

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 31 sierpnia 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt XP 594/17 zasądził od (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz R. J. (1) kwoty: 843,36 zł tytułem wynagrodzenia za pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 16 maja 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty oraz 2.715,00 zł tytułem diet i ryczałtów za noclegi z ustawowymi odsetkami od dnia 16 maja 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty, oddalił powództwo R. J. (1) o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wobec rozwiązania umowy o pracę przez R. J. (1) z dniem 15 maja 2015 roku bez wypowiedzenia, oddalił powództwo R. J. (1) w pozostałym zakresie za wyjątkiem kwoty 688,67 zł, umorzył postępowanie co do kwoty 688,67 zł, oddalił powództwo wzajemne, zniósł wzajemnie koszty procesu, koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa oraz przyznał i nakazał wypłacić ze Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi na rzecz adwokata K. B. kwotę 4.723,20 zł tytułem kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu, powiększonej o stawkę podatku VAT.

Wyrok ten został wydany w oparciu o ustalenia faktyczne, z których najważniejsze przedstawiały się następująco:

Spółka (...) sp. z o.o. jest podmiotem prawa handlowego, prowadzącym działalność gospodarczą m. in. w zakresie transportu lądowego. Od dnia 1 lutego 2015 roku obowiązuje w niej Regulamin Wynagradzania oraz Regulamin Pracy. Zgodnie z § 28 Regulaminu Pracy należności za podróże służbowe poza granicami Polski miały być rozliczane zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 roku, z zastrzeżeniem rozliczenia w ciągu 2 dni od dnia zakończenia podróży, w siedzibie pracodawcy. W przypadku uchybienia tego terminu – podróże służbowe miały być rozliczane według stawek jak za podróż na terenie kraju (ust. 4 i 5). Zwyczajowo Regulaminy te były wywieszane w siedzibie pozwanej spółki – w pomieszczeniu dla kierowców.

Powód R. J. (1) był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 7 kwietnia 2015 roku do dnia 7 czerwca 2015 roku, na stanowisku kierowcy ciągnika siodłowego w transporcie międzynarodowym, w wymiarze 1 etatu, a średniomiesięczna podstawa wynagrodzenia powoda do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosiła 1 750 złotych brutto. Wszyscy kierowcy w pozwanej spółce mieli takie same umowy, nie było między nimi żadnego rozróżnienia w tym zakresie.

Powód w dniu 13 czerwca 2011 roku odbył badania psychologiczne kierowców, nie stwierdzono u niego przeciwwskazań do wykonywania zawodu. Orzeczenie to, jak również orzeczenie lekarskie stwierdzające zdolność powoda do pracy na stanowisku kierowcy były ważne do dnia 13 czerwca 2016 roku. W dacie zatrudnienia w pozwanej spółce powód miał również ważne świadectwo kwalifikacji zawodowej. W dniach 7-8 kwietnia 2015 roku powód odbył szkolenie ogólne i szkolenie stanowiskowe. Powód pokwitował również odbiór stroju roboczego.

Praca powoda miała wyglądać w ten sposób, że na okres 4-6 tygodni będzie wykonywał pracę kierowcy na terenie Europy Zachodniej, później na 2 tygodnie będzie wracał do domu na przerwę.

Pozwana spółka ściśle współpracowała z firmą (...), która miała swoją siedzibę w Danii. Wynagrodzenie pomiędzy (...) i (...) było ustalane na podstawie ilości przejechanych kilometrów.

W dniu 7 kwietnia 2015 roku powód zapoznał się i podpisał zakres obowiązków i odpowiedzialności wynikające z zawartej umowy o pracę. Jednocześnie podpisując ten dokument powód zobowiązał się do przestrzegania obowiązujących w pozwanej spółce (...). W części dokumentu dotyczącej odpowiedzialności kierowcy powód dokonał modyfikacji, wykreślając 2 punkty.

Powód otrzymał w dniu 7 kwietnia 2015 roku zaliczkę na poczet wynagrodzenia w kwocie 500 złotych.

W dniu 8 kwietnia 2015 roku powód pokwitował odebranie zestawu dokumentów i narzędzi pracy niezbędnych mu do wykonania pracy w charakterze kierowcy międzynarodowego. Na rewersie tego dokumentu powód odręcznie dopisał, iż odebrał kask ochronny i rękawice.

Za załadowanie towaru odpowiada kierowca, a kolejność załadowania towarów ustalana jest przez spedytorów. Pozwana za pośrednictwem SMS przesyłała kierowcom informacje dotyczące kolejności i godzin załadunku towarów. O wszelkich problemach kierowcy mieli informować pracodawcę.

R. J. realizował programy załadunku przesyłane mu przez pracodawcę „po swojemu”. W dniu 24 kwietnia 2015 roku wystąpił problem z załadunkiem towarów zleconym powodowi. Powód miał zlecone zrealizowanie łącznie 4 załadunków towarów z W. do Danii, zrealizował 1 załadunek. Powód wówczas dzwonił do Prezesa i mówił, że program załadunku jest źle zaplanowany, niemożliwy do zrealizowania. Powód zgłaszał również pracodawcy, że nie chce jechać z W. do Danii, że zostawi samochód we W. i wraca do Polski. Pracodawca przekonał powoda, że w połowie trasy – na terytorium Niemiec – zmieni R. J. inny kierowca, a powód będzie zabrany do domu. Prezes spółki ostatecznie wyraził zgodę, żeby powód pojechał z W. do Danii z jednym z czterech zaplanowanych załadunków.

Pozwana nie otrzymała spodziewanego za to zlecenie wynagrodzenia. Później kontrahent nie zlecał pozwanej dokonywania przewozów na dłuższych trasach. Pozwana ponadto została przez firmę (...) obciążona kwotą 1 350 euro i 200 euro, które zostały potrącone z późniejszych zleceń.

Pracodawca powoda skontaktował się z nim z zapytaniem, czy może dłużej zostać za granicą ponieważ jeden z kierowców ma problemy rodzinne i nie może stawić się w pracy. Powód wyraził na to zgodę.

W związku z dłuższym pozostawianiem powoda za granicą jego żona – G. J. odebrała w imieniu męża kwotę 5 000 złotych tytułem zaliczki w dniu 9 maja 2015 roku.

Do dnia 14 maja 2015 roku powód przepracował 39 dni.

Pozwana informowała powoda w połowie maja 2015 roku, że osoba z firmy wiezie do Niemiec kierowcę, który zmieni powoda i jednocześnie R. J. zostanie zabrany do domu.

Powód w dniu 15 maja 2015 roku skierował wiadomość SMS do pracodawcy o treści: „Wracam do domu bo pracować na przeżucie miałem 4 tygodnie a wasza firma (...) zostawiła mnie w pracy ciągłej 39 dni za granicą w Niemczech. Wypowiadam umowę o pracę z winy pracodawcy z dniem dzisiejszym 14 maja 2015 roku. (...) załadowane pozostawiam na parkingu !. J. oszukał mnie jako pracownika i będę dochodził sprawiedliwości. (...) R.”. Powyższą wiadomość pracodawca odebrał w dniu 15 maja 2015 roku.

W dniu 15 maja 2015 roku powód wrócił do Polski na własną rękę. Dojechał następnie do domu taksówką.

W dniu 15 maja 2015 roku pozwana spółka wystawiła powodowi świadectwo pracy, w którym jako dzień zakończenia pracy wskazano 15 maja 2015 roku, zaś jako przyczynę ustania stosunku pracy wskazano rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p.

W dniu 19 maja 2015 roku powód sformułował pismo, w którym dokonał wypowiedzenia pozwanej spółce umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy. Swoją decyzję uzasadniał tym, że miał pracować za granicą 4 tygodnie, zaś jego praca trwała nieprzerwanie 39 dni, pracodawca nie zapewnił w tym czasie powodowi środków do życia, środka transportu do kraju. Oświadczenie to pozwana otrzymała w dniu 26 maja 2015 roku. Tego samego dnia powód skierował do pozwanej również wezwanie do zapłaty należności wynikających z łączącej strony umowy o pracę.

Pismem z dnia 6 lipca 2015 roku powód został wezwany przez pozwaną spółkę do zapłacenia kwoty 12 280,59 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 16 maja 2015 roku do dnia zapłaty, tytułem kwot wynikających z obciążeń nałożonych na pozwaną i niezyskanych przez nią korzyści, a także poniesionych kosztów wskutek umyślnego i zawinonego

postępowania powoda polegającego na niewykonaniu zleceń transportowych. W piśmie tym wskazano również sposób wyliczenia zgłoszonej należności.

Przy założeniu, że powód jako kraj docelowy miał określone Danię, Niemcy i W. hipotetyczna należność z tytułu podróży zagranicznych powoda (diety i ryczałt) wynosi 13 346,66 zł. Przy założeniu, iż krajem docelowym był kraj najbardziej oddalony od miejsca zamieszkania hipotetyczna należność z tytułu podróży zagranicznych powoda (diety i ryczałt) wynosi 13 601,22 zł. Zaś przyjmując, iż krajem docelowym była Polska (zgodnie z art. 77⁵ § 4 k.p.) hipotetyczna należność z tytułu podróży zagranicznych powoda (diety i ryczałt) rozliczana przez pracodawcę jak podróż na terenie kraju wynosi 2 715 zł.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że powództwo R. J. należało uwzględnić jedynie w części, zaś powództwo wzajemne zgłoszone przez (...) sp. z o.o. należało oddalić w całości.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z przyjętym stanowiskiem judykatury złożenie oświadczenia woli w innej formie niż forma pisemna wymagana przez art. 30 § 3 k.p., ale w sposób niebudzący wątpliwości w zakresie wywołania określonego rezultatu oraz w taki sposób, że druga ze stron mogła się z nim zapoznać, winno być traktowane jako skutecznie złożone oświadczenie, dotknięte jednakże wadą formalną w zakresie niewłaściwej formy. W związku z powyższym Sąd uznał, że oświadczenie złożone przez powoda w dniu 15 maja 2015 roku za pośrednictwem wiadomości SMS i odebrane przez pozwaną, jakkolwiek dotknięte wadą formalną, było skuteczne i doprowadziło do rozwiązania umowy o pracę. Sąd I Instancji przychylił się jednocześnie do argumentacji strony pozwanej o przedwczesności żądania sprostowania treści świadectwa pracy – powód nie wyczerpał bowiem wcześniej postępowania w zakresie odwołania się od treści świadectwa pracy do pracodawcy.

Sąd Rejonowy podał, że zgodnie z dokumentacją załączoną do akt sprawy przez stronę pozwaną powodowi za czas pracy w okresie od 7 kwietnia 2015 roku do 15 maja 2015 roku przysługiwała łączna kwota 6 343,36 zł. W ocenie Sądu nie znalazło potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym twierdzenie strony pozwanej, że należność powoda wynosiła 6 073,36 zł z uwagi na fakt niewykonywania pracy w okresie od dnia 24 do 29 kwietnia 2015 roku. Sąd wskazał, że w tym okresie powód przebywał w imieniu spółki za granicą, dokonywał czynności związanych z działalnością pracodawcy, w jego imieniu i interesie oraz na jego rachunek. Okolicznością bezsporną w niniejszej sprawie było również, iż R. J. otrzymał od pracodawcy kwotę 5 500 zł tytułem zaliczek na poczet wynagrodzenia. Mając zatem na względzie, powyższe okoliczności, Sąd przyznał powodowi kwotę 843,36 zł i oddalił jego roszczenie o wynagrodzenie w pozostałym zakresie.

W kwestii roszczenia powoda o zasądzenie na jego rzecz należności z tytułu podróży służbowych Sąd zwrócił uwagę na zmianę stanu prawnego zaistniałą po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 listopada 2016 roku wydanego w sprawie K 11/15, która skutkuje tym, że na ochronę prawną nie zasługuje roszczenie pracownika-kierowcy w transporcie międzynarodowym o zapłatę ryczałtów za nocleg, oparte wyłącznie na przepisach powołanych w sentencji wyroku Trybunału Konstytucyjnego. Sąd I instancji zauważył jednak, że zgodnie z art. 9 § 1 k.p. źródłem prawa pracy są nie tylko przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, w tym - regulaminy wynagradzania.

Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie pozwana spółka określiła zasady rozliczania należności z tytułu podróży służbowych w ustalonym Regulaminie Pracy, obowiązującym od dnia 1 lutego 2015 roku, i zgodnie z nim zasady rozliczania podróży służbowych według Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 roku w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowych, obowiązywały jedynie przy dokonywaniu rozliczenia w siedzibie pracodawcy w okresie 2 dni od dnia zakończenia podróży. W przypadku dokonywania rozliczeń w późniejszym terminie następowało ono zgodnie z zasadami rozliczania podróży służbowych odbywanych na terytorium kraju. Sąd na podstawie opinii wydanej przez biegłego z zakresu rachunkowości i finansów ustalił, iż w

przypadku rozliczania odbywanych przez powoda podróży służbowych według zasad rozliczania podróży krajowych należność R. J. od pozwanej spółki z tego tytułu wynosiła 2 715 zł i taką właśnie kwotę przyznał od pozwanej spółki na rzecz powoda.

Sąd I instancji zważył ponadto, iż to powód rozwiązał w dniu 15 maja 2015 roku umowę o pracę bez zachowania wypowiedzenia z winy pracodawcy, w związku z czym niemożliwe było przyznanie mu odszkodowania za niesłuszne rozwiązanie z nim umowy o pracę – umowa ta nie została rozwiązana przez pracodawcę na podstawie art. 52 kp, ponieważ w chwili doręczenia powodowi pisma w tym przedmiocie stosunek pracy był już skutecznie rozwiązany. Powództwo o odszkodowanie podlegało więc oddaleniu.

Roszczenie o odszkodowanie za dyskryminację Sąd Rejonowy uznał za całkowicie nieudowodnione i nieuprawdopodobnione – niezależnie od zmiany rozkładu ciężaru dowodu w tej kategorii roszczeń. Sąd wskazał, że powód upatrywał kryterium dyskryminacji w tym, że nie otrzymał od pracodawcy odzieży ochronnej, nie został skierowany na badania lekarskie oraz na szkolenie z zakresu bhp przed podjęciem pracy, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powodowi została przekazana odzież ochronna i pokwitował jej odebranie, pracodawca nie miał obowiązku kierować go na badania lekarskie, bowiem poprzednie orzeczenia w zakresie zdolności R. J. do podjęcia pracy w charakterze kierowcy były aktualne, powód przeszedł też szkolenie w zakresie BHP - wstępne i stanowiskowe. W związku z powyższym w ocenie Sądu I instancji nie doszło pod tym względem do różnicowania sytuacji R. J. i innych kierowców zatrudnionych w spółce, wobec czego roszczenie o zasądzenie odszkodowania z tego tytułu podlegało oddaleniu.

W zakresie roszczenia dotyczącego zasądzenia od pracodawcy na rzecz powoda kwoty 500 zł tytułem zwrotu kosztów podróży z Niemiec do Polski, Sąd zważył, iż pracodawca wielokrotnie w trakcie świadczenia przez R. J. pracy wskazywał mu, że w czasie podróży z W. do Danii zostanie on odebrany na terytorium Niemiec i przewieziony do Polski oraz że z tych względów ma nie opuszczać prowadzonego przez siebie pojazdu. R. J. jednak zdecydował się na pozostawienie samochodu i powrót do Polski na własną rękę, postępując w ten sposób wbrew otrzymywanym od pracodawcy poleceniom służbowym. Jednocześnie Sąd zważył, iż powód nie przedstawił żadnego dowodu na okoliczność poniesienia żądanych kosztów.

Sąd wskazał, że powód załączył do akt sprawy rozliczenie jego czasu pracy i podróży służbowych, sporządzone na jego zlecenie przez biuro doradztwa transportowego oraz fakturę VAT na kwotę 100 zł, a jego roszczenie obejmowało również zasądzenie od pozwanej tej kwoty. W ocenie Sądu Rejonowego dokument ten jest tylko dokumentem prywatnym, sporządzonym przez określony podmiot na żądanie powoda, nie może zatem stanowić niezbitego i niepodważalnego dowodu w sprawie, a dokonywanie takich czynności przez powoda i ponoszenie związanych z tym kosztów nie było konieczne, zwłaszcza, że w piśmie procesowym strona powodowa zgłosiła wniosek o powołanie biegłego z zakresu rachunkowości. Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił roszczenie powoda w tym zakresie.

W odniesieniu do powództwa wzajemnego, dotyczącego zasądzenia od powoda na rzecz spółki kwoty 13 728,95 zł tytułem naprawienia poniesionej przez spółkę szkody, wynikającej z niewykonania przez powoda przewozu, Sąd I instancji zważył, iż w toku załadunku i postępowania z nim związanego prezes spółki J. wyraził zgodę na to, aby powód odbył kurs z W. do Danii z niepełnym załadunkiem. W związku z powyższym w ocenie Sądu w chwili wyrażania zgody przez prezesa spółki na to, aby powód pojechał z niepełnym załadunkiem ryzyko i odpowiedzialność za ten kurs, ponoszona wobec kontrahenta przeniosła się z kierowcy – R. J., na prezesa spółki. M. N. bowiem wyrażając zgodę wydał niejako polecenie służbowe swojemu pracownikowi, aby wykonał on kurs, nie mając całego transportu. Z tego względu według Sądu I instancji nie istnieje podstawa do zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej żądanej kwoty.

Sąd Rejonowy zauważył, że roszczenie pozwanej spółki o zasądzenie na jej rzecz od powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy, oparte na treści art. 61¹ k.p., daje pracodawcy prawo domagania się odszkodowania tylko w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. W ocenie Sądu faktem jest natomiast naruszenie norm czasu pracy przez Spółkę ze względu na

ustalone w stanie faktycznym problemy z organizacją tras przewozu i „wydłużaniem” przejazdów powoda, w związku z czym rozwiązanie umowy przez powoda nie może być uznane za nieuzasadnione.

O odsetkach od zasądzonych kwot Sąd orzekł w oparciu o art. 481 w zw. z art. 300 k.p.

Sąd umorzył postępowanie w zakresie częściowego cofnięcia o zapłatę przez pełnomocnika powoda, na podstawie art. 355 § 1 kpc.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 kpc znosząc je wzajemnie, zaś o kosztach sądowych - na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, przejmując je w całości na rachunek Skarbu Państwa. Sąd przyznał pełnomocnikowi powoda koszty zastępstwa w podwójnej wysokości – zgodnie z uzasadnionym nakładem pracy wnioskiem zgłoszonym w głosie przed zamknięciem rozprawy.

Na powyższy wyrok pełnomocnik powoda złożył apelację, zaskarżając go w części tj. w zakresie pkt I.B i III. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na treść wyroku tj.:

1) art. 233 k.p.c. poprzez poczynienie przez Sąd ustaleń stanowiących podstawę rozstrzygnięcia sprzecznych z zebranych w sprawie materiałem dowodowym, czym Sąd dokonał dowolnej a nie swobodnej oceny zebranego materiału dowodowego w zakresie:

a) ustalenia, że powód został zapoznany z regulaminem pracy, w sytuacji, w której dowodem zapoznania z ww. regulaminem przyjmowanego do pracy nowego pracownika, jest pisemne oświadczenie tego pracownika, w którym ma potwierdzić znajomość regulaminu, które następnie zostaje dołączone do jego akt osobowych, zgodnie z § 41 ust. 4 Regulaminu pracy dla pracowników (...) Sp. z o.o., w sytuacji w której w aktach osobowych powoda nie znajduje się jego pisemne oświadczenie o zapoznaniu go z Regulaminem pracy dla pracowników (...) Sp. z o.o.

b) uznania, że powód miał możliwość zapoznania się z Regulaminem pracy, bowiem był on wywieszony na tablicy ogłoszeń w siedzibie Spółki (...), w sytuacji, w której procedura zapoznania nowo zatrudnionego pracownika z regulaminem pracy i wynagradzania została jasno określona w treści regulaminów, w tym w szczególności obowiązek spoczywający na pracodawcy, który zobligował się zapoznać nowego pracownika z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi oraz odebrać oświadczenie przyjęcia do wiadomości przez pracownika treści obowiązujących regulaminów.

c) uznania, że powód miał możliwość zapoznania się z regulaminem pracy, który miał być wywieszony w siedzibie pozwanej Spółki, w sytuacji w której umowa o pracę z powodem została zawarta poza siedzibą przedsiębiorstwa tj. w Ł. w restauracji (...), co uniemożliwiło powodowi zapoznanie się z wszelkimi wywieszonymi / wyłożonymi regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w pozwanej Spółce.

d) uznania, iż dowodem zapoznania powoda z Regulaminem pracy jest podpisanie przez powoda dokumentu pt. „Zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności” w sytuacji w której podpisanie przygotowanego przez pracodawcę druku, gdzie jednym z obowiązków pracownika jest „przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku” nie świadczy o zapoznaniu go z regulaminem pracy, która to procedura jest jasno opisana w § 41 ust. 4 Regulaminu pracy dla pracowników (...) Sp. z o.o.

e) uznania, że wobec powoda mają zastosowanie regulacje przyjętego u pracodawcy Regulaminu pracy, w tym m.in. obowiązek rozliczenia się z podróży służbowej w terminie 2 dni od jej zakończenia, w sytuacji w której, powód nie został zapoznany z regulaminem pracy przez pracodawcę jak również nie miał możliwości indywidualnego zapoznania się z tym regulaminem wobec zawierania umowy poza siedzibą przedsiębiorstwa.

f) uznania, że wobec powoda mają zastosowanie regulacje przyjętego u pracodawcy Regulaminu pracy, w tym m.in. obowiązek rozliczenia się z podróży służbowej w terminie 2 dni od jej zakończenia, w sytuacji w której, postanowienia

regulaminu zgodnie z treścią § 2 „dotyczą wszystkich pracowników bez względu na zajmowane stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy, a także rodzaj umowy o pracę”, co oznacza, iż ma on zastosowanie wyłącznie do pracowników Spółki, natomiast powód od 15 maja 2015 r. nie był pracownikiem pozwanej spółki i abstrahując od ww. zarzutów, do powoda również z tej przyczyny nie mogą mieć zastosowania regulacje regulaminu pracy,

g) wadliwego przyjęcia, na podstawie zeznań świadków zgłoszonych przez stronę pozwaną tj.: H. D., R. D. oraz prezesa zarządu M. N. że umowa o pracę z powodem została zawarta w siedzibie Spółki w sytuacji, w której z zeznań ww. osób jasno wynika, że umowa o pracę z R. J. (1) nie była zawierana w ich obecności, co dowodzi tego, iż Sąd I instancji przekroczył zasady swobodnej oceny dowodów i sformułował na podstawie zeznań ww. świadków wnioski, które z tych zeznań nie wynikały;

2) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny materiału dowodowego z pominięciem jego istotnej części tj. zeznań strony powodowej, który w sposób jednoznaczny wskazuje okoliczności zawarcia umowy, osoby w obecności których umowa była zawierana, miejsca zawarcia umowy jak również wskazuje okoliczności dyskryminujących zachowań pracodawcy.

3) art. 217 § 2 k.p.c. i art. 240 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie dowodu z przesłuchania w charakterze świadka J. S., pomimo istnienia okoliczności spornych, które nie zostały jeszcze wyjaśnione i na które to okoliczności został zgłoszony dowód z przesłuchania świadka.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

1) art. 77⁵ Kodeksu Pracy w związku z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 lutego 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej, poprzez ich niezastosowanie i w rezultacie nieprzyznanie powodowi należnej diety z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju,

2) art. 2 ust. 7 ustawy o czasie pracy kierowców w związku z art. 77⁵ § 1 Kodeksu Pracy oraz art. 4 ustawy o czasie pracy kierowców poprzez ich niezastosowanie i nie zasądzenie na rzecz powoda zwrotu kosztów noclegu z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju.

3) art. 183c oraz art. 183d kp, w zw. z art. 300 kp poprzez ich błędną wykładnię i w rezultacie uznanie, że nie zostały naruszone zasady równego traktowania w zatrudnieniu powoda w sytuacji w której powód był dyskryminowany przez pracodawcę, biorąc pod uwagę okoliczności i warunki jego zatrudnienia.

W konkluzji skarżący wniósł o zmianę wyroku w skarżonej części poprzez zasądzenie na rzecz powoda należnych diet i ryczałtów w kwocie 13601,22 zł wraz z należnymi odsetkami za opóźnienie oraz zasądzenie odszkodowania za dyskryminację w kwocie 10.000 zł wraz z należnymi odsetkami za opóźnienie, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego, oświadczając, iż koszty pomocy prawnej z urzędu nie zostały uiszczone ani w całości ani w części.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazał, że powód nie został zapoznany z regulaminem pracy, którego § 41 ust. 4 stanowi, że dowodem zapoznania z regulaminem przyjmowanego do pracy nowego pracownika, jest pisemne oświadczenie tego pracownika, natomiast w aktach osobowych powoda brak jest takiego oświadczenia. W ocenie skarżącego nie można również zgodzić się z tym, że powód miał możliwość zapoznania się z Regulaminem, ponieważ był on wywieszony na tablicy ogłoszeń lub wystawiony w siedzibie Spółki (...). Skarżący nie zgodził się z twierdzeniem Sądu I instancji, iż powód zapoznał się z Regulaminem pracy, ponieważ podpisał dokument pt. „Zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności” w sytuacji, w której podpisanie przygotowanego przez pracodawcę druku, gdzie jednym z obowiązków pracownika jest „przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku”, nie świadczy o zapoznaniu go z regulaminem pracy, która to procedura jest jasno opisana w § 41 ust. 4 Regulaminu pracy. Ponadto, umowa o pracę była zawierana z powodem poza siedzibą spółki. Skarżący podniósł również, że regulacje

przyjętego u pracodawcy Regulaminu pracy mają zastosowanie wyłącznie do pracowników Spółki, natomiast powód od 15 maja 2015 r. nim nie był, co powoda oznacza, iż również z tej przyczyny nie mogą mieć do niego zastosowania powyższe regulacje po wypowiedzeniu umowy. Argumentacja ta zdaniem powoda przemawia za przyznaniem mu diety w kwocie 7367,34 zł.

Powód wskazał, że nie zgadza się również z rozstrzygnięciem Sądu I instancji w zakresie oddalenia żądania zasądzenia zwrotu kosztów noclegu z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju w kwocie 6233,88 zł. Oddalenie przedmiotowego roszczenia powoda Sąd I instancji argumentował zmianą stanu prawnego zaistniałą po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 listopada 2016 r. wydanego w sprawie K 11/15. Trybunał Konstytucyjny w wydanym orzeczeniu wskazywał na niezgodność z Konstytucją przepisów prawa, które nie mogą być podstawą do zasądzenia kierowcy zawodowemu zwrotu kosztów noclegu w zagranicznych podróżach służbowych. Skarżący wskazał na stanowisko zawarte w wyrokach Sądu Najwyższego wydane już po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z końca 2016 r., z którego wynika, iż mimo wyeliminowania z porządku prawnego mocą wyroku Trybunału Konstytucyjnego art. 21 a ustawy o czasie pracy kierowców, istnieje prawna podstawa do zasądzenia na rzecz kierowców zwrotu kosztów noclegu w zagranicznych podróżach służbowych, które winny mieć zastosowanie w niniejszej sprawie.

Skarżący zauważył ponadto, że pozwana w żadnym zakresie nie podjęła inicjatywy dowodowej by udowodnić, że nie doszło do dyskryminacji powoda.

W odpowiedzi na apelację wywiedzioną przez stronę powodową pozwany wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej Spółki kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wg norm przepisanych. Wskazał, że roszczenie oparte na niezgodnym z Konstytucją przepisie nie może być podstawą do zasądzenia kierowcy zawodowemu zwrotu kosztów noclegu w zagranicznych podróżach służbowych, a zasady rozliczania podróży służbowych według Rozporządzenia obowiązywały jedynie przy dokonywaniu rozliczenia w siedzibie pracodawcy w okresie 2 dni od dnia zakończenia podróży. W przypadku dokonywania rozliczeń w późniejszym terminie następowało ono zgodnie z zasadami rozliczania podróży służbowych odbywanych na terytorium kraju. Pozwany podał, że powód podpisał zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności w którym zobowiązał się przestrzegać regulaminu pracy. Wskazał, że zgodnie z art. 60 kc oświadczenie powoda o zapoznaniu się z treścią regulaminu pracy może być wyrażone w każdej formie, a nawet przez każde zachowanie, które potwierdza znajomości regulaminu. Ponadto, podniósł, że sam powód w trakcie przesłuchania w charakterze strony przyznał, że w dniu 7 kwietnia 2015 roku był w siedzibie pozwanej Spółki. Odnosząc się do apelacji w zakresie zaskarżenia wyroku oddalającego powództwo o zapłatę 10.000,00 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację, pozwany wskazał, że powód nie wykazał żadnej przesłanki, w oparciu o którą jego zdaniem naruszony został obowiązek równego traktowania. Podniósł, że nie stanowi dyskryminacji samo naruszenie przez pracodawcę któregokolwiek z obowiązków wynikających z przepisów, w szczególności brak wypłaty wynagrodzenia, tym bardziej gdy jego wysokość jest pomiędzy stronami sporna, okoliczności podane przez powoda jako przejaw dyskryminacji okazały się nieprawdziwe.

Apelację od opisanego powyżej wyroku wniosła również strona pozwana, zaskarżając go co do pkt I A i B, pkt V oraz w zakresie kosztów postępowania. Zaskarżonemu wyrokowi pozwana spółka zarzuciła:

1. obrazę przepisów prawa procesowego, co miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy:

- art. 230 k.p.c. przez niezastosowanie, a w rezultacie pominięcie okoliczności, że wypłacona powodowi kwota z tytułu wynagrodzenia (uwzględniającego godziny nadliczbowe i prace w porze nocnej) w okresie od 7 kwietnia 2015 roku do 15 maja 2015 roku po jej powiększeniu o należne składki na ubezpieczenie i zaliczki na podatek dochodowy wynosi 3.538,36 zł brutto - czego powód nie kwestionował,

- art. 217 §1 i § 2 K.p.c. przez oddalenie wniosków dowodowych pozwanego na okoliczność wysokości szkody wyrządzonej przez powoda w wyniku odmowy wykonania polecenia służbowego,

- art. 278 § 1 w zw. z art. 217 § 1 i § 2 K.p.c. przez oddalenie wniosku dowodowego z opinii biegłego sądowego na okoliczność wysokości szkody, mimo, że ustalenie wysokości pełnej szkody wymagało wiadomości specjalnych,

- art. 233§1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, w tym dokonanie ustaleń stanu faktycznego, który pozostaje wręcz sprzeczny z zebrany materiał dowodowy (co dotyczy w szczególności wysokości wynagrodzenia za pracę i godzin nadliczbowych przysługujących powodowi w okresie zatrudnienia, oraz łącznej kwoty brutto wypłaconej powodowi), a ponadto dokonywanie ustaleń bez wszechstronnej oceny całego zebranego materiału dowodowego z pogwałceniem zasad logicznego rozumowania, w tym wyciąganie z ustalonych okoliczności wniosków, jakie z nich nie wynikają;

2. obrazę przepisów prawa materialnego:

- art. 354 § 1 kc w zw. z art. 300 k.p. przez niezastosowanie (będące również wynikiem naruszeń wskazanych wyżej przepisów prawa procesowego) i w konsekwencji uznanie, że roszczenie powoda o wypłatę wynagrodzenia za okres od 7 kwietnia 2015 roku do 15 maja 2015 roku oraz o wypłatę wynagrodzenia tytułem diet i ryczałtów za noclegi nie wygasło na skutek spełnienia świadczenia przez pozwanego,

- art. 122 kp przez jego niezastosowanie, a w rezultacie oddalenie powództwa wzajemnego mimo wykazania odmowy wykonania przez powoda (pозwanego wzajemnie) polecenia pracodawcy, oraz mimo wykazania wysokości szkody poniesionej przez pracodawcę (pозwanego, powoda wzajemnego).

Pozwana stosownie do treści art. 380 kpc zaskarżyła również postanowienie Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi wydane na rozprawie w dniu 14 czerwca 2017 roku, którym Sąd I Instancji oddalił dalsze wnioski dowodowe stron. W konkluzji skarżący wniósł o:

1. zmianę wydanego wyroku co do powództwa głównego w ten sposób, że wniósł o oddalenie powództwa R. J. (1) wobec pozwanej (...) Spółka z o.o. w całości za wyjątkiem kwoty 688,67 zł, co do której postępowanie zostało umorzone,

2. zmianę wydanego wyroku co do powództwa wzajemnego w ten sposób, że wniósł o zasądzenie od R. J. (1) na rzecz (...) Spółka z o.o. kwoty 13.728,95 zł, w tym:

- kwoty 12.853,95 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 lipca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty - tytułem naprawienia szkody wyrządzonej odmową wykonania przez R. J. (1) polecenia służbowego,

- kwoty 875,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 maja 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 11 kp,

3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kwoty 6.327,00 zł tytułem kosztów postępowania przed Sądem I Instancji, z czego kwotę 3.600,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego pozwanego w zakresie roszczenia objętego pozwem głównym o zapłatę, kwotę 120,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego pozwanego w zakresie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, kwotę 120,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego pozwanego w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy, kwotę 1.800,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego pozwanego w zakresie roszczeń objętych pozwem wzajemnym, oraz kwotę 687,00 zł tytułem uiszczonyj opłaty od pozwu wzajemnego,

4. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji skarżący podniósł, że Sąd I Instancji przy wskazywaniu wysokości wynagrodzenia powoda, powołując się na dokumentację załączoną przez pozwaną do akt sprawy, błędnie pominął okoliczność, że na tę kwotę składają się: kwota 2.077,78 zł brutto tytułem wynagrodzenia za okres 7 - 30 kwietnia 2015 roku, kwota 1.460,58

zł brutto tytułem wynagrodzenia za okres 1 - 15 maja 2015 roku, kwota 2.805,00 zł tytułem rozliczenia podróży służbowej, co łącznie daje kwotę 6.343,36 zł. Tym samym wynagrodzenie powoda brutto w okresie od 7 kwietnia 2015 roku do 15 maja 2015 roku, uwzględniające godziny nadliczbowe i prace w porze nocnej to kwota 3.538,36 zł, a nie jak błędnie przyjął Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia kwota 6.343,36 zł. Pozwana zauważyła, że po pomniejszeniu wyliczonego wynagrodzenia w kwocie 3.538,46 zł brutto o należne składki na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy, za pracę w miesiącu kwietniu i maju 2015 roku podlegała wypłacie na rzecz powoda łącznie kwota 2.598,53 zł netto. Powiększając wskazaną wyżej kwotę netto o 2.715,00 zł z tytułu odbywanych przez powoda podróży służbowych - zgodnie z wydaną w sprawie opinią biegłego z zakresu rachunkowości i finansów - powodowi łącznie do wypłaty z tytułu wynagrodzenia oraz diet i ryczałtów przysługiwała w ocenie pozwanej kwota 5.313,53 zł, tj. 6.253,36 zł brutto. Pozwana podkreśliła, że na wypłaconą powodowi łącznie kwotę 5 500 zł zaliczki, po przeliczeniu na kwotę brutto wynoszącej 6.343,36 zł składały się: kwota 2.077,78 zł brutto tytułem wynagrodzenia za okres 7 - 30 kwietnia 2015 roku, kwota 1.460,58 zł brutto tytułem wynagrodzenia za okres 1 - 15 maja 2015 roku, kwota 2.805,00 zł tytułem diet i ryczałtów za noclegi. W świetle powyższego, w ocenie pozwanej roszczenia powoda z tytułu wynagrodzenia oraz diet i ryczałtów zostały zaspokojone w całości.

Zaskarżając wydany wyrok w zakresie rozstrzygnięcia o roszczeniach objętych powództwem wzajemnym, pozwana podniosła, że odmowa wykonania przez pracownika polecenia przełożonego stanowi rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a powód jako zawodowy kierowca, odmawiając dokonania załadunku, liczył się i powinien się liczyć z wyrządzeniem pracodawcy szkody, takie postępowanie miało zatem znamiona umyślnego wyrządzenia szkody, bowiem pozwana została przez firmę (...) obciążona kwotą 1.350 euro i 200 euro. Pozwana podniosła, że na skutek oddalenia jej wniosków dowodowych, w tym oddalenia dowodu z opinii biegłego sądowego ds. logistyki (transportu) m.in. na okoliczność wysokości utraconego przychodu z tytułu przejazdu na trasie z W. (miejscowość P.) przez R. w Niemczech do miejscowości T. w Danii, pozbawiona została możliwości wykazania szkody w zakresie utraconego zysku w wysokości stanowiącej równowartość co najmniej kwoty 1.647,50 Euro. W ocenie skarżącego nietrafne było stanowisko Sądu I Instancji, jakoby niecelowość przeprowadzenia postępowania dowodowego na okoliczność wysokości wyrządzonej przez powoda szkody uzasadniona była jakkolwiek przesłanką wyłączającą odpowiedzialność powoda w postaci wyrażenia przez prezesa spółki J. zgody na to, aby powód odbył kurs z W. do Danii z niepełnym załadunkiem.

W zakresie roszczenia o zapłatę kwoty 875,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 11 kp pozwana wskazała, że w sytuacji, gdy pracownik ma wiedzę, że następnego dnia wróci do domu, a mimo to rozwiązuje umowę o pracę w trybie art. 55 § 11 kp z powodu zbyt długiego wykonywania pracy w transporcie drogowym, nie sposób jest uznać, że pracownik miał powody do rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia, a tym samym trudno jest przyjąć, że dokonane wypowiedzenie było uzasadnione.

W odpowiedzi na powyższą apelację strona powodowa wniosła o jej oddalenie w całości, zasądzenie od pozwanej (powoda wzajemnego) na rzecz R. J. (1) zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego oraz o zasądzenie na rzecz pełnomocnika powoda kosztów zastępstwa advokackiego z urzędu, oświadczając że koszty pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu nie zostały opłacone ani w całości ani w części.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację pozwanej Spółki (powoda wzajemnego), strona powodowa podniosła, że pozwana przekazując żonie powoda zaliczkę na wynagrodzenie w wysokości 5000 zł potwierdziła, iż powodowi na dzień wypłaty zaliczki należy się wynagrodzenie netto nie niższe niż kwota 5500 zł, natomiast nie wskazała, jakie składniki wynagrodzenia zawierają się w tej kwocie. Według powoda w dniu 9 maja 2015 r. pracodawca nie mógł wypłacić mu wynagrodzenia zasadniczego, nadgodzin, wynagrodzenia za pracę w porze nocnej oraz wszystkich należnych diet i ryczałtów za nocleg za cały okres zatrudnienia tj. do 15.05.2015 r., nie mając wówczas wiedzy do kiedy powód będzie świadczył pracę na rzecz Spółki (...).

Strona powodowa ponownie podkreśliła, że w aktach osobowych powoda nie znajduje się jego pisemne oświadczenia o zapoznaniu go z Regulaminem pracy dla pracowników (...) Sp. z o.o., co świadczy o tym, iż powód nie został zapoznany z jego treścią.

Powód podniósł również, że zgłaszając swoje zastrzeżenia pracodawcy co do ustalenia błędnej kolejności ładowania towarów, nie odmówił wykonania polecenia służbowego, nie otrzymał bowiem polecenia służbowego od swojego przełożonego, by mimo wszystko ładować towar w miejscu 3, a decyzję o nieładowaniu towarów w 3 miejscu załadunku podjął prezes spółki J. i polecił powodowi, aby wykonał kurs nie mając pełnego transportu. Wobec powyższego w ocenie powoda brak jest podstaw do obciążenia go kwotą 13.728,95 zł, zgłoszoną w ramach powództwa wzajemnego. W ocenie strony powodowej pozwana spółka nie wykazała również wysokości poniesionej z powyższego tytułu szkody.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej była niezasadna, natomiast apelacja strony pozwanej okazała się częściowo zasadna i skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku.

Odnosząc się do obydwóch złożonych w niniejszej sprawie apelacji, w pierwszej kolejności należy wskazać, że Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je za własne, z wyjątkiem ustalenia w zakresie kwoty wynagrodzenia przysługującego powodowi w okresie od 7 kwietnia 2015 roku do 15 maja 2015 roku, uwzględniającego godziny nadliczbowe i pracę w porze nocnej. W tym zakresie Sąd Okręgowy ustalił, że kwota ta wynosi 3.538,36 zł, w tym 2 077,78 zł za kwiecień i 1 460,58 zł za maj.

(miesięczne karty pracy R. J. (1) – k. 37-42)

Sąd odniesie się do tej kwestii w sposób szczegółowy w dalszej części uzasadnienia, dotyczącej apelacji złożonej przez stronę pozwaną.

Przechodząc do rozważań odnoszących się do apelacji powoda, w pierwszym rzędzie zostaną omówione zarzuty naruszenia prawa procesowego, gdyż wnioski w tym zakresie determinują kierunek dalszych rozważań, skoro prawidłowość zastosowania norm prawa materialnego może być badana jedynie na gruncie niekwestionowanych ustaleń faktycznych.

Strona powodowa w wywiedzionej apelacji zarzuciła Sądowi I instancji między innymi naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na treść wyroku - art. 233 k.p.c. poprzez poczynienie przez Sąd ustaleń stanowiących podstawę rozstrzygnięcia sprzecznych z zebranych w sprawie materiałem dowodowym, sprowadzających się do ustalenia, że R. J. (1) miał możliwość zapoznania się z obowiązującym u pracodawcy Regulaminem pracy, z którego wynikał sposób rozliczania się z podróży służbowych za granicą. W ocenie Sądu Okręgowego wbrew twierdzeniom skarżącego (strony powodowej) ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w sprawie została dokonana przez Sąd Rejonowy w sposób rzetelny, zgodnie z kryteriami zakreślonymi w art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z utrwaloną wykładnią kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów grupuje się następująco: 1/ doświadczenie życiowe, 2/ inne źródła wiedzy, 3/ poprawność logiczna i 4/ prawdopodobieństwo wersji. Skarżący może, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, wykazywać, że sąd naruszył ustanowione w tym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów, w sposób mogący mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Podnieść należy, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logiczne poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo – skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak SN w wyroku z 27.09.2002 r. II CKN 817/00 – LEX nr 56906). Należy zauważyć, że w utrwalonej judykaturze wielokrotnie wskazywano, iż swobodna sędziowska ocena dowodów może być podważona

jedynie wówczas, gdyby okazała się rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (tak SN w wyrokach: z dnia 18 lutego 1997 r., II UKN 77/96, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 426 lub z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 25/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 420).

W apelacji natomiast skarżący nie wykazał, aby doszło do uchybienia któregokolwiek z wymienionych powyżej kryteriów. Skuteczne postawienie takiego zarzutu nie może natomiast polegać na kreowaniu odmiennych ustaleń faktycznych pozostających subiektywną oceną skarżącego. Sąd Okręgowy ocenił, że w niniejszej sprawie nie doszło do przekroczenia granicy swobodnej ceny dowodów, a Sąd meriti na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, zgodne z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego myślenia. Bezsporna pozostaje okoliczność, że zgodnie z § 28 Regulaminu Pracy należności za podróże służbowe poza granicami Polski miały być rozliczane zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 roku, z zastrzeżeniem rozliczenia w ciągu 2 dni od dnia zakończenia podróży, w siedzibie pracodawcy, natomiast w przypadku uchybienia tego terminu – podróże służbowe miały być rozliczane według stawek jak za podróż na terenie kraju (ust. 4 i 5). Poza sporem również pozostaje fakt, że zwyczajowo Regulamin ten był wywieszany w siedzibie pozwanej spółki – w pomieszczeniu dla kierowców. Sąd Rejonowy natomiast prawidłowo ustalił, że R. J. (1) w dniu 7 kwietnia 2015 roku zapoznał się z zakresem obowiązków i odpowiedzialności wynikających z zawartej umowy o pracę i podpisał w tym zakresie stosowne oświadczenie, znajdujące się w jego aktach osobowych. Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji, że podpisując ten dokument powód zobowiązał się do przestrzegania obowiązujących w pozwanej spółce (...) (w tym Regulaminu pracy).

Rację ma skarżący, iż zgodnie z § 41 ust. 4 i 5 Regulaminu pracy dla pracowników (...) Sp. z o.o., „pracodawca zapoznaje z treścią regulaminu każdego przyjmowanego do pracy pracownika przed rozpoczęciem przez niego pracy, a pracownik potwierdza znajomość regulaminu podpisując stosowne oświadczenie, które zostaje dołączone do jego akt osobowych”, a „wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 4 do regulaminu”. Regulamin ten, jak Sąd Rejonowy wskazał w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia i co nie jest kwestionowane, zwyczajowo wywieszony był w pomieszczeniu dla kierowców (choć nie tylko tam). Bezsporny również pozostaje fakt podpisania przez powoda w dniu 7 kwietnia 2015 roku, czyli w dniu podpisania umowy o pracę, oświadczenia zatytułowanego „Zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności”, w którym przytoczona została treść art. 100 kp, w tym treść obowiązku pracownika polegającego na przestrzeganiu regulaminu pracy.

Z regulaminem tym powód miał nie tylko możliwość, ale obowiązek się zapoznać przed podpisaniem opisanego powyżej oświadczenia. Obowiązkiem pracodawcy, wynikającym z dyspozycji art. 104³ kp, jest zapoznanie pracowników z treścią regulaminu pracy, jeżeli go wprowadził. Ustawodawca nie przewidział jednak żadnej szczególnej formy zapoznawania z tym dokumentem, forma taka nie wynika również z przytoczonego powyżej § 41 ust. 4 obowiązującego u pracodawcy Regulaminu pracy. Z zeznań reprezentującego pozwaną spółkę (...) wynika, że wszyscy zatrudnieni w pozwanej spółce kierowcy, w tym powód zapoznawani byli z Regulaminem pracy w sposób ustny. Okoliczność, że umowa o pracę z powodem została podpisana poza siedzibą spółki (w restauracji (...)) pozostaje bez znaczenia dla jego możliwości zapoznania się z Regulaminem pracy, wobec faktu, że powód w dniu podpisania tej umowy był w siedzibie pracodawcy, co wynika już z samych jego zeznań w charakterze strony (k. 545v). R. J. (1) zeznał bowiem, że tego dnia spotkał się ze S. na stacji paliw, ten zabrał go do siedziby spółki, gdzie okazało się, że nie ma na miejscu jej Prezesa. Następnie pojechali do restauracji (...), gdzie doszło do podpisania umowy. Zeznania N. N. potwierdzają fakt obecności powoda tego dnia w siedzibie spółki (k. 299 w zw. z k. 548). Wobec powyższego za nietrafny należy uznać zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny materiału dowodowego z pominięciem jego istotnej części tj. zeznań strony powodowej. Zeznania te nie zostały bowiem przez Sąd I instancji pominięte, choć Sąd Okręgowy przyznaje, że rozważaniom dotyczącym kwestii zapoznania się przez powoda z Regulaminem pracy nie poświęcono w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku należytej uwagi.

Sąd Okręgowy nie podziela stanowiska skarżącego, iż dla wykazania faktu zapoznania się przez powoda z Regulaminem pracy niezbędne jest oświadczenie, którym potwierdza znajomość regulaminu, sporządzone według określonego wzoru. Nie jest uprawnione wyciąganie takiego wniosku z faktu, że Regulamin ten w § 41 ust. 5 stanowi,

iż wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 4 do regulaminu. Tego rodzaju wzór stanowi w ocenie Sądu Okręgowego jedynie przejaw woli po stronie pracodawcy pewnego ustandaryzowania oświadczeń składanych przez pracowników, nie jest natomiast zgodne z zasadami logiki dopatrywanie się w nim bezwzględnego obowiązku przestrzegania owego wzoru oświadczenia. Sąd nie podziela w tym zakresie również poglądu wyrażonego przez stronę pozwaną, iż zgodnie z art. 60 kc (stosowanym odpowiednio poprzez art. 300 kp) oświadczenie powoda o zapoznaniu się z treścią regulaminu pracy może być wyrażone w każdej formie, a nawet przez każde zachowanie, które potwierdza znajomości regulaminu, bowiem regulamin ten wymaga od pracownika potwierdzenia jego znajomości poprzez podpisanie stosownego oświadczenia. Z samych zapisów tego regulaminu wynika jedynie obowiązek zachowania formy pisemnej, co miało miejsce w niniejszej sprawie. Oświadczenie to nie musi jednak zostać sporządzone według określonego wzoru i nieuprawnione jest twierdzenie o jego nieobowiązaniu w stosunku do pracownika w sytuacji niezastosowania takiego druku.

Nie budzi wątpliwości Sądu skrupulatność powoda w dokładnym zapoznaniu się z treścią podpisanego przez niego dokumentu, o czym świadczy wykreślenie przez niego dwóch jego punktów, dotyczących odpowiedzialności kierowcy oraz poczynienie adnotacji o treści „nie akceptuję”. W świetle tego nielogicznym jest twierdzenie, że powód zobowiązał się przestrzegać treści regulaminu pracy, którego nie znał. Sąd Rejonowy dla Łodzi- Śródmieścia w Łodzi słusznie zatem przyjął, że powód zobowiązując się do przestrzegania regulaminu pracy jego treść znał i dokonany w tej mierze ustaleniom nie można zarzucać braku logiki. Z powyższych względów zarzut apelacyjny w tym zakresie należy uznać za nietrafny.

W konsekwencji na uwzględnienie nie zasługuje również kolejny zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., sprowadzający się do uznania, że wobec powoda mają zastosowanie regulacje przyjętego u pracodawcy Regulaminu pracy, w tym m.in. obowiązek rozliczenia się z podróży służbowej w terminie 2 dni od jej zakończenia. Wobec ustalenia, że powód zapoznał się z tym Regulaminem i podpisał w tym zakresie stosowne oświadczenie, oczywistym jest, że regulacje w nim zawarte R. J. (1) obowiązywały. Za zupełnie niezrozumiałe i pozbawione jakichkolwiek podstaw logicznych należy natomiast uznać stanowisko skarżącego, iż ze względu na to, że postanowienia regulaminu zgodnie z treścią § 2 „dotyczą wszystkich pracowników (...)”, co oznacza, iż ma on zastosowanie wyłącznie do pracowników Spółki, natomiast powód od 15 maja 2015 roku już do nich nie należał, zatem nie mogą mieć do niego zastosowania regulacje regulaminu pracy. Rację ma strona pozwana, że gdyby w ślad za tym poglądem przyjąć, że zasady wynagradzania dotyczące okresu zatrudnienia przestają obowiązywać z chwilą rozwiązania umowy o pracę, to równie dobrze można by postawić tezę, że wynagrodzenie przysługuje pracownikowi, a nie byłemu pracownikowi i to bez względu na to, czy na chwilę rozwiązania umowy o pracę było wypłacone.

W odniesieniu do zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji art. 217 § 2 kpc w zw. z art. 240 § 1 kpc poprzez pominięcie dowodu z przesłuchania w charakterze świadka J. S. zauważyć należy, że zarzut ten nie mógł być skutecznie podniesiony w apelacji, ze względu na niezgłoszenie stosownego zastrzeżenia do protokołu przez stronę powodową w stosunku do pominięcia przez Sąd I instancji dowodu z zeznań tego świadka. Oznacza to zamknięcie skarżącemu drogi do powołania się w apelacji na naruszenie przez sąd przepisów w tym zakresie.

Z kolei w odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny materiału dowodowego z pominięciem jego istotnej części tj. zeznań strony powodowej, który w sposób jednoznaczny wskazuje okoliczności dyskryminujących zachowań pracodawcy, wskazać należy, że również w tym zakresie skarżący nie wskazał, doszło do uchybienia któregośkolwiek z kryteriów oceny dowodów i na czym miałyby ono polegać. Sąd Rejonowy prawidłowo na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach osobowych R. J. (1) (orzeczenia psychologicznego, orzeczenia lekarskiego, świadectwa kwalifikacji i karty szkolenia BHP) ustalił, że powód w dniu 13 czerwca 2011 roku odbył badania psychologiczne kierowców, na podstawie których nie stwierdzono u niego przeciwwskazań do wykonywania zawodu oraz że orzeczenie to, jak również orzeczenie lekarskie stwierdzające zdolność powoda do pracy na stanowisku kierowcy były ważne do dnia 13 czerwca 2016 roku, w dacie zatrudnienia w pozwanej spółce powód posiadał też ważne świadectwo kwalifikacji zawodowej, a w dniach 7-8 kwietnia 2015 roku odbył szkolenie w zakresie BHP - ogólne i stanowiskowe. Okoliczności te wynikają jednoznacznie z wymienionych powyżej dokumentów. Z kolei na podstawie zeznań N.N. oraz H. D. Sąd I instancji ustalił, że strój roboczy kierowców składa się z kamizelki, rękawic i butów, przy

czym kamizelka i rękawice są w samochodach, zaś buty robocze są możliwe do pobrania w siedzibie spółki oraz że powód pokwitował odbiór stroju roboczego. Skarżący nie wskazał, w jaki sposób Sąd Rejonowy naruszył w zakresie ustalenia powyższych okoliczności jakiegokolwiek kryteria oceny dowodów, formułowane na gruncie art. 233 § 1 kpc, a wobec jednoznacznej wymowy powołanych dowodów nie sposób uznać, by naruszenie takie miało miejsce. Sąd I instancji nie ustalił, że pozwany zapewnił powodowi badania lekarskie, a jedynie, że w dacie zatrudnienia w pozwanej spółce (...) posiadał ważne badania lekarskie, psychologiczne oraz świadectwo kwalifikacji zawodowej, dlatego też ponowne ich zapewnienie nie było konieczne. Wbrew twierdzeniu skarżącego dokumenty znajdujące się w aktach osobowych potwierdzają właśnie odbycie przez powoda szkolenia BHP, dlatego też zarzut ten pozostaje zupełnie nielogiczny. Przypomnieć w tym miejscu należy, że skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc nie może polegać na kreowaniu odmiennych ustaleń faktycznych pozostających subiektywną oceną skarżącego. Ocena opisanych powyżej okoliczności w aspekcie ich dyskryminującego charakteru należy natomiast do etapu subsumpcji i na tym właśnie etapie Sąd Rejonowy potraktował je inaczej niż skarżący. Z kolei w zakresie podnoszonej przez skarżącego kwestii niewypłacenia powodowi wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych jak również diet i ryczałtów za noclegi z tytułu podróży służbowej, Sąd Okręgowy poczynił odmienne ustalenia faktyczne niż Sąd I instancji, o czym będzie mowa w dalszej części uzasadnienia, przy rozważaniach dotyczących apelacji wywiedzionej przez stronę pozwaną.

Przechodząc do omówienia zarzutów apelacyjnych strony powodowej, dotyczących naruszenia prawa materialnego, zacząć wypada od stwierdzenia, że bezsporny w niniejszej sprawie pozostaje fakt nierozliczenia przez powoda kosztów podróży służbowej w okresie 2 dni od dnia zakończenia podróży. Bezsporne jest również określenie przez pozwaną Spółkę zasad rozliczania należności z tytułu podróży służbowych w ustalonym Regulaminie Pracy, obowiązującym od dnia 1 lutego 2015 roku. Sąd Okręgowy podziela obszerne rozważania Sądu I instancji dotyczące zmiany stanu prawnego, zaistniałej po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 listopada 2016 roku wydanego w sprawie K 11/15 i jego konsekwencji w postaci niemożności objęcia ochroną prawną roszczenia pracownika-kierowcy w transporcie międzynarodowym skierowanego do pracodawcy o zapłatę ryczałtów za nocleg, opartego wyłącznie na przepisach powołanych w sentencji wyroku Trybunału Konstytucyjnego, jak również rozważania dotyczące źródeł prawa pracy, w tym - regulaminu pracy.

Zgodnie z § 28 Regulaminu pracy obowiązującego w pozwanej spółce, w zakresie podróży odbywanej na terenie kraju należności zostały ustalone na kwotę 30 zł - dieta i 45 zł - nieudokumentowany rachunkiem nocleg. W zakresie zaś podróży zagranicznych obowiązywały w pozwanej spółce zasady rozliczania przewidziane w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 roku w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowych (Dz. U. z 2013 roku, poz. 167), jednakże pod warunkiem dokonywania rozliczenia w siedzibie pracodawcy w okresie 2 dni od dnia zakończenia podróży. W przypadku dokonywania rozliczeń w późniejszym terminie następowało ono zgodnie z zasadami rozliczania podróży służbowych odbywanych na terytorium kraju. Powyższe rozwiązanie nie narusza obowiązującego prawa, bowiem zgodnie z art. 77⁵ § 4 kp 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. Warto również przytoczyć wyrażony na tym gruncie pogląd Sądu Najwyższego, iż określona w umowie o pracę (czy regulaminie) kwota może w pełni kompensować koszty podróży zagranicznej jeżeli nie jest ona mniej korzystna niż przepisy powszechne w zakresie minimalnych kosztów wyżywienia (tak SN w uchwale z 12 czerwca 2014 roku, sygn. II PZP 1/14; w wyroku z dnia 13 sierpnia 2015 roku, sygn. II PK 241/14; w wyroku z dnia 15 września 2015 roku, II PK 248/14).

Poczynione we wcześniejszej części uzasadnienia rozważania prowadzące do wniosku o zapoznaniu się przez powoda z obowiązującym u pozwanego pracodawcy Regulaminem pracy i podpisaniu stosownego oświadczenia w tym zakresie, skutkują uznaniem za niezasadne zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, sformułowanych w pkt 2 1) i 2) apelacji strony powodowej. Powoda obowiązywały bowiem przytoczone powyżej uregulowania zawarte w tym źródle prawa pracy, w tym regulacje dotyczące rozliczania podróży służbowych. W rezultacie nieprzyznanie

powodowi przez Sąd I instancji diety z tytułu podróży służbowej oraz zwrotu kosztów noclegu z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju było prawidłowe. Wobec faktu obowiązywania względem powoda Regulaminu pracy oraz nierozliczenia przez niego kosztów podróży służbowej zagranicznej w okresie 2 dni od dnia jej zakończenia, R. J. (1) obowiązywało w tym zakresie rozliczenie podróży służbowych zagranicznych według zasad dotyczących podróży odbywanych na terytorium kraju. W oparciu o wydaną w sprawie opinię biegłego z zakresu rachunkowości i finansów Sąd Rejonowy ustalił, że należność z tego tytułu wynosiła 2.715,00 złotych i słusznie taką właśnie kwotę przyznał od pozwanej spółki na rzecz powoda.

Odnosząc się do ostatniego z podniesionych w apelacji strony powodowej zarzutu naruszenia prawa materialnego - art. 18^{3c} oraz art. 18^{3d} kp, w zw. z art. 300 kp poprzez ich błędną wykładnię, stwierdzić należy, że również ten zarzut nie zasługuje na uwzględnienie. Na marginesie wypada zauważyć, że niezrozumiałe dla Sądu pozostaje przytoczenie w treści tego zarzutu przepisu art. 300 kp.

Zgodnie z treścią art. 18^{3b} kp za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, takich w szczególności jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Dyskryminacja oznacza zatem nierówne, zróżnicowane traktowanie, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami ani prawnie usprawiedliwione. Istotą wprowadzonych w Kodeksie pracy przepisów ustanawiających zakaz dyskryminacji pracownika w zatrudnieniu było zagwarantowanie pracownikom ochrony w zakresie powinności zapewnienia im przez pracodawcę jednakowych szans, przy uwzględnieniu jednakowego dla wszystkich kryterium doboru. Zróżnicowanie traktowania zatrudnionych jest zatem dopuszczalne, bowiem równość podlega analizie na płaszczyźnie jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 12² kp), jednakże wszelkie odstępstwo od zasady równości praw pracowniczych powinno znajdować uzasadnienie w społecznie relewantnym kryterium zróżnicowania prawa.

Podkreślenia wymaga, iż w sprawie o dyskryminację to pracownik powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji, oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (zob. wyrok SN z 21.1.2011 r., II PK 169/10, niepubl.; wyrok SN z 18.8.2009 r., I PK 28/09, niepubl. oraz wyrok SN z 9.1.2007 r., II PK 180/06, OSNP Nr 3-4/2008, poz. 36). To na powódzie wywodzącym swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią naruszenie zasady równego traktowania, ale i że to zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną. Dopiero w razie uprawdopodobnienia tych okoliczności, pracodawca musiałby wykazać, że różnicując sytuację zarobkową powoda i innych pracowników kierowała się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji.

Ustalony prawidłowo w niniejszej sprawie stan faktyczny nie wskazuje na istnienie podstaw do przyjęcia, iż w stosunku do powoda stosowano dyskryminację. Wynika z niego, że pracodawca nie miał obowiązku kierować powoda na badania lekarskie i psychologiczne, bowiem poprzednie bowiem orzeczenia w zakresie zdolności R. J. (1) do podjęcia pracy w charakterze kierowcy były aktualne. Powód przeszedł szkolenie BHP - wstępne i stanowiskowe, co potwierdza treść dokumentacji pracowniczej załączonej do akt sprawy. Pokwitował także odbiór stroju roboczego, co świadczy o otrzymaniu go od pracodawcy, tak samo jak inni kierowcy. Sąd I instancji ustalił również, że wszyscy kierowcy w pozwanej spółce mieli takie same umowy, nie było między nimi żadnego rozróżnienia w tym zakresie. Okoliczności podane przez powoda jako przejaw dyskryminacji okazały się zatem nieprawdziwe. Podkreślić należy, że powód nawet nie uprawdopodobnił roszczenia o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu, niezależnie od zmiany rozkładu ciężaru dowodu w tej kategorii roszczeń. Nie wykazał żadnej przesłanki, żadnego kryterium, w oparciu o które jego zdaniem naruszony został obowiązek równego traktowania. Zaznaczyć również trzeba, że nie

stanowi dyskryminacji samo naruszenie przez pracodawcę któregokolwiek z obowiązków wynikających z przepisów, w szczególności brak wypłaty wynagrodzenia, tym bardziej gdy jego wysokość jest pomiędzy stronami sporna. W konsekwencji omawiany zarzut naruszenia prawa materialnego nie mógł się ostać.

Apelacja strony powodowej od zaskarżonego wyroku jako niezasadna podlegała zatem oddaleniu.

Przechodząc do analizy zarzutów apelacyjnych postawionych w apelacji strony pozwanej, zacząć wypada od przyznania skarżącemu racji, że Sąd I Instancji przy wskazywaniu wysokości wynagrodzenia powoda, powołując się na dokumentację załączoną przez pozwaną do akt sprawy (miesięczne karty pracy R. J. (1)), błędnie pominął okoliczność, że na tę kwotę składają się: kwota 2.077,78 zł brutto tytułem wynagrodzenia za okres 7 - 30 kwietnia 2015 roku oraz kwota 1.460,58 zł brutto tytułem wynagrodzenia za okres 1 - 15 maja 2015 roku, wobec czego wynagrodzenie powoda brutto w okresie od 7 kwietnia 2015 roku do 15 maja 2015 roku, uwzględniające godziny nadliczbowe i pracę w porze nocnej wynosiło 3.538,36 zł. Sąd I instancji natomiast błędnie przyjął kwotę 6.343,36 zł, uwzględniając w niej również wyliczoną przez stronę pozwaną należność z tytułu diet i ryczałtu za noclegi w związku z podróżą służbową powoda, przy czym należność tę – już w wysokości określonej na podstawie opinii biegłego – uwzględnił po raz drugi, w pkt I B zaskarżonego wyroku. Powyższy błąd w zakresie ustaleń faktycznych wywołany został nie tylko naruszeniem art. 230 k.p.c. przez jego niezastosowanie, jak słusznie wskazywał skarżący, ale przede wszystkim naruszeniem drugiego z wymienionych przez niego przepisów – mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na dokonaniu ustaleń faktycznych sprzecznych z zebrany materiał dowodowy w postaci miesięcznych kart pracy R. J. (1). Sąd naruszył bowiem w tym zakresie zasady logicznego rozumowania i wadliwie odczytał przedłożone przez stronę pozwaną dokumenty wskazujące wysokość tego wynagrodzenia oraz niekwestionowane przez powoda jego wyliczenie przedstawione w miesięcznych kartach pracy. Sąd Okręgowy dokonał zatem własnych ustaleń w kwestii należnego powodowi wynagrodzenia za kwiecień i maj 2015 roku i uznał, że kwota ta wynosi 3.538,36 zł.

Należy przy tym wskazać, że wbrew stanowisku skarżącego, Sąd pracy, zasądzając wynagrodzenie za pracę, nie odlicza od tego wynagrodzenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne, co Sąd Najwyższy podkreślił w uchwale z dnia 7 sierpnia 2001 roku (w sprawie o sygn. III ZP 13/01).

Powiększając zatem wskazaną wyżej kwotę należnego wynagrodzenia 3.538,36 zł brutto o kwotę 2 715 zł z tytułu odbywanych przez powoda podróży służbowych - zgodnie z wydaną w sprawie opinią biegłego z zakresu rachunkowości i finansów- powodowi łącznie do wypłaty z tytułu wynagrodzenia oraz diet i ryczałtów przysługiwała kwota 6 253,36 zł. W trakcie trwania zatrudnienia powodowi bezspornie została wypłacona łącznie kwota 5 500 zł - w dniu 7 kwietnia 2015 roku otrzymał zaliczkę na poczet wynagrodzenia w kwocie 500 zł, natomiast w dniu 9 maja 2015 roku jego żona otrzymała kwotę 5 000 zł. W świetle powyższego, prawidłowe wyliczenie wynagrodzenia powoda podlegające do wypłaty wynosi 753,36 zł.

Prawidłowość zastosowania prawa materialnego może być rozważana dopiero na gruncie niekwestionowanych ustaleń faktycznych. Jako że w opisanym powyżej zakresie okazały się one nieprawidłowe, zbędna okazała się analiza zarzutu naruszenia prawa materialnego - art. 354 § 1 kc w zw. z art. 300 k.p. przez niezastosowanie i w konsekwencji uznanie, że roszczenie powoda o wypłatę wynagrodzenia za okres od 7 kwietnia 2015 roku do 15 maja 2015 roku oraz o wypłatę wynagrodzenia tytułem diet i ryczałtów za noclegi nie wygasło na skutek spełnienia świadczenia przez pozwanego. Na skutek naruszenia art. 233 § 1 kpc doszło bowiem do poczynienia przez Sąd I instancji wadliwych ustaleń faktycznych w zakresie w zakresie kwoty wynagrodzenia przysługującego powodowi w okresie od 7 kwietnia 2015 roku do 15 maja 2015 roku, uwzględniającego godziny nadliczbowe i pracę w porze nocnej.

Kolejna grupa podniesionych przez stronę pozwaną zarzutów naruszenia prawa procesowego, odnosi się do oddalenia wniosków dowodowych, zmierzających do wykazania wysokości szkody wyrządzonej w ocenie pozwanej spółki przez powoda poprzez odmowę wykonania polecenia służbowego, tj. art. art. 217 §1 i § 2 k.p.c. oraz w odniesieniu do dowodu z opinii biegłego - art. 278 § 1 w zw. z art. 217 § 1 i § 2 k.p.c. W grupie tej mieści się również zaskarżenie w trybie art. 380 kpc postanowienia Sądu Rejonowego wydanego na rozprawie w dniu 14 czerwca 2017 roku, którym Sąd ten

oddalił dalsze wnioski dowodowe stron. Przedmiotowe postanowienia Sądu I instancji były jednak w ocenie Sądu Okręgowego prawidłowe, bowiem same okoliczności powstania i rozmiaru szkody (w postaci rzeczywiście poniesionej straty) po stronie (...) sp. z o.o. zostały już na tamtym etapie postępowania wykazane innymi dowodami w postaci przede wszystkim dokumentów (faktur, noty obciążeniowej, zestawienia obrotów i sald konta), jak również w oparciu o zeznania reprezentującego pozwaną M. N.. Znalazło to wyraz w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, w którym Sąd I instancji ustalił, że pozwana nie otrzymała spodziewanego za zlecenie od (...) wynagrodzenia, później kontrahent nie zlecał jej dokonywania przewozów na dłuższych trasach, a ponadto została przez firmę (...) obciążona kwotą 1 350 euro i 200 euro, które zostały potrącone z późniejszych zleceń. W odniesieniu do ewentualnej szkody w postaci utraconych korzyści, należy natomiast zauważyć, że zasadność badania wysokości szkody aktualizuje się dopiero w sytuacji, gdy spełnione są pozostałe, pierwotne wobec niej przesłanki odpowiedzialności pracownika z art. 122 kp, które nie zostały w niniejszej sprawie spełnione. Z tego względu zarzuty naruszenia wymienionych powyżej przepisów należy uznać za nietrafne.

Ostatnim zarzutem apelacyjnym podniesionym w apelacji strony pozwanej jest obraza przepisów prawa materialnego - art. 122 kp przez jego niezastosowanie, a w rezultacie oddalenie powództwa wzajemnego mimo wykazania odmowy wykonania przez powoda polecenia pracodawcy, oraz mimo wykazania wysokości szkody poniesionej przez pracodawcę. Zgodnie z powołanym przepisem, jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika wobec pracodawcy, poza samym powstaniem szkody, wymaga zaistnienia po stronie pracownika umyślności oraz związku przyczynowego pomiędzy jego zachowaniem a powstaniem szkody. W niniejszej sprawie, na podstawie poczynionych prawidłowych ustaleń faktycznych, Sąd I instancji słusznie uznał, że powyższe przesłanki nie zostały spełnione. Po pierwsze, w zachowaniu R. J. (1) trudno dopatrzeć się umyślności. Powód bowiem, odmawiając całego planowanego przewozu na rzecz spółki (...) z ramienia swojego pracodawcy, powoływał się na określone przeszkody w postaci nieprawidłowej procedury załadunku. W ocenie powoda – nawet jedynie subiektywnej i niekoniecznie prawidłowej, zleconego zadania nie można było wykonać w taki sposób, jakiego domagała się pozwana spółka, według niego zagrażało to bezpieczeństwu całego zlecenia transportowego. Powód zgłosił telefonicznie ten problem pracodawcy, mówiąc, że program załadunku jest źle zaplanowany, niemożliwy do zrealizowania. Nie było jego intencją wyrządzenie pracodawcy szkody, trudno też przyjąć, że godził się na to. Jego motywacja związana była jedynie z oceną możliwości wykonania całego przewozu w zaplanowanej kolejności. Po drugie natomiast, prezes pozwanej spółki (powoda wzajemnego) ostatecznie wyraził zgodę na to, aby powód odbył kurs z W. do Danii z niepełnym załadunkiem, co zostało wprost przyznane przez zeznającego w sprawie M. N.. Nastąpiło to co prawda w następstwie stanowiska zajętego przez firmę (...), ale ostatecznie to właśnie on wyraził zgodę, żeby powód pojechał z W. do Danii z jednym z czterech zaplanowanych załadunków. Powód nie odmówił zatem wykonania polecenia służbowego. Słusznie Sąd Rejonowy zauważył, że R. J. (1) nie otrzymał polecenia służbowego od swojego przełożonego, by mimo wszystko ładować towar w miejscu 3. M. N., wyrażając zgodę na kontynuowanie transportu z niepełnym załadunkiem, wydał niejako polecenie służbowe swojemu pracownikowi, aby wykonał on taki właśnie kurs. W momencie jej wyrażenia nastąpiło przerwanie związku przyczynowego pomiędzy zachowaniem powoda (nienoszącym i tak znamion umyślności) a powstaniem szkody po stronie spółki (powoda wzajemnego). Przytoczony powyżej zarzut obrazy prawa materialnego jest zatem chybiony. Sąd Okręgowy podziela w tym zakresie ocenę prawną dokonaną przez Sąd I instancji.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił w pkt I apelację powoda, jako bezzasadną.

Jeśli chodzi o apelację pozwanego to w pkt II Sąd na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w pkt I i III i zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz R. J. (1) kwotę 753,36 zł, oddalając powództwo w pozostałym zakresie, za wyjątkiem kwoty 688,67 zł.

Nadto na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd oddalił w III wyroku apelację pozwanego w pozostałym zakresie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c.

Zgodnie z treścią art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Artykuł 102 k.p.c. jest przepisem wyjątkowym, wymagającym wystąpienia okoliczności szczególnych, jak np. dotyczących stanu majątkowego czy też sytuacji życiowej strony. Stanowi on swoistą „furtkę”, pozostawiając sądowi pewną swobodę w przyznawaniu zwrotu kosztów procesu, gdyby stosowanie zasady odpowiedzialności za wynik sprawy (art. 98 k.p.c.) nie dało się pogodzić z zasadami słuszności.

Zastosowanie art. 102 k.p.c. nie wymaga odrębnego wniosku od strony przegrywającej i powinno być oceniane w całokształcie okoliczności konkretnego przypadku, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej zobowiązanego. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974r. II CZ 223/73).

W ocenie Sądu, w niniejszej sprawie, zachodzą okoliczności dające podstawę do zastosowania art. 102 k.p.c. Powód jest osobą bezrobotną bez prawa do zasiłku.

Mając powyższe na uwadze zdaniem Sądu, stan majątkowy powoda przemawia za zastosowaniem w stosunku do ubezpieczonego art. 102 k.p.c. i na jego podstawie Sąd w pkt IV wyroku nie obciążył powoda kosztami procesu.

Sąd przyznał pełnomocnikowi powoda adw. K. B. tytułem kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu kwotę 2361,60 zł na podstawie §2 ust. 2 i 3 oraz §12 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z art. 6 pkt 5 w zw. z § 13 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. nr 163, poz. 1349 ze zm).

Przewodniczący: Sędziowie: