

UZASADNIENIE

wyroku w całości

Zaskarżonym wyrokiem z 11.07.2019 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi po rozpoznaniu sprawy X P 904/18 z powództwa S. K. (1) przeciwko M. M. (1) o odszkodowanie, zadośćuczynienie w pkt 1 zasądził od pozwanego na rzecz powoda 1150 zł tytułem odszkodowania; w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałej części; w pkt 3 zasądził od powoda na rzecz pozwanego 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w pkt 4 orzekł o nie obciążaniu stron kosztami opłaty sądowej i przejęciu jej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi; a w pkt 5 nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności.

Przedmiotowe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy wydał na podstawie następujących ustaleń faktycznych i rozważań prawnych:

Pozwany M. M. (1) prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą, której przedmiotem jest transport drogowy towarów.

Powód S. K. (1) szukał miejsca, w którym przez ok. dwa tygodnie pracy mógłby zarobić 5000 zł. W związku z tym zamieszczał na F.u ogłoszenia. W Internecie pozwany znalazł ogłoszenie -szukał kierowcy „na zastępstwo” za pracownika, który z przyczyn losowych nie mógł przez pewien czas świadczyć pracy. M. M. nawiązał kontakt z powodem, a ten zgodził się na warunki pozwanego, które uzgodnili w dniach 28-29.09.2018r. poprzez e-maile i sms-y. W ten sposób powód przesłał skany wymaganych dokumentów i umówił się z pozwanym, że umowę podpiszą w dniu wyjazdu z transportem, co miało nastąpić 30.09.2018r o godzinie 9.00 z bazy w Ł..

Powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony trzech miesięcy do 31.12.2018 r., w pełnym wymiarze, na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego. Powoda obowiązywał równoważny czas pracy z 3-miesięcznym okresem rozliczeniowym, a pracę miał wykonywać wg indywidualnego rozkładu czasu pracy. Wynagrodzenie za pracę w kwocie 2300 zł brutto (wpisane do umowy) miało być płacone do 10-ego dnia kolejnego miesiąca w siedzibie przedsiębiorstwa, a na pisemny wniosek pracownika - przelewem na wskazany przez niego na piśmie rachunek bankowy. W umowie o pracę strony zamieściły zapis, że powód ma obowiązek przestrzegania przepisów BHP oraz dbania o dobro firmy, należytego współdziałania z przełożonymi i współpracownikami. Zgodnie z par. 2 umowy powód przyjął możliwość pracy w przedłużonym do 12-stu godzin dobowym czasie pracy w ramach równoważnego czasu pracy. Przedłużony w danych dniach czas pracy miał być równoważony czasem wolnym w innych dniach lub dniami wolnymi w danym okresie rozliczeniowym. Wydłużony w danych dniach czas pracy strony miały ustalać tak, aby realizowane zadanie transportowe mogło być wykonane w ramach norm czasu pracy. Dni pracy, wolne oraz godziny rozpoczęcia pracy miały wynikać z każdorazowo konstruowanych rozkładów czasu pracy. Tygodniowy wymiar czasu pracy mógł być wydłużony do 60 godzin, jeżeli średni tygodniowy czas pracy nie przekraczałby 48 godzin łącznie z nadgodzinami w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym. Powód zobowiązał się do rejestrowania czasu swojej pracy i zdarzeń na wykresówkach w kartach kierowcy do tachografów cyfrowych i w tym celu odpowiednio obsługiwać przełączniki tachografu. Pora nocna, zgodnie z ustaleniami stron, miała obejmować godziny od 22.00 do 6.00, za pracę w porze nocnej miał być naliczany ryczałt w kwocie 100 zł brutto miesięcznie, tak jak i za pracę w godzinach nadliczbowych. Miesięczne wynagrodzenie za dyżur (czas, w którym powód miał pozostawać do dyspozycji pracodawcy w gotowości do wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy) miało wynosić 450 zł brutto. Strony potwierdziły na piśmie podstawowe zasady obowiązujące w pracy kierowców, tj. m.in. to, że czas pracy liczony jest od rozpoczęcia pracy do jej zakończenia, a praca obejmuje wszystkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego, w szczególności: prowadzenie pojazdu, załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem, czynności spedycyjne, obsługę codzienną pojazdów i naczep, inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy, niezbędne formalności administracyjne, utrzymanie pojazdu w czystości. Do czasu pracy kierowcy zgodnie z par. 3 umowy powoda nie

był zaliczany czas dyżuru, jeżeli podczas niego nie wykonywał pracy, czas nieusprawiedliwionych postojów w czasie prowadzenia pojazdu, a także czas dobowego nieprzerwanego odpoczynku. Zgodnie z par. 10 umowy oprócz stałych składników wynagrodzenia pozwany mógł wypłacać powodowi nagrody uznaniowe w określonej przez siebie wysokości. Strony przewidziały w umowie należności na pokrycie kosztów wyjazdów związanych z wykonywaniem zadań służbowych-przewozu drogowego poza miejscowość, w której znajdowała się siedziba pracodawcy, ustalone wg art. 77⁵ k.p. i przepisów wykonawczych – rozporządzeń regulujących zasady rozliczania podróży służbowych na terenie kraju i poza nim. Za podróż poza granicami kraju dieta miała wynosić 30 zł za pełną dobę bez względu na kraj docelowy, z wyłączeniem Niemiec, gdzie dieta dzienna miała wynosić 49 euro. Ponadto przysługiwał ekwiwalent za nocleg w formie ryczałtu w wysokości 25% limitu określonego w poszczególnych państwach w załączniku do rozporządzenia z 29.01.2013r.

W firmie pozwanego nie wprowadzono regulaminu pracy.

Pomimo umowy o pracę z 30.09.2018r., podpisanej tuż przed wyjechaniem przez powoda w jedyną trasę, strony ustaliły, że powód będzie otrzymywał 350 zł dziennie netto tytułem wszystkich składników wynagrodzenia oraz rekompensaty wyjazdu służbowego (dieta, ryczałt za nocleg, których nie wpisywano kwotowo do druku umowy o pracę).

Powód dojechał do bazy M. (...)09.2018 r. spóźniony, tj. ok. godz. 9.30, a w trasę wyjechał w tym samym dniu, ale o godz. 11.16 (po okazaniu mu samochodu i instruktażu obsługi cysterny spożywczej oraz po zakończeniu formalności związanych z przewozem drogowym i zatrudnieniem powoda). Powód uprzedzał, że nie ma doświadczenia w obsłudze takich cystern, ale lubi wyzwania i szybko się uczy. Pozwany nie widział w tym przeszkód, a przed rozpoczęciem przewozu zobowiązał jeszcze powoda do informowania go sms-ami po każdym załadunku i rozładunku o czasie danej czynności, wadze przewożonego towaru, a także o planowanym czasie trwania pauz. Powód najpierw nie chciał podpisywać umowy o pracę, twierdząc, że może pracować przez 2 tygodnie za 350 zł netto dziennie, a pozwany „zaoszczędzi” w ten sposób na składkach. Następnie umowę podpisał, ale zastrzegł, aby po powrocie z trasy, została zniszczona.

W w/w czasie do granicy niemieckiej powodowi towarzyszył pozwany, który kierował innym samochodem, aby zabrać naczepę swojego kierowcy. Nieopodal granicy strony rozdzieliły się, jadąc dalej osobno w zaplanowane trasy. Po przerwie, powód pojechał do B., aby załadować transport czekolady. Towarzyszył mu drugi kierowca pozwanego jadący innym samochodem także do B..

Granicę Niemiec powód przekroczył o godz. 15.40, a jazdę zakończył o godz. 00.13 w dn. 1.10.2018 r. (nocleg w Niemczech). W tym samym dniu kolejny raz rozpoczął jazdę po odpoczynku dobowym (początek po godz. 9.00) i zakończył ją o 18.05 (w międzyczasie korzystając z przerw), nocując kolejny dzień w Niemczech. W dn. 2.10.2018 r. powód zakończył jazdę na rozładunku w zakładzie (...) o godz. 11.54 (po rozładowaniu czekolady i po otrzymaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy). W tych dniach praca ponad normy wystąpiła tylko 30.09.2018 r. w rozmiarze 28 minut.

W dn. 1.10.2018 r. powód przez wiele godzin nie nawiązywał kontaktu z pracodawcą, nie odbierał telefonów. W tym samym dniu około północy w nocy z 30.09 na 1.10.2018 r. powód poinformował pozwanego o odległości do miejsca docelowego i zakończeniu pracy. Następnie wywiązała się między stronami dalsza wymiana sms-ów w efekcie, której powód żądał natychmiastowej wypłaty wynagrodzenia, a pozwany przestrzegania przez powoda poleceń i wyruszenia w drogę po 9 h przerwy z uwagi na kolejny transport do Belgii (opóźnienia dostawy nie raz skutkowały karami umownymi). Pozwany przekazał, że powód ma ruszyć w dalszą drogę po 9 h odpoczynku. Przyczyną było opóźnienie powoda w drodze do miejsca wyładunku i brak możliwości rozładowania transportu spóźnionego o 8 godzin w dn. 1.10.2018 r. Powód odmówił, zapowiadając skierowanie skargi do organów kontroli transportu na terenie Niemiec. S. K. uznał, że skoro ok. 4.00 rano wyjechał, aby dotrzeć do siedziby pozwanego w dn. 30.09.2018 r. na godz. 9.00 i wyruszyć w trasę, a nocleg rozpoczął już 1.10.2018 r. kilka minut po północy, to nie rozpocznie kolejnego dnia pracy po 9 h przerwy. Powód czuł się zmęczony, ponieważ wykonywał nową pracę, cysterną, której obsługi

dopiero się uczył. Czynności, które wykonywał w związku z załadunkiem, pokonaniem trasy, dojazdem do zakładu (...) i próbą rozładowania czekolady w zaplanowanym wcześniej czasie, okazały się dla niego stresujące. Powód nie wyjaśniał pozwanemu przyczyn odmowy skrócenia pauzy, tylko sam uznał, że potrzebuje wypoczynku minimum 11-sto godzinnego i nie zgodził się na 9-cio godzinny. Oceniał, że może to zrobić i czas pauzy zależy tylko od woli i samopoczucia kierowcy. Przed rozpoczęciem transportu nie informował pozwanego o indywidualnych potrzebach ponad 8-mio godzinnego snu. Natomiast 1.10.2018 r. przekazał pozwanemu, że nie wykonuje poleceń wtedy, kiedy mu każą, tylko kiedy on chce, ponieważ należy mu się odpoczynek, jazda rowerem, czas na spokojne śniadanie. Terminowe dostarczenie transportu nie obchodzi go.

1.10.2018 r. rano ok. godz. 8.15, powód otrzymał kolejnego sms-a od pozwanego z przypomnieniem polecenia wyruszenia w trasę po 9 h pauzy (poprzedniego dnia około północy informował spedytora firmy, że nie wyruszy w trasę po 9 h przerwy i dla niego mają planować tylko 11-sto godzinne pauzy) oraz informację, że w zakładzie w S. jest już inny kierowca pozwanego, który pomoże mu w rozładunku. W tym samym celu dzwonił do powoda spedytor. Powód uznał, że budzenie go po 8 godzinach jest brakiem szacunku do niego, a po ok. 1,5 h odpowiedział pozwanemu, że dla niego należy zawsze planować 11-sto godzinne pauzy, bo musi wypocząć, pojeździć rowerem, wypocząć. Korespondencja sms-ami trwała dalej, także w kolejnym dniu 2.10.2018 r. i dotyczyła tych samych kwestii – rozładunku, powrotu powoda do kraju oraz wypłaty wynagrodzenia. Doszło nawet do sytuacji, że z 1 na 2.10.2018 r. w nocy, pozwany sugerował powodowi, że jeżeli nie mogą się porozumieć, to powód może wrócić do kraju i „rozejść” się. Jednocześnie pozwany podkreślał, że wywiązuje się z zobowiązań.

Do miejscowości rozładunku płynnej czekolady powód dojechał 1.10.2018 r. z opóźnieniem, bo ok. godz. 17.50. Rozładunek był zaplanowany na ten dzień, ale na godzinę 10.00 rano, co potwierdzono w dokumencie CMR. Nie zdołał już rozładować samochodu, ponieważ jest to możliwe tylko do godz. 18.00, o czym pozwany wcześniej informował powoda. Przed przyjęciem ładunku odbiorca zastrzegł jeszcze pobranie i wykonanie analizy próbek dostarczanego towaru, co zajęłoby więcej czasu niż pozostały do godz. 18.00. Zwłaszcza, że powód nie włączył wcześniej ogrzewania w cysternie i czekolada dojechała w stanie stałym. Wymagało to ogrzania ładunku, aby dało się go wylać, a to wymagało czasu. W tej sytuacji rozładunek był możliwy dopiero kolejnego dnia 2.10.2018r.- od godz. 6.00 rano. Powód włączył ogrzewanie cysterny, ale dopiero o 6.00 rano w dniu 2.10.2018 r. (wcześniej zapomniał o tym), a czas konieczny do rozładunku nie był już wystarczający i musiał czekać, aż czekolada rozpuści się. W tym czasie, po wymianie przez strony licznych sms-ów, dojechaniu przez powoda z opóźnieniem, aby rozładować czekoladę, która do tego nie została podgrzana – pozwany nie chciał już, aby w dalszą trasę jechał powód. Przekazał więc, że z naczepą powoda pojedzie H. H., a powód wróci z Niemiec z cysterną drugiego kierowcy, która wieczorem 1.10.2018 r. została załadowana.

Pozwany nie godził się na wypłatę wynagrodzenia przed umówionym terminem (poza kwotą 700 zł za 2 dni pracy, którą chciał przelać, ale na rachunek bankowy powoda), na co powód odpowiedział odmową zamiany naczep między jego ciągnikiem i ciągnikiem drugiego kierowcy znajdującego się już w Niemczech, tak aby powód wrócił z załadowaną cysterną tamtego kierowcy do Polski, a kierowca pojechałby dalej cysterną powoda z nowym ładunkiem do Belgii. Powód pytał, na którym parkingu ma zostawić samochód, co pozwany odebrał jako groźbę „porzucenia” ładunku, a ostatecznie pod koniec 1.10.2018 r. stwierdził, aby powód zabrał sobie wyliczoną kwotę z zaliczki i odprowadził samochód pozwanego. Mimo to powód nie odstawił samochodu ani nie wrócił nim do kraju, odmawiał też zwrotu pieniędzy i dokumentów, dalej parkował na terenie zakładu (...), na co pozwanemu zaczęli zwracać uwagę zlecający przewóz.

W kolejnych sms-ach wysyłanych 2.10.2018 r. do godz. 11.00 powód dalej domagał się, aby M. M. przelał 1400 zł wynagrodzenia za dwa ostatnie dni na podany wówczas numer rachunku bankowego, ale znajomej powoda. W zamian za przelew powód zobowiązywał się do odprowadzenia cysterny do bazy oraz zapowiadał rozstanie się stron oraz informował, „że to się nazywa kompromis. ja mam swoje pieniądze ty swój towar”. Pozwany domagał się natomiast, aby powód pozostawił samochód w miejscu docelowym na terenie Ferrero, a drugi kierowca miał przepiąć naczepy i pojechać w dalszą trasę z naczepą powoda. Jednocześnie M. M. domagał się, aby powód przekazał temu kierowcy zaliczkę pobraną na poczet ewentualnych kosztów związanych z parkingami, paliwem itp. wydatkami w trakcie trasy. Tak, aby w/w osoba miała możliwość pokrycia kosztów w czasie transportu, którego dla niej nie przewidywano. Powód

w pewnym momencie –przed rozwiązaniem umowy- zapowiedział, że kolejnego dnia spotka się z pozwanym w bazie, zwróci mu zaliczkę w obecności policji, ale potrąci z niej dla siebie 1400 zł za 4 dni pracy, a następnie skieruje sprawę do sądu. Jednocześnie zwracał się do pozwanego, aby drugi kierowca pomógł mu w rozładunku. Pozwany nie zgodził się na potrącenia, domagając się zwrotu całej zaliczki (przekazania drugiemu kierowcy) i powrotu powoda z towarem wiezionym dotąd przez H. H.. Powód odmawiał przekazania zaliczki kierowcy, a M. M. nazywał to przywłaszczeniem. W odpowiedzi powód odpisał „rób co chcesz. jesteś chory na głowę”, a dzień wcześniej pisał, że byłby „głupcem, gdyby oddał pozwanemu gotówkę, która pojutrze i tak byłaby” jego zgodnie z umową.

W sumie powód domagał się 10500 zł licząc 350 zł umówionej stawki dziennej razy 30 dni pracy, czyli rekompensaty za zarobki, które miałyby uzyskać u pozwanego. Jednocześnie powód proponował pozwanemu, aby przesłał mu projekt oświadczenia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron, który miał wydrukować i przekazać dla pozwanego już podpisany za pośrednictwem drugiego kierowcy H. H.. W przypadku braku akceptacji ze strony pozwanego takiego sposobu rozwiązania umowy, powód zapowiadał zawiadomienie (...) i zainicjowanie kontroli ładunku pozwanego.

Ok. godz. 11.00 pozwany odmówił przelewania wynagrodzenia dla powoda na rachunek obcej osoby (zastrzegając wypłatę w siedzibie firmy w wyznaczonym terminie) i polecił powodowi, aby po rozładunku wraz z drugim przysłanym kierowcą odstawił samochód na parking, a tam oddał tej osobie zaliczkę pobraną na trasę, wszystkie dokumenty związane z przewozem, a także kluczyki do samochodu. Powód odmówił, chociaż pozwany zmierzał do rozwiązania umowy za porozumieniem, jeżeli pracownik rozliczy się z dokumentów, zaliczki i samochodu.

2.10.2018 r. powód wyruszył na rozładunek, gdy już się wyspał. Nie wstał na rozładunek zaplanowany na godz. 6.00 rano, a H. H. –drugi kierowca pozwanego znajdujący się z transportem w Niemczech, na polecenie pozwanego obudził powoda po godz. 7.00 i pomagał mu. Powód pojechał na rozładunek, który skończył kilkanaście minut przed godz. 11.00. Tuż przed jego zakończeniem, o godz. 11.09 w dn. 2.10.2018 r. otrzymał oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, tj. kolejnego sms-a, w którym zawarte było oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia „w związku z rażącymi naruszeniami pracowniczymi /.../ jakich powód dopuścił się w związku z wykonywaną pracą”. Pozwany pouczył jednocześnie powoda o możliwości odwołania się do sądu pracy w terminie 14 dni, a decyzję o rozwiązaniu umowy podjął, gdy powód zaczął straszyć go kontrolami policji oraz domagał się wysyłania wynagrodzenia w zawyżonej kwocie na rachunek innej osoby, a także odmówił przekazania zaliczki H. H., który miał wrócić do kraju z naczepą powoda.

Pozwany wysłał oświadczenie sms-em, ponieważ w czasie telefonicznej konsultacji z Inspekcją Pracy dowiedział się, że wymagana jest forma pisemna, ale skoro powód jest w trasie i nie można dostarczyć oświadczenia pisemnego, to także taka forma jest dopuszczalna (tak zrozumiał pozwany). Po wymianie wielu sms-ów pozwany zdecydował się rozwiązać umowę w taki właśnie sposób, ponieważ powód dysponował wartościowym ładunkiem, kierował groźby o powiadamianiu różnych służb drogowych, sugerował H. H., że samochód pozwanego w drodze powrotnej może stoczyć się do rowu.

2.10.2018 r. ok. godz. 13.40-14.00 między stronami nadal trwała wymiana informacji, w czasie której, pozwany m.in. przekazywał, że samochód nie może parkować na terenie zakładu (...) po jego rozładunku, ponieważ grożą za to kary. Powód odmawiał zaparkowania samochodu w innym miejscu podkreślając, że pozwany „wyrzucił go” z pracy o godz. 11.09, kierował też do pozwanego groźby, np. „ale cię dojadę w sądzie”. Pozwany odbierał wypowiedzi powoda jako aroganckie, roszczeniowe, pełne pretensji i zwrotów, że nie życzy sobie pewnych wypowiedzi, poleceń itd., że nie dopuszcza możliwości dwustronnej wymiany informacji i osiągnięcia porozumienia. Po dłuższym czasie powód zdecydował się zwrócić innemu kierowcy kluczyki i dokumenty samochodu oraz związane z przewożonym ładunkiem.

W efekcie dłuższej wymiany sms-ów powód zapowiadał skierowanie do sądu pozwu przeciwko pracodawcy. Powód uznał, że rozwiązanie umowy nastąpiło z powodu odmowy skrócenia przez niego czasu pauzy w dniu 1.10.2018 r. z 11 h do 9 h.

Po wyładowaniu czekolady cysternę należało umyć w myjni.

W tamtym momencie dla pozwanego powodem do rozwiązania umowy dyscyplinarnie było zatrzymanie zaliczki przez powoda i działanie na niekorzyść pracodawcy (z powodu wydarzeń z udziałem powoda pozwany zmuszony był zrezygnować z odebrania ładunku na trasę powrotną do Polski), a także groźby zawiadomienia służb kontrolujących o potencjalnych nieprawidłowościach ze strony pozwanego oraz niewykonywanie poleceń (odmowa przepięcia naczepy, przekazania zaliczki, kluczyków i dokumentów).

Kilka dni po 2.10.2018 r. pozwany sporządził dla powoda pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy i umieścił je w aktach osobowych po notatce służbowej z tej samej daty dotyczącej rozwiązania umowy (wskazał tam, że powodem rozwiązania jest odmowa wykonywania poleceń służbowych, przywłaszczenie pobranej zaliczki, zastraszanie i próby wymuszenia określonego zachowania, działania na szkodę firmy i niepowetowana szkoda), po wydrukach zrzutów z ekranu treści sms-ów wymienianych między stronami. W pisemnym oświadczeniu pozwany wskazał, że do rozwiązania umowy dochodzi z uwagi, m.in. na niewykonywanie poleceń służbowych, przywłaszczenie gotówki, zastraszanie, działanie na niekorzyść firmy.

Powód świadczył pracę dla pozwanego od ok. godz. 11.00 w dniu 30.09.2018 r. do godz. 12.00 w dniu 2.10.2018 r., tj. 2 doby i 1 h (ostatnie 6-7 godzin przebywał w samochodzie bez uzasadnienia, wydłużając czas postoju niezaladowanego samochodu na terenie Niemiec). Ostatecznie powód pozostawił samochód na parkingu w umówionym miejscu (bez zważenia po zakończeniu wyładunku, co jest ostatnim etapem przed opuszczeniem zakładu), kluczyki przekazał H. H., bez zaliczki (którą zatrzymał na własne potrzeby), a sam został zabrany przez znajomego, który mieszkał w okolicy (40 km dalej). H.H. wrócił do Polski, a po odbiór samochodu pozwany i drugi kierowca (zmuszony zaprzestać wykonywania swoich obowiązków) musieli ponownie udać się do Niemiec. W tym czasie brakowało kierowcy na samochód powierzony powodowi, na który przyjęto wcześniej zlecenia transportowe, a zlecenia na samochód, którym udali się do Niemiec po pojazd zostawiony przez powoda trzeba było anulować.

Ponieważ znajomy za 2 tygodnie planował podróż do Polski, S. K. zaczął u niego i wrócili razem do G., gdzie został samochód powoda. Okazało się, że samochód jest zastawiony paletami z 1000 litrowymi beczkami ze stelażem. Ponieważ byli zmęczeni, pojechali do P., zostawiając samochód. Po kilku dniach wrócili, ale samochód nadal był zostawiony. Powiadomili więc policję, która interweniowała. Ostatecznie pozwany obiecał odstawić beczki po powrocie z trasy w tym samym dniu, ale wieczorem. Powód wezwał więc auto-holowanie i beczki odciążnięto, a w chwili odjazdu pojawił się na parkingu pozwany. Razem z powodem udali się na Komendę Policji, a powód poinformował, że za autoholowanie zapłacił 300 zł.

Samochód powoda był wówczas pokryty warstwą olejistej substancji, której powód nie był w stanie samodzielnie usunąć, np. w myjni. Szyby pokrywała warstwa „lakieru”, a powód musiał wymienić przednią szybę, ponieważ widoczność nie była wystarczająca do jazdy. Na Komendzie Policji w P. powód zgłosił, że pozwany zniszczył mu samochód. Od pozwanego domagał się rozliczenia poniesionych kosztów związanych z samochodem powoda.

Postępowanie w tej sprawie umorzono 27.11.2018 r., (...)265/18.

Do chwili zamknięcia rozprawy powód nie zwrócił pozwanemu zaliczki pobranej przed trasą w kwocie 400 euro i 500 zł (np. na myjnię po rozładunku, nagłe awarie samochodu), a pozwany zawiadomił o tym fakcie organy ścigania. W dn. 26.02.2019 r. powodowi przedstawiono zarzut, że „w okresie od 2 do 8.10.2018 r. w G. /.../ dokonał przywłaszczenia powierzonego mu mienia w postaci pieniędzy w kwocie 2208 zł, czym działał na szkodę swojego pracodawcy M. M. (1), tj. czynu z art. 284§2 kk. W związku z zarzutem powód składał wyjaśnienia.

Pozwany do chwili wydania wyroku nie wypłacił powodowi umówionego wynagrodzenia tj. po 350 zł za dzień pracy (w tym koszty podróży zagranicznej i na terenie kraju), chociaż przygotował do wypłaty 700 zł za 2 dni pracy. Uznał, że skoro powód nie stawiał się u niego po wypłatę oraz w celu rozliczenia zaliczki, pieniędzy nie wypłaci. Nie zaliczył 2.10.2018 r. jako dnia pracy, ponieważ powód w tym czasie odmawiał sprawnego dokonania wyładunku oraz odstawienia samochodu z zakładu na parking, a także zwrotu zaliczki, co wpłynęło na czas nieuzasadnionego dysponowania samochodem, który dawno mógł już służyć do przewożenia ładunku.

Wynagrodzenie powoda za pracę w dniach od 30.09.2018 r. do 2.10.2018 r. liczone wg zasad przyjętych w pisemnej umowie wynosiłoby 1240 zł brutto (1172,28 zł netto), łącznie z dietą za pobyt na terenie Niemiec (421,16 zł) oraz ryczałtem za nocleg na terenie Niemiec (322,32zł), a także ryczałtem za nadgodziny i dyżur, ryczałtem za godziny nocne, wyrównaniem za godziny nadliczbowe. Wynagrodzenie za jeden dzień pracy liczone wg tych zasad wynosiłoby 413,47 zł brutto (390,76 zł netto). Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiłoby przy takich założeniach 8682,87 zł brutto (413,47 zł brutto x przeciętnie 21 dni pracy w miesiącu).

Natomiast wynagrodzenie liczone wg zasad przyjętych w ustnych ustaleniach stron na 350 zł netto za dzień pracy stanowiłoby stawkę 1314,88 zł brutto za pracę w dniach od 30.09.2018 r. do 2.10.2018 r., co stanowiło kwotę 1050 zł netto (łącznie ze świadczeniami za czas podróży służbowej, tj. dietą i ryczałtem, a także pozostałymi składnikami umowy tj. ryczałtami za pracę w nocy, za dyżury, godziny nadliczbowe). Wówczas wynagrodzenie za dzień pracy wynosiłoby 438,29 zł brutto i 350 zł netto. Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiłoby przy takich założeniach 9204,09 zł brutto (438,29 zł brutto x przeciętnie 21 dni pracy w miesiącu).

Sąd Rejonowy wskazał, że ustalił stan faktyczny na podstawie powołanych dokumentów, których strony skutecznie nie podważały, akcentując, że szereg okoliczności nie było spornych, a strony mimo różnicy w ocenie pewnych faktów i sposobie ich prezentowania, w istocie były zgodne co do przebiegu i chronologii zdarzeń. Według Sądu I instancji niewielkie różnice w prezentowaniu okoliczności faktycznych były związane w upływem czasu, a także z dużym ładunkiem emocjonalnym towarzyszącym wydarzeniom ze spornego okresu, jak i w trakcie ich odtwarzania na rozprawach, i efekcie tenże Sąd uznał, że nieścisłości w referowaniu okoliczności nie miały decydującego znaczenia dla wyniku sporu, a ich rozmiar nie był duży. Dodatkowo Sąd Rejonowy uwzględnił, że część z podawanych faktów została zaprezentowana w formie ocen zaistniałych sytuacji, co wpływało na podawane relacje, zniekształcane przez osobiste zaangażowanie.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że okoliczności faktyczne ustalił też na podstawie zeznań świadków: K. Z., A. M., H. H., a także zeznań samych stron, argumentując, że zeznania w/w świadków nawzajem potwierdzały się, były spójne wewnętrznie, logiczne, niesprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, a przez to wiarygodne i jako takie łącznie z zeznaniami stron oraz dowodami z dokumentów pozwoliły odtworzyć realny przebieg zdarzeń, który strony odmiennie oceniały przez pryzmat własnych oczekiwań i doświadczeń oraz celów związanych z realizacją indywidualnych interesów.

Sąd Rejonowy uznał za niewiarygodne zeznania powoda w zakresie twierdzeń dotyczących nieprawidłowości po stronie pozwanego w organizacji pracy innego kierowcy, tj. H. H. czy twierdzeń tej osoby, że musi pracować u pozwanego i nie może nic zrobić w związku z tymi nieprawidłowościami. Sąd I instancji zaznaczył, że powód nie przedstawił żadnych dowodów na wykazanie tych okoliczności, akcentując, że takie fakty nie wynikały również z innych źródeł - w szczególności nie przyznał ich świadek H. H.. Sąd Rejonowy uznał także, że powód mijał się z prawdą twierdząc, że 2.10.2018 r. pojechał na analizę ładunku przed godz. 7.00 rano, argumentując, że co innego zeznał świadek H. H., pozwany i co innego wynikało z innych ustalonych faktów.

Zdaniem Sądu meriti fakty istotne dla sprawy wynikają także z zeznań pozwanego, który zasadniczo podawał je zgodnie z ich realnym wymiarem. W ocenie Sądu Rejonowego zeznania M. M. znajdowały odzwierciedlenie w zeznaniach świadków, które były wiarygodne oraz w zgromadzonych dokumentach, a także w zeznaniach powoda, za wyjątkiem twierdzenia o posiadaniu regulaminu pracy, które okazało się nieprawdziwe, uznając, że nie miało to jednak wpływu na treść wyroku.

W ocenie Sądu Rejonowego twierdzenia pozwanego o tym, że pismo rozwiązujące umowę z powodem wysłał 2.10.2018 r., tak jak i sms-a z takim oświadczeniem, nie znalazły potwierdzenia w innych ustalonych faktach. Sąd I instancji zaznaczył, że pozwany nie przedstawił dowodu doręczenia takiego pisma, a także, że dalej pozwany zeznawał, że nie pamięta ile dni później niż sms-a wysłał to pismo. Poza tym, według Sądu Rejonowego, logiczna ocena przebiegu zdarzeń wskazywała na to, że skoro 2.10.2018 r. pozwany wysłał powodowi sms-a rozwiązującego umowę, to nie

wysyłał pisma, lecz uczynił to później, zapewne po uzyskaniu informacji, że sms nie jest jednak formą pisemną rozwiązania umowy, aby potwierdzić zachowanie formy. Sąd I instancji podkreślił, że pozwany nie był w stanie podać daty nadania takiego pisma, ani nie przedstawił notatki, zapisu, czegokolwiek, co potwierdziłoby, kiedy takie pismo wysyłał i czy w ogóle - skoro powód nie przyznawał, aby oświadczenie na piśmie otrzymał. Sąd Rejonowy wskazał, że w aktach osobowych znalazły się tylko dwie postacie takiego oświadczenia- sporządzona odręcznie na kartce jako notatka oraz druga w formie wydruku komputerowego (nieco różniące się treścią), bez adnotacji umożliwiających stwierdzenie, czy i kiedy nadano je (doręczono) do powoda.

W ocenie Sądu Rejonowego zeznania pozwanego w zakresie rzeczywistych przyczyn rozwiązania umowy z powodem są mało konkretne, niespójne wewnątrznie co do zachowań powoda, które stały się powodem takiej decyzji. Zdaniem Sądu I instancji fakt ten, wobec braku pisemnego oświadczenia rozwiązującego umowę, ma istotne znaczenie dla oceny poprawności rozwiązania umowy i roszczenia powoda o odszkodowanie, albowiem pozwany raz podaje, że przyczyną rozwiązania umowy było niewykonywanie poleceń przez powoda, aby za jakiś czas wskazać, że powodem dyscyplinarnego rozwiązania umowy było przywłaszczenie zaliczki na wyjazd albo groźby powoda zainicjowania restrykcyjnych z natury rzeczy kontroli samochodu pozwanego na terenie Niemiec.

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwo o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia podlegało co do zasady uwzględnieniu, ale jedynie do kwoty 1150 zł stanowiącej odpowiednik wynagrodzenia za dwa tygodnie, a w pozostałym zakresie podlegało oddaleniu, jako zgłoszone w zawyżonej stawce 10.500 zł, wyliczonej jako rekompensata za miesiąc pracy, przy założeniu, że umówiona stawka 350 zł netto za dzień pracy byłaby nalicza za każdy z 30-stu dni miesiąca. Sąd I instancji wyjaśnił, że kwotę 1150 zł wyliczono przyjmując, że za dwa tygodnie odszkodowanie winno wynosić 1/2 kwoty 2300zł.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z §2 ust. 1 pkt 2 rozp. (...) z 29.05.1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.), odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 i n. k.p. oblicza się na zasadach obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Zasady te określa regulacja zawarta w §14–19 rozp. (...) z 8.01.1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.), wg której ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w §15-19. Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu. Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w §7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. Jeżeli pracownik nie przepracował pełnego okresu, o którym mowa w ust. 1, wynagrodzenie faktycznie wypłacone mu w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Przepis §11 stosuje się odpowiednio.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że stosowanie powyższych zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego wymaga zastosowania §6 pkt 1 rozporządzenia, zgodnie z którym wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem, m.in. jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie. Sąd I instancji wskazał, że diety i ryczałty zaliczane są do takich składników- jednorazowych lub nieperiodycznych, a zatem nie podlegają wliczeniu do podstawy w/w wynagrodzenia. Sąd Rejonowy zaznaczył, że periodyczności wypłat nie można utożsamiać z ich regularnością, wyjaśniając, że polega ona na tym, że wypłaty dokonywane są co pewien czas za wykonywanie pewnego typu zadań, przy czym nie muszą one mieć charakteru regularnego, a długość okresu, za które się je wypłaca, może być zróżnicowana. Za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi ma przysługiwać tylko

takie wynagrodzenie, jakie miałby gdyby pracował, a przy jego ustalaniu nie możemy uwzględniać tych składników, które „nie istnieją” w okresie nieświadczenia pracy.

Sąd I instancji argumentował, że diety i ryczałty za noclegi wypłacane za podróże służbowe krajowe i zagraniczne nie podlegają wliczeniu do wynagrodzenia urlopowego (czy ekwiwalentu za urlop), bo nie stanowią składników, które pracownik by uzyskał, gdyby pracował. Pracownik otrzymuje je w różnej wysokości tylko wtedy, gdy udaje się w podróż służbową. W ocenie Sądu Rejonowego w n/n sprawie wyliczenie stawki w/w wynagrodzenia jaką strony faktycznie umówiły było nadmiernie utrudnione, a nawet niemożliwe. Sąd I instancji wskazał, że nawet strony nie uczyniłyby tego poprawnie, ponieważ od początku zakładały, że nie nawiążą trwałej więzi. Sąd I instancji podkreślił, że powód zakładał, że przepracuje dwa tygodnie i uzyska wynagrodzenie w kwocie ok. 5000 zł (w tym za podróże służbowe), co przy stawce dziennej 350 zł netto i założeniu, że codziennie świadczyłby pracę, było możliwe, natomiast pozwany liczył na powrót stałego pracownika, który z przyczyn rodzinnych czasowo zaprzestał pracy. Sąd Rejonowy uznał, że wobec braku możliwości ścisłego udowodnienia wysokości roszczenia odszkodowawczego zachodzą podstawy do zastosowania art. 322 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i wyjaśnił, że jako podstawa bazowa posłużyła kwota wynagrodzenia zasadniczego z umowy o pracę, tj. 2300 zł, która za połowę miesiąca (2 tygodnie) pozwalała przyjąć stawkę 1150 zł (gdyż diety, ryczałty i tak nie podlegały wliczaniu do podstawy wynagrodzenia urlopowego). Sąd Rejonowy podkreślił, że uprawnienie sądu do szacunkowego określenia wysokości należnego odszkodowania zgodnie z art. 322 k.p.c. jest możliwe bez względu na podstawę odpowiedzialności, jeśli chodzi o naprawienie szkody – a zatem dotyczy odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej, dodając, że w orzecznictwie dominuje pogląd, iż przepis ten ma zastosowanie w sprawie o wynagrodzenie za pracę, jeśli przepisy określające jego wysokość zostały skonstruowane w sposób uniemożliwiający sądowi ścisłe ustalenie wysokości wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że przy ustaleniu wysokości odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 58 w zw. z art. 56 k.p.) podstawę jego wyliczenia stanowi miesięczne średnie wynagrodzenie z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Rejonowy wskazał, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 kp, ustala się według wynagrodzenia brutto i wyjaśnił, że staje się ono wymagalne najpóźniej w dniu, w którym sąd orzeka o jego zasądzeniu. Zdaniem Sądu I instancji należało zatem przyjąć stawkę wskazaną powyżej, uznając, że kwota przyjęta przez strony na 350 zł netto zawierała w sobie rekompensatę wysokich kosztów noclegu na terenie Niemiec –ryczałtu oraz diety, która nawet w druku umowy przyjęta była na wysoką stawkę 49 euro. Według Sądu Rejonowego kwota 350 zł za dzień nie mogła być podstawą wyliczenia wynagrodzenia jako podstawy do ustalenia wysokości odszkodowania za naruszenie przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę. Sąd I instancji zaznaczył, że powód nie kwestionował stawki 350 zł i także w zakresie diet i ryczałtów uznając ją za wiążącą.

Sąd I instancji wyjaśnił, że zgodnie z art. 77⁵ k.p., pracownikowi niezatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, które określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania. Inne podmioty niż państwowe i samorządowe jednostki sfery budżetowej mają więc większą swobodę w ustalaniu zasad odpłatności za podróż służbową

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że podróżą służbową jest wykonywanie przez pracownika na polecenie pracodawcy zadań służbowych poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, wobec czego definicji podróży służbowej nie odpowiadają przejazdy służbowe pracownika w granicach miejscowości, w której znajduje się jego miejsce pracy. Sąd I instancji argumentował, że nie odbywają podróży służbowych pracownicy, których praca z istoty polega na przemieszczaniu się na pewnym obszarze, a wyjątek stanowi praca kierowców w transporcie drogowym. Sąd Rejonowy podał, że podróż służbowa kierowcy oznacza każde zadanie służbowe polegające na wykonaniu na polecenie pracodawcy przewozu drogowego lub wyjazdu w celu wykonania przewozu drogowego poza miejscowość, w której położona jest siedziba pracodawcy oraz inne miejsce prowadzenia działalności przez

pracodawcę. Sąd I instancji podkreślił, że po zmianie ustawy z 16.04.2004 r. o czasie pracy kierowców (t.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 1155 ze zm.) ustawą z 12.02.2010 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 43, poz. 246) utracił znaczenie pogląd prawny zawarty w uchw. SN(7) z 19.11.2008 r. (II PZP 11/08, OSNP 2009, Nr 13–14, poz. 166). Sąd meriti podał, że zgodnie z art. 14 ust. 1 powołanej ustawy z 16.04.2004 r. o czasie pracy kierowców dobowy odpoczynek, z wyłączeniem odpoczynku kierowców wymienionych w rozdziale 4a powyższej ustawy, może być wykorzystany w pojeździe, jeżeli pojazd znajduje się na postoju i jest wyposażony w miejsce do spania. Nie ma natomiast mowy w tym przepisie o tym, by tygodniowy odpoczynek mógł być w taki sposób zrealizowany. Sąd Rejonowy wskazał, że Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że ustawodawca europejski nie postrzega wyboru kierowcy spania w kabinie wyposażonej w odpowiednie do tego miejsce jako sytuacji zagrażającej życiu i zdrowiu tego kierowcy i innych uczestników ruchu (wyr. SN z 4.06.2013 r., II PK 296/12, MoPr (...)). Sąd Rejonowy zważył, że z tytułu podróży służbowej delegowanemu pracownikowi przysługują diety oraz zwrot kosztów przejazdów z miejscowości stałego miejsca pracy bądź z miejscowości zamieszkania pracownika do miejscowości stanowiącej cel podróży służbowej i z powrotem, a także, że pracownikowi delegowanemu przysługuje również zwrot kosztów noclegu lub ryczałt za nocleg. Następnie Sąd Rejonowy wyjaśnił, że zagraniczna podróż służbowa polega na wykonywaniu zadań służbowych za granicą, wymagających ponoszenia przez pracownika dodatkowych kosztów wyżywienia lub noclegów, dodając, że wykonywanie przez kierowcę samochodu ciężarowego takich zadań stanowi zagraniczną podróż służbową (wyr. SN z 22.1.2004 r., I PK 298/03, MoPr 2005/7/17). Sąd I instancji stwierdził, że art. 77⁵ § 5 k.p. nie stosuje się, gdy w umowie o pracę określono ryczałtowy ekwiwalent za dobę pobytu kierowcy międzynarodowego w podróży służbowej w wysokości pokrywającej minimalne stawki z tytułu diety oraz ryczałtu za nocleg (wyr. SN z 13.8.2015 r., II PK 241/14, OSNP 2017, Nr 7, poz. 80), gdyż pracodawcę powinny obciążać związane z wykonywaniem pracy dodatkowe koszty pracy. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że nowelizacja ustawy z 16.4.2004 r. polega na dodaniu w art. 2 tej ustawy pkt 7, który zdefiniował podróż służbową jako "każde zadanie służbowe polegające na wykonywaniu na polecenie pracodawcy przewozu drogowego poza miejscowość, o której mowa w pkt. 4 lit. a lub wyjazdu poza miejscowość w celu wykonania przewozu drogowego". Ponadto w wymienionej ustawie dodano art. 21a, zgodnie z którym "kierowcy w podróży służbowej przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego ustalone na zasadach określonych w art. 77⁵ § 3–5 kp". Nowelizacja ustawy o czasie pracy kierowców oznacza, że każdy pracownik, również kierowca zatrudniony w transporcie międzynarodowym, zatrudniony w siedzibie pracodawcy lub w innym miejscu prowadzenia przez pracodawcę działalności gospodarczej, wyjeżdżający poza miejscowość, w której zlokalizowana jest siedziba lub miejsce działalności pracodawcy, przebywa w podróży służbowej i nabywa uprawnienia do świadczeń przysługujących w takiej podróży. Sąd Rejonowy zaznaczył, że bezpośrednim następstwem prawnym zakwalifikowania przez ustawodawcę w ustawie z 16.4.2004 r. o czasie pracy kierowców (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 1155 ze zm.) dokonanej ustawą z 12.2.2010 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 43, poz. 246) każdej podróży kierowcy jako podróży służbowej jest uchwała SN(7) z 12.6.2014 r. (II PZP 1/14, MoPr (...)), zobowiązująca pracodawców do zwrotu kosztów noclegu na warunkach określonych przepisami rozp. (...) z 19.12.2002 r. lub na korzystniejszych warunkach określonych w umowie o pracę, układzie zbiorowym pracy lub innych przepisach prawa pracy.

Sąd Rejonowy argumentował, że wątpliwości co do treści przepisów szczegółowych dotyczących ustalenia wysokości wypowiedzenia należy rozstrzygać zgodnie z zasadą, że odszkodowanie powinno odpowiadać wysokości utraconego wynagrodzenia, dodając, że żądanie wypłacenia wyższego odszkodowania może być kwestionowane na podstawie art. 8 k.p., konkludując, że podstawę wyliczenia odszkodowania powoda mogła stanowić wyłącznie stawka wskazana na wstępie jako jedyna możliwa do ścisłego wykazania i nie naruszająca zasad art. 8 k.p.

Sąd I instancji wskazał, że umowa powoda została rozwiązana przez jednostronną czynność pozwanego w dniu 2.10.2018 r. – uznając za nią oświadczenie pozwanego przesłane powodowi sms-em, ogólnikowe, nie zawierające wszystkich przyczyn, które doprowadziły do decyzji pracodawcy. Sąd Rejonowy zważył, że w notatce z akt osobowych powoda oraz w pisemnym oświadczeniu spisanim po wysłaniu sms-a zawarte są różniące się przyczyny rozwiązania umowy, a także, że pozwany zeznając w procesie zmieniał katalog tych przyczyn, odejmując i dodając różne okoliczności. W ocenie Sądu I instancji ustalenia stanu faktycznego uzasadniały taką decyzję pracodawcy, ale przyczyny zastosowania tego najbardziej dolegliwego sposobu rozwiązania stosunku pracy, winny

mieć odzwierciedlenie w jasno i konkretnie sformułowanym piśmie podpisanym własnoręcznie przez pracodawcę, tak, aby pracownik miał realną możliwość zapoznania się z nimi i zrozumienia wszystkich powodów decyzji pracodawcy, przeanalizowania ich i świadomego podjęcia racjonalnej decyzji o zasadności kwestionowania przed sądem takiego sposobu rozwiązania umowy.

W efekcie tych rozważań Sąd Rejonowy stwierdził, że oświadczenie przekazane powodowi sms-em nie spełniało wskazanych warunków, czym pozwany uchybił formie rozwiązania umowy (art. 52 k.p. w zw. z art. 30 k.p. i n.), uznając, że roszczenie powoda było zatem uzasadnione w zakresie odszkodowania za naruszenie wymogów formalnych dyscyplinarnego rozwiązania umowy, co przesądziło kwestię, że powód winien otrzymać odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni pracy, jako odpowiadającego okresowi wypowiedzenia umowy zawartej na czas 3 miesięcy i w efekcie taką kwotę Sąd meriti zasądził wyrokiem, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Sąd I instancji zaznaczył, że powód mimo pouczeń, także przed sądem-zgłosił roszczenie przewyższające przyjętą stawkę. Sąd Rejonowy wskazał, że w tym zakresie można było podjąć próbę oceny roszczenia powyżej stawki ryczałtowej przyjętej w kodeksie pracy stosując analogicznie regulacje z art. 415 k.c. i art. 471 k.c., które winny znajdować zastosowanie jedynie wyjątkowo i w specyficznych sytuacjach związanych z dyscyplinarnym rozwiązaniem umowy, gdyż Kodeks pracy reguluje w art. 52 k.p. oraz art. 56 k.p. i n. roszczenia przysługujące w razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zdaniem Sądu meriti analiza faktów podawanych przez powoda, uzupełnionych i zobiektywizowanych na podstawie pozostałych źródeł dowodowych wskazuje, że w tym przypadku po stronie powoda nie powstało roszczenie o uzupełniające odszkodowanie od pracodawcy. Według Sądu I instancji, gdyby nie naruszenie formy rozwiązania umowy, szereg okoliczności zawinionych przez powoda w sposób, co najmniej rażąco niedbały, uzasadniał rozwiązanie z nim umowy, nawet natychmiastowe i w zastosowanym trybie. Sąd Rejonowy odwołał się do judykatów Sądu Najwyższego, w których w sprawie uzupełniającego regulowanego przepisami kodeksu cywilnego odszkodowania za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, SN określił podstawę prawną odpowiedzialności pracodawcy za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i stwierdził w nich, że pracodawca ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 415 k.c. tylko wtedy, gdy jego działanie polegało na zamierzonym naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (wyr. SN z 18.8.2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011, Nr 23–24, poz. 296). Sąd I instancji wskazał, że właściwą podstawą cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej jest w takich przypadkach odpowiedzialność deliktowa. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że rodzaj odpowiedzialności cywilnej, która może znaleźć zastosowanie w stosunkach pracy za pośrednictwem art. 300 k.p., wynika z bezwzględnie obowiązującego charakteru przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Działanie pracodawcy naruszające obowiązujący porządek prawny w zakresie rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu przepisów prawa cywilnego. Sąd I instancji stwierdził, że pracownik może się domagać naprawienia szkody wyrządzonej mu przez pracodawcę w pełnej wysokości na zasadach przewidzianych w przepisach kodeksu cywilnego, ponieważ ustanowione w art. 58 kp odszkodowanie stanowi swoiste minimum, które nie eliminuje możliwości późniejszego wystąpienia z dalej idącymi roszczeniami odszkodowawczymi (wyr. SN z 13.7.2016 r., I PK 216/15, L.), dodając, że jest to bezpośredni skutek wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27.11.2007 r. (SK 18/05, OTK-A 2007, Nr 10, poz. 128).

Sąd Rejonowy zaznaczył, że w przypadku odpowiedzialności deliktowej opartej na art. 415 k.c. poszkodowany pracownik jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy: szkodę, winę oraz związek przyczynowy między zachowaniem pracodawcy a szkodą. Sąd meriti wyjaśnił, że szkodę stanowi utrata wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik by uzyskał, gdyby umowa nie została rozwiązana, zaznaczając jednocześnie, że na pracowniku spoczywa obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, że powinien on wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia, a brak takiej aktywności jest traktowany jako przyczynienie się poszkodowanego pracownika do wyrządzonej szkody. Sąd I instancji zaakcentował, że nie stanowi usprawiedliwienia braku aktywności w poszukiwaniu nowego zatrudnienia oczekiwanie na korzystny dla pracownika wyrok sądu pracy o przywróceniu do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko. Na poparcie powyższych wywodów Sąd Rejonowy powołał judykaty Sądu Najwyższego, który wypowiedział się w ten sam sposób.

Sąd Rejonowy uznał, że powód nie wykazał podstaw odpowiedzialności cywilnej pracodawcy, ani szkody w rozumieniu art. 415 k.c., czy art. 471 k.c. Zdaniem Sądu I instancji szereg zachowań powoda, szczegółowo opisanych w ustaleniach stanu faktycznego, wskazuje że on sam nie chciał pracować dla pozwanego już w dniu 1.10.2018r., skoro proponował rozwiązanie umowy za porozumieniem stron i powrót z trasy, jednocześnie starając się wymusić wynagrodzenie w korzystnej dla niego stawce (mimo nie wykonania umówionej pracy z dołożeniem należytej staranności). Sąd I instancji stwierdził, że powód już przy podpisywaniu umowy nie chciał, aby strony łączyła trwała więź, nie chciał podpisywać umowy, zakładał dwutygodniowe świadczenie pracy, aby z wynagrodzenia, diet i ryczałtów uzyskać kwotę ok. 5000 zł. W efekcie Sąd Rejonowy konkludował, że S. K. nie pracowałby dla pozwanego dłużej niż dwa tygodnie, nawet gdyby pozwany wykazał się takim opanowaniem i obojętnością, że nie zwolniłby powoda w kolejnych dniach. W tej sytuacji według Sądu Rejonowego nie ma podstaw do przyjęcia, że powód poniósł szkodę w postaci utraty wynagrodzenia, na które liczył w okresie po upływie dwóch tygodni, a za taki okres odpowiednie wynagrodzenia uzyskał w wyroku (wobec nieświadczenia pracy poza granicami kraju i w podróży służbowej bez diet i ryczałtów, skoro nie ponosił zwiększonych wydatków, kosztów utrzymania, nie nocował w podróży służbowej). Sąd I instancji zaakcentował, że pozwany nie ponosi odpowiedzialności za świadome naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, ponieważ taką formę rozwiązania umowy sugerowała mu inspektor pracy z uwagi na dysponowanie przez powoda wartościowym ładunkiem i samochodem, a doręczenie pisma z dyscyplinarką nie było chwilowo możliwe. Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwany chciał natomiast zmusić powoda do opuszczenia samochodu, pozostawienia ładunku pod opieką innego kierowcy i rozstania się stron. Konkludując Sąd Rejonowy przyjął, że powód nie przedstawił takich okoliczności i zarzutów, które uzasadniałyby odpowiedzialność pracodawcy na podstawie wskazanych przepisów prawa cywilnego.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy podkreślił, że oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest określony stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania. Sąd meriti wyjaśnił, że w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna i rażące niedbalstwo – rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie polega na całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków nakazują szczególną ostrożność w działaniu. Pojęcie rażącego niedbalstwa nie jest zdefiniowane w prawie pracy. Powołując się na utrwalone orzecznictwo sądów powszechnych Sąd Rejonowy podkreślił, że rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 §1 pkt 1 k.p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Sąd I instancji wyjaśnił też, że wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (por. wyrok SN z 27.10.2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). Sąd meriti dodał, że w doktrynie definiuje się rażące niedbalstwo jako szczególnie naganne zachowanie się danej osoby, odbiegające w sposób drastyczny od modelu należytego zachowania się, powodujące powstanie szkody, chociaż sprawca szkody powinien był i mógł w danych okolicznościach postąpić prawidłowo.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 k.p. jest zatem możliwe jedynie z powodu takiego zachowania pracownika, które jest nacechowane złą wolą lub rażącym niedbalstwem, wskazując, że taki tryb rozwiązania umowy jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinien być stosowany wyjątkowo z uzasadnieniem szczególnymi okolicznościami.

Sąd I instancji uznał, że stosunek powoda do obowiązków pracowniczych można określać mianem co najmniej rażącego niedbalstwa, argumentując to tym, że pozwany wykazał, że po stronie powoda doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art.52 § 1 punkt 1 k.p.). Jednocześnie Sąd Rejonowy stwierdził, że okoliczność ta nie mogła sanować wadliwej formy rozwiązania umowy, która nie tylko nie była pisemna, ale i nie

wymieniała jasnych przyczyn rozwiązania umowy, poprzestając na ogólnikowym zwrocie o rażącym naruszeniu obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu merita powód z pewnością orientował się jakie jego zachowania zadecydowały o rozwiązaniu umowy, jednak wymóg podania ich na piśmie zadecydował o wadliwości procedury. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany wykazał istnienie szeregu okoliczności, które nawet oceniane osobno, mogły stanowić podstawę do rozwiązania umowy. Sąd meriti uznał, że fakt ten miał znaczenie dla oceny roszczeń, a kwota przyznana powodowi dostatecznie sankcjonowała wadliwość sposobu rozwiązania umowy przez pozwanego, gdyż nie była nadmierna i utrzymano ją w granicach określonych przepisami prawa.

Według Sądu Rejonowego powód nie odparł zarzutów pozwanego skutecznie i w sposób dostatecznie umotywowany, a dowody - powołane tylko przez pozwanego - świadczyły na niekorzyść pracownika, co skutkuje tym, że zastosowany tryb rozwiązania umowy nie był zbyt rygorystyczny, a przypisanie odpowiedzialności powodowi za naruszenie obowiązków- niewyważone i niepoparte dostatecznie sprawdzonymi okolicznościami.

Sąd Rejonowy podkreślił, że od początku kontakty stron nacechowane były dominacją zachowań powoda, jednostronnie naruszającego przyjęte warunki zatrudnienia. Sąd I instancji wziął pod uwagę dokonując takiej oceny, że powód dojechał do bazy M. M. w dniu 30.09.2018r spóźniony, tj. ok. godz. 9.30, a w trasę wyjechał w tym samym dniu, ale o godz. 11.16, choć plany i ustalenia były inne, co wpłynęło na spóźnienie w odbiorze ładunku w B. i jego dowóz do zakładu (...), a w efekcie na rozładowanie cysterny z jednodniowym opóźnieniem i konieczność odwołania transportu do Belgii. Sąd I instancji zaakcentował, że to na gruncie opóźnienia i wynikających z tego szeregu kolejnych zdarzeń, jak polecenie pozwanego, aby powód wyruszył w trasę po 9 h pauzy, aby nadrobić stracony czas, wywiązał się konflikt stron skutkujący natychmiastowym rozwiązaniem umowy i opuszczeniem przez powoda samochodu. Sąd Rejonowy uwzględnił, że powód mimo braku doświadczenia podjął się obsługi cysterny, a pozwany liczył, że przeszkolenie przed wyjazdem, pomoc innych kierowców pozwanego oraz kontakt telefoniczny wystarczą do wykonania transportu, a także, że w w/w czasie powodowi do granicy niemieckiej towarzyszył pozwany, który kierował innym samochodem, a w drodze do B. powodowi towarzyszył drugi kierowca pozwanego. Sąd I instancji przypomniał, że granicę Niemiec powód przekroczył o godz. 15.40, a jazdę zakończył o godz. 00.13 w dniu 1.10.2018r. (nocleg w Niemczech) i w tym samym dniu kolejny raz rozpoczął jazdę po odpoczynku dobowym, po godz. 9.00 i zakończył ją o 18.05, nocując kolejny dzień w Niemczech, a w dniu 2.10.2018r powód zakończył jazdę samochodem na rozładunku w Ferrero o godz. 11.54. Sąd Rejonowy wskazał, że w tych dniach praca ponad normy wystąpiła tylko 30.09.2018r w rozmiarze 28 minut. W ocenie Sądu I instancji reakcje powoda po tak krótkim czasie świadczenia pracy w okolicznościach sprawy były przesadzone, nie respektujące dwustronności umowy o pracę, która ma także zabezpieczać interesy pracodawcy. Sąd I instancji argumentował, że powód pierwszy raz miał skrócić pauzę, a przyczyną było opóźnienie związane z jego aktywnościami, bądź ich brakiem (powód nie wskazał zaistnienia innych przyczyn). Sąd Rejonowy zaznaczył, że w dniu 1.10.2018 r. powód przez wiele godzin nie nawiązywał kontaktu z pracodawcą, nie odbierał telefonów, co niepokoiło pozwanego powierzającego mu drogi transport, akcentując, że w tym samym dniu około północy wywiązała się już między stronami wymiana sms-ów w efekcie, której powód żądał natychmiastowej wypłaty wynagrodzenia, a pozwany- przestrzegania przez powoda poleceń i wyruszenia w drogę po 9 h przerwy z uwagi na kolejny transport. Sąd Rejonowy uwzględnił, że powód odmówił, zapowiadając skierowanie skargi do organów kontroli transportu na terenie Niemiec, ponieważ jak zeznał- czuł się zmęczony, zestresowany, akcentując, że powód nie wyjaśniał jednak pozwanemu przyczyn odmowy skrócenia pauzy, tylko twierdził, że on tak pracuje, a pozwany odbierał to jako impertyncję i arogancję. Sąd meriti uwzględnił, że twierdzenia o zmęczeniu i stresie były dla pozwanego nowością, bowiem jest to wpisane w zawód kierowcy, zwłaszcza w transporcie międzynarodowym. Sąd Rejonowy argumentował, że powód pracował pierwszy dzień, a warunkiem uzyskania zezwolenia na prowadzenie pojazdów o takim tonażu jak kierowany przez powoda i to w ruchu międzynarodowym jest przejście badań psychologicznych. Sąd I instancji podkreślił, że przed rozpoczęciem transportu powód nie informował o indywidualnych potrzebach ponad 8-mio godzinnego snu, a 1.10.2018 r. przekazał pozwanemu, że nie wykonuje poleceń wtedy, kiedy mu każą, tylko kiedy on chce, ponieważ należy mu się odpoczynek, jazda rowerem, czas na spokojne śniadanie, uznając, że w takiej sytuacji, reakcja pracodawcy zdenerwowanego opóźnieniami w dostawach, zachowaniami powoda, troską o samochód i ładunek, była zrozumiała.

Dalej Sąd Rejonowy argumentował, że w dniu 1.10.2018r. rano ok. 8.15, powód uznał, że budzenie go sms-em po 8 godzinach jest brakiem szacunku do niego, w dniach 1-2 .10.2018r. w nocy, pozwany sugerował powodowi, że jeżeli nie mogą się porozumieć, to powód może wrócić do kraju i „rozejdą” się, zapewniając, że wywiązuje się z zobowiązań, ale powód nie zgodził się bez wypłaty 10.500 zł, a do miejscowości rozładunku czekolady dotarł w dniu 1.10.2018r ok. godziny 17.50, gdy rozładunek był zaplanowany na ten dzień, ale na godzinę 10.00 rano i nie zdołał już rozładować samochodu, ponieważ jest to możliwe tylko do godziny 18.00, a odbiorca zastrzegł jeszcze pobranie i wykonanie analizy próbek ładunku. Sąd Rejonowy argumentował, że gdyby powód dojechał na czas - to i tak nie dokonałby rozładunku w ustalonym czasie, ponieważ nie włączył wcześniej ogrzewania w cysternie i czekolada dojechała w stanie stałym, a ogrzanie znacznego ładunku, wymagało czasu. Sąd Rejonowy stwierdził, że w tej sytuacji rozładunek był możliwy dopiero kolejnego dnia -2.10.2018r. od godz. 6.00 rano. Sąd I instancji ocenił jako naturalną reakcję pozwanego, że nie chciał już, aby w dalszą trasę jechał powód i że próbował nakłonić powoda do przepięcia naczepy z samochodu H. H. i powrót do kraju. Sąd Rejonowy zważył, że również to rozwiązanie nie stysfakcjonowało powoda, który wprawdzie nie chciał już dalej jechać z transportem, ale jednocześnie nie chciał opuścić samochodu i oddać dokumentów oraz kluczyków drugiemu kierowcy, natomiast oczekiwał natychmiastowej wypłaty wynagrodzenia na rachunek osoby, którą nazywał swoją dziewczyną. Sąd Rejonowy uwzględnił, że pozwany nie godził się na to, zwłaszcza że powód nie chciał oddać zaliczek w znacznej kwocie, przewyższającej wynagrodzenie powoda a termin wypłaty wynagrodzenia był ustalony na 10-ty dzień kolejnego miesiąca, gotówką w siedzibie pozwanego. Sąd meriti oceniając zasadność powództwa miał też na uwadze, że pozwany niektóre wypowiedzi powoda odbierał jako groźby „porzucenia” ładunku. Sąd Rejonowy wskazał, że w zamian za przelew powód zobowiązywał się do odprowadzenia cysterny do bazy oraz zapowiadał rozstanie się stron, choć w dniu 2.10.2018 r. pozwany obawiał się zachowań powoda i domagał się, aby powód pozostawił samochód w miejscu docelowym na terenie Ferrero, a drugi kierowca miał przepięć naczepy i pojechać w dalszą trasę. Sąd I instancji uwzględnił, że w odpowiedzi powód pisał do pozwanego sms-y o treści, np. „rób co chcesz. jesteś chory na głowę”, a dzień wcześniej pisał, że byłby „głupcem, gdyby oddał pozwanemu gotówkę, która pojutrze i tak byłaby” jego, a także, że jednocześnie powód proponował pozwanemu, aby przesłał mu projekt oświadczenia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron, który miał wydrukować i przekazać już podpisany za pośrednictwem drugiego kierowcy, a w przypadku braku akceptacji - zapowiadał zawiadomienie (...) i zainicjowanie kontroli ładunku. Sąd I instancji miał na uwadze, że w dniu 2.10.2018r, mimo że rozładunek był zaplanowany na 6.00 rano, powód wyruszył dopiero, gdy już się wyspał i to długo budzony przez H. H.. Według Sądu Rejonowego analiza opisanych zdarzeń i ich chronologia prowadzi do skojarzeń, że powód w taki sposób „zdobył” nieodpłatny transport do Niemiec, „przypadkowo” w okolicy miejsca zamieszkania dobrego znajomego, który „nieoczekiwanie” i na telefon powoda, od razu zabrał go własnym samochodem spod zakładu (...). Sąd Rejonowy argumentował, że powód przebywał natomiast właśnie dwa tygodnie u znajomego, z którym wrócił do kraju, dysponując zaliczką pozwanego (niestety bez wynagrodzenia, którego oczekiwał), a ponadto, w podróż w celu wykonania transportu drogowego, udał się wioząc ze sobą rower.

Sąd Rejonowy ocenił, że w tej sytuacji pozwany pochopnie i kierując się emocjami oraz obawami o samochód i ładunek, o godzinie 11.09 w dniu 2.10.2018r. wysłał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, tj. kolejnego sms-a, w którym wskazał, że rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia „w związku z rażącymi naruszeniami pracowniczymi/.../ jakich powód dopuścił się w związku z wykonywaną pracą”. Sąd I instancji zważył, że pozwany decyzję o rozwiązaniu umowy podjął, gdy powód zaczął straszyć go kontrolami policji, sugerował H.H., że samochód w drodze powrotnej może stoczyć się do rowu oraz domagał się wysłania wynagrodzenia w zawyżonej kwocie na rachunek innej osoby, a także odmówił przekazania zaliczki.

Sąd I instancji zaznaczył, że mimo rozwiązania umowy powód odmawiał opuszczenia samochodu, wyjazdu z terenu zakładu (...), a nawet zakończenia rozładunku zważeniem samochodu i umyciem cysterny, akcentując, że powód nie tylko odmawiał zaparkowania samochodu w innym miejscu, ale kierował też do pozwanego groźby, np. „ale cię dojadę w sądzie” oraz, że dopiero po ponad 6 godzinach od rozwiązania umowy, powód zdecydował się zwrócić kluczyki i dokumenty, opuścić pojazd.

Sąd Rejonowy uznał, że powód świadomie i z własnej winy odmawiał starannego i terminowego wykonywania obowiązków kierowcy, które przyjął w umowie o pracę (jedynie stawka wynagrodzenia była w niej pozorna). Sąd I instancji wyjaśnił, że pracodawca ponosi ryzyko osobowe związane z przydatnością pracowników i z tego tytułu powinien liczyć się z uszczerbkami powstałymi wskutek ich nieprzydatności lub niedbałego wykonywania pracy, akcentując, że nie ma on natomiast obowiązku tolerowania umyślnego naruszania podstawowych obowiązków przez pracownika. Sąd meriti argumentował, że rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika, podkreślając, że rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu.

Zdaniem Sądu Rejonowego pozwany miał podstawy do zastosowania trybu rozwiązania umowy z art. 52 kp i z tego skorzystał, jednakże naruszył wymogi formalne, gdyż wysłanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy w formie sms-a nie spełnia wymogu pisemnej formy. Sąd I instancji wskazał, że przepisy Kodeksu pracy nie regulują kwestii, w jakim momencie w trwającym stosunku pracy następuje złożenie oświadczenia woli drugiej stronie, zaznaczając, że w odniesieniu do oświadczenia woli na piśmie (co jest formą obowiązkową dla wypowiedzenia stosunku pracy) chwila złożenia oświadczenia pokrywa się z momentem prawidłowego doręczenia adresatowi pisma zawierającego to oświadczenie woli. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę wywiera skutek prawny w chwili, gdy doszło do drugiej osoby w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią (art. 61 kc w zw. z art. 300kp), akcentując, że w prawie pracy obowiązuje koncepcja doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Sąd I instancji wskazał, że dla skuteczności oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wystarcza, gdy pracodawca stworzy pracownikowi realną możliwość zapoznania się z jego treścią, zaznaczając, że złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę ma miejsce także wtedy, gdy pracownik z własnej woli nie podejmuje przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie, ale też jednocześnie podkreślając, że podjęcie przez pracownika zawiadomienia o przesyłce pocztowej skierowanej na jego adres przez pracodawcę (awizo) nie jest jednak równoznaczne z dojściem do niego zawartego w tej przesyłce oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w taki sposób, iż mógł się zapoznać z jego treścią - art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Sąd meriti wskazał, że warunek złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na piśmie jest zachowany, gdy uchwała uprawnionego organu pracodawcy ma formę pisemną, zaznaczając, że późniejsze doręczenie pracownikowi pisemnego potwierdzenia wypowiedzenia wraz z pouczeniem o środkach odwoławczych nie oznacza nieskuteczności uchwały, w której dokonano wypowiedzenia, jeżeli z treścią uchwały pracownik został zapoznany w dniu jej podjęcia. Sąd Rejonowy argumentował, że w prawie pracy przyjmuje się, że czynności pracodawcy dotyczące rozwiązania stosunku pracy są prawnie skuteczne, nawet gdy są dotknięte wadami, i podkreślając, że czynności prawne pracodawcy zmierzające do rozwiązania stosunku pracy nie są bezwzględnie nieważne oraz, że nie narusza wymagania dokonania wypowiedzenia na piśmie sporządzenie na piśmie i wysłanie przez pracodawcę identycznej treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, które dotarło do pracownika wcześniej w postaci elektronicznej i później przesyłką pocztową. Sąd Rejonowy argumentował, że podwójne doręczenie tego samego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nie narusza ani art. 61 kc w zw. z art. 300 kp, ani art. 30 § 3 kp, jeżeli zostało sporządzone i dotarło do pracownika na piśmie. Sąd I instancji wyjaśnił, że po doręczeniu pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca może cofnąć złożone oświadczenie za zgodą pracownika, zaznaczając, że nie jest wymagana zgoda zainteresowanego pracownika na odwołanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wówczas, gdy oświadczenie odwołujące wcześniej złożone oświadczenie doszło do pracownika jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że skuteczność oświadczenia rozwiązującego stosunek pracy jest uzależniona wyłącznie od istnienia więzi prawnej między stronami, które zawarły umowę o pracę, wywodząc, że nie może zatem rozwiązać umowy o pracę pracodawca, który w błędnym przekonaniu o bezskuteczności wcześniej złożonego wypowiedzenia ponownie składa oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd Rejonowy argumentował, że ponowne wypowiedzenie umowy o pracę może spełniać funkcję korekcyjną, koryguje wady (uchybień) wcześniejszego wypowiedzenia, podkreślając, że rozwiązane stosunku pracy nie można skutecznie ponownie rozwiązać. Z tego względu warunkiem

skuteczności ponownego wypowiedzenia umowy o pracę jest wyrażenie przez pracownika zgody na cofnięcie wcześniej dokonanego wypowiedzenia. Jednakże pracodawca, który wypowiedział umowę o pracę, może do czasu rozwiązania stosunku pracy dokonać ponownego jej wypowiedzenia bez potrzeby uzyskania zgody pracownika na cofnięcie wcześniejszego wypowiedzenia. Sąd Rejonowy zaznaczył, że warunkiem dopuszczalności ponownego wypowiedzenia umowy o pracę nie jest prawomocne zakończenie postępowania w sprawie z odwołania pracownika od wcześniej dokonanego wypowiedzenia, gdyż ponowne wypowiedzenie nie jest drugą taką (tą) samą czynnością prawną, ale inną (drugą) czynnością tego samego rodzaju. Sąd I instancji wyjaśnił, że przepisy prawa pracy nie wprowadzają zakazu wypowiedzenia umowy o pracę po uprzednim jej wypowiedzeniu, przed rozwiązaniem stosunku pracy. Sąd Rejonowy argumentował, że każde oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę wywołuje skutek prawny, nawet jeżeli zostanie podjęte z naruszeniem przepisów indywidualnego prawa pracy, jeżeli nie zostanie w terminie zaskarżone przez zainteresowanego pracownika, dodając, że nie wywołują natomiast skutku w zakresie rozwiązania umowy o pracę czynności konkludentne stron stosunku pracy. Sąd I instancji podkreślił, że zaprzestanie wypłacania jednego ze składników wynagrodzenia za pracę nie oznacza rozwiązania umowy zawartej na czas określony przed upływem czasu, na który była zawarta.

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, że powołane poglądy i rozważania mają pełne zastosowanie do rozwiązywania umowy w trybie art. 52 kp., zaznaczając, że w sprawie nie doszło do sytuacji analogicznej z opisaną w uzasadnieniu wyroku SN z 13.12.2006 r., II PK 123/06, OSNP 2008, Nr 3–4, poz. 29, ponieważ umowa powoda rozwiązała się z chwilą odczytania przez niego sms-a zawierającego oświadczenie w tym przedmiocie, tj. 2.10.2018r o godz. 11.09. a ponadto pozwany nie cofał także (tym bardziej za zgodą powoda) wskazanego oświadczenia. Zdaniem Sądu I instancji nawet, gdyby założyć, że pozwany w tym samym dniu sporządził oświadczenie na piśmie i je wysłał, to nie miał żadnych szans, aby powód zapoznał się z nim skoro przebywał na terenie Niemiec (nawet przez dalsze dwa tygodnie). W efekcie Sąd Rejonowy stwierdził, że rozwiązanie umowy bez zachowania formy nie konwalidowało więc, jak w powołanej powyżej sprawie, jednoczesne doręczenie oświadczenia w formie elektronicznej i pisemnej, wysłanych w tym samym czasie. Sąd I instancji argumentował, że pozwany sporządził dla powoda pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy dopiero kilka dni po 2.10.2018r. i umieścił je w aktach osobowych po notatce służbowej z tej samej daty dotyczącej rozwiązania umowy, zaznaczając, że pozwany w pisemnym oświadczeniu podał, że do rozwiązania umowy dochodzi z uwagi, m.in. na niewykonywanie poleceń służbowych, przywłaszczenie gotówki, zastraszanie, działanie na niekorzyść firmy, a w notatce – że powodem rozwiązania umowy jest odmowa wykonywania poleceń służbowych, przywłaszczenie pobranej zaliczki, zastraszanie i próby wymuszenia określonego zachowania, działania na szkodę firmy i niepowetowana szkoda.

Sąd Rejonowy w podsumowaniu stwierdził, że roszczenie powoda o odszkodowanie w kwocie przewyższającej zasądzoną wyrokiem nie było uzasadnione, zaznaczając, że powód nie domagał się w procesie wynagrodzenia za okres pracy, choć pozwany go nie przekazał (czekał, aż powód rozliczy pobraną zaliczkę), a także, że powód dysponował pieniędzmi pobranymi od pozwanego, uznając, że zapewne wpłynęło to na zaniechanie realizacji roszczenia. Sąd I instancji zaznaczył, że S. K. nie utracił możliwości wystąpienia z roszczeniem o wynagrodzenie, ewentualnie rozliczenia się z pozwanym z potrąceniem stosownej kwoty wynagrodzenia zgodnie z ustaleniami z niniejszego procesu, akcentując, że niniejszej sprawie powód korzystający z pouczeń sądu i wcześniej szeregu organów, z którymi kontaktował się, nie zgłaszał jednak roszczenia o wynagrodzenie oraz przytaczał okoliczności wskazujące, że wynagrodzenie otrzymał, bowiem zatrzymał zaliczki, które traktował jako wynagrodzenie, co potwierdzają sms-y. Sąd Rejonowy wskazał, że powód dochodził w sprawie także zadośćuczynienia, ale nie podał jakich cierpień psychicznych doznał w związku z kontaktami z pozwanym, ani które zachowania pozwanego i jaką krzywdę spowodowały (zważywszy okoliczności sporu przytoczone powyżej), jak nie przedstawił dowodów, aby zaistniał uszczerbek na zdrowiu wywołany zachowaniem pozwanego. Sąd I instancji podkreślił, że odpowiedzialność odszkodowawcza pozwanego, czy to z art. 445 kc i n., czy z tytułu odpowiedzialności za mobbing bądź dyskryminację, albo za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie miała miejsca w badanej sprawie, akcentując, że powód nie podnosił żadnych okoliczności mogących stanowić o naruszeniu w/w zasad, poza art. 444 i 445 kc., które nie znalazły zastosowania w sprawie.

Sąd Rejonowy podał, że po powrocie do kraju powód odkrył, że jego samochód został pokryty warstwą oleistej substancji, której nie był w stanie samodzielnie usunąć. Szyby pokrywała warstwa „lakieru”, a powód musiał wymienić przednią szybę, ponieważ widoczność nie była wystarczająca do jazdy. Sąd I instancji stwierdził, że gdyby nie ta okoliczność i związane z nią zdarzenia z udziałem obu stron, dalsza wymiana sms-ów na temat wzajemnych rozliczeń, powód zapewne nie zgłosiłby roszczeń w procesie. Tymczasem pozwany nie tylko zastawił samochód powoda, ale okazało się, że samochód został zniszczony, o co powód podejrzewa pozwanego, przez co na gruncie w/w zdarzenia wyrosła kolejna sprawa karna, obok sprawy zainicjowanej przez pozwanego, a co pogłębia emocje i konflikt między stronami i rodzi kolejne roszczenia.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z art. 232 kpc istota powinności gromadzenia materiału procesowego spoczywa na stronach, akcentując, że jeżeli strona pozostanie bierna, to musi się liczyć w ujemnymi konsekwencjami. Jednocześnie Sąd Rejonowy powołał się na wyrażony przez Sąd Najwyższy pogląd, że działanie sądu z urzędu może w pewnych przypadkach prowadzić do naruszenia prawa do bezstronnego sądu i odpowiadającego mu obowiązku przestrzegania zasady równego traktowania stron - art. 32 ust. 1 i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP, podkreślając, że Sąd nie ma obowiązku zbierania dalszych dowodów z urzędu, skoro zebrany w sprawie materiał jest wystarczający do jej rozstrzygnięcia. Sąd merita wskazał, że konstytucyjna zasada sprawiedliwości nie może być rozumiana w taki sposób, że sąd orzekający ma obowiązek podejmować określone czynności z urzędu, "wyręczając" niejako stronę, a także akcentując, że zgodnie z art. 232, na sądzie rozpoznającym sprawę nie spoczywa powinność zarządzania dochodzeń mających na celu uzupełnienie i wyjaśnienie twierdzeń stron oraz poszukiwanie dowodów na ich udowodnienie, ani też należy do sądu przeprowadzanie z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd Rejonowy argumentował, że obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne - art. 6 k.c. W ocenie Sądu Rejonowego powód nie był nieporadny, należycie i sprawnie bronił swoich interesów, reagował na zobowiązania i pouczenia, podejmował przemyślane czynności procesowe, a przesłuchiwanie dalszych świadków z urzędu, czy gromadzenie dokumentacji, której strony nie przedstawiły i uznały ją zbędną dla wyników procesu, byłoby niepożądane, a stanowisko stron wyłączało potrzebę kontynuowania postępowania dowodowego, gdyż zachwiałoby to zasadę bezstronności Sądu, a równowaga stron zostałaby istotnie naruszona, tym bardziej, że pozwany nie sprecyzował przyczyn rozwiązania umowy w sposób zrozumiały i pozwalający na ich jednoznaczną ocenę (przyczyny wskazane w sms-e nie były w pełni zrozumiałe, jasne i konkretne, co utrudniało ich ocenę, zorientowanie się na czym miała polegać wina powoda w rażąco niedbałym wykonywaniu obowiązków).

Na podstawie art. 98 §1 k.p.c. w zw. z art. 100 k.p.c. Sąd Rejonowy obciążył powoda jako stronę przygrywającą proces w przeważającej części (w 92,5%) - 75% stawki minimalnej wynagrodzenia pełnomocnika strony przeciwnej (§ 2 pkt.5 w zw. z § 9 ust.1 pkt.2 w zw. z § 15 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z 22.10.2015 r. -Dz.U. z 2015 r., poz. 1800), tj. kwotą 1350 zł, uznając, że w/w kwota nie obciąży nadmiernie powoda, który uzyskał w procesie zbliżoną stawkę do kwoty, którą winien zapłacić w związku z bezzasadnym powództwem. Sąd I instancji stwierdził, że powód będzie zatem w stanie zaspokoić koszty zastępstwa procesowego objęte wyrokiem, akcentując, że wskazana stawka odpowiada tylko w niewielkim zakresie rzeczywistym kosztom obsługi prawnej strony przeciwnej, wyliczona jest ryczałtowo, i nie jest nadmiernie wysoka zważywszy na czas trwania postępowania, nakład pracy pełnomocnika, liczbę rozpraw i stawiennictw w sądzie oraz stopień zawichości postępowania.

Odwołując się do uchwały 7 sędziów SN z 24.02.2011 r., I PZP 6/10 (LEX nr 707475), mającej moc zasady prawnej, Sąd Rejonowy wyjaśnił, że stawka wynagrodzenia adwokackiego określona obecnie w §9 ust. 1 pkt 1 znajduje odpowiednie zastosowanie w sprawach o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 §1 k.p., a wyrażona w tej uchwale argumentacja jest aktualna również w przypadku odszkodowań dochodzonych na podstawie art. 45 §1 k.p., wywodząc, że jedynie w przypadku, gdy służy alternatywne roszczenie o przywrócenie do pracy bądź o odszkodowanie stawka minimalna wynagrodzenia winna przysługiwać w stałej wysokości określonej w w/w przepisie (tj. 180 zł). Sąd Rejonowy stwierdził, że powód realizował roszczenie o odszkodowanie jako jedyne możliwe do rozważania w sprawie,

gdyż nie służyło mu żądanie przywrócenia do pracy, ponieważ umowa na czas określony miała trwać do 31.12.2018r. i umówiony okres jej trwania minął.

Sąd Rejonowy argumentował, że zgodnie z art. 58 kp, odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 kp stosowanym jako podstawa roszczenia powoda, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Natomiast, w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W tym przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58 (art. 59 kp).

Tym samym według Sądu I instancji ustalenie minimalnej stawki opłat za czynności adwokackie w stałej wysokości, zamiast w wysokości proporcjonalnej do wartości przedmiotu sprawy, nie mogło mieć miejsca, zwłaszcza, że jest wyjątkiem od reguły i nie powinno być interpretowane rozszerzająco oraz przenoszone na kategorie spraw niewymienionych w przepisie § 9 ust. 1 pkt 1 obecnie obowiązującego rozporządzenia.

Sąd Rejonowy wskazał, że w § 9 ust.1 pkt1 (poprzednio w §12 ust. 1 pkt 1) rozporządzenia określone zostały stawki minimalne opłaty za prowadzenie spraw o "nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy", z której to kategorii sporów wyłączono do odrębnej regulacji zawartej w punkcie 2 sprawy o wynagrodzenie za pracę i sprawy o odszkodowanie, w tym o odszkodowanie za nieuzasadnione lub niezgodne z przepisami rozwiązanie stosunku pracy. Sąd I instancji zaznaczył, że rezultaty wykładni gramatycznej korespondują z przedstawioną wykładnią systemową, tak z punktu widzenia prawa materialnego, normującego poszczególne roszczenia przysługujące pracownikowi zwolnionemu z pracy, jak i prawa procesowego, odmiennie traktującego w wielu aspektach spory o odszkodowanie oraz spory na tle innych roszczeń z tytułu rozwiązania stosunku zatrudnienia.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że w związku z powołaną wyżej zasadą oraz treścią art.113 ustawy o kosztach sądowych, odstąpił od obciążania stron kosztami procesu w postaci opłaty sądowej, których dotychczas nie uiszczono i przejęto je na rachunek Skarbu Państwa.

Na podstawie art. 477² §1 k.p.c. Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w zakresie pkt.1 rygor natychmiastowej wykonalności.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając go w części, tj. w zakresie punktów 2 i 3 sentencji, zarzucając kwestionowanemu orzeczeniu:

I. obrazę przepisów prawa procesowego, mającą wpływ na treść wydanego w sprawie orzeczenia, a mianowicie:

1) art. 233 §1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego dokonaną z naruszeniem zasad logiki i doświadczenia życiowego, prowadzącą w konsekwencji do:

a) ustalenie wewnątrznie sprzecznych okoliczności sprawy i okoliczności wypowiedzenia umowy powodowi przez pozwanego,

b) pominięcia całkowicie relacji powoda i pozwanego, przy ocenie materiału dowodowego w postaci przesłuchania stron,

c) nieobiektywnej oceny zachowania powoda wobec pozwanego, w sytuacji, w której pozwany wykorzystał swoją pozycję nadrzędną wobec powoda, zmuszając go poprzez brak poszanowania jego praw do podjęcia działań zmierzających do zabezpieczenia swoich interesów jako pracownika;

2) art. 98 §1 k.p.c. poprzez jego błędne zastosowanie i obciążanie powoda kosztami postępowania, gdy jego sytuacja materialna i osobista oraz przeświadczenie o zasadności roszczenia winny skutkować odstąpieniem przez Sąd I

instancji od zastosowania ogólnej reguły, iż strona przegrywająca proces w przeważającej części obciążona zostaje kosztami postępowania, w tym także kosztami ustanowienia pełnomocnika przez stronę przeciwną,

3) art. 102 k.p.c. poprzez jego błędne niezastosowanie i obciążanie powoda kosztami postępowania, gdy jego sytuacja materialna i osobista oraz przeświadczeni o zasadności roszczenia winny skutkować odstąpieniem przez Sąd I instancji od zastosowania ogólnej reguły, że strona przegrywająca proces w przeważającej części obciążona zostaje kosztami postępowania, w tym także kosztami ustanowienia pełnomocnika przez stronę przeciwną;

II. naruszenie prawa materialnego, tj.:

1) §2 ust.1 pkt 2 rozporządzenia (...) z 29.05.1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.) w zw. z art. 56 k.p. poprzez jego bezzasadne zastosowanie i dokonanie wyliczeń należnego na rzecz powoda odszkodowania w sytuacji, w której strona pozwana uznała kwotę dziennego wynagrodzenia powoda w wysokości 350 zł netto;

2) art. 56 k.p. w zw. z art. 52 k.p. w zw. z art. 30 k.p. poprzez błędne uznanie, iż roszczenie powoda było uzasadnione jedynie w zakresie odszkodowania za naruszenie wymogów formalnych dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę, w sytuacji, w której sam fakt wypowiedzenia umowy przez pozwanego powodowi doprowadził nie tylko do utraty wynagrodzenia za pracę, ale i powstania dodatkowych wydatków po stronie powoda związanych z okolicznościami towarzyszącymi wypowiedzeniu, tj. przebywaniu poza granicami kraju, brakiem środków własnych na powrót do kraju, a także brakiem możliwości powrotu do kraju wraz z pracownikami pozwanego z uwagi na konflikt pomiędzy stronami;

3) art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego błędne niezastosowanie i oddalenie powództwa powoda w pozostałym zakresie, w sytuacji, w której całokształt okoliczności sprawy ujawniony w toku postępowania w tym przede wszystkim karygodność zachowania pracodawcy uzasadnia zastosowanie w niniejszym postępowaniu poprzez analogię regulacji przewidzianych przez w/w przepis.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów apelacyjnych, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie na rzecz powoda łącznej kwoty 15400 zł, ewentualnie zaś o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach sądowych, a ponadto wniósł o zasądzenie na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dn. 9.01.2020 r. pełnomocnik powoda poparł apelację oraz wniósł o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, a z ostrożności procesowej wniósł o nieobciążanie powoda kosztami procesu.

Natomiast pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji oraz wniósł o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił:

Obecnie powód S. K. (1) nie pracuje. Ostatnia umowa o pracę zawarta przez powoda uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2019 r. Powód pozostawał w zatrudnieniu od 22.08.2019 r. Powód ostatnie wynagrodzenie w wysokości 1700 euro otrzymał w dn. 16.12.2019 r. Powód nie zarejestrował się jako osoba bezrobotna z uwagi na brak możliwości uzyskania zaświadczenia o zameldowaniu. Powód nie ma nikogo na utrzymaniu. Powód jest właścicielem dwóch psów. Powód nie ma żadnego majątku nieruchomego, ani oszczędności. Powód jest właścicielem samochodu marki R. (...) rocznik 2002. Obecnie powód wynajmuje dom z ogrodem. Na miesięczny koszt wynajęcia tego domu składa się czynsz

najmu w wysokości 1300 zł oraz opłaty za media. Rachunek za gaz zużyty przez powoda, za 16 lub 17 dni, wyniósł 561 zł /przesłuchanie powoda - e-prot. z 9.01.2020 r.: 00:07:18/.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja podlega oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, a także znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści aktualnie obowiązujących przepisów prawa.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd II instancji nie dopatrył się w postępowaniu pierwszoinstancyjnym naruszenia przepisów prawa materialnego, czy też przepisów postępowania skutkujących koniecznością zmiany zaskarżonego wyroku bądź jego uchycieniem, jak tego żąda apelant. Zarówno ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jak i wywody prawne, Sąd Okręgowy uznaje za w pełni trafne i przyjmuje, jako własne.

Przechodząc do oceny merytorycznej poszczególnych zarzutów apelacyjnych Sąd II instancji zważył, że zgodnie z art. 233 §1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przypomnieć także należy, że zgodnie z art. 233 §1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Jednocześnie wskazać w tym miejscu wypada, że Sąd odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie.

Sąd Okręgowy oceniając podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 233§1 k.p.c. zważył, że skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego /por. wyrok SN z 6.11.2003r. II CK 177/02 niepubl./.

Powyższe oznacza, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając.

Ponadto, wobec argumentacji przytoczonej na uzasadnienie apelacji powoda, zaakcentowania wymaga, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne /post. SN z 23.01.2001r. IV CKN 970/00, niepubl., wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00/.

Uwzględniając powyższe rozważania Sąd II instancji zważył, że zarzuty procesowe powoda dotyczące naruszenia art. 233 par.1 k.p.c. sprowadzają się w głównej mierze do polemiki i wykazywania twierdzeń przeciwnych (korzystnych dla apelanta) od wynikających z ustaleń sądu pierwszej instancji.

Formułując zarzuty dotyczące przekroczenia swobodnej oceny dowodów i błędnych ustaleń faktycznych, zdaniem Sądu II instancji, skarżący bezzasadnie zarzuca naruszenie art. 233 k.p.c.

Należy podkreślić, że Sąd I instancji przeprowadził wnikliwą, szczegółową i wszechstronną ocenę zebranych dowodów, która odpowiada wymogom stawianym w dyspozycji art. 233 k.p.c., albowiem jest ona zgodna tak z zasadami logiki, jak i z doświadczeniem życiowym.

Należy podkreślić, że strona apelująca może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że sąd naruszył ustanowione w art. 233 § 1 k.p.c. zasady oceny wiarygodności oraz mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. post. SN z 14.01.2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000/7-8/139 oraz wyrok SN z 7.01.2005 r., IV CK 387/04, Lex nr 1771263).

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. reguluje jedynie kwestię oceny wiarygodności i mocy dowodowej przeprowadzonych w sprawie dowodów, a nie poczynionych ustaleń faktycznych, czy wyprowadzonych z materiału dowodowego wniosków. Uchybienia w tym zakresie winny się skonkretyzować w zarzucie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym.

Takich argumentów apelant nie zaoferował, ale skupił się na przedstawieniu własnej wersji wydarzeń i ich subiektywnej, korzystnej dla siebie, ocenie. Zdaniem Sądu II instancji procesowe zarzuty strony powodowej w zakresie naruszenia art. 233 k.p.c. sprowadzają się tym samym w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną a jako takie, nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia w istocie ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny subiektywny i nacechowany emocjami pogląd na sprawę, wybiórczo akcentując korzystne dla siebie fakty ignorując cały kontekst relacji pomiędzy stronami i chronologiczny przebieg wydarzeń, który Sąd meriti bezbłędnie odtworzył na podstawie powołanych dowodów, które uprzednio poddał wnikliwej ocenie.

Lektura pisemnych motywów skarżonego orzeczenia wskazuje, że Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził całościową ocenę zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności i pozwalała na prawidłowe zastosowanie prawa materialnego.

Zdaniem Sądu Okręgowego w przy dokonywaniu ustaleń w sprawie nie zostały przekroczone granice swobodnej oceny dowodów albowiem Sąd Rejonowy po przeanalizowaniu wszystkich dowodów wyprowadził prawidłowe wnioski zgodne z zasadami logicznego myślenia, doświadczenia życiowego i wiedzy ogólnej.

Sąd II instancji w szczególności zważył, że wszystkie odtworzone fakty mają swoją podstawę w prawidłowo powołanych przez Sąd Rejonowy dowodach i nie zachodzi pomiędzy ustaleniami Sądu meriti a wskazanymi przez tenże Sąd dowodami w oparciu, o które odtworzono istotne dla rozstrzygnięcia okoliczności, jakakolwiek sprzeczność.

Apelacja w tym zakresie jest jedynie polemiką z bezbłędnym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego.

Wskazać też należy, że jeżeli w sporze strony zeznają odmiennie, to do Sądu meriti należy ocena, która strona i dlaczego zeznaje wiarygodnie. Danie zaś wiary jednym, a nie przyznanie wiary innym dowodom, samo przez się nie narusza jeszcze zasady z art. 233 § 1 kpc lecz stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym. Przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona jedynie, 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. /I ACa 736/18 - wyrok SA Szczecin z dnia 12-09-2019/. Takich nieprawidłowości Sąd II instancji nie dostrzegł po zapoznaniu się materiałem aktowym i pisemnymi motywami skarżonego rozstrzygnięcia.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści dla strony powodowej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest

z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powoda. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń.

Sąd Rejonowy starannie wyjaśnił dlaczego nie dał częściowo wiary zeznaniom powoda. Natomiast skarżący polemizując w apelacji z oceną Sądu Rejonowego co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów, jednakże nie wykazał, że materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, niewystarczający dla wdania rozstrzygnięcia końcowego, a wnioski Sądu były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne, a cała argumentacja przytoczona na uzasadnienie naruszenia art. 233 k.p.c. w istocie sprowadza się do forsowania własnej, subiektywnej oceny zdarzeń w spornym okresie. Z tych też względów podniesiona przez apelującego argumentacja nie mogła przynieść spodziewanych przez niego skutków procesowych.

W szczególności Sąd II instancji, po samodzielnym zapoznaniu się z całą zawartością akt sprawy i po przeanalizowaniu wszystkich zgromadzonych dowodów, podzielił w całości ocenę Sądu Rejonowego co do tego, że szereg okoliczności faktycznych tak naprawdę nie było spornych między stronami, a spór sprowadzał się do odmiennej oceny znaczenia powoływanych przez strony faktów, natomiast nie dotyczył jako taki samego przebiegu i chronologii zdarzeń. Prawidłowo nie uszło uwadze Sądu Rejonowego, że pewne różnice w prezentowaniu faktów przez strony były skutkiem upływu czasu, przez co niewątpliwie szczegóły mogły zatrzeć się w pamięci stron, ale też, że było to niezwykle emocjonalnego podejścia stron do relacjonowanych wydarzeń i ich różnej subiektywnej ocenie z uwagi na odmienne oczekiwania i doświadczenia każdej ze stron. Według Sądu II instancji analiza akt wskazuje, że Sąd Rejonowy bezbłędnie uznał, że faktyczny przebieg zdarzeń mimo tych trudności był jednak możliwy dzięki wiarygodnym zeznaniom świadków: K. Z., A. M., H. H.. Sąd II instancji po zapoznaniu się z zeznaniami tych świadków uznał, że Sąd Rejonowy przekonująco przedstawił z jakich przyczyn uznał za niewiarygodne zeznania powoda w zakresie nieprawidłowości po stronie pozwanego w organizacji pracy innego kierowcy, tj. H. H. i twierdzeń, że wymieniony pracownik musi pracować u pozwanego i nie może nic zrobić w związku z nieprawidłowościami. Sąd meriti prawidłowo w tym celu skonfrontował twierdzenia powoda z pozostałym materiałem dowodowym, i wyprowadził na tej podstawie logiczny wniosek, że wersja powoda nie znalazła potwierdzenia w innych dowodach, a zwłaszcza w świadka H. H.. Bezbłędnie także Sąd I instancji dostrzegł, że wersja powoda, że 2.10.2018 r. pojechał na analizę ładunku przed godziną 7.00 rano, stoi w opozycji do zeznań świadka H. H..

Niewątpliwie rację ma apelant, że z materiału dowodowego wynika, że pomiędzy powodem i pozwanym istniał konflikt, który w miarę czasu narastał. Jednakże zdaniem Sądu II instancji nie zasługuje na akceptację forsowana przez apelanta wersja, że z okoliczności sprawy wynika, że to zachowanie pozwanego i jego sposób postępowania z powodem, a w szczególności wykorzystywanie nadrzędnej pozycji jako pracodawcy oraz wrogie i agresywne zachowanie pozwanego wobec powoda było przyczyną podjęcia przez apelanta działań, które jedynie zmierzały do ochrony jego praw i bezpieczeństwa. Ta wersja zdaniem Sądu Odwoławczego nie znajduje potwierdzenia w materiale dowodowym. Badając sprawę w tym zakresie Sąd II instancji w całości zaakceptował argumentację Sądu Rejonowego, który bezbłędnie odtworzył przebieg wypadków i właściwie przeanalizował genezę konfliktu stron, ważąc udział i motywację tak strony powodowej, jak i pozwanej. Trafnie w szczególności Sąd meriti wskazując, że z materiału dowodowego wynika, że powód dojechał do bazy M. M. w dniu 30.09.2018r spóźniony, tj. ok. godz. 9.30, a w trasę wyjechał w tym samym dniu, ale o godz. 11.16, pomimo tego, że plany i ustalenia stron były inne, słusznie dostrzegając, że wpłynęło to na spóźnienie w odbiorze ładunku w B. i jego dowóz do zakładu (...), w efekcie czego rozładowanie cysterny nastąpiło z jednodniowym opóźnieniem i zaistniała konieczność odwołania transportu do Belgii. Sąd I instancji starannie rozważył także kolejne zdarzenia i wyprowadził na tej podstawie jedyny logiczny wniosek, że to na gruncie opóźnienia i wynikających z tego szeregu kolejnych zdarzeń, jak polecenie pozwanego, aby powód wyruszył w trasę po 9 h pauzy, aby nadrobić stracony czas, wywiązał się konflikt stron skutkujący natychmiastowym rozwiązaniem umowy i opuszczeniem przez powoda samochodu. Słusznie nie umknęło uwadze Sądu Rejonowego w trakcie analizy przyczyn konfliktu, że powód mimo braku doświadczenia podjął się obsługi cysterny, a pozwany liczył, że przeszkolenie przed wyjazdem, pomoc innych kierowców pozwanego oraz kontakt telefoniczny wystarczą do prawidłowego wykonania transportu, tym bardziej, że w tym czasie powodowi do granicy niemieckiej towarzyszył pozwany, który kierował innym samochodem, a w drodze do B. powodowi towarzyszył drugi kierowca pozwanego.

Po przeanalizowaniu całego materiału dowodowego Sąd II instancji zważył, że nie sposób zarzucić Sądowi I instancji jakiegokolwiek wadliwości w ustaleniach, że granicę Niemiec powód przekroczył o godz. 15.40, a jazdę zakończył o godz. 00.13 w dniu 1.10.2018r. (nocleg w Niemczech) i w tym samym dniu kolejny raz rozpoczął jazdę po odpoczynku dobowym, po godz. 9.00 i zakończył ją o 18.05, nocując kolejny dzień w Niemczech, a w dniu 2.10.2018r powód zakończył jazdę samochodem na rozładunku w Ferrero o godz. 11.54. Prawidłowo zatem Sąd Rejonowy przyjął, że w tych dniach praca ponad normy wystąpiła tylko 30.09.2018r. w rozmiarze 28 minut.

Według Sądu Odwoławczego Sąd I instancji słusznie ocenił w tym stanie rzeczy, że reakcje powoda po tak krótkim czasie świadczenia pracy były przesadzone, nacechowane wyłącznie subiektywną oceną sytuacji i nie respektujące dwustronności umowy o pracę, która ma też zabezpieczać interesy pracodawcy. Pogląd ten Sąd I instancji starannie i przekonująco uzasadnił, wyprowadzając logiczne wnioski, a Sąd II instancji traktując tenże pogląd jako własny, czyni go integralną częścią niniejszego uzasadnienia.

Jak bowiem trafnie argumentował Sąd Rejonowy powód pierwszy raz miał skrócić pauzę, a przyczyną było opóźnienie związane z jego aktywnościami, bądź ich brakiem, słusznie dostrzegając, że powód nie wskazał zaistnienia innych przyczyn. Z bezbłędnych ustaleń Sądu meriti wynika, że 1.10.2018 r. powód przez wiele godzin nie nawiązywał kontaktu z pracodawcą, nie odbierał telefonów, a także, że w tym samym dniu około północy wywiązała się już między stronami wymiana sms-ów w efekcie, której powód żądał natychmiastowej wypłaty wynagrodzenia, a pozwany- przestrzegania przez powoda poleceń i wyruszenia w drogę po 9 h przerwy z uwagi na kolejny transport. Z prawidłowych ustaleń Sądu I instancji wynika również, że powód odmówił, zapowiadając skierowanie skargi do organów kontroli transportu na terenie Niemiec, ponieważ jak zeznał-czuł się zmęczony, zestresowany, przy czym powód nie wyjaśniał pozwanemu przyczyn odmowy skrócenia pauzy, tylko twierdził, że on tak pracuje, co pozwany odbierał to jako impertynencję i arogancję. Sąd I instancji prawidłowo też dostrzegł, że przed rozpoczęciem transportu powód nie informował o indywidualnych potrzebach ponad 8-mio godzinnego snu. Bezbłędnie także Sąd Rejonowy ustalił, że 1.10.2018 r. powód przekazał pozwanemu, że nie wykonuje poleceń wtedy, kiedy mu każą, tylko kiedy on chce, ponieważ należy mu się odpoczynek, jazda rowerem, czas na spokojne śniadanie. Na subiektywną ocenę przebiegu zdarzeń apelanta wskazuje także trafnie wypunktowane przez Sąd meriti zachowanie powoda w dniu 1.10.2018r. ok. 8.15 rano, kiedy powód uznał, że budzenie go sms-em po 8 godzinach jest brakiem szacunku do niego.

Wobec przytoczonych okoliczności Sąd II instancji podziela ocenę Sądu Rejonowego, że w takiej sytuacji, reakcja pracodawcy zdenerwowanego opóźnieniami w dostawach, zachowaniami powoda, troską o samochód i ładunek, była całkowicie zrozumiała.

A. przerzucając całą winę na pozwanego za to, że stosunki pomiędzy stronami niewłaściwie się ułożyły, całkowicie pomija, że w dniach 1-2 .10.2018r. w nocy, pozwany sugerował powodowi, że jeżeli nie mogą się porozumieć, to powód może wrócić do kraju i „rozejdą” się, zapewniając, że wywiązuje się z zobowiązań. Należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, że to przecież powód nie zgodził się to rozwiązanie bez wypłaty 10.500 zł, a do miejscowości rozładunku czekolady dotarł w dniu 1.10.2018r ok. godziny 17.50, gdy rozładunek był zaplanowany na ten dzień, ale na godzinę 10.00 rano i nie zdołał już rozładować samochodu, ponieważ było to możliwe tylko do godziny 18.00, a odbiorca zastrzegł jeszcze pobranie i wykonanie analizy próbek ładunku. Sąd II instancji zważył, że Sąd Rejonowy w sposób bezbłędny zatem wywiódł, że gdyby nawet powód dojechał na czas - to i tak nie dokonałby rozładunku w ustalonym czasie, ponieważ nie włączył wcześniej ogrzewania w cysternie i czekolada dojechała w stanie stałym, a ogrzanie znacznego ładunku, wymagało czasu. Sąd II instancji w całości podzielił jedyny logiczny wniosek, który trafnie wyprowadził Sąd meriti, że w tej sytuacji rozładunek był możliwy dopiero kolejnego dnia -2.10.2018r. od godz. 6.00 rano.

Wobec takich faktów argumentacja apelanta, że pozwany wykorzystywał swoją nadrzędną pozycję pracodawcy w stosunku do powoda, jest wyłącznie polemiką z prawidłową i wnikliwą oceną Sądu Rejonowego, który starannie analizując kolejne etapy narastającego pomiędzy stronami konfliktu, słusznie skonstatował, że reakcja pozwanego, że nie chciał już, aby w dalszą trasę jechał powód i że próbował nakłonić powoda do przepięcia naczepy z samochodem H. H. i powrót do kraju była całkowicie zrozumiała i naturalna.

Słusznie Sąd Rejonowy podkreślił, że i to rozwiązanie nie satysfakcjonowało jednak powoda, który nie chciał dalej jechać z transportem, ale jednocześnie nie chciał też opuścić samochodu i oddać dokumentów oraz kluczyków drugiemu kierowcy, lecz oczekiwał natychmiastowej wypłaty wynagrodzenia na rachunek osoby, którą nazywał swoją dziewczyną, na co z kolei pozwany nie godził się ponieważ powód nie chciał oddać zaliczek w znacznej kwocie, przewyższającej wynagrodzenie powoda a termin wypłaty wynagrodzenia był ustalony na 10-ty dzień kolejnego miesiąca, gotówką w siedzibie pozwanego.

Wobec ustalonych bezbłędnie przez Sąd meriti powyższych faktów nie zasługuje w ocenie Sądu II instancji na aprobatę argumentacja apelanta, że podjął jedynie działania mające na celu ochronę jego praw. W szczególności nie można jako takich ocenić wypowiedzi powoda, które pozwany odbierał jako groźby „porzucenia” ładunku, czy też wysyłanych do pozwanego sms-ów o treści, np. „rób co chcesz. jesteś chory na głowę”, czy też, że byłby „głupcem, gdyby oddał pozwanemu gotówkę, która pojutrze i tak byłaby”.

Ponadto o stosunku powoda do obowiązków pracowniczych świadczy także trafnie zaakcentowane przez Sąd I instancji zachowanie powoda w dniu 2.10.2018r, kiedy to mimo zaplanowanego na 6.00 rano rozładunku, powód wyruszył dopiero, gdy już się wyspał i to długo budzony przez H. H..

Sąd II instancji w całości zgadza się z oceną Sądu Rejonowego, że analiza zdarzeń i ich chronologia świadczy, że powód w taki sposób „zdobył” nieodpłatny transport do Niemiec, „przypadkowo” w okolicy miejsca zamieszkania dobrego znajomego, który „nieoczekiwanie” i na telefon powoda, od razu zabrał go własnym samochodem spod zakładu (...), tym bardziej, że jak trafnie wskazał Sąd meriti, powód przebywał właśnie dwa tygodnie u znajomego, z którym wrócił do kraju, dysponując zaliczką pozwanego, a ponadto, w podróż w celu wykonania transportu drogowego, udał się wioząc ze sobą rower. Nie ma dowodów, które wskazywałyby, że powód poniósł szkodę w określonej wysokości w związku z pobytem w Niemczech po rozwiązaniu umowy o pracę przez pozwanego. Podkreślić należy, że powód był pouczany o ciężarze dowodzenia w postępowaniu przed Sądem I instancji, a jednak nie sprostął temu ciężarowi w zakresie w jakim stawia zarzuty w apelacji. Sąd Rejonowy w sposób bardzo skrupulatny przedstawił w pisemnych motywach skarżonego orzeczenia procesowe skutki zaniedbań dowodzenia przez powoda jako stronę wywodzącą z powoływanych przez siebie faktów skutki prawne dla siebie, dlatego nie ma potrzeby ponownego powielania tych rozważań, które Sąd II instancji w całości akceptuje, traktując jak własne stanowisko w sprawie. Tym samym powód nie wykazał **okoliczności** uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z art. 415 k.c.: szkody, winy oraz związku przyczynowego między zachowaniem pracodawcy a szkodą.

Mając na uwadze wszystkie opisane wyżej okoliczności Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy bezbłędnie uznał, że powód świadomie i z własnej winy odmawiał starannego i terminowego wykonywania obowiązków kierowcy, które przyjął w umowie o pracę.

O nagannym zachowaniu powoda świadczy też w ocenie Sądu II instancji postawa apelanta również po zakończeniu stosunku pracy na skutek wadliwego, bo bez zachowania formy pisemnej rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego. Jak bowiem prawidłowo dostrzegł Sąd Rejonowy - mimo rozwiązania umowy powód nadal odmawiał opuszczenia samochodu, wyjazdu z terenu zakładu (...), a nawet zakończenia rozładunku zważeniem samochodu i umyciem cysterny, przy czym powód nie tylko odmawiał zaparkowania samochodu w innym miejscu, ale kierował też do pozwanego groźby, np. „ale cię dojadę w sądzie” i dopiero po ponad 6 godzinach od rozwiązania umowy, powód zdecydował się zwrócić kluczyki i dokumenty oraz opuścić pojazd.

Apelacja w zakresie w jakim powód przerzucał winę na pozwanego za nieterminowe wykonanie transportu i złą organizację pracy jest zatem w całości chybiona, wersja skarżącego nie wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, natomiast odtworzone przez Sąd I instancji fakty znalazły potwierdzenie w powołanych dowodach. Sąd też zarzut naruszania art. 233 k.p.c. okazał się w całości bezzasadny.

Opisane okoliczności zostały następnie prawidłowo ocenione przez Sąd Rejonowy, który bezbłędnie skonstatował, że pozwany nie miał obowiązku tolerowania umyślnego naruszania podstawowych obowiązków przez pracownika.

Sąd II instancji podziela zdanie Sądu meriti, że zachowanie powoda miało charakter rażącego niedbalstwa i było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1) (por. wyrok SN z 11 września 2001 r., I PKN 634/2000, LexisNexis nr (...), OSNP 2003, nr 16, poz. 381).

W efekcie Sąd II instancji w całości akceptuje ocenę Sądu meriti, że pozwany miał podstawy do zastosowania trybu rozwiązania umowy z art. 52 kp i mógł z tego trybu skorzystać.

Jednocześnie bezbłędnie Sąd Rejonowy uznał, że pozwany naruszył wymogi formalne wymagane przy rozwiązaniu umowy o pracę z powodem z uwagi na niedochowanie formy pisemnej, której nie spełniało oświadczenie wysłane powodowi sms-em.

Tym niemniej niewątpliwie umowa rozwiązała się z chwilą odczytania przez powoda sms-a zawierającego oświadczenie w tym przedmiocie, tj. 2 października 2018r o godzinie 11.09. Należy zgodzić się z Sądem meriti, że jeśli nawet założyć, że pozwany w tym samym dniu sporządził oświadczenie na piśmie i je wysłał, to nie było możliwe by powód zapoznał się z nim skoro przebywał na terenie Niemiec. Sąd Rejonowy właściwie przyjął, że rozwiązanie umowy bez zachowania formy nie konwalidowało, jednoczesne doręczenie oświadczenia w formie elektronicznej i pisemnej, wysłanych w tym samym czasie. Sąd meriti przywołał właściwe przepisy, a także adekwatne orzecznictwo Sądu Najwyższego, w analizowanym obecnie zakresie, które Sąd Okręgowy w całości podziela traktując jako własne stanowisko, jednocześnie uznając, że nie zachodzi potrzeba powielania wyczerpujących w tym przedmiocie rozważań Sądu I instancji. Powyższe skutkuje uznaniem, że Sąd Rejonowy trafnie przyjął, że oświadczenie przekazane powodowi sms-em nie spełniało wskazanych warunków, czym pozwany uchybił formie rozwiązania umowy (art. 52 kp w zw. z art. 30 kp i n.), co przesądza o zasadności roszczenia powoda w zakresie odszkodowania za naruszenie wymogów formalnych dyscyplinarnego rozwiązania umowy.

Chybiony okazał się zarzut naruszenia prawa materialnego §2 ust.1 pkt 2 rozporządzenia (...) z 29.05.1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.) w zw. z art. 56 k.p. poprzez jego bezzasadne zastosowanie i dokonanie wyliczeń należnego na rzecz powoda odszkodowania w sytuacji, w której strona pozwana uznała kwotę dziennego wynagrodzenia powoda w wysokości 350 zł netto.

Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący przedstawił wykładnię właściwej regulacji prawnej, która uniemożliwiła przyjęcie tej stawki, powołując na poparcie swojego stanowiska adekwatne orzecznictwo. Sąd Okręgowy, jako Sąd II instancji odstępuje od ponownego przytoczenia pełnej argumentacji Sądu meriti, uznając, że byłoby to jedynie zbędnym powieleniem właściwie przeprowadzonej analizy prawnej, którą czyni integralną częścią własnych rozważań prawnych, a jedynie pragnie w tym miejscu podkreślić, że trafnie Sąd Rejonowy argumentował, że zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 2 rozp. (...) z 29.5.1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.), odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 i n. kp oblicza się na zasadach obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Prawidłowo Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie zaś § 6 pkt.1 rozporządzenia, wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem, m.in. jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie. Diety i ryczałty zaliczane są do takich składników- jednorazowych lub nieperiodycznych, nie podlegają więc wliczeniu do podstawy w/w wynagrodzenia. Periodyczności wypłat nie można utożsamiać z ich regularnością, a polega ona na tym, że wypłaty dokonywane są co pewien czas za wykonywanie pewnego typu zadań, przy czym nie muszą one mieć charakteru regularnego, a długość okresu, za które się je wypłaca, może być zróżnicowana (np. wyrok SN z 22.9.2000 r., I PKN 33/00). Za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi ma przysługiwać tylko takie wynagrodzenie, jakie miałby gdyby pracował, a przy jego ustalaniu nie możemy uwzględniać tych składników, które „nie istnieją” w okresie nieświadczenia pracy. Diety i ryczałty za noclegi wypłacane za podróże służbowe krajowe i zagraniczne nie podlegają wliczeniu do wynagrodzenia urlopowego (czy ekwiwalentu za urlop), bo nie stanowią

składników, które pracownik by uzyskał, gdyby pracował. Pracownik otrzymuje je w różnej wysokości tylko wtedy, gdy udaje się w podróż służbową. Sąd II instancji podziela ocenę Sądu Rejonowego, że w badanej sprawie wyliczenie stawki w/w wynagrodzenia jaką strony faktycznie umówiły było nadmiernie utrudnione, a nawet niemożliwe, tym bardziej, że nawet strony nie uczyniłyby tego poprawnie, ponieważ od początku zakładały, że nie nawiążą trwałej więzi. Jak bowiem słusznie dostrzegł Sąd Rejonowy - powód zakładał, że przepracuje dwa tygodnie i uzyska wynagrodzenie w kwocie ok. 5000 zł (w tym za podróże służbowe), co przy stawce dziennej 350 zł netto i założeniu, że codziennie świadczyłby pracę, było możliwe, pozwany zaś liczył na powrót stałego pracownika, który z przyczyn rodzinnych czasowo zaprzestał pracy. Sąd II instancji podziela w całości stanowisko Sądu Rejonowego, że w tej sytuacji należało stosować zasadę z art. 322 kc w zw. z art. 300 kp, ustalając stawkę wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Sąd Okręgowy akceptuje w całości pogląd Sądu Rejonowego, że w analizowanej sprawie właściwą podstawą bazowa jest kwota wynagrodzenia zasadniczego z umowy o pracę tj. 2300 zł, która za połowę miesiąca (dwa tygodnie) pozwalała Sądowi meriti przyjąć stawkę 1150 zł (diety, ryczałty i tak nie podlegały wliczaniu do podstawy wynagrodzenia urlopowego). Sąd Rejonowy prawidłowo podał, że przy ustaleniu wysokości odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 58 w zw. z art. 56 kp) podstawę jego wyliczenia stanowi miesięczne średnie wynagrodzenie z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę (wyr. SN z 17.2.2000 r., I PKN 539/99, OSNAPiUS 2001, Nr 14, poz. 463), a także, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 kp, ustala się według wynagrodzenia brutto (wyr. SN z 22.4.1998 r., I PKN 55/98, OSNAPiUS 1999, Nr 8, poz. 278) oraz, że staje się ono wymagalne najpóźniej w dniu, w którym sąd orzeka o jego zasądzeniu (I teza wyr. SN z 17.2.2000 r., I PKN 539/99, OSNAPiUS 2001, Nr 14, poz. 463). Sąd II instancji uznaje argumentację Sądu Rejonowego w zakresie przyjętej stawki za przekonującą i odpowiadającą prawu. Słusznie bowiem Sąd meriti dostrzegł, że kwota przyjęta przez strony na 350 zł netto zawierała w sobie rekompensatę wysokich kosztów noclegu na terenie Niemiec –ryczałtu oraz diety, która nawet w druku umowy przyjęta była na wysoką stawkę 49 euro. Sąd II instancji podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że kwota 350 zł za dzień nie mogła być podstawą wyliczenia wynagrodzenia jako podstawy do ustalenia wysokości odszkodowania za naruszenie przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę., skoro powód nie kwestionował przyjętej stawki 350 zł, także w zakresie diet i ryczałtów, uznając ją za wiążącą. Zdaniem Sądu Okręgowego rozstrzygnięcie Sądu meriti o tym, że powód powinien otrzymać odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni pracy, jako odpowiadającego okresowi wypowiedzenia umowy zawartej na czas 3 miesięcy odpowiada zatem prawu, a apelacja okazała się w tej części w całości niezasadna.

Sąd Okręgowy nie znalazł też jakichkolwiek uchybień rozstrzygnięcia Sądu I instancji w zakresie braku podstaw do przypisania pozwanemu uzupełniającej odpowiedzialności deliktowej opartej na art. 415 kc. Sąd II instancji podziela ocenę Sądu meriti, że powód nie wykazał podstaw odpowiedzialności cywilnej pracodawcy, ani szkody w rozumieniu art. 415 kc, czy art. 471 kc. Sąd II instancji w całości zgadza się z argumentacją Sądu Rejonowego, że powód nie przedstawił takich okoliczności i zarzutów, które uzasadniałyby przyjęcie odpowiedzialności pracodawcy na podstawie wskazanych przepisów prawa cywilnego.

Przede wszystkim Sąd Rejonowy trafnie uznał, że szereg zachowań powoda, szczegółowo opisanych w ustaleniach stanu faktycznego, wskazuje że powód nie chciał pracować dla pozwanego już w dniu 1.10.2018r., skoro proponował rozwiązanie umowy za porozumieniem stron i powrót z trasy, jednocześnie starając się wymusić wynagrodzenie w korzystnej dla niego stawce. Bez błędnie Sąd Rejonowy dostrzegł także, że powód już przy podpisywaniu umowy nie chciał, aby strony łączyła trwała więź, nie chciał podpisywać umowy, zakładał dwutygodniowe świadczenie pracy, aby z wynagrodzenia, diet i ryczałtów uzyskać kwotę ok. 5000 zł. W tym stanie rzeczy Sąd I instancji wyciągnął jedyny możliwy logiczny wniosek, że powód nie i tak pracowałby dla pozwanego dłużej niż dwa tygodnie, nawet gdyby pozwany nie zwolnił powoda w kolejnych dniach. Sąd II instancji w całości akceptuje powyższe ustalenia Sądu Rejonowego traktując je jako własne stanowisko. W tej sytuacji należy zatem zgodzić się z Sądem meriti, że nie ma podstaw by przyjąć, że powód poniósł szkodę w postaci utraty wynagrodzenia, na które liczył w okresie po upływie dwóch tygodni, a za taki okres odpowiednie wynagrodzenia uzyskał w wyroku. W realiach badanej sprawy Sąd meriti prawidłowo także uznał, że pozwany nie ponosi odpowiedzialności za świadome naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, skoro taką formę rozwiązania umowy sugerowała mu inspektor pracy z uwagi na dysponowanie przez powoda wartościowym ładunkiem i samochodem, a doręczenie pisma nie było chwilowo możliwe,

natomiast pozwany chciał rozstania się stron i tego by powód opuścił samochód, pozostawił ładunek pod opieką innego kierowcy.

Sąd Okręgowy podziela także ocenę Sądu Rejonowego, że powód nie wykazał dochodzonego w sprawie roszczenia tytułem zadośćuczynienia, skoro nie podał jakich cierpień psychicznych doznał w związku z kontaktami z pozwanym, ani też nie wykazał, które zachowania pozwanego i jaką krzywdę spowodowały, a nadto nie przedstawił dowodów, aby zaistniał uszczerbek na zdrowiu wywołany zachowaniem pozwanego. Sąd II instancji akceptuje w całości stanowisko Sądu meriti, że odpowiedzialność odszkodowawcza pozwanego, czy to z art. 445 kc i n., czy z tytułu odpowiedzialności za mobbing bądź dyskryminację, albo za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w świetle ustalonych okoliczności nie miała miejsca, tym bardziej, że powód nie podnosił żadnych okoliczności mogących stanowić o naruszeniu w/w zasad, poza art. 444 i 445 kc., nie mających zastosowania w sprawie.

Ponadto analiza zdarzeń doprowadziła Sąd meriti do właściwych jurydycznie wniosków, że powód „zdobył” nieodpłatny transport do Niemiec, „przypadkowo” znajdując się w okolicy miejsca zamieszkania dobrego znajomego, który „nieoczekiwanie” i na telefon powoda, od razu zabrał go własnym samochodem spod zakładu (...), u którego to znajomego powód przebywał właśnie dwa tygodnie i z którym wrócił do kraju, dysponując zaliczką pozwanego. Zarzuty apelanta w zakresie w jakim twierdził, że na skutek zachowania pozwanego powstały dodatkowe wydatki po stronie powoda związane z okolicznościami towarzyszącymi wypowiedzeniu, tj. przebywaniu poza granicami kraju, brakiem środków własnych na powrót do kraju, a także brakiem możliwości powrotu do kraju wraz z pracownikami pozwanego okazały się więc w całości niezasadne stanowiąc wyłącznie polemikę z właściwą oceną jurydyczną Sądu Rejonowego, który starannie i wnikliwie ocenił bezbłędnie ustalone okoliczności w tym przedmiocie.

Wobec zatem powyższego i prawidłowo ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji dokonał prawidłowej subsumcji i z całą pewnością nie naruszył również przepisów prawa materialnego.

W zakresie zaskarżonych kosztów procesu, Sąd II instancji uznał, że Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował w niniejszej sprawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 100 k.p.c. Podkreślić należy, że zgodnie z art. 102 k.p.c. jedynie w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis art. 102 k.p.c. jako szczególny nie może być wykładany rozszerzająco i uzależniony jest od zaistnienia naprawdę wyjątkowych okoliczności, które uzasadniałyby odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Sąd Rejonowy słusznie zdaniem Sądu II instancji nie dostrzegł przesłanek uzasadniających zastosowanie wobec powoda dobrodziejstwa z art. 102 k.p.c. i uznał, że w sprawie należało zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 100 kpc obciążyć powoda jako stronę przegrywającą proces w przeważającej części. Sąd II instancji podziela ocenę Sądu Rejonowego, że kwota ta nie obciąży nadmiernie powoda, który będzie w stanie zaspokoić koszty zastępstwa procesowego objęte wyrokiem, tym bardziej jeśli zważyć na zasądzoną na jego rzecz kwotę skarżonym orzeczeniem. Słusznie też Sąd Rejonowy zaakcentował, że w/w stawka odpowiada tylko w niewielkim zakresie rzeczywistym kosztom obsługi prawnej strony przeciwnej, wyliczona jest ryczałtowo, a zważywszy na czas trwania postępowania, nakład pracy pełnomocnika, liczbę rozpraw i stawiennictw w sądzie, stopień zawiłości postępowania, nie jest nadmiernie wysoka. Zdaniem Sądu Okręgowego w tym stanie rzeczy nie zachodziły i nadal nie zachodzą szczególne przesłanki motywowane względami słuszności, które nakazywałyby odstąpienie od zasady obciążania strony przegrywającej sprawę kosztami procesu. W żadnym razie nie można stwierdzić, by uzasadnienie w tym względzie mógł stanowić charakter roszczenia, z którym wystąpił powód, zaś samo subiektywne przekonanie strony o swojej racji nie stanowi podstawy do żądania zastosowania art. 102 k.p.c. Nie jest także w tym zakresie wystarczającym powołanie się jedynie na trudną sytuację majątkową, nawet gdyby była podstawą zwolnienia od kosztów sądowych, gdyż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi sama przez się szczególnie uzasadnionego wypadku o którym mowa w art. 102 k.p.c. (zob. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2012 r. III CZ 70/2012; z dnia 5 lipca 2012 r. IV CZ 42/2012, zob. też wyrok Sąd Apelacyjny w Łodzi z 17 stycznia 2019 r., I ACa 223/18, LEX nr 2637787). Dokonując takiej oceny Sąd II instancji uwzględnił, że obecnie powód nie pracuje, jednakże jego ostatnia umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2019 r. i powód otrzymał ostatnie wynagrodzenie w wysokości 1700 euro w dn. 16.12.2019 r. Powód co prawda

oświadczył, że nie ma żadnego majątku nieruchomości, ani oszczędności, jednakże jest właścicielem samochodu marki R. (...) rocznik 2002, nie ma obecnie nikogo na utrzymaniu a ponadto aktualnie wynajmuje dom z ogrodem – jak podał - dla swoich dwóch psów a miesięczny koszt wynajęcia tego domu to czynsz najmu w wysokości 1300 zł oraz opłaty za media, a rachunek za gaz zużyty przez powoda, za 16 lub 17 dni, wyniósł 561 zł. Nie sposób nie zauważyć, że powód jest młodym, zdrowym, inteligentnym mężczyzną, ma doświadczenie zawodowe w branży transportowej, jak sam podkreślił na rozprawie apelacyjnej zna kilka języków obcych, a zatem w krótkim czasie na pewno znajdzie odpowiednie dla siebie zatrudnienie odpowiadające jego możliwościom zarobkowym i kwalifikacjom. Nie zachodzą zatem żadne szczególne okoliczności, które przez pryzmat zasad współżycia społecznego nakazywałyby uznać, że Sąd Rejonowy nie słusznie obciążył powoda jako stronę przegrywającą sprawę niemal w całości jedynie niewielką częścią kosztów procesu. W tym stanie rzeczy należało uznać zarzuty naruszenia art. 98 i 102 k.p.c. za całkowicie bezzasadne.

Kierując się powyższymi przesłankami Sąd II instancji uznał, że nie zachodzą także podstawy do zastosowania art. 102 k.p.c. również w postępowaniu drugoinstancyjnym i w efekcie zgodnie z art. 98 k.p.c. w zw. z art. 108 k.p.c. zasądza od S. K. (1) na rzecz M. M. (1) kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, ustalając wysokość tych kosztów zgodnie z § 2 pkt.5 w zw. z § 9 ust.1 pkt.2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. Z 2015 r. Poz. 1800), o czym orzeczono, jak w punkcie 2 sentencji wyroku.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c. uznając ją w całości za bezzasadną, o czym orzekł, jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

A. M. (2) P. A. D.-J.