

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14/03/2019 r.

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

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Turowska
Ławnicy:	Małgorzata Rafalska , Małgorzata Rzechuła
Protokolant:	sekr. sąd Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 28 lutego 2019 r w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko H. W.

o sprostowanie świadectwa pracy, diety i ryczałty za noclegi, wynagrodzenie, odszkodowanie

I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa ;

II. zasądza od pozwanego H. W. na rzecz powoda J. K. kwotę 24 777,18 zł (słownie: dwadzieścia cztery tysiące siedemset siedemdziesiąt siedem złotych i 18/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 24 kwietnia 2016 r do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe , pracę w porze nocnej oraz w niedzielę i święta;

III. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 58,50 zł (słownie: pięćdziesiąt osiem złotych i 50/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 24 kwietnia 2016 r do dnia zapłaty tytułem diet;

IV. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1680 zł (słownie: tysiąc sześćset osiemdziesiąt);

V. w pozostałym zakresie powództwo oddala ;

VI. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa płatne kasa Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku kwotę 2646,36 zł (słownie : dwa tysiące sześćset czterdzieści sześć złotych i 36/100) tytułem kosztów sądowych ;

VII. nakazuje ściągnąć od powoda na rzecz Skarbu Państwa – płatne kasa Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku kwotę 2442,80 zł (słownie: dwa tysiące czterysta czterdzieści dwa złote i 80/100) tytułem kosztów sądowych ;

VIII. znosi wzajemnie koszty zastępstwa procesowego;

UZASADNIENIE

Powód J. K. wystąpił z pozwem przeciwko Przedsiębiorstwu Usługowo- Handlowemu (...) H. W. z siedzibą w G. domagając się sprostowania świadectwa pracy , zapłaty 47 655,67 zł tytułem diet , ryczałtów za nocleg , wynagrodzenia z tytułu wykonywanych prac w niedzielę i święta oraz w porach nocnych w ramach stosunku pracy w okresie od maja 2011 r do maja 2014 r oraz odszkodowania za bezpodstawne rozwiązanie stosunku pracy wraz z odsetkami ustawowymi. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o prace od dnia 9 grudnia 2010 r na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z treścią świadectwa pracy jego stosunek pracy uległ rozwiązaniu w dniu 16 maja 2014 r bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 kp . W świadectwie pracy nie pouczono powoda o możliwości odwołania się do sądu pracy, co według strony wnoszącej pozew stanowiło naruszenia art. 30 § 5 kp . Jeżeli chodzi o wynagrodzenie za pracę było ono uzależnione od przejechanych kilometrów i wynosiło początkowo 0,26 zł za przejechany kilometr a następnie od stycznia 2013 r 0,30 zł . Ponadto powód otrzymywał premie które z roku na rok malały. Nigdy natomiast nie otrzymywał składników wynagrodzenia z tytułu diet , czy ryczałtu za nocleg. Kwota ponad wynagrodzenia podstawowe stanowiła premię. Co do roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy powód wskazał ,że przyczyną niezachowania terminu do wystąpienia z tym żądaniem był brak pouczenia o przysługującym mu prawie do złożenia wniosku o jego sprostowanie w pierwszej kolejności do pracodawcy zaś w następnej do sądu. Według powoda jego ponad trzyletnia współpraca z pozwanym przebiegała bezproblemowo stąd niezrozumiałym dla niego było ,że pracodawca zdecydował się zwolnić go w trybie dyscyplinarnym dodatkowo bez podania chociażby jednej przesłanki zawinienia pracownika która mogłaby być uznana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, bądź też uznanie popełnienia przez niego przestępstwa lub wymaganych uprawnień. Co do roszczenia o diety i ryczałty jako podstawę ich dochodzenia wskazano art. 77⁵§ kp oraz art. 2 pkt 7 ustawy o czasie pracy kierowców . Zaś ich wysokość ustalono na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r w sprawie wysokości oraz warunków ustalenia należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. Powód domagał się również zasądzenia wynagrodzenia za pracę w porze nocnej i niedzielę a także odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47¹ kp w zw. z art. 36 § 1 kp z tytułu bezpodstawnego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 5 040 zł.

Pozwana w odpowiedzi na pozew domagała się jego oddalenia w całości oraz zasądzenia kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości nie niższej niż dwukrotność stawki minimalnej. Odnosząc się do poszczególnych zgłaszanych przez powoda w pozwie żądań wskazał ,że jeżeli chodzi o sprostowanie świadectwa pracy to jest ono spóźnione bowiem przez dwa lata, po ustaniu umowy, powód nie zwracał się z wnioskiem o sprostowanie . Co do roszczeń finansowych wskazano ,że zasadniczą wadą wyводу zawartego w uzasadnieniu pozwu jest fakt, iż jest on zupełnie oderwany od realiów normatywnych a w części - także faktycznych . Należności z tytułu wyjazdów były przez pozwanego rozliczane na bieżąco , niezwłocznie po przedłożeniu przez powoda dokumentów dotyczących rozliczenia podróży. Pracownicy poza wynagrodzeniem zasadniczym otrzymywali zaliczkowo tzw. kilometrówkę, którą rozliczano jako wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz należności związane z podróżami służbowymi . Pozwany nie stosował żadnych premii czy innych zmiennych składników wynagrodzenia a wypłacane należności pokrywały wszelkie prawem przynależne powodowi składniki wynagrodzenia. Powód nie korzystał w czasie podróży służbowych z noclegów w hotelu.

Następnie w piśmie procesowym z dnia 18 lipca 2016 r powód sprecyzował że domaga się zasądzenia tytułem diet kwoty 1131,50 zł a w pozostałym zakresie cofa pozew. Ponadto wskazał ,że domaga się zasądzenia wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta , w porze nocnej oraz w nadgodzinach odpowiednio:

za rok 2011:

-1056,40 zł w niedzielę i święta;

-276,85 zł w porze nocnej ;

145,40 zł w nadgodzinach ;

za rok 2012 r :

-1 368,42 zł w niedzielę i święta;

- 353,53zł w porze nocnej ;

-151,49 zł w nadgodzinach ;

za 2013 r

- 645,04 zł w niedzielę i święta;

- 280,44 zł w porze nocnej ;

- 43,36 zł w nadgodzinach ;

za 2014 r :

- 237,40 zł w niedzielę i święta;

- 176,30 zł w porze nocnej ;

-26,24 zł w nadgodzinach ;

Jednocześnie podtrzymał pozew w zakresie roszczenia z tytułu ryczałtów za noclegi.

Na rozprawie w dniu 22 lutego 2017 r powód cofnął pozew w zakresie żądania wynagrodzenia i dodatków ponad kwoty wskazane w piśmie z dnia 18 lipca 2016 r. Pozwany na powyższe wyraził zgodę.(k: 339-340)

Postanowieniem z dnia 28 kwietnia 2017 r Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa .

(dowód: postanowienie o umorzeniu k: 723-724)

W piśmie z dnia 21 lutego 2018 r pełnomocnik powoda rozszerzył pozew w zakresie roszczenia o odszkodowanie do kwoty 10 052 ,64 zł. Jednocześnie podtrzymał pozew o ryczałty za noclegi (k: 830-831).

Strona powodowa w piśmie z dnia 20 czerwca 2018 r ostatecznie sprecyzowała roszczenia poprzez wskazanie ,że domaga się zasądzenia tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę i święta oraz w porze nocnej kwoty 24 777,18 zł . Cofnęła pozew w zakresie roszczenia o diety ponad kwotę 58,50 zł wraz ze zrzeczeniem się roszczenia oraz ryczałty za noclegi .

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. K. został zatrudniony przez pozwanego H. W. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 09 grudnia 2010 r na czas określony do dnia 31 marca 2011 r a następnie od dnia 31 marca 2011 r na czas nieokreślony. Pracował na stanowisku kierowca w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 1386 zł .

(dowód: umowy o pracę k: 21 ,23)

Pozwany zatrudniając powoda ustalił ,że pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenia minimalne oraz stawkę za kilometr. Stawki te rosły z czasem . Przy pracy na terenie T. wynagrodzenie było liczone według stawki godzinowej . Kierowcom były wypłacane diety rozliczane na podstawie kart drogowych. Pracownikom dodatkowo pozwany płacił według swojego uznania procent od obrotu.

(dowód: przesłuchanie pozwanego k: 293- 295 , adnotacje 00:15:17 -00:40:47 ,k: 825-826 adnotacje 01:02:47-01:34:32 , przesłuchanie powoda k: 822 -825 adnotacje 00:-07:30-01:02:47)

Powód przed zjazdem z trasy telefonicznie poinformował pozwanego, że chce rozwiązać umowę o pracę z uwagi na to, że znalazł inną. Pozwany wyraził na to zgodę i kiedy powód przyjechał do firmy powiedział mu ,że nie musi już jechać w kolejną. Syn pozwanego dał powodowi do podpisania oświadczenie z którym on się nie zgadzał i w związku z tym odmówił złożenia podpisu . Doszło do ostrej wymiany zdań po której powód opuścił teren zakładu pracy zabierając swoje rzeczy . Wrócił dopiero po jakimś czasie i wówczas zobaczył ,że w świadectwie pracy ma wpisane, że do rozwiązania umowy o pracę doszło bez zachowania okresu wypowiedzenia.

(dowód: przesłuchanie pozwanego k: 293- 295 , adnotacje 00:15:17 -00:40:47 ,k: 825-826 adnotacje 01:02:47-01:34:32 , przesłuchanie powoda k: 822 -825 adnotacje 00:-07:30-01:02:47)

Pozwany wydał powodowi świadectwo pracy z data 30 maja 2014 r w którym wskazano ,że J. K. pracował do dnia 16 maja 2014 r a do rozwiązania umowy o pracę doszło na skutek oświadczenia pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia art. 30 par 1 pkt. 3 kp . Świadectwo pracy zawierało pouczenie o możliwości i terminie zwrócenia się do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie oraz prawie do wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu . Powód nie występował do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie.

(dowód: świadectwo pracy k: 22-23, przesłuchanie pozwanego k: 293- 295 , adnotacje 00:15:17 -00:40:47 ,k: 825-826 adnotacje 01:02:47-01:34:32, przesłuchanie powoda k: 822 -825 adnotacje 00:-07:30-01:02:47)

Pozwany przedstawiał powodowi rozliczenie jego podróży w którym od przychodu liczył procent i dodawał diety a następnie rozliczał zaliczki oraz opłaty za parking oraz ewentualne wynagrodzenie urlopowe. Powód co do zasady kwitował odbiór wyliczonych przez pracodawcę kwot.

(dowód: rozliczenia k: 45-82,109-120)

Na listach płac naliczano powodowi wynagrodzenie odpowiadającego minimalnemu wynagrodzeniu za pracę według obowiązujących przepisów. Powód podpisał listę za okres od stycznia do listopada 2012 r . Pozostałe nie zawierają podpisu powoda .

(dowód: listy płac k: 83)

Powodowi były również przelewane na konto zaliczki w kwocie po 1000 zł.

(dowód: zaliczki k: 121-124,126-137)

Powód wypełniał także karty drogowe .

(dowód: karty drogowe k: 138-269)

J. K. stawił się do pracodawcy w dniu 30 czerwca 2014 r i odebrał świadectwo pracy , Pit za rok 2014 r , wynagrodzenie za maj 2014 r oraz ekwiwalent za urlop .

(dowód: oświadczenie pracownika w aktach osobowych z dnia 30 czerwca 2014 r k: 270 przesłuchanie pozwanego k: 293- 295 , adnotacje 00:15:17 -00:40:47 ,k: 825-826 adnotacje 01:02:47-01:34:32)

Pozwany wystawił powodowi zaświadczenia z dnia 14 marca 2013 r i 12 czerwca 2013 r z którego wynika że J. K. był zatrudniony w PUH (...) J. W..

(dowód: zaświadczenia k: 349)

Pozwany w dniu 30 maja 2014 r sporządził oświadczenie woli w którym wskazał, że z dniem 16 maja 2014 r . rozwiązuje z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w związku z porzuceniem pracy oraz brakiem możliwości porozumienia się na podstawie art. 52 §1 pkt.1k.p. Powód nie otrzymał tego dokumentu.

(dowód: pismo z dnia 30 maja 2014 r w aktach osobowych powoda k: 270)

Powód pismem z dnia 25 lipca 2014 r zwrócił się do PIP o przeprowadzenie kontroli która wykazała, że pozwany nie rozliczał się z powodem w sposób prawidłowy. Dodatkowo ustalono, że pozwany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 30 maja 2014 r nie zawarł pouczenia o prawie i terminie odwołania do sądu. PIP na skargę powoda odpowiedziała pismem z dnia 4 września 2014 r . Kontrola PIP odbywała się również w dniach 14,25 lipca oraz 18,28 sierpnia i 2 września 2014 r . W trakcie kontroli m. in dokonano analizy otrzymywanych wynagrodzeń powoda

(dowód: pismo z PIP k: 319- 322, pismo z PIP k: 354-388)

Pozwany nie wypłacił powodowi z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta oraz w porze nocnej w okresie od maja 2011 r do 30 kwietnia 2014 r 24 777,18 zł a z tytułu diet 58,40 zł .

(dowód: opinia biegłego sądowego k: 849-913)

Powód od 2014 r korzystał z usług profesjonalnego pełnomocnika . Dwukrotnie występował z zażwaniami do próby ugodowej w 2014 i 2015 r . W pierwszym przypadku Sąd zwrócił wniosek, a w drugim strony nie doszły do porozumienia . Zażwanie to dotyczyło diet, ryczałtów za noclegi, wynagrodzenia za przejechane kilometry oraz wynagrodzenia z tytułu pracy wykonywanych w weekendy i święta.

(dowód: przesłuchanie powoda k: 822 -825 adnotacje 00:-07:30-01:02:47, zażwania do prób ugodowych w sprawach VI po 36/15 i VI po 447/14)

Sąd Rejonowy zważył , co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wnioski wywodząc głównie w oparciu o dokumenty prywatne i zeznania stron.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda stanowiły w szczególności akta osobowe. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c., z którego wynika, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte.

Ponadto ustalenia faktyczne były prowadzone na podstawie opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości . Opinia nie była kwestionowana przez żadną ze stron jeżeli chodzi o ewentualne błędy rachunkowe . Zastrzeżenia zgłosił jedynie pełnomocnik pozwanego ale nie dotyczyły one wyliczeń dokonanych przez biegłego a założeń na podstawie których została ona sporządzona i które wskazał Sąd w tezie postanowienia kierującego sprawę do biegłego. Pełnomocnik pozwanego wskazywał, że wypłacane powodowi dodatkowe świadczenia stanowiły faktycznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych , w porze nocnej oraz z niedzielę i święta w związku z czym wszelkie jego pretensje z tego tytułu należało uznać za nieuzasadnione. W ocenie Sądu jednakże z takim stanowiskiem nie sposób się zgodzić w świetle poczynionych ustaleń faktycznych o czym poniżej.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania pozwanego na temat ustaleń stron co do sposobu wypłaty wynagrodzenia polegającego na wyliczaniu określonej kwoty od przejechanych kilometrów a także co do tego , że wypłacano pracownikom diety . Twierdzenia te korespondują bowiem z dokumentami zawierającymi rozliczenia z powodem , które nie zostały przez niego zakwestionowane . Sąd uznał natomiast za niewiarygodne depozycje pozwanego , że premia miała rekompensować pracownikowi pracę w godzinach nadliczbowych w porze nocnej i w święta. Wskazać

bowiem należy, że pozwany nie sporządzał żadnych szczegółowych rozliczeń i przyznawał procent premii według swojego uznania, co zresztą sam przyznał słuchany w charakterze strony. Słuchany zaś informacyjnie tłumaczył, że jak był duży obrót to dawał 25 % dodatkowo i twierdził, że to było tytułem ryczałtu za wyjazdy służbowe. Wobec powyższego, w ocenie Sądu należało uznać, że to dodatkowe świadczenie było premią i nie miały nic wspólnego z wynagradzaniem pracownika z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych czy w niedziele i święta lub w porze nocnej.

Sąd pominął zeznania świadka Z. B. z uwagi na to, że świadek nie pracował u pozwanego tylko u jego żony. Nie wykonywał również żadnych czynności na jego rzecz. Nie miał więc żadnej wiedzy na temat zasad wynagradzania obowiązujących u pozwanego. Co prawda powód przedłożył trzy zaświadczenia które miały potwierdzać jego zatrudnienie także na rzecz J. W. jednakże wskazać należy, że jedno z nich w ogóle nie zostało podpisane i nie ma wskazanej daty jego wystawienia. Pozostałe zaś dwa pochodzą z marca i czerwca 2013 r a wówczas świadek już nie pracował u J. W.. Brak jest natomiast jakiegokolwiek umowy potwierdzającej fakt zatrudnienia powoda w firmie należącej do żony pozwanego. Poza tym powód jako swego pracodawcę wskazywał H. W. w związku z czym zasady wynagradzania u J. W. nie miały znaczenia dla ustaleń faktycznych w niniejszym sporze.

Sąd pominął również zeznania T. J. z uwagi na to, że świadek pracował w firmie (...) u J. W. przez jeden miesiąc w 2013 lub w 2014 r. Świadek zeznał, że na temat warunków pracy rozmawiał z pozwanym a nie z jego żoną oraz, że wynagrodzenie było uzależnione od przejechanych kilometrów była też przyznana premia uznaniowa. Po okazaniu jednakże rozliczeń które pozwany robił z powodem świadek powiedział: „ podpisywaliśmy coś tam w zeszycie, coś takiego jak to w zeszycie. To było robione z panem W. . Nie pamiętam czy u mnie było to też rozliczane z rubryką diety”. Mając na uwadze fakt, że świadek pracował bardzo krótko, nie podpisał żadnej umowy a zeznania składał w 2017 r w ocenie Sądu, wiarygodność jego twierdzeń należy uznać za niewielką.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się także na zeznaniach powoda który przyznał, że wynagrodzenie było płacone od przejechanych kilometrów oraz, że był ustalany jakiś procent ale nie był w stanie wskazać konkretnie w jaki sposób był on liczony. Powód nie był w stanie określić czy diety były wypłacane na jego rzecz co stoi w sprzeczności z rozliczeniami złożonymi do akt sprawy w których wyraźnie znajduje się pozycja oznaczona jako diety. Powód przyznał, że nie składał wniosku o sprostowanie świadectwa pracy ani też wcześniej nie występował z roszczeniem o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Te zaś depozycje zostały potwierdzone pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy w tym zeznaniami pozwanego.

W ocenie Sądu roszczenia powoda zasługują częściowo na uwzględnienie. Dokonując rekapitulacji roszczeń zgłoszonych w niniejszej sprawie wskazać należy, że ostatecznie J. K. domagał się zasądzenia na swoją rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz w niedzielę i święta, diet oraz odszkodowania z tytułu bezprawnego rozwiązania z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia a także sprostowania świadectwa pracy. W pozostałym zakresie w trakcie procesu strona wnosząca pozew stopniowo wycofywała się z części swoich roszczeń inne modyfikowała co do wysokości aby ostatecznie wskazać, że domaga się zasądzenia:

1. odszkodowania w kwocie 10 052,64 zł,
2. diety w kwocie 58,50 zł
3. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w porze nocnej w niedzielę i święta w kwocie 24 777,18 zł
4. sprostowania świadectwa pracy.

Powód cofnął pozew z tytułu ryczałtu za noclegi oraz diety powyżej kwoty 58,50 zł.

Zgodnie z art. 203 § 1k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia – aż do wydania wyroku. Zgodnie z treścią § 4 cytowanego powyżej artykułu Sąd zważył, że okoliczności sprawy nie wskazują, że cofnięcie pozwu jest sprzeczne z prawem lub zasadami

współzycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. Stosownie do treści art. 469 k.p.c. Sąd ustalił, że cofnięcie pozwu nie narusza słusznego interesu powoda. Przyjąć więc trzeba, że powód cofnął pozew ze skutkiem prawnym.

Zgodnie z treścią art. 355 § 1 k.p.c. Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął pozew ze skutkiem prawnym.

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd na mocy art. 355 k.p.c. w zw. z 203 k.p.c. i 469 k.p.c. orzekł jak w pkt. I wyroku .

Powód domagał się także zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta oraz w porze nocnej .

Kwestie związane z czasem pracy kierowców reguluje ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r o czasie pracy kierowców .

I tak zgodnie z jej art. Art. 6. 1. Czasem pracy kierowcy jest czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, która obejmuje wszystkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego, w szczególności:

- 1) prowadzenie pojazdu;
- 2) załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem;
- 3) nadzór oraz pomoc osobom wsiadającym i wysiadającym;
- 4) czynności spedycyjne;
- 5) obsługę codzienną pojazdów i przyczep;
- 6) inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy;
- 7) niezbędne formalności administracyjne;
- 8) utrzymanie pojazdu w czystości.

2. Czasem pracy kierowcy jest również czas poza przyjętym rozkładem czasu pracy, w którym kierowca pozostaje na stanowisku pracy kierowcy w gotowości do wykonywania pracy, w szczególności podczas oczekiwania na załadunek lub rozładunek, których przewidywany czas trwania nie jest znany kierowcy przed wyjazdem albo przed rozpoczęciem danego okresu.

3. Do czasu pracy kierowcy wlicza się przerwę w pracy trwającą 15 minut, którą pracodawca jest obowiązany wprowadzić, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy kierowcy wynosi co najmniej 6 godzin.

Zgodnie z art. 7. do czasu pracy kierowcy nie wlicza się:

- 1) czasu dyżuru, jeżeli podczas dyżuru kierowca nie wykonywał pracy;
- 2) nieusprawiedliwionych postojów w czasie prowadzenia pojazdu;
- 3) dobowego nieprzerwanego odpoczynku;
- 4) przerwy w pracy, o której mowa w art. 16 ust. 1.

Dalej art. **8.** 1. stanowi ,że dla celów rozliczania czasu pracy i ustalania uprawnienia do wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych, przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której kierowca rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

2. Indywidualny rozkład czasu pracy pracownika ustalany przez pracodawcę może przewidywać różne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy; w takim przypadku ponowne wykonywanie pracy przez pracownika w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

3. Indywidualny rozkład czasu pracy, o którym mowa w ust. 2, wprowadza się w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, po porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

4. Zastosowanie rozkładu czasu pracy, wskazanego w ust. 1, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynków, o których mowa w art. 14.

Art. 9. 1. Czasem dyżuru jest czas, w którym kierowca pozostaje poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

2. Do czasu dyżuru zalicza się przerwy przeznaczone na odpoczynek, o których mowa w art. 13.

3. W przypadku gdy pojazd jest prowadzony przez dwóch lub więcej kierowców, czas nieprzeznaczony na kierowanie pojazdem jest czasem dyżuru.

4. Czas dyżuru nie może być wliczany do przysługującego kierowcy dobowego nieprzerwanego odpoczynku. Wykorzystywanie dobowego odpoczynku w pojeździe w sposób określony w art. 14 ust. 1 nie może być traktowane jako czas dyżuru.

5. Za czas dyżuru, o którym mowa w ust. 1, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, kierowcy przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

6. Za czas dyżuru, o którym mowa w ust. 2 i 3, kierowcy przysługuje wynagrodzenie w wysokości określonej w przepisach o wynagradzaniu obowiązujących u danego pracodawcy, nie niższe jednak niż w wysokości połowy wynagrodzenia określonego w ust. 5.

Art. 10. 1. Okresy pozostawania do dyspozycji oznaczają okresy, inne niż przerwy i czas odpoczynku, podczas których kierowca nie jest obowiązany pozostawać na stanowisku pracy kierowcy, będąc jednocześnie w gotowości do rozpoczęcia albo kontynuowania prowadzenia pojazdu albo wykonywania innej pracy. Okresy pozostawania do dyspozycji obejmują w szczególności czas, w którym kierowca towarzyszy pojazdowi transportowanemu promem lub pociągiem, czas oczekiwania na przejściach granicznych oraz w związku z ograniczeniami w ruchu drogowym.

2. Okresy pozostawania do dyspozycji poza rozkładem czasu pracy zalicza się do czasu dyżuru.

3. W przypadku gdy kierowca, do którego stosuje się zadaniowy czas pracy, nie wypracował dobowego wymiaru czasu pracy, okresy, o których mowa w ust. 1, zalicza się do czasu pracy w wymiarze 8 godzin, a w pozostałym zakresie do czasu dyżuru.

Art. 11. 1. Czas pracy kierowcy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 15 ust. 1 i 3-5.

2. Rozkłady czasu pracy kierowcy wykonującego przewóz regularny osób są ustalane na okresy nie krótsze niż 2 tygodnie, z zastrzeżeniem art. 19.

2a. Rozkładów czasu pracy nie ustala się dla kierowcy wykonującego przewóz rzeczy lub okazjonalny przewóz osób.

Art. 12. 1. Tygodniowy czas pracy kierowcy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

2. Tygodniowy czas pracy, o którym mowa w ust. 1, może być przedłużony do 60 godzin, jeżeli średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

3. Wymiar czasu pracy określony w ust. 1 i 2 obowiązuje także kierowcę zatrudnionego u więcej niż jednego pracodawcy.

Art. 20. 1 wyżej przywołanej ustawy określa kiedy kierowca pracuje w nadgodzinach. Zgodnie z nim praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad dobowy przedłużony wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego kierowcę systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

2. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

1) sytuacji i zdarzeń wymagających od kierowcy podjęcia działań dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia albo usunięcia awarii;

2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

3. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych przez kierowcę w związku z okolicznościami określonymi w ust. 2 pkt 2 nie może przekroczyć 260 godzin w roku kalendarzowym.

4. W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, można ustalić inną liczbę godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż określona w ust. 3, z zastrzeżeniem art. 12.

Art. 151¹. § 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

§ 2. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

§ 3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

§ 4. W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Art. 151⁸. § 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 2. W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek, o którym mowa w § 1, może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

Jak wynika z niekwestionowanych pod względem rachunkowym wyliczeń biegłego tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w porze nocnej oraz w niedzielę i święta powodowi przysługiwało wynagrodzenie w łącznej kwocie 24 777,18 zł. W ocenie Sądu wbrew stanowisku strony pozwanej brak jest podstaw do uznania, że wypłacone premie de facto stanowiły wynagrodzenie z tego tytułu. Wskazać bowiem należy, że pozwany wyjaśniając podstawy do przyznania premii wskazywał na to, że przysługiwała w różnej dowolnie wskazanej przez niego wysokości i była uzależniona od obrotu. Potem już przesłuchany w charakterze strony tłumaczył, że była to rekompensata za pracę ponadwymiarową oraz w święta i w porze nocnej. Brak jest natomiast jakiegokolwiek dowodu potwierdzającego aby H. W. czynił jakiegokolwiek rozliczenia godzin pracy z tego tytułu. W szczególności na przedłożonych do akt listach płac rozliczano tylko wynagrodzenie pracownika ustalone zgodnie z umową o pracę czyli według minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku. Także pisemne rozliczenia zrobione przez pozwanego i podpisane przez powoda, które zostały złożone do akt nie wskazują aby takie składniki wynagrodzenia były w ogóle przez pozwanego rozliczane. Brak jest podstaw również do uznania że powód wiedział, iż to z tego tytułu to wyższe wynagrodzenie zostało mu przyznane.

Biorąc powyższe pod uwagę na podstawie wyżej przywołanych przepisów Sąd orzekł jak w pkt. II wyroku

Odnosząc się zaś do roszczenia o diety wskazać należy, że kwestia ta została uregulowana w art. 21 a wyżej przywołanej ustawy zgodnie z którym kierowcy w podróży służbowej, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalone na zasadach określonych w przepisach art. 77⁵ § 3-5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Art. 77⁵. § 1. k.p. stanowi, że pracownikowi 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.

§ 2. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi, zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju. Rozporządzenie powinno w szczególności określać wysokość diet, z uwzględnieniem czasu trwania podróży, a w przypadku podróży poza granicami kraju - walutę, w jakiej będzie ustalana dieta i limit na nocleg w poszczególnych państwach, a także warunki zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków.

§ 3. Warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 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.

§ 4. Postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika, o którym mowa w § 2.

§ 5. W przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2.

Zgodnie z § 7. 1. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki społecznej

z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z dnia 5 lutego 2013 r.) Dieta w czasie podróży krajowej jest przeznaczona na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia i wynosi 30 zł za dobę podróży.

2. Należność z tytułu diet oblicza się za czas od rozpoczęcia podróży krajowej (wyjazdu) do powrotu (przyjazdu) po wykonaniu zadania służbowego w następujący sposób:

1) jeżeli podróż trwa nie dłużej niż dobę i wynosi:

- a) mniej niż 8 godzin - dieta nie przysługuje,
- b) od 8 do 12 godzin - przysługuje 50% diety,
- c) ponad 12 godzin - przysługuje dieta w pełnej wysokości;

2) jeżeli podróż trwa dłużej niż dobę, za każdą dobę przysługuje dieta w pełnej wysokości, a za niepełną, ale rozpoczętą dobę:

- a) do 8 godzin - przysługuje 50% diety,
- b) ponad 8 godzin - przysługuje dieta w pełnej wysokości.

3. Dieta nie przysługuje:

- 1) za czas delegowania do miejscowości pobytu stałego lub czasowego pracownika oraz w przypadkach, o których mowa w § 10;
- 2) jeżeli pracownikowi zapewniono bezpłatne całodzienne wyżywienie.

4. Kwotę diety, o której mowa w ust. 1, zmniejsza się o koszt zapewnionego bezpłatnego wyżywienia, przyjmując, że każdy posiłek stanowi odpowiednio:

- 1) śniadanie - 25% diety;
- 2) obiad - 50% diety;
- 3) kolacja - 25% diety.

5. W przypadku korzystania przez pracownika z usługi hotelarskiej, w ramach której zapewniono wyżywienie, przepisy ust. 4 stosuje się odpowiednio.

Zgodnie z § 4. 1. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju. (Dz. U. z dnia 30 grudnia 2002 r.) dieta jest przeznaczona na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia w czasie podróży i wynosi 23 zł za dobę podróży.

2. Należność z tytułu diet oblicza się za czas od rozpoczęcia podróży (wyjazdu) do powrotu (przyjazdu) po wykonaniu zadania, w następujący sposób:

1) jeżeli podróż trwa nie dłużej niż dobę i wynosi:

a) od 8 do 12 godzin - przysługuje połowa diety,

b) ponad 12 godzin - przysługuje dieta w pełnej wysokości;

2) jeżeli podróż trwa dłużej niż dobę, za każdą dobę przysługuje dieta w pełnej wysokości, a za niepełną, ale rozpoczętą dobę:

a) do 8 godzin - przysługuje połowa diety,

b) ponad 8 godzin - przysługuje dieta w pełnej wysokości.

3. Dieta nie przysługuje:

1) za czas delegowania do miejscowości pobytu stałego lub czasowego pracownika oraz w przypadkach, o których mowa w § 8;

2) jeżeli pracownikowi zapewniono bezpłatne całodzienne wyżywienie.

Jak wynika z wyżej przywołanych przepisów w okresie objętym niniejszym sporem miały zastosowanie dwa rozporządzenia regulujące należności przysługujące pracownikom z tytułu podróży służbowej z 2002 r i 2013 r przewidujące dietę w wysokości odpowiednio 23 zł i 30 zł za dobę podróży. Według niezakwestionowanych wyliczeń dokonanych przez biegłego pozwany winien powodowi jeszcze wypłacić z tego tytułu 58,50 zł.

Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził tą kwotę na rzecz powoda na podstawie wyżej przywołanych przepisów.

Powód domagał się także sprostowania świadectwa pracy.

Kwestię tę reguluje art. 97 kp § 2¹ Kodeksu pracy zgodnie z którym pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o jego sprostowanie. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego powód w dniu 30 czerwca 2014 r otrzymał świadectwo pracy zawierające jego zdaniem niezgodne z prawdą zapisy dotyczące trybu rozwiązania umowy o pracę. Powód z pozwem o sprostowanie świadectwa pracy wystąpił w kwietniu 2016 r. Wcześniej, co sam przyznał, nie zwracał się do pracodawcy w tej sprawie. Także zawezwania to próby ugodowej nie dotyczyły tego dokumentu.

Mając powyższe na uwadze brak jest podstaw do uwzględnienia powództwa w tym zakresie z uwagi na to, że roszczenie to zostało zgłoszone nie tylko po upływie przepisanej terminu to jeszcze należało uznać je także za przedwczesne. Wynika to z tego, że powód nie wyczerpał tzw. trybu reklamacyjnego bowiem nie zwrócił się wcześniej do pracodawcy z prośbą o zmianę kwestionowanego przez siebie zapisu. Na marginesie należy jedynie wspomnieć, że na wydanym powodowi świadectwie pracy, wbrew twierdzeniom strony pozwanej było zawarte pouczenie w jaki sposób pracownik może zwrócić się do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie i co ewentualnie i w jakim terminie winien zrobić w przypadku gdyby jego prośba nie została uwzględniona.

Reasumując brak jest podstaw do uwzględnienia tego roszczenia J. K..

Kolejnym zgłoszonym roszczeniem było odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia J. K.. Strona powodowa w swoim pozwie wywodzi, że brak pouczenia w świadectwie pracy o możliwości odwołania do Sądu

skutkuje tym, że niniejszy pozew zasługuje na uwzględnienie. W ocenie Sądu powód myli świadectwo pracy z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę w którym rzeczywiście brakowało pouczenia o prawie i terminie odwołania do Sądu.

Zgodnie z art. 264. § 2.K.p. żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.(w brzmieniu na moment rozwiązania umowy o pracę powoda)

Artykuł 265. § 1. kp stanowi, że jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (§ 2.)

Hipoteza normy zawartej w art. 265 § 1 k.p. jednoznacznie wskazuje, iż przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest jedynie po spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu, przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowałyby opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Te obiektywne okoliczności muszą być jednak zestawione z indywidualnymi cechami pracownika, by ocenić ich wpływ na procesy decyzyjne strony i w konsekwencji tego - móc przyjąć istnienie lub nieistnienie winy w uchybieniu terminu do wystąpienia z roszczeniami na drogę sądową. Warunek ten trzeba analizować przy uwzględnieniu, z jednej strony, subiektywnej zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, z drugiej zaś - z obiektywizowanego stopnia staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy. Ponadto samo opóźnienie nie może być nadmierne. Występuje przy tym charakterystyczne sprzężenie zwrotne, według którego im większe opóźnienie, tym bardziej ważkie muszą być okoliczności je usprawiedliwiające, oraz odwrotnie - im mniejsze opóźnienie, tym okoliczności o mniejszym znaczeniu mogą wykazać brak winy pracownika. Znaczne przekroczenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia. (vide :wyrok SN z dnia 5 października 2017 r wydany w sprawie II Pk 256/16)

W ocenie Sądu powód na żadnym etapie niniejszego procesu nie wykazał okoliczności dających podstawę do uznania, że nie można mu przypisać winy w uchybieniu terminu do złożenia odwołania. Wskazać należy, że jedyne na co się powoływał to brak pouczenia. Oczywiście zgodzić się należy, że takie uchybienie może stanowić podstawę do przywrócenia terminu ale nie bezwarunkowo i w dowolnym czasie od dnia rozważania umowy o pracę. Przypomnieć należy, że w niniejszej sprawie J. K. przestał pracować dla pozwanego faktycznie już w maju 2014 r o sposobie rozwiązania z nim umowy o pracę dowiedział się w czerwcu 2014 r. Po tym miały miejsce kontrole PIP przeprowadzone na jego wniosek u pracodawcy które wskazywały na ten brak. Nie sposób więc przyjąć, że inspektorzy pracy nie pouczyli go co w takiej sytuacji winien zrobić. Ponadto jak sam przyznał od 2014 r korzystał z pomocy profesjonalnego pełnomocnika a nawet składane były zawezwania do próby ugodowej w których nie było mowy o odszkodowaniu. W ocenie Sądu najpóźniej z chwilą skorzystania z pomocy profesjonalisty należało uznać, że J. K. mógł przy dołożeniu należytej staranności dowiedzieć się jakie roszczenia mu przysługują w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę. Mimo to powód czekał z wystąpieniem z tym roszczeniem do kwietnia 2016 r. Nie zaszyły przy tym żadne szczególne okoliczności które dawały by podstawę do dokonania innej oceny przedstawionego stanu faktycznego.

Wskazać należy, że terminy określone w art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, a ich niedochowanie prowadzi do oddalenia powództwa bez względu na to, czy czynności pracodawcy były zgodne z prawem lub uzasadnione.

Mając powyższe argumenty na uwadze Sąd na podstawie art. 56 kp zw. z art. 264 kp a contrario oddalił w tym zakresie pozew.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc i 100 kpc zgodnie z którymi strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W razie częściowego tylko uwzględnienie żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu.

J. K. określił wartość przedmiotu sporu na kwotę 52 668,31 zł. Ostatecznie zasądzono na jego rzecz kwotę 24 835,68 zł. Wskazać należy, że zgodnie z art. 35 ustawy o kosztach sądowych pracownik jest zwolniony od obowiązku ich ponoszenia w przypadku wartości przedmiotu sporu nie przekraczającej 50 000 zł. W niniejszej sprawie z uwagi na to, że ta kwota została przekroczona Sąd musiał również powoda obciążyć kosztami sądowymi. Wobec czego należy przyznać, że powód wygrał w 52%. Sąd przyznał biegłemu sądowemu wynagrodzenie za sporządzoną opinię w kwocie 2706,16 zł do tego należy doliczyć koszty opłaty sądowej w przypadku powoda w 52 procentach. Dlatego Sąd nakazał ściągnąć na rzecz Skarbu Państwa od powoda kwotę 2442,80 zł i 2646,36 zł od pozwanego na podstawie art. 13 i 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Natomiast na podstawie art. 100 kpc Sąd zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego.