez wpisanie od 10.02.2012 r do 14.07.2012 r, usunięcie w punkcie 4 ppkt 11 zapisu, że otrzymywał wynagrodzenie za czas choroby 01.01.2003 do 31.12.2003 r.

(pismo procesowe dnia 03.09.2012 r k. 87)

Pismem procesowym z dnia 17 stycznia 2013 roku powód rozszerzył powództwo wnosząc dodatkowo o zasądzenie na jego rzecz kwoty 17.597,41 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz o zasądzenie na swoją rzecz odpowiedniej kwoty tytułem odsetek ustawowych od dnia wymagalności (21.01.2013 r złożenie pisma w sądzie) do dnia 16.11.2012r. od kwoty 6.162,57 zł wypłaconej tytułem należności za podróże służbowe. Powód twierdził, że dokładny czas pracy zapisany został na elektronicznej karcie kierowcy i że świadczył pracę w nadgodzinach nadliczbowych i w porze nocnej, praca ta jednak nie była przez pracodawcę rozliczona a wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej nie zostało wypłacone. Powód twierdził również, że wynagrodzenie za pracę określone było w umowie stawką miesięczną jednak od początku zatrudnienia rozliczenie wynagrodzenia powoda

jak i pozostałych kierowców następowało na podstawie przejechanych kilometrów, jako iloczyn ustalonej stawki i ilości przejechanych kilometrów. Ustalenie warunków zatrudnienia - zdaniem powoda - było skutkiem negocjacji podjętych przed podpisaniem umowy o pracę a potwierdzeniem jest korespondencja mailowa między powodem a P. B. - pracownikiem pozwanego odpowiedzialnym, za sprawy kadrowe, w której to ustalono stawki za przejechany kilometr i proporcjonalny wzrost stawek zależny od długości okresu zatrudnienia. Powód twierdził również, że nie uzyskiwał przewidzianych przepisami prawa pracy świadczeń z tym związanych. Powód potwierdził, że pozwany w dniu 16.11.2012 roku wypłacił u kwotę 6.162,57 złotych.

(pismo z dnia 17.01.2013r. – k. 191 – 194)

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wnosila o oddalenie powództwa i podnosiła, że powód świadczył pracę na czas określony na warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 10 maja 2012 roku, mimo, że powód nie złożył podpisu na umowie o pracę. W rozmowie telefonicznej z pracownikiem U. B. odpowiedzialną za sprawy kadrowe powód oświadczył, że akceptuje przedstawioną mu do podpisu umowę o pracę na czas określony od dnia 10 maja 2012 roku do dnia 9 maja 2017 roku. Powód zobowiązał się w stosunku do U. B. do podpisania umowy o pracę. Oświadczeniem z dnia 10 lipca 2012 roku doręczonej pozwanej w dniu 9 lipca 2012 roku powód wypowiedział umowę za 14 dniowym wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 28 lipca 2012 roku. W pisemnym oświadczeniu powód wskazał, iż wypowiada umowę o pracę na czas określony z dnia 9 maja 2012 roku. W ocenie strony pozwanej okoliczność ta dodatkowo potwierdza fakt świadczenia pracy przez powoda w ramach umowy na czas określony na warunkach wskazanych w umowie z dnia 10 maja 2012 roku. W dniu 14 lipca 2012 roku powód odmówił wykonania polecenia służbowego, co pozwana uznała za rażące naruszenie obowiązków pracowniczych i oświadczeniem z dnia 16 lipca 2012 roku rozwiązała z nim umowę o pracę bez okresu wypowiedzenia. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powodowi wręczone w dniu 20 lipca 2012 roku, który to dzień w ocenie pozwanego stanowił datę rozwiązania umowy o pracę. Pozwana twierdziła również, że wystawiła powodowi w dniu 25 lipca 2012 roku świadectwo pracy, które na wniosek powoda z dnia 31 lipca 2012 roku sprostowała w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę wskazując, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 20 lipca 2012 roku.

Wyżej wskazane pismo z dnia 17 stycznia 2013 roku zostało doręczone pełnomocnikowi pozwanej przez pełnomocnika powoda (k. 236 – dowód nadania na adres pełnomocnika pozwanej). W piśmie tym pozwana merytorycznie odniosła się do rozszerzonego powództwa, podnosząc argumentację przeciwko jego zasadności. W/w pismo zostało doręczone na rozprawie w dniu 19 lutego 2013 roku. Pozwana kwestionowała żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie dochodzonej pozwem. Pozwana twierdziła, że przed wniesieniem przez powoda pozwu dokonała zapłaty całego należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, o czym poinformowała powoda. Pozwana twierdziła również, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych, za którą nie otrzymałby wynagrodzenia zgodnie z obowiązującą go umową o pracę. Jednocześnie pozwana kwestionowała dowód w postaci kart kalendarza, bowiem w ocenie pozwanej nie wynika z niego, kto i kiedy sporządził notatki w nim zawarte.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 10.02.2012 r na czas próbny i od 09.05. 2012 r na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego za wynagrodzeniem określonym w umowie wynoszącym 2.200 złotych. Po tym okresie pracodawca zaproponował powodowi umowę o pracę z dnia 10 maja 2012 r. W rozmowie telefonicznej z pracownikiem pozwanej U. B. odpowiedzialną za sprawy kadrowe powód oświadczył, że akceptuje przedstawioną mu do podpisu umowę o pracę na czas określony od dnia 10 maja 2012 roku do dnia 9 maja 2017 roku. Powód zobowiązał się do podpisania umowy o pracę z dnia 10 maja 2012 roku. Na podstawie tej umowy wynagrodzenie powoda wynosiło 1.600 złotych oraz 600 złotych ryczałtu z tytułu nadgodzin za pracę w nocy i dyżury. Powód pracę świadczył w równoważnym systemie czasu pracy z 3 miesięcznym okresem rozliczeniowym zgodnie z Regulaminem Pracy. Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.714,10 złotych.

Powodowi przysługiwał urlop w pełnym wymiarze czasu pracy, gdyż był zatrudniony powyżej 10 lat.

W trakcie zatrudnienia u pozwanej powód nie skorzystał z urlopu wypoczynkowego. Wobec faktu, że powód przepracował na rzecz pozwanej sześć miesięcy należało się mu trzynaście dni urlopu. Powodowi przysługiwało wynagrodzenie brutto za: luty 2012 r w wysokości 1.929,08 złotych - 1.357,72 netto), za marzec 2012 r w wysokości 3725,49 złotych - 1.616,40 netto, za kwiecień 2012 roku w wysokości 2.497,97 złotych - 1.760,50 zł netto, za maj 2012r 1.590,58 złotych -1.127,98 netto z umowy na okres próbny i 1.700 złotych - 204,91 netto z umowy na czas określony razem w wysokości 3.290,58 złotych - 2.332,89 netto, za czerwiec 2012 r w wysokości 2.353,75 złotych 1.660,25 zł netto, za lipiec 2012 r w wysokości 1.096,77 złotych 784,23 netto. Niedopłata z tytułu należnego a niewypłaconego wynagrodzenia powoda w związku z wykonywaniem przez niego pracy na rzecz pozwanej wynosiła 3.285,46 brutto. W dniu 31 października 2012 roku pracodawca dokonał na rzecz powoda przelewu na kwotę 2.180,69 złotych(brutto 3.100,56. Do zapłaty pozostała jeszcze kwota 184,90 złotych brutto. Pozwany w trakcie procesu uznał tę kwotę.

dowód: umowa o pracę k. 7-8, wypowiedzenie umowy o pracę k. 10, opinia biegłego S. C. k. 753- 765, zeznania świadka A. S. (1) k. 257 świadka U. B. k. 258 verte, zeznania pozwanej E. S. k. 432 potwierdzenie zapłaty wynagrodzenia na ubezpieczenie społeczne za okres marca 2012 r do maja 2012 r k. k.62-64 i od maja do lipca 2012 w wysokości ustalonej w umowie o pracę z dnia 10 maja 2012 roku k. 65- 67, operacje płacowe k.68-72, deklaracje ZUS ZUA, deklaracje ZUS ZWUA, ZUS RCA - k.74-80 odpowiedź PIP w związku ze skargą złożoną przez powoda k. 88-92, protokół kontroli PIP k.131, ewidencja czasu pracy 309-316, lista płac k. 317- 339, wydruki z karty pracy powoda k.633-665, zestawienie wynagrodzeń powoda k. 611, rozliczenie zaliczek, ryczałtów k. 612, ewidencja czasu pracy powoda k. 614-632, zapisy elektronicznego czasu pracy powoda k. 440, świadectwo pracy - akta osobowe powoda k. 8c, opinia biegłego S. C. k. 753-765

W dniu 10.07.2012 roku powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 14 dniowego okresu wypowiedzenia w treści wskazując przyczynę rozwiązania umowy o pracę. O tego dnia relacje między powodem a pozwaną uległy znacznemu pogorszeniu. Pozwana oświadczeniem z dnia 16 lipca 2012 roku rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując, jako przyczynę odmowę wykonania przez powoda polecenia służbowego w dniu 14 lipca dotyczące wyjazdu do Rumunii, ponieważ. Powyższe oświadczenie powód otrzymał w dniu 20 lipca 2012 r. W grafiku prowadzonym przez przełożonego powód był wskazany, jako kierowca, który miał być dyspozycyjny w ciągu weekendu przypadającego w dniach 14-15 lipca 2012 roku. Wskutek nalegania przez przełożonego na wykonanie polecenia powód oświadczył, że odmawia wyjazdu w trasę do Rumunii z racji usterek w pojeździe oraz zaplanowanego wcześniej weekendu. Przełożony oznajmił wówczas, że usterki zgłoszone przez powoda zostaną w trybie pilnym usunięte w warsztacie samochodowym należącym do pozwanej. Przełożony poinformował również, że jeśli powód nie zmieni decyzji to zostanie zwolniony z pracy w trybie art 52 kp i o tym fakcie zostanie poinformowany drogą pocztową. Powód odmówił jednak wykonania polecenia i opuścił miejsce pracy nie czekając na informację czy samochód zostanie ostatecznie naprawiony, co też nastąpiło tego samego dnia w godzinach 16-17.

dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k. 10, mail k. 13, zgłoszenie naprawy k. 14, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 20, świadectwo pracy k. 36, zeznania świadka A. S. (1) k. 257 oraz świadka S. M. (1) k. 429; notatka służbowa przełożonego z dnia 14.07.2012 r - akta osobowe powoda;

częściowo zeznania E. S. k. oraz częściowo zeznania powoda 430-433, wydruk z grafiku kierowców prowadzonego przez przełożonego powoda k 86, odpowiedź PIP w związku ze skarga złożoną przez powoda k. 88-92; akta osobowe powoda k. 2c, notatka służbowa z dnia 14.07.2012 r sporządzona przez M. W., potwierdzenie otrzymania oświadczenia z dnia 16 lipca 2012 r o związaniu umowy o pracę w trybie art 52 k. - akta osobowe powoda 3C.

W dniu 31 lipca 2012 roku powód wystąpił do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W związku z powyższym pracodawca wystawił powodowi nowe świadectwo pracy.

dowód: akta osobowe powoda część C;

W związku z przeprowadzoną kontrolą przez Państwową Inspekcję Pracy pracodawca wypłacił powodowi w dniu 16.11.2012 r kwotę 6.161,57 złotych z tytułu podróży służbowych, ale bez ustawowych odsetek.

bezsporne , a nadto odpowiedź PIP w związku ze skargą złożoną przez powoda k. 88-92;

Sąd dał wiarę powołanym wyżej dokumentom, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron i nie budziła wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności wydruków z karty kierowcy, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała.

Za zasadniczo wiarygodne Sąd uznał zeznania wszystkich występujących w sprawie świadków. Zeznania, te w kluczowych kwestiach są, bowiem wewnętrznie spójne, logiczne i korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Dotyczy to zarówno chronologii, jak i opisu przebiegu poszczególnych zdarzeń związanych z przebiegiem zatrudnienia powoda.

Oceniając zeznania powoda, należy je uznać za pozostające w większości w zgodzie z pozostałym materiałem dowodowym uznanym przez Sąd za wiarygodny. Kluczowe różnice dotyczą zaś oceny warunków finansowych, na jakich powód świadczył pracę od 10 maja 2012 roku, kwestii związanych z wysokością należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz trybu i okoliczności związanych z rozwiązaniem umowy o pracę. Sąd w tym zakresie nie dał jednak wiary twierdzeniom powoda i oparł się na zeznaniach świadków oraz dowodach z dokumentów załączonych do akt, w szczególności wydruków z karty pracy kierowcy oraz opinii biegłego S. C.. Powód, bowiem, twierdził, że umówił się z pracodawcą, że jego wynagrodzenie będzie zależało od ilości przejechanych kilometrów i na warunkach określonych w mailu z k. 243, choć nie kwestionował do dnia rozwiązania stosunku pracy wysokości wypłacanego wynagrodzenia wynikającego z umowy z dnia 10 maja 2012 roku. Tymczasem z zeznań świadków U. B. i A. S. (2) wynika jednoznacznie, iż powód zaakceptował warunki zatrudnienia określone w umowie z dnia 10 maja 2012 roku. Powód kwestionował, że otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, chociaż fakt odbioru przesyłki potwierdził własnoręcznym podpisem. Przyczyny rozwiązania umowy o pracę zostały potwierdzone zeznaniami świadków: M. W., A. S. (2), S. M. (1). Powód twierdził, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie wskazywało przyczyny. Tymczasem treść pisma z dnia 16 lipca 2012 r w kontekście zeznań świadków oraz zeznań samego powoda nie pozostawia w ocenie sądu wątpliwości, że W. S. wiedział z jakich przyczyn został zwolniony w trybie dyscyplinarnym. Z tych względów Sąd dokonując ustaleń faktycznych w opisaney wyżej części nie dał wiary twierdzeniom powoda

Świadek M. W. k. 110 zeznał, że w dniu 14 lipca powód miał zlecenie wyjazdu do Rumunii w sobotę, ale odmówił wyjazdu, bo miał zaplanowany weekend z żoną, następnie powód stwierdził, że ma niesprawny samochód, świadek zeznał, że usterki w samochodzie zostały naprawione w sobotę i wyjazd w tym dniu był możliwy, w związku z odmową świadczenia pracy świadek skierował notatkę służbową do A. S. (1)

Świadek A. S. (1) k. 257 -zeznał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę była odmowa wykonania polecenia przez powoda wyjazdu do Rumunii., samochód w dniu 14 lipca został naprawiony w godzinach 16-17, świadek zeznał, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, godziny były rozliczone, świadek poinformował powoda że jeśli nie zmieni decyzji to zostanie zwolniony w trybie art 52 kp i o tym fakcie poinformowany zostanie pocztą, świadek również potwierdził fakt zaakceptowania przez powoda umowy o pracę z dnia 10 maja 2012 r , oraz że po pewnym czasie powód unikał podpisania umowy, powód świadczył pracę i otrzymywał wynagrodzenie na podstawie tej umowy, nadgodziny zostały naliczone po kontroli PIP i zapłacone powodowi, występujące godziny nadliczbowe nie stanowiły kwoty wyższej niż kwota ryczałtu, dodatek za godziny nocne mieścił się w ryczałcie, 14 lipca powód został zobowiązany do rozliczenia się z całego majątku i świadek zwolnił do z dalszego świadczenia pracy w dniu 14 lipca 2012 r, świadek był uprawniony do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy.

Świadek U. B. k. 258 verte potwierdziła, że pozwany zamierzał przedłużyć z powodem umowę o pracę i że ona została upoważniona by informację tę przekazać powodowi, powód zdecydował się na przedłużenie umowy o pracę i

umowę miał podpisać podczas obecności na bazie w R., wynagrodzenie było płacone na podstawie tej umowy, praca w godzinach nadliczbowych była rekompensowana,

Świadek P. B. k. 288 zeznał, iż wysłał maila do powoda z propozycją jego zatrudnienia (k. 243), świadek zeznał również nie był pracownikiem etatowym i że w firmie (...) pracownicy było zatrudniani, jako etatowi kierownicy, którzy mają płaconą podstawę i do tego diety, drugi wariant to kontrakt wg, którego wynagrodzenie wyliczane jest w oparciu o ilość przejechanych kilometrów i stawka, a na koniec miesiąca wystawiana jest faktura, pracownicy aplikujący do firmy pozwanej otrzymują dwa warianty. Poza tym zeznania tego świadka były mało przydatne do rozpoznania niniejszej sprawy,

Świadek S. M. (1) k. 429 potwierdził, że powód odmówił wyjazdu w weekend, świadek zeznał również, że praca w godzinach nadliczbowych nie była rozliczana, a za przekroczenie granicy nie było dodatkowej zapłaty, postój nie był wliczany do czasu pracy, kierowcy świadczyli pracę w dni wolne od pracy, o pracy powoda w godzinach nadliczbowych wie z rozmowy z powodem

Powód W. S. k. 431 - zeznał, iż po okresie próbnym nie otrzymał nowej umowy, ale jednocześnie potwierdził, że pracował do 14 lipca 2012 roku, kiedy odmówił wykonania polecenia służbowego, powód poinformował spedytora, że samochód jest niesprawny, był problem z hamulcami oraz ABS w naczepie, naprawa miała trwać do poniedziałku, po przyjeździe do bazy i zleceniu naprawy usterek powód postawił samochód i okazało się że kierownik kazał mu podpiąć ciągnik do innej naczepy i pojechać do Rumunii, w sobotę kończył się powodowi czas i po wyjeździe powód po przejechaniu 10-20 kilometrów musiałby zrobić przerwę. Powód tydzień wcześniej znalazł pracę i chciano zrobić mu na złość, dlatego powód odmówił wyjazdu i powiedział, że jak samochód będzie naprawiony to może pojechać, czas pracy w firmie był przestrzegany, kierownik wiedział, że czas pracy mu się kończy. Powód zeznał, że nie wie, kiedy samochód został naprawiony, powód zeznał, że przyjechała po niego partnerka i nie znał dalszej historii samochodu. Powód zeznał również, że pracował w godzinach nadliczbowych i że praca w godzinach nadliczbowych nie była rozliczana, wynagrodzeniem była podstawa plus stawka za kilometr.

Pozwana E. S. zeznała, że powód został zwolniony z powodu odmowy wykonania usługi oraz odmówił podpisania umowy o pracę, pozwana zeznała również, iż samochód, którym powód miał jechać do Rumunii został naprawiony,

powodowi zostało wypłacone wynagrodzenie za nadgodziny. Sąd dał wiarę zeznaniom pozwanej, albowiem korespondują one z pozostałym materiałem dowodowym, któremu sąd dał wiarę.

Postanowieniem z dnia 27 czerwca 2014 r sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu płac i wynagrodzeń na okoliczność ustalenia wysokości wynagrodzenia wraz z odpowiednim dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych w całym okresie zatrudnienia; ustalenia dodatku za pracę w porze nocnej, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z uwzględnieniem zmiennych składników wynagrodzenia, średniego wynagrodzenia za pracę w ostatnich trzech miesiącach zatrudnienia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, stanowiącego podstawę do określenia wysokości odszkodowania z tytułu umowy o pracę.

Pierwszą pinię sporządziła biegła B. W.. Opinia została zakwestionowana przez obie strony postępowania.

Biegła nie wyliczała wynagrodzenia na podstawie czasu pracy powoda wynikającego z karty kierowcy, o co wnosił pełnomocnik powoda. Biegła wyjaśniła, że nie dysponowała oprogramowaniem do odczytywania zapisów z tachografów. Pozwany kwestionował opinię w wersji pierwszej i podnosił, że powód nie świadczył pracę w godzinach nadliczbowych ponad ilość wynikająca z ewidencji czasu pracy. Pozwany kwestionował również zapisy w kalendarzu powoda. Z kolei opinia biegłego M. M. (1) była nie rozumiała dla obu stron. Również w ocenie sądu trudno było się odnieść i ocenić prawidłowość dokonanych wyliczeń przez biegłego. Stąd też zasadnym było dopuszczenie dowodu z opinii przez kolejnego biegłego – S. C.. Do opinii zarzuty zgłosił powód twierdząc, że biegły nie dokonał wyliczenia wynagrodzenia przy założeniu 33 gr za przejechany kilometr w czasie wyjazdów do krajów UE i 43 gr za przejechany kilometr w czasie wyjazdów poza kraje UE . W ocenie powoda biegły przyjął również błędne założenia, bowiem w pierwotnej umowie ryczałt za godziny nadliczbowe nie był ustalony, a propozycja zmiany warunków zatrudnienia

została powodowi złożona później na co powód nie wyraził zgody. Również przyjęcie przez biegłego, że ryczałt w kwocie 600 złotych został podzielony na równie trzy części było w ocenie powoda założeniem nieuprawnionym.

Tymczasem biegły sporządził opinię na podstawie danych z karty kierowcy i danych z tachografu cyfrowego, zapoznał się z danymi i dokonał ich odczytu.

Sąd uznał złożoną przez biegłego S. C. opinię za rzetelną. Biegły ten obliczył czas pracy powoda na podstawie wydruków z karty pracy kierowcy oraz warunków zatrudnienia określonych w umowach o pracę w tym umowie o pracę z dnia 10 maja 2012 r. Umowa to choć nie podpisana przez powoda, to zaakceptowana przez niego w sposób konkludentny. Opinia nie zawiera niejasności. Wnioski wynikające z opinii są logiczne i zostały przez biegłego prawidłowo uzasadnione. W opinii uzupełniającej biegły odniósł się do zarzutów obu stron, podając iż nie wyliczył wynagrodzenia powoda według stawki za przejechany kilometr gdyż opierał się na umowach o pracę i regulaminach. Poza tym powód nie przedłożył informacji w których dniach poruszał się poza krajami UE, a to umożliwiło dokonania wyliczenia wskazywanego przez powoda. Biegły podkreślił również że w pierwotnej umowie nie uwzględnił ryczałtów które zostały przez biegłego uwzględnione dopiero w umowie obowiązującej od dnia 10 maja 2012 roku Okoliczność wypłacenia ryczałtu wynika z pisma PIP z dnia 24 sierpnia 2012 roku gdzie napisano: " w toku kontroli stwierdzono, że począwszy od miesiąca maja 2012 roku do miesiąca lipca 2012 roku pracodawca naliczał i wypłacał powodowi ryczałt w wysokości 600 złotych brutto za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych w porze nocnej oraz dyżurach". Wobec nie wskazania w jaki sposób ryczałt był podzielony biegły podzielił go równo po 200 złotych. Biegły podkreślił, że skoro pozwana zapłaciła w dniu 31.10.2012 roku (k.781) powodowi kwotę 2.180,69 złotych (brutto 3.100,56 złotych) to od zapłaty pozostała kwota 184,90 złotych brutto.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1990 r. (I PR 148/90, OSP 1991/11/300), „Sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń”. Zgodnie z art. 286 k.p.c. sąd może zażądać ustnego wyjaśnienia opinii złożonej na piśmie, może też w razie potrzeby zażądać dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych. Jednak samo niezadowolenie strony z opinii biegłego nie uzasadnia żądania dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych. W ramach zastrzeżonej dla niego swobody, Sąd decyduje, czy ma możliwość oceny dowodu w sposób pełny i wszechstronny, czy jest w stanie prześledzić jego wyniki oraz mimo braku wiadomości specjalnych – ocenić rozumowanie, które doprowadziło biegłego do wydania opinii. Sąd czyni to zapoznając się z całością opinii, tj. z przedstawionym w niej materiałem dowodowym, wynikami badań przedmiotowych i podmiotowych. Wszystko to, a nie tylko końcowy wniosek opinii, stanowi przesłanki dla uzyskania przez Sąd podstaw umożliwiających wyjaśnienie sprawy.

Reasumując w niniejszej sprawie Sąd uznał opinię biegłego za fachową, logiczną i w pełni wiarygodną i na jej treści oparł swoje rozstrzygnięcie.

Zgodnie z art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie obciąża stronę, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Ciężar dowodu charakteryzują dwa aspekty: podmiotowy (to, która strona w postępowaniu ma przeprowadzić dowód) i przedmiotowy (co należy udowodnić dla poparcia powołanych w procesie faktów). Każda ze stron obowiązana jest do złożenia zgodnych z prawdą wyjaśnień odnośnie do okoliczności sprawy i oświadczeń, co do twierdzeń strony przeciwnej dotyczących okoliczności faktycznych (art. 3 k.p.c. i 210 § 2 k.p.c.). Obowiązek wypowiedzenia się co do twierdzeń strony przeciwnej i przytoczenia własnych twierdzeń co do okoliczności faktycznych na poparcie swojego stanowiska ma na celu zakreślenie kręgu okoliczności spornych i bezspornych między stronami. Tylko okoliczności sporne wymagają udowodnienia.

Sąd zważył, co następuje:

Sporne w sprawie było czy i na jakich warunkach powód świadczył pracę od 10 maja 2012 r, w jakim trybie umowa o pracę została rozwiązana oraz czy przyczyny rozwiązania umowy o pracę były prawdziwe i rzeczywiste, a pracodawca zachował warunki formalne wynikające z art. 30 § 1 pkt. 4 k.p. Sporne było również czy pracodawca wypłacił powodowi

należne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i w sposób prawidłowy wystawił powodowi świadectwo pracy.

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt.2 i 3 kp, umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), a także przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia).

Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie /§ 3 art. 30 kp/.

Wypowiedzenie jest jednostronnym oświadczeniem woli pracownika lub pracodawcy, powodującym ustanie stosunku pracy z upływem jego okresu i z reguły w terminie ustalonym przez ustawodawcę, jako dzień, w którym może nastąpić ustanie stosunku pracy (sobota lub ostatni dzień miesiąca - § 2¹). Wypowiedzenie rozpoczyna swój bieg z chwilą dojścia do wiadomości drugiej strony w taki sposób, że mogła się z nim zapoznać (art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Rozwiązanie bez wypowiedzenia, zwane inaczej rozwiązaniem niezwłocznym lub dyscyplinarnym, powoduje rozwiązanie stosunku pracy z chwilą dojścia do wiadomości pracownika w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią, chyba, że pracodawca wskazał datę późniejszą. Wskazanie przez niego daty rozwiązania poprzedzającej otrzymanie oświadczenia przez pracownika, aczkolwiek wadliwe, powoduje rozwiązanie stosunku pracy z chwilą dojścia oświadczenia do wiadomości pracownika w sposób określony w art. 61 k.c. (zob. uchwała SN z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99, powołana w uw. 2 do art. 56).

W okolicznościach niniejszej sprawy do rozwiązania umowy o pracę doszło w dniu 20 lipca, gdy powód miał możliwość zapoznania się z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę (dowód doręczenie oświadczenia akta osobowe powoda k. 3C - verte). Informacja przekazana powodowi w dniu 14 lipca przez A. S. (2), że w przypadku nie wykonania wyjazdu zostanie z powodem rozwiązana umowa o pracę i przekazana mu drogą pocztową nie była w ocenie sądu decyzją ostateczną, ale informacją o skutkach niewykonania przez powoda polecenia. Decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, pracodawca podjął dopiero w dniu 16 lipca, 2012 co wynika z oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę oraz dowodu potwierdzającego odbiór przesyłki przez powoda.

W związku z powyższym żądanie powoda w zakresie ustalenia stosunku pracy do 20 lipca 2014 r pracy nie mogło być przez sąd uwzględnione. Strona pozwana potwierdziła, że powód wykonywał na rzecz pozwanej pracę od 10 maja 2012 roku do 20 lipca 2012 roku a nie 14 lipca 2012 r. Mając na uwadze ustalony stan faktyczny na podstawie art 22 kp w związku z art 189 kpc sąd w punkcie pierwszym wyroku ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy od 10 maja 2012 r do 20 lipca 2012 roku.

Powód żądał również odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W ocenie Sądu powództwo w tym zakresie nie zasługuje na uwzględnienie.

Podstawę żądania powoda w niniejszej sprawie stanowi art. 56 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie, z którym 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.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 kp, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym wobec treści art. 30 § 4 kp, w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy.

Żaden przepis kodeksu pracy nie wskazuje jak szczegółowy i precyzyjny ma być opis przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podkreślić jednak należy, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być zawsze jednoznacznie sformułowana, konkretna, zrozumiała, aby nie stwarzała trudności interpretacyjnych, przy czym

interpretacja w tym przypadku nie podlega wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny, zatem jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. W konsekwencji niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 56 § 1 k.p. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada, 2001 r., I PKN 700/2000, K. Jaśkowski, Komentarz do art. 30 k.p., WKP 2012, LEX, Z. Góral, Komentarz do art. 30 k.p., WKP 2012, LEX).

Kodeks pracy nie zawiera przepisu zawierającego zamknięty katalog ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych. Art. 100 k.p. odnoszący się do tej kwestii przewiduje m.in., że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (§ 1). Zgodnie z § 2 pracownik jest obowiązany w szczególności: 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy; 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych; 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę; 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach; 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest najbardziej dla pracownika dotkliwym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego tytułu winno być stosowane przez pracodawcę w sytuacjach wyjątkowych oraz z zachowaniem szczególnej ostrożności. Taka decyzja pracodawcy musi być uzasadniona szczególnego rodzaju uchybieniami pracowniczymi, powodującymi zagrożenie interesów lub powstania istotnej szkody w mieniu pracodawcy. W konsekwencji, w sytuacji wskazania, jako przyczyny rozwiązania umowy ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych oznacza to ustalenie ponad wszelką wątpliwość, że pracownikowi w związku z jego zachowaniem można przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa, przy czym przez rażące niedbalstwo rozumie się całkowite ignorowanie przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w zachowaniu. Również w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p. musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli (zamiar bezpośredni albo ewentualny) lub rażącym niedbalstwie (podobnie orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r. I PKN 191/97, OSNAP 1998 Nr 9 poz. 269; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2005 r. sygn. II PK 200/04).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że rozwiązanie z powodów umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane z zachowaniem wymogów formalnych określonych w przepisach o rozwiązywaniu umów bez wypowiedzenia i było zasadne.

Pozwana, bowiem rozwiązując z powodów umowę o pracę, jako przyczynę wskazała odmowę wykonania przez powoda polecenia służbowego wyjazdu w dniu 14 lipca do Rumunii. Oświadczenie trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p., zostało wysłane powodowi za potwierdzeniem odbioru.

Jak wynika z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd zdarzenie opisane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy rzeczywiście miało miejsce i pracodawca powziął o nim wiedzę, co najmniej 14 lipca. Niewątpliwie, w ocenie Sądu, zdarzenie to stanowi ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych. Okoliczność uzasadniająca rozwiązanie z powodów umowy o pracę tj, odmowa wykonania wyjazdu do Rumunii została potwierdzona zeznaniami świadków (W. W., S. S., S. M.) a także przez samego powoda. Usterki w samochodzie, które uniemożliwiały w ocenie powoda pracę były usunięte tego samego dnia i auto było gotowe do wyjazdu. Powód natomiast kategorycznie odmówił wykonania wyjazdu uzasadniając to faktem wcześniej zaplanowanego weekendu, chociaż jego praca w tym dniu ujęta była w grafiku (k.86), co stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 kp. Powód opuścił stanowisko pracy nie informując pracodawcy czy stawi się w pracy w następnych dniach. Mając na uwadze powyższe w ocenie sądu powództwo o odszkodowanie podlegało oddaleniu.

Powód występował również o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z art. 151 § 1 k.p., praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie: 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Powód był kierowcą zatrudnionym na podstawie stosunku pracy, wobec czego do jego czasu pracy zastosowanie miały przepisy ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. Nr 92, poz. 879 ze zm.).

Zgodnie z art. 6 ust. 1 w/w ustawy, czasem pracy kierowcy jest czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, która obejmuje wszystkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego, w szczególności: prowadzenie pojazdu; załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem; nadzór oraz pomoc osobom wsiadającym i wysiadającym; czynności spedycyjne; obsługę codzienną pojazdów i przyczep; inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy; niezbędne formalności administracyjne, utrzymanie pojazdu w czystości.

Definicja „czasu pracy”, określona w ustawie o czasie pracy kierowców, przenosi na grunt prawa polskiego definicję „czasu pracy” zawartą w art. 3 lit. a, dyrektywy 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. (Dz. U. UE L nr 80, str. 35).

Wszystkie wymienione w powyższej definicji zdarzenia stanowią nierozzerwalny element określający czas pracy kierowcy, jednakże katalog ten posługując się zwrotem „w szczególności” nie ma charakteru zamkniętego i dopuszczalne są także inne czynności niż wymienione w punktach od 1-8, jeżeli związane są z wykonywaniem przez kierowcę przewozu drogowego.

Natomiast zgodnie z art. 7 ustawy o czasie pracy kierowców, do czasu pracy kierowcy nie wlicza się: czas dyżuru, jeżeli podczas dyżuru kierowca nie wykonywał pracy; nieusprawiedliwionych postojów w czasie prowadzenia pojazdu; dobowego nieprzerwanego odpoczynku; przerwy w pracy, o której mowa w art. 16 ust. 1.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 ww. ustawy praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad dobowy przedłużony wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego kierowcę systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych

Strona pozwana w toku procesu, co do zasady nie kwestionowała tego, iż powód pracował w godzinach nadliczbowych, co zostało również dowiedzione w toku niniejszego postępowania. Okolicznością sporną pozostawało w niniejszej sprawie, ile nadgodzin powód przepracował, a ponadto czy za owe nadgodziny zostało mu wypłacone wynagrodzenie. Pozwany twierdził, bowiem, iż powód otrzymał już stosowne wynagrodzenie za przepracowane godziny ponadwymiarowe i zostały powodowi wypłacone po kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, podczas gdy powód okoliczności tej zaprzeczał.

Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego pozwana w okresie objętym sporem nie prowadziła pełnej ewidencji czasu pracy powoda, chociaż miała świadomość pracy powoda w godzinach nadliczbowych. Z zeznań słuchanych świadków, powoda, kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję, opinii biegłego z zakresu rachunkowości wynika, że świadczył on pracę w godzinach nadliczbowych. Strony zgodnie twierdziły, że dokładny czas pracy zapisany został na elektronicznej karcie kierowcy.

Biegły – S. C. w swojej opinii wyliczył wynagrodzenie powoda w oparciu o niekwestionowane karty kierowcy przy użyciu stosownego programu. Na karcie kierowcy zapisywane są dane z tachografu cyfrowego. Dane te odzwierciedlają rzeczywisty czas pracy powoda. Wydruki karty kierowcy stanowiły podstawę ustalenia czasu pracy powoda przez biegłego.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego a w szczególności opinii biegłego z zakresu rachunkowości potwierdzonej zeznaniami świadków wynika, iż powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, za którą nie otrzymywał w całości wynagrodzenia. Biegły wskazał, że pozwana z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych powinna wypłacić powodowi kwotę 3.285,46 złotych. Z uwagi na to, że pozwana uiściła powodowi kwotę 2.180,69 złotych (brutto 3.100,56 złotych), co potwierdza przelew znajdujący się na k. 781 - różnica pomiędzy wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe, należnym powodowi a wypłaconym wynosi 184,90 złotych. Kwota ta została uznana przez stronę pozwaną. Taką też kwotę sąd zasądził w wyroku w punkcie czwartym wyroku. W ocenie Sądu brak jest podstaw do przyjęcia, iż wynagrodzenie powoda za godziny nadliczbowe wynosi 17.597,41 zł.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art.481§1 k.p. w zw. z art.300 k.p., zasądzając je od dnia następnego po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

W ocenie sądu opinia na podstawie, której zostało wyliczenie należnego powodowi wynagrodzenia jest logiczna i spójna, nie zawierała luk, odpowiadała postawionym tezom dowodowym, jest jasna i należyte uzasadniona tj. pozwała na analizę i kontrolę trafności wywiedzionych wniosków końcowych. Biegły w sposób precyzyjny wyjaśnił, iż przy uwzględnieniu danych wynikających z karty kierowcy uznanej przez sąd za miarodajną w sprawie powodowi należy się wynagrodzenie, które nie zostało do dnia wyrokowania wypłacone. Bez wpływu na powyższą ocenę pozostają twierdzenia strony powodowej, iż opinia nie zawierała wyliczenia w oparciu o przejechane kilometry (33 gr za przejechany kilometr w czasie wyjazdów do krajów UE i 43 gr za przejechany kilometr w czasie wyjazdów poza kraje UE) . W ocenie powoda biegły przyjął również błędne założenia do opinii, bowiem w pierwotnej umowie ryczałt za godziny nadliczbowe nie był ustalony, a propozycja zmiany warunków zatrudnienia została powodowi złożona później, na co powód nie wyraził zgody. W ocenie sądu umowa o pracę z dnia 10 maja 2012 r , została zawarta w sposób konkludentny. Przemawiają za tym zeznania świadków A. S. (1), U. B. oraz zeznania pozwanej E. S.. Z zeznań świadków oraz listy płac wynika, że powód zaakceptował te warunki pracy, jednakże unikał podpisania umowy o pracę. Oświadczeniem z dnia 10 lipca 2012 roku doręczonej pozwanej w dniu 9 lipca 2012 roku powód wypowiedział w/w umowę ze skutkiem na dzień 28 lipca 2012 r. W pisemnym wypowiedzeniu umowy powód wskazał, iż wypowiedział umowę o pracę na czas określony z dnia 9 maja 2012 roku, co w ocenie sądu potwierdza fakt świadczenia pracy przez powoda w ramach umowy na czas określony, na warunkach wskazanych w umowie z dnia 10 maja 2012 roku i która była akceptowana przez powoda. Mail z k., 234 na który powołuje się powód jakoby pracodawca proponował mu stawkę według przejechanych kilometrów nie zmienia tej oceny, albowiem z zeznań świadka P. B. autora maila wynika, że nie miał on uprawnień w podejmowaniu decyzji pracowniczych, warunki zatrudnienia określał właściciel firmy. Świadek nie był pracownikiem pozwanej, pośredniczył tylko w procesie rekrutacyjnym. Podczas przesłuchania wyjaśnił, że pracownicy pozwanej zatrudniani, jako etatowi kierowcy mieli płaconą podstawę i diety, drugi wariant to kontrakt, za który firma rozliczała od ilość przejechanych kilometrów i stawki za jeden kilometr. Na koniec miesiąca wystawiana była faktura. Powód zaś nie twierdził, że pracował na kontrakcie.

Bezsporne jest, że w związku z przeprowadzoną kontrolą przez Państwową Inspekcję Pracy pozwana wypłaciła powodowi w dniu 16.11.2012 r kwotę 6.161,57 złotych z tytułu podróży służbowych, ale bez ustawowych odsetek.

Przepis art. 481 § 1 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kp obciąża dłużnika obowiązkiem zapłaty odsetek bez względu na przyczyny uchybienia terminowi. Odsetki za opóźnienie należą się za każdy dzień opóźnienia, począwszy od dnia wymagalności długu. Odsetki stają się wymagalne z upływem pierwszego dnia od terminu wymagalności roszczenia głównego z tym że w pierwszym dniu opóźnienia powstaje roszczenie tylko o te odsetki za ten dzień. Dniem wymagalności w przedmiotowej sprawie był 21 lipca 2012 r., tj. pierwszy dzień po ustaniu stosunku pracy powoda..

Powód żądał również sprostowania świadectwa pracy poprzez wpisanie czasu trwania stosunku pracy do 14.07.2012 roku w punkcie 4 określającym ilość dni urlopu do rozliczenia przez pracodawcę, w punkcie 4 ppk 8 wskazanie okresu świadczenia pracy w warunkach szczególnych do 14.07.2012 roku, usunięcie w punkcie 4 ppkt 11 zapisu że otrzymywał wynagrodzenie za czas choroby od 01.01.2003 r do 31.12.2003 r. Pismem procesowym z dnia 03.09.2012 roku powód doprecyzował roszczenie w zakresie sprostowania świadectwa pracy w punkcie określającym okres zatrudnienia poprzez wpisanie czasu trwania stosunku pracy od 10.02.2012 r do 14.07.2012 r, w punkcie 4 ppkt 1 przez wpisanie

wypłaconego ekwiwalentu za urlop za 13 dni 104 godziny, w punkcie 4 ppkt 8 wskazanie okresu świadczenia pracy w warunkach szczególnych poprzez wpisanie od 10.02.2012 r do 14.07.2012 r , usunięcie w punkcie 4 ppkt 11 zapisu, że otrzymywał wynagrodzenie za czas choroby 01.01.2003 do 31.12.2003 r.

Zgodnie z art. 97 kodeksu pracy, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo 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.

Sąd zważył, że zasady sporządzania i prostowania świadectwa pracy reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania/ Dz.U. nr.60 poz. 282 ze zm./.

W świadectwie pracy oprócz informacji określonych w kodeksie pracy, zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące między wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy, podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty.

Wobec faktu, iż sąd ustalił, że stosunek pracy powoda rozwiązał się z dniem 20 lipca a nie z dniem 14 lipca bezpodstawnym jest żądanie sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie do świadectwa pracy okresu zatrudnienia od 10 lutego 2012 roku do 14 lipca 2012 roku. Argumentacja w/w pozostaje adekwatna co do żądania powoda o sprostowanie okresu pracy w warunkach szczególnych. Żądanie, co do wpisania w świadectwie pracy w pkt 4 ppkt 1 iż powodowi wypłacono ekwiwalent za urlop w wymiarze 13 dni; 104 godzin - zostało już przez pozwaną uwzględnione w sprostowanym świadectwie pracy. Z tych względów powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu. Zasadnym jest żądanie powoda o usunięcie ze świadectwa pracy z pkt 4 ppkt 11 zapisu "otrzymywał wynagrodzenie za czas choroby w okresie od 01.01.2003 r do 31.12.2003", ponieważ materiał dowodowy nie potwierdza by powód w tym okresie był pracownikiem pozwanej.

Sąd oddalił wniosek pełnomocnika powoda o zawieszenie postępowania w trybie art. 177 § 1 pkt. 4. W uzasadnieniu wniosku pełnomocnik wskazał, że przed Prokuraturą Rejonową W Wołominie w sprawie o sygn. akt 3 DS 417/15 toczy się postępowanie, w której powód był wysłuchiwany w charakterze świadka i jest pokrzywdzonym w tej sprawie, przy czym przedmiotem tego postępowania jest naruszenie praw pracowniczych w postaci nie wypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej przez pozwaną.

Zawieszenie postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 4 KPC zazwyczaj wiązane jest z unormowaniem art. 11 KPC przewidującym związanie sądu w postępowaniu cywilnym ustaleniami prawomocnego wyroku karnego skazującego co do popełnienia przestępstwa. W orzecznictwie utrwalił się pogląd, że zawieszenie postępowania wchodzi w grę tylko wtedy, gdy sąd w świetle zgromadzonego materiału procesowego nie znajduje podstaw do uwzględnienia powództwa, a jednocześnie nie można wykluczyć, że postępowanie karne zakończy się wyrokiem skazującym, którego ustaleniami sąd w postępowaniu cywilnym byłby związany na podstawie art. 11 KPC (tak orzeczenie SN z dnia 5 listopada 1968 r., I PZ 60/68, OSN rok 1969, nr 6, poz. 117, zob. też orzeczenia SN: z dnia 8 marca 1974 r., II CZ 25/74, z dnia 30 sierpnia 1983 r., IV PZ 34/83, OSPiKA rok 1985, z. 4, poz. 70, z glosą R. Szarka, z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 610/98, OSNAP rok 2000, nr 9, poz. 350). W związku z powyższym Sąd Okręgowy orzekł jak w pkt 1 wyroku.

W ocenie sądu wniosek o zawieszenie postępowania jest nieuzasadniony, albowiem sąd prowadził postępowanie dowodowe w zakresie ustalenia wysokości należnego a niewypłaconego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w tym celu dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości, który wyliczył wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w oparciu o nie kwestionowane karty drogowe kierowcy.

Niezadowolenie powoda z wyników przeprowadzonego postępowania dowodowego w sprawie pracowniczej nie uzasadnia na końcowym jego etapie zawieszenia postępowania z uwagi na to, że wynik postępowania przed prokuraturą może doprowadzić do skazania osób odpowiedzialnych za brak wypłaty wynagrodzenia, przy czym należy podkreślić, że postępowanie prokuratorskie nie ma na celu ustalenia wysokości wynagrodzenia powoda.

Sąd oddalił wniosek powoda w trybie art 217§ 2 i 3 kpc o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka B.. W ocenie sądu powód już w pozwie powinien wskazać odpowiednie wnioski dowodowe. Przywołany przepis art. 217 § 2 kpc uprawnia Sąd do pomijania środków dowodowych, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione lub jeżeli strona powołuje dowody jedynie dla zwłoki. Nie od rzeczy będzie także zwrócić uwagę na unormowanie art. 3 KPC, zgodnie, z którym strony obowiązane są dokonywać czynności procesowe zgodnie z dobrymi obyczajami, dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Tymczasem powód zgłosił wniosek dowodowy po sporządzeniu opinii przez trzeciego z kolei biegłego z zakresu rachunkowości oraz na końcowym etapie postępowania.

Sancją spóźnionego zgłoszenia przez stronę twierdzeń i dowodów jest ich pominięcie przez sąd. Postępowanie prowadzone po uwzględnieniu spóźnionego materiału procesowego trwałoby znacznie dłużej. Tylko "wyjątkowe okoliczności" takie jak brak winy w powołaniu twierdzeń i dowodów we właściwym czasie i mogłyby być uwzględnione.

Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zgodnie, z którym w toku postępowania w sprawach zakresu prawa pracy o roszczeniach pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym, że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych.

Mając na względzie to, że powód przegrał proces, co do przeważającej części Sąd zasądził w punkcie 6 wyroku od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1860,00 zł i §11 ust.1 punkt 2 w zw. z §5 punkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz.U. 2013.490).

W punkcie siódmym wyroku sąd odstąpił od obciążania stron kosztami procesu - wydatkami w sprawie na podstawie art 102 kpc.

ZARZĄDZENIE

(...)