

Sygn. akt VI P 166/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Protokolant : stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 30 sierpnia 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa T. O.

przeciwko (...) M. B., L. B.spółce jawnej z siedzibą w K.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy

I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego pozwu,

II. w pozostałym zakresie oddala powództwo,

III. zasądza od powoda T. O. na rzecz pozwanego (...) M. B., L. B.spółki jawnej z siedzibą w K. kwotę 3.240 złotych (trzy tysiące dwieście czterdzieści złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 1.800 złotych (tysiąc osiemset złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV. koszty sądowe przejmuje na rachunek Skarbu Państwa - Kasę Sądu Rejonowego (...) w G..

Sygn. akt VI P 166/16

UZASADNIENIE

Powód T. O. pozwem z dnia 16 marca 2016r. wniósł przeciwko pozwanemu (...) M. B. L.B. spółce jawnej o zasądzenie na jego rzecz kwoty 468 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu oraz kwoty 7.200 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku magazyniera- kierowcy w okresie od dnia 4 stycznia 2010r. do dnia 25 sierpnia 2014r. Stosunek pracy łączący strony ustał w dniu 25 sierpnia 2014r. wobec rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy. Powód podał, iż kontrola Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzona u pozwanego ujawniła, iż pracownicy Oddziału w P. do września 2013r. nie otrzymywali wynagrodzenia za pracę wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe za pracę w soboty. Powód wskazał, iż w okresie od grudnia 2011r. do sierpnia 2013r. przepracował 23 soboty, nie uzyskując za powyższe wynagrodzenia wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe, co potwierdziła przeprowadzona kontrola. Powyższe okoliczności w ocenie powoda uzasadniają żądanie zasądzenia na jego rzecz odszkodowania od pracodawcy na rzecz pracownika z powodu długotrwałego łamania przepisów prawa pracy przez pozwanego, pozwalającego na rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy. (k. 2-4)

Na rozprawie w dniu 31 sierpnia 2016r. powód cofnął pozew w zakresie żądania dotyczącego kwoty 468 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. (k. 49)

W odpowiedzi na pozew z dnia 28 kwietnia 2016r. pozwany (...) M. B. L.B.spółka jawna z siedzibą w K. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany przyznał, że powód był zatrudniony na stanowisku magazyniera – kierowca na podstawie umowy o pracę. Umowa o pracę została rozwiązana w dniu 25 sierpnia 2014r. przez powoda bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy, z powodu zmuszania go do pracy w soboty bez wynagrodzenia, jak również do jazdy z ponadnormatywnym ładunkiem.

W ocenie pozwanego rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy było nieuzasadnione, a tym samym żądanie zasądzenia odszkodowania z powyższego tytułu jest bezzasadne. Pozwany wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę przez powoda nastąpiło z naruszeniem art. 55 § 2 kp tj. po upływie miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Zdaniem pozwanego termin jednego miesiąca wynikający z powołanego przepisu powinien być liczony od dowiedzenia się przez pracownika o niewypłacie wynagrodzenia, a zatem praktycznie od daty płatności wynagrodzenia. Pracodawca nie wypłacając wynagrodzenia za pracę w pełnej wysokości narusza bowiem swój obowiązek co miesiąc, w terminie jego płatności. Pozwany od września 2013r. do daty rozwiązania umowy o pracę wypłacał z tytułu pracy w soboty kwotę 200 zł miesięcznie. Powyższe oznacza, iż powód złożył zatem oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu niewypłaty wynagrodzenia za pracę w soboty po roku od daty ostatniego takiego zdarzenia. Pozwany podkreślił, że od początku zatrudnienia powoda do września 2013r. również rekompensował powodowi pracę w soboty wypłacając w tym zakresie premię. Taki sposób rekompensaty został ustalony w dacie nawiązania stosunku pracy, biorąc pod uwagę kryterium dyspozycyjności pracownika. Powód przystał na takie rozwiązanie i nie kwestionował wypłaty premii przez cały okres jego zatrudnienia. Od września 2013r. kiedy pracodawca zaczął uwzględniać na liście płac pozycję „praca w soboty” tj. w kwocie 200 zł, zmniejszyła się również wysokość premii. Oznacza to również, iż w latach poprzedzających 2013r. pozwany również nie naruszał praw powoda do wynagrodzenia za pracę w soboty. Pozwany zaprzeczył także, iż kiedykolwiek naruszał prawa powoda w zakresie zmuszania go do pracy z ponadnormatywnym ładunkiem. Za wielkość ładunku odpowiada bowiem kierowca i tylko on podejmuje decyzję o ilości załadowanego towaru. Nadto w ocenie pozwanego powód w sposób niejasny, jak również nazbyt ogólnikowy, wskazał przyczynę rozwiązania umowy. Powyższa zaś winna być określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje na czym polega wina i czego dotyczą okoliczności rozwiązania umowy. Pozwany podał nadto, iż w grudniu 2014r. zapłacił na rzecz powoda kwotę 468,64 zł brutto (346,99 zł netto), tym samym w całości wyrównał powodowi wynagrodzenie za pracę w soboty za okres nieprzedawniony. Pozwany wskazał, iż nie sposób również przyjąć, iż przyczyną uzasadniającą wypłatę na rzecz powoda odszkodowania jest naruszenie przez pozwanego przepisów w zakresie przydzielania i prania odzieży roboczej. Powód bowiem otrzymywał odzież i obuwie robocze. Powyższej przyczyny powód nie wskazał również w treści rozwiązania umowy o pracę. (k. 22-25)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód T. O. został zatrudniony u pozwanego (...) M. B. L.B.spółce jawnej z siedzibą w K. na podstawie umowy o pracę czas nieokreślony na stanowisku magazyniera – kierowcy od dnia 4 stycznia 2010r. w Oddziale w P..

Strony ustaliły, iż powodowi przysługiwać będzie wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.000 zł brutto plus premia uznaniowa.

W momencie zatrudnienia powoda strony ustaliły również, iż wynagrodzenie za pracę w soboty będzie rekompensowane w wypłacanej na jego rzecz premii. Powód wyraził zgodę na te warunki i nie kwestionował wypłaty powyższej premii w okresie jego zatrudnienia.

Aneks do umowy o pracę z dnia 27 lutego 2014r. ustalono wysokość wynagrodzenia podstawowego powoda na kwotę 2.400 zł, plus premia uznaniowa plus premia 1.

(Dowód: umowa o pracę – k. 12, aneks do umowy o pracę – k. 13, akta osobowe pracownika)

Zatrudnieni u pozwanego pracownicy pracowali jedną lub dwie soboty w miesiącu, po cztery godziny. Obowiązywał w tym zakresie roczny grafik pracy.

Za pracę w soboty pracownicy nie otrzymywali innego dnia wolnego.

Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę u pozwanego.

Powyższa miała miejsce w dniach 18,19,30 grudnia 2014r. oraz 2 stycznia 2015r.

W wyniku powyżej kontroli stwierdzone zostały nieprawidłowości w zakresie niezapewnienia przez pozwanego prania i konserwowania odzieży roboczej, nieustalenia i niewypłacenia ekwiwalentu za pranie i konserwację odzieży roboczej przez pracowników we własnym zakresie. W związku z czym do pracodawcy został skierowany nakaz zobowiązujący do niezwłocznego opracowania zasad gospodarowania odzieżą i obuwiem roboczym oraz środkami ochrony indywidualnej, z uwzględnieniem odzieży i obuwia roboczego niezbędnych przy wykonywaniu pracy w niskich temperaturach i na otwartej przestrzeni, środków ochrony osobistej – ochrony głowy, a także ustalenia okresów używalności odzieży i obuwia roboczego. Wystąpiono także ze zobowiązaniem pozwanego do niezwłocznego ustalenia i wypłacenia za okres nieprzedawniony ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej przez pracowników we własnym zakresie.

W toku kontroli stwierdzono również, że w skład wynagrodzenia pracowników magazynowych wchodzi: wynagrodzenie podstawowe określone w umowie o pracę plus premia uznaniowa i premia 1.

Premia uznaniowa przyznawana jest za wykonanie założonych efektów pracy. Premia 1 jest zaś wypłacana za dobrą jakość pracy. Wysokość w/w premii ustala pracodawca w porozumieniu z kierownikami działów.

Nadto ustalono, iż dla pracowników Oddziału w P. do września 2013r. nie było wypłacane wynagrodzenie wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe za pracę w soboty. Za pracę w soboty pracownikom wypłacana była jedynie dodatkowa „premia”. Od września 2013r. pracownikom Oddziału wypłacane jest zryczałtowane wynagrodzenie za „pracę w soboty” w kwocie 200 zł brutto.

Wobec powyższego Państwowa Inspekcja Pracy skierowała do pozwanego wnioski o niezwłoczne naliczenie i wypłacenie wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych za przepracowane godziny nadliczbowe w soboty za okres nieprzedawniony z uwzględnieniem w rozliczeniu wypłaconego zryczałtowanego wynagrodzenia za pracę w soboty od września 2013r.

Pozwany zgodnie z zaleceniami Państwowej Inspekcji Pracy naliczył powodowi wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 stycznia 2012r. do 25 sierpnia 2014r. w wysokości 3.918,64 zł. (tj. za 2012r.- 1.646,40 zł, za 2013r.- 1.348,40 zł, za 2014r. -923,84 zł) Od września 2013r. do sierpnia 2014r. pozwany wypłacił w okresach miesięcznych za pracę w soboty na rzecz powoda łącznie kwotę 2.400 zł stanowiącą bieżącą rekompensatę pracy w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo w sierpniu 2014r. pozwany wypłacił na rzecz powoda kwotę 1.210 zł tytułem wyrównania za okres nieprzedawniony należności za pracę w soboty. W dniu zaś 30 grudnia 2014r. została na rzecz powoda wypłacona z powyższego tytułu kwota w wysokości 468,64 złotych.

Od września 2013r. pozwany zaczął uwzględniać na liście płac pozycję „praca w soboty” w kwocie 200 złotych.

Powyższe było związane z przeprowadzoną u pozwanego kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy, która wskazała na brak prawidłowego ewidencjonowania godzin pracy pracowników w soboty oraz wypłat należności za powyższy okres.

Określenie powyższego składnika wynagrodzenia na liście płac nie przełożyło się natomiast na podwyższenie łącznego wynagrodzenia pracownika.

W roku 2014 powód pracował w następujące soboty, za które należne mu było wynagrodzenie z dodatkiem w wysokości:

- za styczeń – 95,20 złotych,
- za luty – 120 złotych,
- za marzec – 114,32 złotych,
- za kwiecień – 114,32 złotych,
- za czerwiec – 240 złotych,
- za sierpień – 240 złotych.

Łącznie należne wynagrodzenie z tytułu pracy w soboty w roku 2014 wynosiło 923,84 zł.

Kwoty wypłacone w roku 2014 za pracę w soboty w wysokości 2.410 zł stanowiły zapłatę za bieżącą pracę w soboty, jak i za prace powoda w soboty w latach 2012 i 2013.

Pozwany co miesiąc w 2014r. regulował bieżące należności za pracę w sobotę jak i częściowo zaległe. I tak za styczeń 2014r. powodowi należna była kwota 95,20 złotych, a otrzymał on 200 złotych (kwota 104,80 złotych stanowiła zapłatę zaległych należności za pracę w sobotę w poprzednich latach), za czerwiec 2014r. powodowi należna była kwota 240 złotych, a otrzymał 400 złotych (kwota 160 zł stanowiła zapłatę zaległych należności za pracę w poprzednich latach). Zapłata za sierpień 2014r. kwoty 1.210 zł stanowiła również wyrównanie zaległych płatności za pracę w sobotę w poprzednich latach.

(**Dowód:** pismo z dnia 7 stycznia 2015r. – k. 6-7, pismo PIP- k. 8-10, notatka urzędowa z kontroli- k. 37-39, kartoteki przerw i nieobecności – k. 65-67 oraz 91-93, roczna ewidencja czasu pracy – k. 94, kartoteka wypłat – k. 68-69, lista wypłat – k. 96-218, zeznania świadka P. W.- k. 237-238 (nagranie z rozprawy z dn. 13.02.2017r. 00:07:20-00:29:57), zeznania świadka S. S.- k. 238-239 (nagranie z rozprawy z dn. 13.02.2017r. 00:29:57-00:39:04), zeznania świadka J. Z. -k. 239-240 (nagranie z rozprawy z dn. 13.02.2017r. 00:39:24-00:47:03), zeznania świadka J. W.- k. 240-241 (nagranie z rozprawy z dn. 13.02.2017r. 00:51:37-01:03:30), zeznania świadka P. S. – k. 241-243 (nagranie z rozprawy z dn. 13.02.2017r. 01:03:30-01:25:15), zeznania świadka J. Ż. – k. 293 (nagranie z posiedzenia z dn. 24.05.2017r. 00:02:10-00:08:22), zeznania świadka A. B. – k. 304-305 (nagranie z rozprawy z dn. 30.08.2017r. 00:11:50-00:29:49)

Zdarzało się, że samochody, którymi przewożony był towar były przeciążone. Z uwagi na rozmieszczenie i adresy nabywców, często już po pierwszej dostawie, waga ogólnego towaru na samochodzie była prawidłowa.

Przy czym kwestia, czy pracownik rozwiezie towar jednym kursem, przy niewielkim przekroczeniu tonażu, czy też wykona zlecenie w kilku kursach zależało tylko od pracownika.

(**Dowód** : zeznania świadka P. W. – k. 237-238 (nagranie z rozprawy z dn. 13.02.2017r. 00:07:20-00:29:57), zeznania świadka S. S. – k. 238-239 (nagranie z rozprawy z dn. 13.02.2017r. 00:29:57-00:39:04), zeznania świadka J. W. – k. 240-241 (nagranie z rozprawy z dn. 13.02.2017r. 00:51:37-01:03:30), zeznania świadka P. S. – k. 241-243 (nagranie z rozprawy z dn. 13.02.2017r. 01:03:30-01:25:15) zeznania świadka A. B. – k. 304-305 (nagranie z rozprawy z dn. 30.08.2017r. 00:11:50-00:29:49)

Powód T. O. w dniu 25 sierpnia 2014r. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Jako przyczynę powyższego powód wskazał na notoryczne łamanie kodeksu pracy m.in. zmuszanie go do pracy w soboty bez wynagrodzenia, jak również jazdę z ponadnormatywnym ładunkiem itp.

(Dowód : oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 11, świadectwo pracy – k. 14-15)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo T. O. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Okoliczności faktyczne w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w toku postępowania, jak również znajdujące się w aktach osobowych pracownika, których treść i autentyczność nie budziła wątpliwości i nie były przez strony kwestionowane. Sąd również nie znalazł podstaw do deprecjonowania ich mocy dowodowej oraz wiarygodności.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania świadków w osobach P. W., S. S., J. Z., J. W., P. S., J. Ż. oraz A. B., które Sąd uznał za wiarygodne i zasługujące na uwzględnienie, albowiem powyższe wzajemnie ze sobą korespondowały, tworząc spójną i logiczną całość z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności z treścią dokumentów zebranych w toku prowadzonego postępowania. Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

W ocenie Sądu z zeznań świadka P. W. bezspornie wynika, iż początkowo brak było wyszczególnienia na liście płac należności za soboty, powyższa pozycja pojawiła się dopiero wskutek interwencji jednego z pracowników, który powyższy sposób rozliczeń zakwestionował. Skutkiem czego pracodawca zaczął wypłacać od 2013r. na rzecz pracowników stałą należność z tego tytułu w wysokości 200 zł miesięcznie, a która to kwota była również odrębnie określana na liście płac jako należność za soboty. Powyższe nie przełożyło się natomiast na ogólną wielkość wynagrodzenia pracownika. Świadek wskazał również, iż przed określeniem odrębnej pozycji za soboty na liście płac pracownicy otrzymywali jedynie należności tytułem premii. Świadek podał nadto, iż zdarzało się, że powód zgłaszał przelozonemu fakt jazdy przeladowanym samochodem.

Z zeznań świadka J. Z., przesłuchanego również w toku prowadzonego postępowania, wynika także, iż w pewnym momencie na liście płac pojawiła się pozycja „ryczałt za soboty”.

Świadek S. S. potwierdził fakt pracy pracowników w soboty, jakkolwiek według jego wiedzy powyższa praca nie była w żaden sposób rekompensowana przez pracodawcę.

W ocenie Sądu na wiarę zasługiwały również w pełni zeznania świadka J. W.. Powyższe były bowiem logiczne, konsekwentne, nadto znajdowały oparcie w pozostałych dowodach zgromadzonych w sprawie uznanych za wiarygodne. Zdaniem Sądu świadek w sposób rzeczowy wskazał na okoliczności związane z rozliczeniem należności na rzecz pracowników za pracę w soboty. Wskazał, iż początkowo powyższa była rekompensowana w formie premii uznaniowej, a następnie była rozliczona jako odrębna pozycja na liście płac tj. jako „płaca za soboty”. Świadek zeznał również, iż zdarzały się sytuacje jazdy przeladowanym samochodem, jakkolwiek to od kierownicy zależało, czy takim samochodem pojedzie.

Sąd przyznał także walor wiarygodności zeznaniom złożonym przez świadka P. S., albowiem znajdowały one bezspornie oparcie w pozostałych dowodach uznanych przez Sąd za wiarygodne. Również w/w świadek wskazał, iż początkowo należność z tytułu pracy za soboty była rozliczana w formie premii i taki sposób rozliczania powyższych należności został ustalony w momencie zatrudnienia powoda, następnie zaś pojawiła się w tym przedmiocie odrębna pozycja na liście płac, co nie skutkowało jednak wzrostem ogólnego poziomu wynagrodzenia pracownika. Świadek wskazał również, iż zdarzały się sytuacje jazdy powoda przeladowanym samochodem. Podkreślił jednak, iż kierowca

był zawsze informowany o wadze przewożonego ładunku i do niego należała decyzja, czy takowy przewiezie. Oczywiście Sąd miał na uwadze, że świadek jest pracownikiem pozwanego, jednakże nie znalazł podstaw do uznania, że świadek zeznaje nieprawdę, tudzież celowo zeznaje na korzyść pozwanego pracodawcy, zwłaszcza mając na uwadze iż zeznania świadka korespondowały w pełni z pozostałymi dowodami zebranymi w sprawie.

Sąd uznał również za polegające na prawdzie zeznania świadka J. Ż.. Świadek J. Ż., zatrudniona w siedzibie pozwanego w K., na stanowisku specjalisty do spraw księgowości, z uwagi na miejsce pracy nie знаła szczegółów samej pracy powoda w soboty. Świadek zeznała w tym przedmiocie ogólnie, iż praca odbywała się również w soboty, w godzinach od 8-12-ej, zaś wynagrodzenie za pracę w soboty było wypłacane na rzecz pracowników w stałej kwocie 200 zł. Wiedzę swoją świadek pozyskała z treści dokumentów księgowych. Świadek potwierdziła również fakt uregulowania na rzecz powoda należności za pracę w soboty, również z wyrównaniem za poprzednie miesiące.

Sąd uznał za wiarygodne także zeznania świadka A. B., miał przy tym na uwadze, że świadek jest prokurentem pozwanej spółki, jednakże nie znalazł podstaw do zakwestionowania prawdziwości jego zeznań zgodnych w powołanymi wyżej dowodami. Świadek wskazywał na okoliczności związane z pracą w soboty, jak również początkowym rozliczeniem niniejszej w formie premii uznaniowej, wskutek zaś kontroli PIP, jako oddzielnego składnika wynagrodzenia. Z zeznań świadka wynika nadto, iż powyższe nie przełożyło się na ogólną wielkość wynagrodzenia pracownika, zmierzało jedynie do jasnego przypisania należności z tego tytułu, jaką związanej z pracą w soboty. Świadek podał, iż przeprowadzona u pozwanego kontrola PIP spowodowała ponowne naliczanie należności na rzecz powoda z tytułu pracy w soboty. Świadek wskazał, iż nigdy nie zdarzyło się, aby stan załadowania pojazdów został kiedykolwiek zakwestionowany przez służby drogowe. Podał, iż nie może wykluczyć, iż zdarzały się sytuacje, że samochody były przeładowane, jakkolwiek skala powyższego nie była wielka, brak było również jakiegokolwiek przymusu ze strony pracodawcy do jazdy takim samochodem.

W ocenie Sądu mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego żądanie powoda z tytułu odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podnieść należy, iż art. 55 § 1¹ kp wprowadza możliwość rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych, w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy- w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Przez „ciężkość naruszenia” należy rozumieć znaczny stopień winy sprawcy tego naruszenia. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 roku (I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, z.16, poz. 516), chodzi tu o winę umyślną lub rażące niedbalstwo. (M. Gersdorf, Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy, PiZS 1998, nr 6, s. 37; W. Saletra, J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy, 1999, s. 203).

Ustawodawca nie precyzuje, na czym polega zawinione naruszenie obowiązków przez pracodawcę. Wydaje się jednak, iż podobnie jak w odniesieniu do art. 52 § 1 pkt 1 kp, koniecznym jest uwzględnienie dwóch elementów: stopnia winy pracodawcy (umyślność lub rażące niedbalstwo) oraz rozmiaru szkody wyrządzonej albo zagrażającej pracownikowi.

Oceny ciężkości naruszenia dokonuje pracownik. Na nim to w razie sporu ciąży dowód na okoliczność ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków, zgodnie z art. 6 kc w związku z art. 300 k.p.

Ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę, któremu nie można przyporządkować charakteru podstawowego, nie uzasadnia sięgnięcia przez pracownika po rozwiązanie bez wypowiedzenia. Podobnie w przypadku naruszenia obowiązków podstawowych pracodawcy, którym trudno przypisać postać ciężkiego. (Alina Wypych- Żywicka-Komentarz do Kodeksu Pracy)

Podkreślić należy, iż na gruncie powołanej regulacji вина pracodawcy określana jest z uwzględnieniem jedynie czynników obiektywnych, polega ona na niedołożeniu staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 kc w zw. z art. 300 kp).

Podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny może być istotne naruszenie jego interesów majątkowych lub dóbr osobistych (np. naruszenie jego czci lub dobrego imienia). (Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska- Komentarz do art. 55 Kodeksu Pracy)

Określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w art. 55 § 1¹ kp oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2010 roku, I PK 83/10)

W tym miejscu na uwagę zasługują rozważania poczynione przez Sąd Najwyższy w treści uzasadnienia powyższego orzeczenia.

Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, iż z powołanego przepisu wynika, że w celu oceny zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, a następnie rozważyć, czy naruszenie to miało charakter ciężki.

Określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w art. 55 § 1¹ kp oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze (wyrok z dnia 5 czerwca 2007 roku, III PK 17/07, Lex 551138; wyrok z dnia 20 listopada 2008 roku, III UK 57/08, niepubl; wyrok z dnia 8 października 2009 roku, II PK 114/09, Lex 558297.). Za takim rozumieniem tego określenia przemawia to, że gdyby miało ono odnosić się wyłącznie do strony podmiotowej zachowania pracodawcy, to ustawodawca nie stosowałby określenia „ciężkie”, lecz wskazał na konieczność wystąpienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Taka wykładnia rozważanego określenia ma także uzasadnienie w celu art. 55 § 1¹ kp, którym zdaniem Sądu Najwyższego jest umożliwienie pracownikowi natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy w sytuacjach, w których jest to usprawiedliwione rzeczywistym i poważnym naruszeniem lub zagrożeniem naruszenia jego istotnych interesów. W innych sytuacjach pracownik może korzystać ze „zwyczajnych” środków ochrony przed naruszaniem jego praw, może również wypowiedzieć umowę o pracę. Dalszym argumentem za taką wykładnią jest dominująca interpretacja art. 52 § 1 kp, dotyczącego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, według której zwrot „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” odnosi się zarówno do kwalifikowanej winy, jak i do istotnego zagrożenia lub uszczerbku interesów pracodawcy spowodowanego tym naruszeniem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 roku, I PKN 188/99, OSNP 2000, Nr 22, poz. 818, wyrok z dnia 20 marca 2007 roku, II PK 214/06, OSNP 2008, Nr 9-10, poz. 121, wyrok z dnia 9 lipca 2009 roku, II PK 46/09, Monitor Prawa Pracy 2010, Nr s. 136). Skoro więc ustawodawca zastosował w art. 55 § 1¹ kp takie samo określenie sankcjonowanego zachowania pracodawcy, jak określenie w art. 52 § 1 kp zachowania pracownika, upoważniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to uzasadnione jest twierdzenie, że określenia te mają analogiczną (z uwzględnieniem różnic w konstruowaniu winy pracodawcy) treść. Dla pełnej jasności należy dodać, że w pewnych sytuacjach zagrożenie istotnych interesów pracownika może wynikać z samych podmiotowych okoliczności naruszenia obowiązków, np. dużego nasilenia złej woli pracodawcy (osoby działającej za pracodawcę) umyślnie naruszającego prawa pracownika.

W niniejszym orzeczeniu Sąd Najwyższy uznał, że w okolicznościach analizowanej przez niego sprawy opóźnienie w zapłacie wynagrodzenia oceniać należy przez pryzmat realnego zagrożenia oraz uszczerbku dla istotnego interesu pracownika, w szczególności czy powyższe spowodowało uszczerbek dla koniecznego utrzymania pracownika i jego rodziny. W tym zakresie Sąd Najwyższy podkreślił w powyższej sprawie, iż pracownik nie wykazał ani w toku

postępowania przed Sądami meriti, ani też w skardze kasacyjnej, szkody jaką poniósł lub zagrożenia swoich interesów wskutek stosunkowo niewielkiego opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia, zwłaszcza mając na uwadze jego zarobki.

Podkreślić należy, iż do podstawowych obowiązków pracodawcy należą przede wszystkim jego obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wymienione w rozdziale I działu dziesiątego kp.

Z art. 22 § 1 kp wynika natomiast, że najważniejszym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem.

Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku (I PK 54/06, OSNP 2007, Nr 15-16, poz. 219), zgodnie z którym pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki (art. 55 § 1¹ kp). Naruszenie to następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia (art. 85 § 1 kp) i od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności należy liczyć termin jednego miesiąca określony w art. 55 § 2 kp w z art. 52 § 2 kp. Podkreślić należy, iż budzi jednak sprzeciw zbyt rygorystyczne potraktowanie pracodawcy; w przypadku niewypłacenia nieznacznej części wynagrodzenia, trudno bowiem w takiej sytuacji mówić o ciężkości naruszenia obowiązków. Ponadto sporadyczne niewypłacanie pracownikowi drobnej części wynagrodzenia nie jest ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowego obowiązku (art. 55 § 1¹ kp). (Kazimierz Jaśkowski- Komentarz do Kodeksu Pracy)

W późniejszym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził również, że z reguły pracodawcy nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.), jeżeli nie wypłaca określonego składnika wynagrodzenia za pracę, którego przysługiwanie jest sporne, a pracodawca uważa w oparciu o usprawiedliwione argumenty roszczenie pracownika za nieuzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2008 roku, II PK 185/07, OSNP 2009, Nr 13-14, poz. 170).

W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy stwierdził, iż w razie niewypłacania części wynagrodzenia (poszczególnych jego składników) należy bardzo wnikliwie oceniać winę pracodawcy (umyślność, rażące niedbalstwo), która przy niewypłaceniu całości wynagrodzenia zazwyczaj jest oczywista.

Gdy więc przysługiwanie określonego składnika wynagrodzenia jest sporne między stronami, a pracodawca w oparciu o usprawiedliwione argumenty uważa roszczenie pracownika za nieuzasadnione, wówczas pracodawcy niewypłacającemu takiego składnika wynagrodzenia z reguły nie można przypisać ciężkiego naruszenia jego obowiązków (z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa). Nie można więc mówić o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę jego obowiązków, jeżeli jest ono niezawinione lub zawinione w niewielkim stopniu.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ kp jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Ten sposób rozwiązania stosunku pracy powinien znaleźć odzwierciedlenie w świadectwie pracy. Pracodawca może kwestionować wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę w procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ lub 61² kp, a w razie wstrzymania się z wypłatą pracownikowi odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1¹ zdanie drugie kp. także w procesie wytoczonym przez pracownika o to odszkodowanie" (wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSNAPiUS 1999, nr 11, poz. 208).

W wyroku tym Sąd Najwyższy podtrzymał wykładnię przedstawioną w uchwale z dnia 4 marca 1999 roku (III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 542), według której w sprawie wniesionej przez pracownika o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 55 § 1⁽¹⁾ kp pracodawca może zarzucić brak przyczyny wskazanej w tym przepisie, mimo że sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie przewidziane w art. 61⁽¹⁾ kp."(Komentarz do art. 55 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.

Podkreślić należy, iż pracownik może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia na podstawie § 1¹ - w formie pisemnej z podaniem przyczyny - w terminie miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (§ 2). W tym zakresie stosuje się odpowiednio przepis art. 52 § 2 kp.

Wskazać należy, iż dla oceny zachowania terminu ze wskazanej regulacji istotne jest ustalenie z jaką datą informację o powyższych naruszeniach powziął pracownik. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.10.1976 roku, I PRN 74/76, OSNCP 1977, Nr 5-6, poz. 100, z dnia 13.11.1997 roku, I PKN 348/97, OSNAPiUS 1998, Nr 16, poz.479 oraz z dnia 8.07.2009 roku, I BP 5/09, OSNP 2011, Nr 6-6, poz. 69).

Na uwagę w zakresie oceny powyższej okoliczności znaczenie ma moment doręczenia pracodawcy oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę, co nastąpiło w przedmiotowej sprawie w dniu 25 sierpnia 2014r., a zatem z tą datą doszło do rozwiązania umowy (okoliczność bezsporna).

W tym zakresie Sąd miał na uwadze treść art. 61 kc zdanie 1 w zw. z art. 300 kp, iż oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

Podkreślić, iż moment otrzymania przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę był między stronami bezsporny.

Podnieść należy, iż bezsporne w przedmiotowej sprawie było, iż powód ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych upatrywał w fakcie notorycznego łamania kodeksu pracy m.in. poprzez zmuszanie go do pracy w soboty bez wynagrodzenia, jak również do jazdy z ponadnormatywnym ładunkiem.

Zdaniem Sądu materiał dowodowy sprawy nie daje podstaw do przyjęcia, iż powód nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę w soboty.

Okoliczność ta w żadnej mierze nie znalazła potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy.

Z zeznań świadków powołanych wyżej wynika, iż początkowo praca za soboty była rekompensowana w formie premii uznaniowej, o czym pracownicy byli informowani przy podjęciu zatrudnienia i mieli tego świadomość. Dopiero wskutek kontroli PIP, taki sposób wypłaty należności za soboty został zakwestionowany, skutkiem czego na liście płac począwszy od września 2013r. pojawiła się odrębna pozycja w tym przedmiocie określona jako tj. „praca za soboty” w stałej kwocie 200 zł miesięcznie. Co istotne jednak wyodrębnienie tej pozycji na liście płac nie skutkowało podwyższeniem wynagrodzenia pracownika, które pozostało bez zmian.

Mając powyższe na uwadze brak podstaw do uznania zasadności zarzutu powoda, iż nie otrzymywał on należności tytułem wynagrodzenia za pracę w soboty.

Poza sporem pozostawała również okoliczność, iż pozwany zgodnie z zaleceniami Państwowej Inspekcji Pracy naliczył ponownie powodowi wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych za okres tj. od 1 stycznia 2012r. do 25 sierpnia 2014r. w wysokości 3.918,64 zł. (za 2012r. - 1.646,40 złotych, za 2013r.- 1.348,40 złotych, za 2014r. -923,84 złotych) Od września 2013r. do sierpnia 2014r. pozwany wypłacił w okresach miesięcznych za pracę w soboty łącznie kwotę 2.400 zł stanowiącą bieżącą rekompensatę pracy w godzinach nadliczbowych.

Dodatkowo w sierpniu 2014r. pozwany wypłacił na rzecz powoda kwotę 1.210 zł tytułem wyrównania za okres nieprzedawniony należności za pracę w soboty. W dniu zaś 30 grudnia 2014r. została na rzecz powoda wypłacona z powyższego tytułu kwota w wysokości 468,64 złotych.

Powyższe wynikało zatem jedynie z zakwestionowania przez PIP sposobu zaewidencjonowania tejże kwoty przez pracodawcę.

W zakresie prowadzonych rozważań na uwagę zasługuje również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017r. (II PK 119/16), w myśl którego, zgodnie z art. 55 § 1¹ kp naruszenie obowiązków wobec pracownika musi być ciężkie. Desygnat "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika" nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy (gdyż wystarczające jest wskazanie naruszenia tych obowiązków i brak zachowania przez pracodawcę należytej staranności), ale dotyczy on stopnia naruszenia interesów pracownika. W zakres ochrony wchodzi nie tylko interesy o charakterze prawnym, ale też wszystkie inne życiowo istotne. Prowadzi to do konkluzji, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ kp, jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację. Domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym powinien wskazać, na czym polegała dolegliwość działań pracodawcy. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie.

Jak to zostało zatem wskazane również w powołanych wyżej rozważaniach prawnych opóźnienie w zapłacie wynagrodzenia oceniać należy przez pryzmat realnego zagrożenia oraz uszczerbku dla istotnego interesu pracownika, w szczególności czy powyższe spowodowało uszczerbek dla koniecznego utrzymania pracownika i jego rodziny. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2010 roku, I PK 83/10)

Zdaniem Sądu powód w toku prowadzonego postępowania nie wykazał w żaden sposób w jaki sposób działania pracodawcy przekładały się negatywnie na jego sytuację życiową, w szczególności na możliwość jego utrzymania, czy negatywne konsekwencje dla jego codziennego życia.

Materiał dowodowy sprawy w żaden nie pozwala na jakiegokolwiek ustalenia w tym zakresie. W tym przedmiocie powód winien był przedstawić materiał dowodowy celem wykazania negatywnego wpływu naruszeń pracodawcy na jego sytuację życiową. Powód zaś bezspornie w tym zakresie okoliczności tejsze nie wykazał.

Sąd czyni to ustalenie jedynie na marginesie, albowiem w ocenie Sądu materiał dowodowy sprawy potwierdził, iż w istocie należność na rzecz powoda z tytułu pracy w soboty była od początku jego zatrudnienia przez pracodawcę rekompensowana, początkowo w postaci premii, a następnie jego wyodrębniony składnik wynagrodzenia- „płaca za soboty”.

Okolicznością istotną w sprawie jest również, iż pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ kp., z winy pracodawcy, ale tylko w terminie miesiąca od dnia kiedy dowiedział się o naruszeniu stanowiącym jego podstawę.

W świetle powyższego na powodzie spoczywał ciężar wykazania nie tylko zasadności zarzutów objętych rozwiązaniem umowy o pracę, ale również wykazanie iż przyczyny wskazane w jego treści dotyczą zdarzeń, które miały miejsce w okresie sprzed 1 miesiąca od dnia złożenia powyższego oświadczenia, a zatem że złożone przez pracownika oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie narusza dyspozycji z art. 55 § 2 kp.

Powyższy przepis bowiem wyraźnie wskazuje, iż pracownik może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia na podstawie § 1¹ - w formie pisemnej z podaniem przyczyny - w terminie miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (§ 2). W tym zakresie stosuje się odpowiednio przepis art. 52 § 2 kp.

W niniejszej sprawie na uwadze należało mieć, iż naruszenie obowiązku pracowniczego w zakresie braku wypłaty na rzecz pracownika wynagrodzenia następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia (art. 85 § 1 kp) i od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności należy liczyć termin jednego miesiąca określony w art. 55 § 2 kp w z art. 52 § 2 k.p. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku (I PK 54/06, OSNP 2007, Nr 15-16, poz. 219).

W przypadku zatem wynagrodzenia za pracę termin ten otwiera się każdego kolejnego miesiąca w stosunku do wynagrodzenia wymagalnego za miesiąc poprzedni. Jeżeli bowiem opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń powtarzają się

każdego miesiąca, pracownik ma otwarty termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia przez okres miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o ostatnim niewypłaceniu mu należnego wynagrodzenia.

Pracownik może po każdym kolejnym czynie pracodawcy ciężko naruszającym jego podstawowe obowiązki, wchodzącym w skład zachowania ciągłego, rozwiązać bez wypowiedzenia umowę w terminie miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o tym czynie.

Jednakże niezwłoczne nieskorzystanie przez pracownika z tego uprawnienia nie pozbawia go możliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, jeżeli pracodawca kontynuuje swe zachowanie w sposób ciągły. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r., II PK 119/16)

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, iż poczynszy od września 2013r. wypłata wynagrodzenia za soboty była regulowana należycie, jako odrębny składnik wynagrodzenia. Nieprawidłowości zatem w tym przedmiocie, a co za tym idzie zarzuty powoda, dotyczyły w istocie okresu do września 2013r. Powód zaś rozwiązał umowę o pracę w dniu 25 sierpnia 2014r., a zatem bezsprzecznie z naruszeniem art. 55 § 2 kp. W tym zakresie całkowicie bez znaczenia pozostają okoliczności, iż wypłata należności za soboty za okres do września 2013r. została dokonana również w sierpniu 2014r. i w grudniu 2014r. W tym zakresie konieczne jest bowiem podjęcie decyzji przez pracownika w terminie miesiąca od powstania naruszenia, co w niniejszej sprawie następowało w terminie miesiąca od dnia wymagalności wynagrodzenia za każdy kolejny miesiąc.

W ocenie Sądu również zarzut powoda dotyczący zmuszania go do jazdy z ponadnormatywnym ładunkiem nie mógł stanowić uzasadnionej podstawy do rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy.

Oceniając powyższy nie sposób przyjąć oraz ustalić, jakiego okresu oraz zdarzeń niniejszy dotyczy. W ocenie Sądu powyższy cechuje całkowita ogólnikowość oraz brak precyzji uniemożliwiający ich ocenę powyższego w kontekście regulacji zawartej w art. 55 § 1¹ w z art. 55 § 2 kp. Trudno bowiem stwierdzić jakiego okresu dotyczy w istocie zarzut określony w tym przedmiocie. Trudno również ustalić o jakiej wielkości przekroczenie tonażu ładunku powodowi chodziło. Co istotne również materiał dowodowy sprawy nie potwierdził, iż powód do takowego działania był w jakikolwiek sposób przymuszony. Z zeznań bowiem świadków w osobach J. W., P. S. oraz A. B. wynika, iż do kierowcy należała decyzja, czy z konkretnym tonażem ładunku pojedzie.

Mając powyższe na uwadze złożone przez powoda oświadczenie z dnia 25 sierpnia 2014r. zostało bezsprzecznie dokonane z naruszeniem art. § 55 § 1¹ i 2 kp i w konsekwencji czyni żądanie pracownika dotyczące zasądzenia na je rzecz odszkodowania z powyższego tytułu całkowicie bezzasadnym.

O powyższym na mocy powołanych wyżej przepisów orzeczono w punkcie II wyroku.

W zakresie cofniętego przez powoda pozwu tj. co do wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd postępowanie umorzył, o czym orzekł w punkcie I na mocy art. 203 kpc § 1 i 4 w zw. z 469 kpc w zw. art. 355 § 1 kpc.

W tym zakresie Sąd uznał, iż cofnięcie pozwu przez powoda nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego, nie zmierza również do obejścia prawa, jak również nie narusza słusznego interesu pracownika.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w punkcie III wyroku na podstawie art. 98 § 1 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

O powyższych orzeczono na podstawie § 2 pkt 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804).

W tym zakresie, mając na uwadze datę złożenia pozwu w sprawie, koszty zastępstwa procesowego wynosiły kwotę 1.800 złotych.

Pełnomocnik strony pozwanej w dniu 30 sierpnia 2017r. złożył również spis kosztów (k.301), precyzując jednocześnie, iż wnosi o rozliczenie w niniejszym postępowaniu także kosztów dwukrotnego dojazdu pełnomocnika na terminy rozpraw na trasie K. – G., tj. 600 km w jedną stronę (k.305).

Wskazać należy, iż istota oraz cele wydatków przeznaczanych na pokrycie kosztów związanych z udziałem w postępowaniu cywilnym i podejmowaniem niezbędnych czynności procesowych uzasadniają tezę, iż ustanowione zasady ich zwrotu mają charakter kompensacyjny, prowadzący do wyrównania uszczerbku w majątku strony lub innej osoby uczestniczącej w postępowaniu. Analiza ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych prowadzi jednocześnie do wniosku, że wydatkom odpowiadają koszty, które zostały rzeczywiście poniesione oraz były racjonalne i celowe (np. art. 85 ust. 1, art. 88, 90 i 91). W odniesieniu do wydatków stanowiących element kosztów procesu, wymagana jest - obok ich celowości - także niezbędność (art. 98 § 1 kpc). Nie ma żadnych argumentów na rzecz odmowy charakteru kompensacyjnego także żądaniu zwrotu kosztów przejazdu, poniesionych przez zawodowego pełnomocnika w związku z dojazdem do sądu, w którym odbywają się posiedzenia sądowe lub w którym podejmowane są inne czynności procesowe. Ustalenie kosztów przejazdu zawodowego pełnomocnika następuje w tym zakresie na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej w związku z przepisami Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz.U. Nr 27, poz. 271 ze zm.).

Wskazać należy, iż zgodnie z § 2 Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy koszty używania pojazdów do celów służbowych pokrywa pracodawca według stawek za 1 kilometr przebiegu pojazdu, a które to nie mogą być wyższe niż dla samochodu osobowego:

- a) o pojemności skokowej silnika do 900 cm³ - 0,5214 zł,
- b) o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm³ - 0,8358 zł,
- 2) dla motocykla - 0,2302 zł,
- 3) dla motoroweru - 0,1382 zł.

W zakresie złożonego przez stronę pozwaną wniosku o zwrot kosztów dojazdu pełnomocnika odnośnie stawki za kilometr Sąd przyjął należność w wysokości 0,60 złotych, jako stawkę uzasadnioną ekonomicznie, wskazane bowiem powyższej Rozporządzenie określa w tym przedmiocie jedynie stawki maksymalne.

Należność zatem przysługująca stronie pozwanej tytułem zwrotu kosztów dojazdu na trasie K.- G., na dwa posiedzenia Sądu tj. w dniu 13 lutego 2017r. oraz w dniu 30 sierpnia 2017r. (600 km x 2 = 1.200 km x 2 = 2.400 km x 0,60 złotych) wyniosła łączną kwotę 1.440 złotych.

W zakresie obciążającym powoda, jako stronę przegrywającą, z tytułu kosztów dojazdu przyznanych na rzecz świadków J. Z. oraz S. S. (k. 250-253) Sąd przejął powyższe na rachunek Skarbu Państwa- Kasę Sądu Rejonowego (...) w G., nie znajdując podstaw do zastosowania w niniejszej sprawie dyspozycji art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz. U z 2005 roku, Nr 167, poz. 1398 ze zmianami)

O powyższym orzeczono w punkcie IV wyroku.