

Sygn. akt VI P 173/17

WYROK ZAOCZNY W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 września 2018 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Protokolant: starszy protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 11 września 2018 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa G. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą „(...)Transport (...)”

przeciwko Y. K.

o zapłatę mandatu, zapłatę kary umownej

I. oddała powództwo;

II. nakazuje ściągnąć od powoda G. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą „(...)Transport (...)” na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 301,91 zł (trzysta jeden złotych 91/100) tytułem zwrotu kosztów procesu – poniesionych wydatków.

Sygn. akt VI P 173/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 kwietnia 2017 r. powód G. K. przeciwko pozwanemu Y. K. wnosił o zasądzenie na swoją rzecz kwoty 2.890,23 złotych tytułem zapłaconego mandatu oraz kwoty 6.000 złotych tytułem kary umownej twierdząc, że pozwany będąc jego pracownikiem dopuścił się rażącego zaniedbania obowiązków służbowych narażając pracodawcę na znaczne koszty. Powód twierdził, że pozwany w umówionym terminie nie wyjechał w trasę oraz nie odebrał zaplanowanych ładunków gdzie w zastępstwie powód zmuszony był do oddelegowania następnego kierowcy w celu zrealizowania zleceń transportowych, które były objęte terminami realizacji "fix". Ponadto podczas podróży służbowej samochodem o nr rej. (...) oraz przyczepie (...) w dniu 20.12.2016 r. pozwany otrzymał mandat w wysokości 700 CHF czyli 2.890.23 złotych który został opłacony w formie bezgotówkowej przez powoda.

Pozwany nie złożył odpowiedzi na pozew i nie wnosił o rozpoznanie sprawy pod swoją nieobecność.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Powód G. K. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie usług transportu ciężarowego.

Pozwany Y. K. był zatrudniony u powoda na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 18 listopada 2016 r. do 31 grudnia 2016 jako kierowca transportu międzynarodowego w wymiarze 1/4 etatu za wynagrodzeniem 462,50 złotych brutto.

bezsporne, a nadto umowa o pracę z dnia 18 listopada 2016 r k. 3

Powód złożył do akt sprawy przetłumaczony dokument wystawiony przez Szwajcarski Urząd Celny z dnia 20 grudnia 2016 r na kwotę 700 CHF.

Tytułem przypomnienia wskazać należy, że powód w pozwie żądał zapłaty od pozwanego kwoty 2.890,23 złotych za mandat oraz kwoty 6.000 złotych tytułem kary umownej.

Kary umowne to instytucja prawa cywilnego polegająca na możliwości zastrzeżenia w umowie, że naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania umowy nastąpi przez zapłatę określonej sumy (art. 483 kc.).

Prawo pracy jest specyficzną i odrębną gałęzią prawa cywilnego. Kodeks pracy w art. 300 przewiduje jednak, że w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Powstaje, zatem pytanie, czy w ramach tego odesłania mieści się instytucja kar umownych nakładanych na pracowników.

Jedną z głównych zasad rządzących prawem pracy jest zasada uprzywilejowania pracownika. Zgodnie z art. 18 § 1 Kodeksu pracy postanowienia umowy o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Do kształtowania wzajemnych praw i obowiązków pracodawcy i pracownika stosuje się oczywiście zasadę swobody umów, ale jej ograniczeniem jest w tym wypadku fakt, że nie można doprowadzić do sytuacji, w której regulacje dotyczące pracownika będą mniej korzystne niż te, które gwarantuje prawo pracy. Odpowiedzialność pracownicza, bowiem jest szczegółowo uregulowana w przepisach prawa pracy regulujących odpowiedzialność materialną pracownika (dział piąty KP – w szczególności art. 115, 116 oraz 119 KP). Mają one charakter wyczerpujący (stanowią kompletną, odrębną od KC regulację), a w związku z tym art. 483 i 484 kc w zw. z art. 300 kp nie będą miały zastosowania. Takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku dnia 8 stycznia 2008 r. (sygn. akt II PK 120/07, z glosą aprobującą M. Derlacz, J. Wrątnego): „Kara umowna (art. 483 § 1 kc) nie może być zastrzeżona na wypadek wyrządzenia pracodawcy przez pracownika szkody wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych (art. 114 i następane kp)”. Wskazuje się również, że zasada ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika (oraz zasada ryzyka pracodawcy) stanowi specyficzną zasadę prawa pracy, co również stoi w sprzeczności z zakresem zastosowania art. 300 KP.

W związku z powyższym za niedopuszczalne uznaje się obejście tych unormowań poprzez wprowadzanie przez pracodawcę kar umownych. Oczywiście jest, że takie ukształtowanie odpowiedzialności pracownika byłoby mniej korzystne niż zasady ogólne. Jeżeli jednak pracodawca postanowi zmodyfikować odpowiedzialność pracownika, wprowadzając kary umowne, postanowienia te, jako sprzeczne z ustawą są nieważne, a na ich miejsce wchodzi automatycznie odpowiednie przepisy prawa pracy.

Przyjmuje się, że w świetle art. 300 KP, uzależniającego dopuszczalność odpowiedniego stosowania do stosunku pracy przepisów Kodeksu cywilnego od ich niesprzeczności z zasadami prawa pracy, zastrzeżenie kary umownej dopuszczalne jest tylko na rzecz pracownika. W szczególności mieści się ono w granicach określonych zasadą swobody umów (art. 3531 KC), która nie jest ograniczona, jak w przypadku zastrzeżeń umownych odbiegających od przepisów prawa pracy na niekorzyść pracownika (por. art. 18 ust. 1 i 2 KP)” [Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 8 listopada 2012 r., II PK 103/12].

Już tylko na marginesie wskazać należy, że powód nie złożył do akt sprawy jakiegokolwiek dokumentu potwierdzającego, że był zobowiązany do zapłaty kwoty 6.000 zł. Samo wezwanie do zapłaty skierowane do pozwanego pracownika nie jest dowodem potwierdzającym słuszność żądań powoda.

To samo dotyczy dokumentu wystawionego przez Szwajcarski Urząd Celny. Pracodawca (powód) musiałby udowodnić, przesłanki wynikające z art 114 kp zgodnie, z którym pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach niniejszego rozdziału. Powód nie udowodnił,

że mandat faktycznie zapłacił, nie udowodnił ani winy pozwanego ani też niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych przez pozwanego.

To, że pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością zakładu pracy, wynika już z art. 114 i 115 k.p., zgodnie, z którymi pracownik ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa swojego zawinionego działania lub zaniechania. W art. 117 § 2 k.p. ustawodawca podkreśla, że pracownik nie ponosi tego ryzyka.

Przepisy art. 114 i 117 k.p. są przepisami jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi i pracownik w umowie o pracę nie może przyjąć odpowiedzialności za szkody, które powstaną wskutek określonych okoliczności przez niego niezawinionych. Ryzyko pracodawcy obejmuje zarówno skutki wadliwej organizacji pracy, jak i skutki niezawinionego działania lub zaniechania pracownika.

Przytoczone przez powoda okoliczności w ocenie sądu budziły uzasadnione wątpliwości i zostały przytoczone w celu obejścia prawa. Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w punkcie pierwszym na podstawie art 339 kpc.

W punkcie drugim orzeczono na podstawie art. 3, 5, 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U z 2016 r poz.623 z późn zmianami).

Zarządzenie:(...)

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)