

Sygn. akt IV P 50/21 (Pm)

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 maja 2022 r.

Sąd Rejonowy w Żarach, Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Wyszyńska - Gillet

Protokolant: sekr. sąd. Joanna Masternak

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2022 roku

na rozprawie

sprawy z powództwa Przedsiębiorstwa (...) S.A. z siedzibą w Ż.

przeciwko G. G.

o odszkodowanie

1. Zasądza od pozwanego G. G. na rzecz powodowej spółki Przedsiębiorstwa (...) S.A. z siedzibą w Ż. kwotę 12.460,02 zł (dwanaście tysięcy czterysta sześćdziesiąt złotych i dwa grosze) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 grudnia 2020r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia.
2. Zasądza od pozwanego G. G. na rzecz powodowej spółki Przedsiębiorstwa (...) S.A. z siedzibą w Ż. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.
3. Kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa – Sąd Rejonowy w Żarach.

S..akt IV P 50/21(Pm)

UZASADNIENIE

Powód M. M., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) S.A. z siedzibą w Ż. kwoty 4.500 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony bez wypowiedzenia oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Pełnomocnik powoda złożył również wniosek o sprostowanie świadectwa pracy „w części rozwiązania stosunku pracy poprzez skreślenie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.” (k. 3).

Powód wskazał, że pozwany rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem w okresie, w którym powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, które było dostępne dla pracodawcy w systemie ZUS, tymczasem jako przyczynę oświadczenia pracodawcy wskazano nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy (k. 2 i n.).

Pozwany, także reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, podnosząc, iż rozwiązanie umowy o pracę powoda zostało dokonane już wcześniej – przed doręczeniem pracownikowi oświadczenia woli pracodawcy, albowiem uprzednio do pracodawcy wpłynęło oświadczenie woli pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wobec powyższego oświadczenie woli pracodawcy stało się bezprzedmiotowe i nie podlega analizie przez Sąd pracy w kontekście zgodności z prawem i zasadności, gdyż stosunek pracy ustał na skutek oświadczenia woli pracownika, a tym samym oświadczenie woli pracodawcy jest bezskuteczne (k. 21 i nast. akt).

Na rozprawie w dniu 12 stycznia 2022 roku pełnomocnik powoda cofnął powództwo odnośnie do kwoty 24,29 złotych, na co pełnomocnik pozwanego wyraził zgodę (k. 67v.).

W pozostałym zakresie w toku postępowania strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

11 lipca 2013 roku pozwany G. G. został zatrudniony przez powodową spółkę Przedsiębiorstwo (...) S.A. w Ż. na stanowisku ładowacz nieczystości, kierowca samochodu ciężarowego na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 11 lipca 2013 roku do dnia 11 września 2013 roku.

Przed zatrudnieniem pozwany otrzymał od pracodawcy i został zapoznany z informacjami o ryzyku zawodowym na stanowisku kierowcy oraz ładowacza nieczystości, co potwierdził własnoręcznym podpisem. Zapoznał się także z instrukcjami BHP obowiązującymi na stanowisku pracy.

Następnie 11 września 2013 roku pozwany został zatrudniony na tym samym stanowisku na podstawie umów o pracę na czas określony, zaś 28 września 2018 roku pracodawca podpisał z pracownikiem umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku ładowacz nieczystości stałych, kierowca samochodu ciężarowego. Pozwany był regularnie kierowany na badania lekarskie, nie było przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania przez niego umówionej pracy.

Pozwany podpisał również otrzymanie informacji o tym, iż winien świadczyć pracę zgodnie z zawartą umową o pracę, regulaminem i kodeksem pracy, zaś w zakresie obowiązków pozwanego wskazano m.in. znajomość i przestrzeganie regulaminu pracy.

dowód: bezsporne

umowa o pracę – k. 8, 17, 32 B akt osobowych

informacja o ryzyku zawodowym – k. 1, 3 B akt osobowych

informacja dla pracownika – k. 6 B akt osobowych

zakres obowiązków – k. 7B akt osobowych

W powodowej spółce obowiązuje regulamin pracy, który ustala organizację i porządek pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy (§ 1). W § 19 regulaminu przewiduje, iż czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, zaś czas pracy winien być w pełni wykorzystany przez każdego pracownika na wykonywanie obowiązków służbowych, a w czasie określonym, jako godziny rozpoczynania do momentu zakończenia pracy pracownik winien być przebrany w odzież i obuwie robocze i gotowy do świadczenia pracy.

G. G. był zatrudniony w dziale nieczystości stałych, wobec czego świadczył pracę w równoważnym systemie czasu pracy (§ 22 ust. 3 lit a regulaminu pracy), zaś szczegółowy harmonogram pracy określający godziny pracy pozwanego w poszczególnych dniach pracy ustalał kierownik komórki organizacyjnej w powodowej spółce (§ 22 ust. 4 regulaminu).

Do czasu pracy pozwanego nie mają i nie miały zastosowania przepisy ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 roku o czasie pracy kierowców z uwagi na fakt, że do kierowców prowadzących pojazdy odbierające i wywożące odpady (a taką pracę wykonywał G. G.) wyłączono stosowanie przepisów powyższej ustawy (art. 29 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 roku o czasie pracy kierowców).

Dopuszczalne było przebywanie przez pracowników na terenie zakładu pracy poza godzinami pracy oraz załatwianie sprawy prywatnych w godzinach pracy po uzyskaniu zgody bezpośredniego przełożonego (§ 33 ust. 1 i 39 ust. 2 i 3 regulaminu).

dowód: bezsporne

regulamin pracy

oświadczenia D. N. – k. 293v.-294

akta osobowe pozwanego – k. 8b

zeznania B. A. – k. 143 i n.

W powodowej spółce pracownicy dysponowali kartami magnetycznymi, które odbijali przy wejściu i wyjściu z zakładu pracy, ale system rejestrujący nie stanowił podstawy do wyliczania godzin pracy danego zatrudnionego. Czas pracy pozwanego rozliczał jego bezpośredni przełożony W. S. (1), który czynił to na podstawie zapisów systemu (...) (odnośnie pojazdu prowadzonego przez pozwanego), bowiem system ten dokładnie i precyzyjnie wskazywał czas jazdy samochodem, jak również brał pod uwagę to, czy pozwany prowadził samochód w godzinach nadliczbowych. Regułą było, że kierowcy pracowali w godzinach od 6:00 do 14:00 i te godziny pracy naliczał zawsze pozwanemu W. S. (1), przy czym jeśli zdarzało się, że pozwany pracował dłużej, to W. S. (1) przy rozliczeniu czasu pracy zaokrąglął czas przyjęty do ustalenia wynagrodzenia w górę do każdej pełnej godziny albo do każdej rozpoczętej połowy godziny pracy, np. jeśli z systemu (...) wynikało, że pozwany pracował do godziny 14:41, to W. S. (1) na korzyść pracownika przyjmował, że pracował do 15:00. Nigdy W. S. (1) nie przyjmował krótszego czasu pracy niż do godziny 14:00, choćby faktycznie z zapisów (...) i tachografu kierowcy wynikało, że jeździł krócej.

Zadania pozwanego, nie polegające bezpośrednio na prowadzeniu samochodu wywożącego odpady, takie jak mycie samochodu, sprawdzenie jego stanu technicznego (co zajmowało do kilkunastu minut), dezynfekcja samochodu (raz w miesiącu) były dodatkowo wynagradzane – pozwany otrzymywał za wykonywanie tych czynności dodatek kierowcy – w każdym miesiącu pracy w wysokości 200 albo 250 złotych. Nadto pozwany otrzymywał dodatki z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, bowiem zawsze praca w tychże godzinach była uwzględniana przez W. S. (2) przy wyliczeniu godzin pracy przyjętych dla naliczenia należnego pozwanemu wynagrodzenia.

Do czasu pracy pozwanego liczone były takie czynności jak składanie pojemników, przerzucanie odpadów gabarytowych, a czynności te były wpisywane przez pozwanego do kart drogowych, których zapisy również W. S. (2) uwzględniał przy wyliczaniu czasu pracy G. G..

Ponadto pozwany w każdym miesiącu przepracowanym w 2020 roku – od stycznia do września 2020 roku otrzymywał premię uznaniową od pracodawcy i to w znaczącej wysokości – w styczniu oraz od marca do lipca 2020 roku w kwotach przewyższających 1.000 złotych, zaś w pozostałych miesiącach w kwotach poniżej 1.000 złotych, dwa razy pozwany w powyższym okresie otrzymał od pracodawcy również nagrodę szczególną.

Ewidencja czasu pracy była prowadzona przez kadrową B. A. na podstawie wyliczeń przedkładanych przez kierowników komórek organizacyjnych powodowej spółki, w tym W. S. (1), a kadrowa zawsze udostępniała pozwanemu odcinek z wyliczonymi składnikami wynagrodzenia, zaś G. G. odbierał je i nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń co do liczby przepracowanych godzin oraz co do wysokości wypłaconej należności za pracę – nie zdarzyło się to w

czasie trwania stosunku pracy. Czas pracy pozwanego był ewidencjonowany w systemie i podlegał weryfikacji przez kadrową oraz przez kierownika – przełożonego pozwanego.

W ostatnim półroczu świadczenia pracy przez G. G. – tj. w okresie od kwietnia do września 2020 roku (od 1 do 14 października 2020 roku pozwany przebywał na urlopie wypoczynkowym i nie świadczył pracy) czas pracy pozwanego ustalony na podstawie wyliczeń W. S. (2) i przyjęty w ewidencji czasu pracy zawsze był korzystniejszy niż wynikający z zapisów na tachografie pojazdu prowadzonego przez G. G., nigdy we wskazanym okresie nie zdarzyło się, że wypłacono pozwanemu należność niższą, niż wynikająca z systemu T. Y. (...)4 – przeciwnie – do rozliczenia wynagrodzenia przyjęto ponad 50 godzin więcej niż wynika to z zapisu systemu tachografu.

dowód: zeznania W. S. (1) – k. 144 i n., 293 i nast.

karta wynagrodzeń pracownika – k. 138-139, k. 194 i n.

zeznania B. A. – k. 143 i n.

zapisy systemu T. Y. (...)4 – płyta k. 212

zestawienia wynagrodzeń – k. 279 i n.

W powodowej spółce Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę we wrześniu i październiku 2021 roku, w toku kontroli ustalono, że pracownicy zatrudnieni w (...) S.A. w Ż. zostali zapoznani z oceną ryzyka zawodowego na zajmowanych stanowiskach pracy, jak również, że posiadali i używali przydzielonych przez pracodawcę środków ochrony osobistej co dotyczy również pozwanego. Inspektor pracy ustalił również, iż pracodawca zapewnił pracownikom płyny do dezynfekcji rąk, maseczki ochronne do zasłaniania ust i nosa oraz analizował czas pracy, w tym G. G. na podstawie zapisów kart systemu wejść i wyjść oraz zapisów tachografu, jak również ewidencji czasu pracy, choć zapisy kart magnetycznych odnośnie do G. G. nie były pełne, bowiem nie zawsze pozwany odbijał się kartą.

W piśmie skierowanym w wyniku kontroli do G. G. (który złożył skargę do PIP) Inspektor Pracy wskazał, że nie był w stanie ustalić nieprawidłowości w dokonywanych naprawach pojazdów (nie odnosząc się do pojazdu prowadzonego akurat przez pozwanego), stwierdził natomiast nieprawidłowości w bieżącym prowadzeniu dokumentacji napraw pojazdów, podał, że nie została sporządzona ocena ryzyka zawodowego dotyczącego zagrożenia (...) 2 przez pracodawcę, ale okazano Inspektorowi procedury postępowania w przypadku narażenia pracowników na powyższe ryzyko, zaś procedury te zostały udostępnione pracownikom.

Nadto Inspektor odniósł się do tego, iż pozwany pracował w godzinach nadliczbowych, zaś ewidencja czasu pracy nie wskazała przekroczeń rocznego limitu nadgodzin, jak również występują rozbieżności między ewidencją czasu pracy a danymi z tachografu, a okresy odpoczynków były przez pracodawcę zachowywane.

dowód: dokumentacja PIP – k. 218a, 175

zapisy systemu kart wejść i wyjść – k. 282 i n.

Pozwany w powodowej spółce prowadził śmieciarkę. Zdarzało się, że w samochodzie wystąpiła awaria, kierowca zgłaszał to wówczas i była ona usuwana w warsztacie. Faktycznie występowały braki w dokumentacji usuwania awarii, ale w nie w dokonywaniu napraw. Książki awarii były uzupełniane przez pracowników warsztatu, a pozwany, choć zdarzało się, że do awarii pojazdu dochodziło, nigdy nie skarżył się przełożonemu, że stan samochodu zagraża bezpieczeństwu czy prawidłowemu wykonywaniu pracy. Pozwany w toku postępowania przedłożył zdjęcie samochodu z grudnia 2020 roku, czyli już z okresu po zakończeniu stosunku pracy, nie dysponował materiałem zdjęciowym z okresu wcześniejszego.

Zdjęcie, jakie przedłożył pozwany w toku postępowania, przedstawia samochód z rozdartą plandeką, ale rozdarcie jest tego rodzaju, że nie powodowało, iż worki wypadały z samochodu, (gdyż worki znajdują się niżej niż pęknięcie),

usterka taka w żaden sposób nie utrudniała ani nie umożliwiała świadczenia pracy, nie stanowiła również zagrożenia dla życia i zdrowia ani pracowników (...) ani osób trzecich. Rozdarcie plandeki powstawało na skutek błędu w taktyce jazdy kierowcy. Nigdy się nie zdarzyło, by worki wypadły przez tę usterkę na ulicę. Usterkę plandeki pozwany zgłaszał w styczniu 2020 roku, czyli ponad 10 miesięcy przed rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia.

W powodowej spółce, kiedy doszło do ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego, a później stanu epidemii (wirus (...)) 2) pracodawca zapewnił wszystkim pracownikom dostęp do środków ochrony osobistej, w tym do rękawic, przyłbic, maseczek ochronnych oraz środków dezynfekcyjnych. Były one dostępne w biurze i magazynie bez ograniczeń i mogły być pobierane, dodatkowo na samochodach zamontowano dozowniki z płynem do dezynfekcji. Dozowniki te znajdowały się również w pomieszczeniach administracji i były dostępne dla wszystkich pracowników.

Niezależnie od tych środków ochrony osobistej przed wirusem (...) 2) kierowcy zatrudnieni w powodowej spółce mieli do dyspozycji uniformy do pracy, obuwie ochronne, podkoszulki, ochronne czapki na głowę, w zależności od pory roku inne zestawy, odpowiednie do panujących warunków atmosferycznych.

Powodowa spółka nie przeprowadzała specjalnego szkolenia z ryzyka zarażenia wirusem (...) 2) dla wszystkich pracowników razem zebranych z uwagi na ryzyko zarażenia, gdyby przebywali oni na szkoleniu w większej grupie i z obawy na transmisję wirusa, niemniej jednak przełożeni tłumaczyli pracownikom, że występuje zagrożenie pandemiczne i co się z tym wiąże – iż muszą korzystać ze środków ochrony osobistej i dezynfekować ręce.

W powodowej spółce do czasu złożenia przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia nie została sporządzona ocena ryzyka zawodowego dotyczącego zagrożenia zarażenia wirusem (...) 2), albowiem wówczas jeszcze nie ciążył na pracodawcy taki obowiązek.

Wprowadzono go dopiero

dowód: zeznania W. S. (1) – k. 144v.

oświadczenia pozwanego – k. 144v.

zeznania M. T. (1) – k. 160 i n.

zeznania H. Ł. – k. 160v. i n.

zeznania A. I. (1) – k. 161 i nast.

zeznania M. P. – k. 161 v. i n.

zeznania R. D. – k. 162 i n.

zeznania D. N. – k. 162v. i n.

zlecenie naprawy – k. 170

zeznania K. B. – k. 180 i n.

W biurze w powodowej spółce kierowcy wieszali tarczki z czynionymi przez siebie zapisami odnośnie do czasu jazdy samochodami. Na tarczkach tych były wpisywane m.in. imię i nazwisko kierowcy, daty, nr rejestracyjny pojazdu i godziny jazdy – w ten sposób tarczki wypisywał pozwany. Kierowcy wieszali je w biurze, gdzie dostęp miały również osoby postronne, klienci PEKOMu, przy czym nie było żadnych przeszkód, by kierowca powiesił tarczkę przy ścianie danymi do tyłu (w taki sposób, by dane zostały skierowane w stronę ściany), by zapisy były niewidoczne dla nikogo.

Zwyczaj wieszania tarczek w biurze był wszystkim znany, a pozwany nigdy nie skarżył się nikomu z tego tytułu, nie zgłaszał nikomu zastrzeżeń co do takiego sposobu postępowania, co więcej, sam wieszał w tym miejscu wypisane przez

siebie tarczki. Pozwany nigdy nie doznał żadnej szkody ze względu na taki sposób wieszania tarczek, żaden jego interes nie został zagrożony. Żaden z klientów (...) nigdy nie zgłosił, by zapoznał się z danymi na tarczkach, dane osobowe pozwanego nie zostały wykorzystane przez żadną osobę trzecią, nikt się z nimi nie zapoznał.

Pozwany zresztą mimo, iż winien wypisywane przez siebie tarczki zwrócić pracodawcy, nie uczynił tego, trzymał je w domu, po czym dołączył do akt na potrzeby postępowania cywilnego.

dowód: tarczki z zapisami czasu jazdy – k. 67 i nast.

zeznania M. T. (1) – k. 160v. i n.

zeznania A. I. (2) – k. 161v. i n.

zeznania M. P. – k. 161 v. i n.

zeznania D. N. – k. 162v. i n.

zeznania pozwanego – k. 163 i n., 292v. i n.

Zdarzyło się, że jeden z pracowników (...) (już nieżyjący), za zgodą Prezes przechowywał pojemniki na wodę w warsztacie, a pozwany nagrał kolegę z ukrycia. Zachowanie współpracownika w żaden sposób nie naruszało ani nie zagrażało żadnym interesom pozwanego.

zeznania D. N. – k. 162 v.

zeznania pozwanego – k. 163v.

Złożenie przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia spowodowało konieczność zreorganizowania pracy działu, bowiem konieczne było znalezienie i wyszkolenie nowego pracownika – pozwany był doświadczonym kierowcą, od lat jeżdżącym na trasach obsługiwanych przez (...). Spółka poszukiwała nowego pracownika, ale do jego zatrudnienia doszło dopiero w styczniu 2021 roku – po upływie ponad dwóch miesięcy od złożenia przez pozwanego oświadczenia o zakończeniu stosunku pracy. \

Do tego czasu, by zapewnić odbiór nieczystości na trasie obsługiwanej przez pozwanego, konieczne były przesunięcia personalne, przenoszenie osób z innych działów, co wiązało się z pracą tychże osób w godzinach nadliczbowych i koniecznością wypłaty przez (...) należności z tego tytułu.

dowód: zeznania B. A. – k. 143 i n.

zeznania M. T. (2) – k. 160 v.

zeznania D. N. – k. 162v. i n.

Przechodząc do oceny materiału dowodowego należy przede wszystkim zauważyć, iż przy rozpoznawaniu spraw na podstawie przepisów kodeksu postępowania cywilnego rzeczą Sądu nie jest zarządzanie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też Sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wyżej wymienione źródła dowodowe, w tym dokumenty przedłożone przez strony, oraz w oparciu o akta osobowe powoda. Dokonując ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia Sąd wziął pod uwagę także przepisy art. 229 k.p.c. i 230 k.p.c. i w granicach ich dyspozycji uwzględnił te okoliczności

faktyczne zgłoszone w toku procesu przez strony, które pozostawały bezsporne między nimi, w szczególności wynikające z przedłożonych dokumentów. Istotnym było przy tym, iż dokumenty dołączone do pozwu stanowiły w istocie dokumenty prywatne, ze wszelkimi płynącymi stąd konsekwencjami, które nie korzystały z domniemania zgodności z prawdą, tego co zostało w nich wskazane.

Sąd na podstawie przepisu art. 235² § 1 pkt 3 i 5 k.p.c. pominął wniosek dowodowy pełnomocnika pozwanego o przesłuchanie w charakterze świadka M. M. (k. 180v.) na okoliczność stanu technicznego samochodu, który świadek miał przejąć po pozwanym, albowiem sam pozwany na rozprawie nie był w stanie wskazać, kiedy ten świadek miałby przejąć samochód, z którego wcześniej korzystał G. G. (k. 180v.), nadto z oświadczenia strony powodowej wynika wyraźnie, że świadek ten został zatrudniony w powodowej spółce dopiero w dniu 20 kwietnia 2021 roku (a okoliczność ta znajduje potwierdzenie w treści umowy o pracę znajdujące się na k. 198 akt sprawy), zatem po upływie ponad 6 miesięcy od złożenia przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, co miało miejsce w dniu 12 października 2020 roku (k. 33), a sam w sobie ten fakt jest wystarczający do uznania, iż M. M. nie może mieć wiedzy odnośnie do stanu samochodu, którym jeździł pozwany ponad pół roku przed zatrudnieniem świadka w tej samej spółce. Nadto M. M. prowadził w czasie pracy samochód inny niż ten, który został oddany do dyspozycji pozwanemu, zatem również i z tego względu nie mógł posiadać wiedzy odnośnie jego stanu technicznego na okres poprzedzający dzień 12 października 2020 roku.

Sąd na podstawie przepisu art. 235² § 1 pkt 2 i 5 k.p.c. pominął również wniosek dowodowy pełnomocnika pozwanego o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na okoliczność oceny ryzyka zawodowego w zakresie covid – 19 (k. 182), bowiem strona powodowa nie kwestionowała, iż nie została nigdy w powodowej spółce sporządzona ocena ryzyka zawodowego dotyczącego zagrożenia (...)19, co znajduje zresztą potwierdzenie w treści pisma Państwowej Inspekcji Pracy na k. 177 akt sprawy, jak również w treści dokumentów w aktach osobowych powoda, w których znajduje się informacja o ryzyku zawodowym związanym z pracą w powodowej spółce zarówno na stanowisku kierowcy, jak i ładowacza nieczystości stałych (k. 1B akt osobowych), ale brak jest odrębnej analizy ryzyka zawodowego odnośnie do narażenia na zarażenie wirusem (...)2. Sporządzone natomiast zostały procedury w przypadku narażenia pracowników na powyższe zagrożenia. Sama D. N. nie kwestionowała nawet i faktu, że brak było odrębnego szkolenia dla pracowników z zakresu ryzyka zarażenia wirusem (...)2, wobec czego należy uznać za wykazane zgodnie z twierdzeniem wnioskodawcy i bezsporne, że przedmiotowa ocena w powodowej spółce nie została sporządzona.

W zakresie tego drugiego postanowienia żadna ze stron nie składała zastrzeżenia w trybie przepisu art. 162 k.p.c. (k. 202v.).

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się zasadne w całości.

Powodowa spółka wniosła o zasądzenie od pozwanego pracownika odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez G. G. umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Podstawę prawną tego roszczenia stanowi przepis art. 61¹ w brzmieniu: „W razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.”

Z kolei przepis art. 61² statuuje wysokość wynagrodzenia i stanowi, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹ k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika 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.

Powodowa spółka określiła wysokość odszkodowania na kwotę 12.460,02 złote, zaś przeciętne wynagrodzenie brutto pozwanego z ostatnich trzech miesięcy liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 4.153,34 złote, co było w sprawie bezsporne.

Nie stanowiło również przedmiotu sporu, iż pozwany w (...) S.A. zatrudniony był ponad 3 lata, co oznacza, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej między stronami to 3 miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.).

Pozwany rozwiązał z powodową spółką umowę o pracę bez wypowiedzenia w dniu 12 października 2020 roku (k. 33), bez podania w piśmie żadnej przyczyny zakończenia stosunku pracy, co także nie było kwestionowane przez strony.

Sporna natomiast między stronami była okoliczność, czy doszło do spełnienia przesłanek z art. 55 k.p.

Przepis ten ma następujące brzmienie: „55 § 1. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe” (choć pozwany nie podał w piśmie rozwiązującym umowę o pracę żadnej przyczyny zakończenia stosunku pracy „w trybie natychmiastowym”, jak sam ujął w treści pisma, to z materiału dowodowego w aktach sprawy absolutnie nie wynikało, jakoby miało miejsce wydanie orzeczenia lekarskiego wobec G. G., a strona pozwana powoływała się na przyczyny opisane w § 11 omawianego przepisu, który brzmi:

„§ 1¹. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie 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.

§ 2. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 11 pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.”

Zgodnie ze wskazanymi regulacjami pracownik powinien dochować formy pisemnej, co pozwany uczynił. Ponadto pracownik powinien wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, czego z kolei G. G. nie zrobił, a co w ocenie składu orzekającego uzasadnia przekonanie, że nie było tak, jakoby pracodawca dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wobec pozwanego. Gdyby takie zachowanie pracodawcy faktycznie miało miejsce, na co materiał dowodowy w sprawie nie wskazuje, to pozwany z całą pewnością podałby zarzuty i zastrzeżenia wobec zachowania pracodawcy w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Trzeba bowiem pamiętać, że naruszenie pracodawcy uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia musi mieć charakter kwalifikowany, o czym jeszcze szerzej będzie mowa poniżej – tj. musi dotyczyć podstawowych obowiązków oraz nosić znamię ciężkości – zatem gdyby naruszenia takiej wagi i charakteru miały faktycznie miejsce, logiczne byłoby wskazanie ich w piśmie rozwiązującym, tym bardziej, że pozwany miał czas, by przemyśleć treść swojego oświadczenia, skoro od 1 października 2020 roku przebywał na urlopie wypoczynkowym i znalazł czas na to, by aktywnie w tym okresie poszukiwać nowej pracy, na co dobitnym dowodem jest dokument na k. 185 – 186 akt sprawy, z którego jasno i wprost wynika, że G. G. jeszcze pozostając w stosunku pracy z powodową spółką zwrócił się do nowego pracodawcy – (...) Transport (...) sp z o.o. z wnioskiem o zatrudnienie, zaś 5 października 2020 roku otrzymał skierowanie na badania lekarskie (zaś oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z (...) S.A. złożył dopiero tydzień później). Oznacza to, że pozwany na urlopie szukał nowej pracy, do czego oczywiście ma prawo, ale co Sąd może ocenić w kontekście wystąpienia przesłanek z art. 55 § 1¹ k.p. W ocenie Sądu dokumenty, o których mowa powyżej wyraźnie dowodzą, że przyczyną, dla której pozwany zakończył stosunek pracy z powodową spółką było znalezienie nowego pracodawcy,

co oczywiście nie może być ocenione pejoratywnie, ale podlega analizie w kontekście oceny wiarygodności wersji pozwanego, jakoby pracodawca dopuścił się wobec niego naruszeń.

Gdyby faktycznie było tak, że powodowa spółka jako pracodawca naruszała podstawowe obowiązki wobec pozwanego, z całą pewnością wpisałby on stosowne zachowania pracodawcy jako przyczynę rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, czego nie uczynił. Nie było również przeszkód, by w toku trwania stosunku pracy pozwany zgłaszał nieprawidłowości w działaniu pracodawcy, czego nie czynił, a co potwierdzili świadkowie. Z materiału dowodowego w aktach absolutnie nie wynika, by w czasie trwania tego stosunku pozwany formułował zastrzeżenia, o jakich mowa w sprzeciwie – przeciwnie – otrzymywał każdorazowo odcinki z ustalonym i naliczonym wynagrodzeniem, a nigdy ani kadrowej, ani przełożonemu nie mówił, by otrzymał zbyt niską pensję, tarczki samochodowe sam wieszał w biurze powodowej spółki, a dopiero w sprzeciwie zaczął podnosić, iż stanowiło to naruszenie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych, samochód do naprawy zgłaszał na bieżąco o był on naprawiany, zaś ewentualne nieprawidłowości w dokumentowaniu napraw przez warsztat nie dowodzą przecieź, że pozwany jeździł uszkodzonym pojazdem.

W ocenie Sądu faktyczna przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia znajduje odzwierciedlenie w dokumentacji przesłanej przez kolejnego pracodawcę pozwanego – (...) Transport (...) sp. o.o. w Z., z której wprost wynika, że pozwany znalazł sobie innego pracodawcę jeszcze w toku trwania stosunku pracy z powodową spółką i dlatego zdecydował się na zakończenie dotychczasowego stosunku pracy bez wypowiedzenia. Także świadkowie zeznawali, że pozwany narzekał na wysokość wynagrodzenia w P., ale nigdy na prawidłowość wyliczenia i ustalenia składników wynagrodzenia, chciał po prostu więcej zarabiać. Wymaga powtórzenia, że w tej okoliczności skład orzekający absolutnie nie dopatruje się żadnej naganności zachowania pozwanego, jednakże winien on dokonać rozwiązania stosunku pracy w normalnym, zwyczajnym trybie, za wypowiedzeniem, czego nie uczynił, a na skutek czego u powodowego pracodawcy doszło do problemów natury organizacyjnej. Na miejsce pozwanego należało znaleźć innego kierowcę, co wiązało się z trudnościami, bowiem G. G. był wieloletnim doświadczonym pracownikiem, a nowego zawsze należy nie tylko wyszkolić, ale dać mu czas na opanowanie nowych obowiązków. Zatrudnienie nowego pracownika miało miejsce dopiero w styczniu 2021 roku, zaś do tego czasu obowiązki pozwanego musieli wykonywać inni kierowcy, którym powodowa spółka była zmuszona wypłacać należności za pracę w godzinach nadliczbowych, nadto dochodziło do zmiany na trasach innych kierowców i do przeorganizowania zadań, tak by trasa obsługiwana dotychczas przez pozwanego nie pozostała bez obsady (zeznania D. N. - k. 162v. i n., zeznania B. A. - k. 143v.).

Pozwany, w ocenie składu orzekającego, nie wykazał w przedmiotowym postępowaniu, ani nawet nie uprawdopodobnił, by pracodawca dopuścił się wobec niego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co uzasadniałoby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wola podjęcia niezwłocznie nowej pracy nie pozbawia pracownika prawa do rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą, ale tylko wówczas, jeśli ziszczyły się przesłanki z art. 55 § 1¹ k.p.

W tym kontekście wymaga podkreślenia, iż to zatrudniony ponosi ryzyko błędnej oceny sytuacji, czy doszło do zaistnienia przesłanek z art. 55 § 1¹ k.p., a bezzwłoczne rozwiązanie umowy bez wystąpienia przyczyny określonej komentowanym przepisem naraża pracownika na odpowiedzialność odszkodowawczą.

Skład orzekający podziela pogląd Sądu Najwyższego, iż z art. 55 § 1¹ k.p. 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 i dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki (zob. wyr. SN z 27.7.2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013, Nr 15–16, poz. 173). W piśmiennictwie zauważono, z czym również należy się zgodzić, że o możliwości rozwiązania stosunku pracy na gruncie art. 55 § 1¹ k.p. w razie ciężkiego naruszenia obowiązku pracodawcy oprócz winy musi wystąpić co najmniej zagrożenie ważnego interesu pracownika (Ł. P., Obowiązek prawidłowej i terminowej, s. 34; zob. również M. G., Jeszcze w sprawie konstrukcji, s. 36 i n. Stanowisko to znajduje oparcie w orzecznictwie sądowym – zob. niżej Nb 18 i 23).

Na gruncie art. 55 § 1¹ k.p. powstaje pytanie, które obowiązki pracodawcy można uznać za podstawowe. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. pracodawca jest zobowiązany do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z istoty stosunku pracy wynika powinność zapewnienia pracownikowi możliwości efektywnego świadczenia pracy oraz uiszczanie wynagrodzenia.

Dla wykładni art. 55 § 1¹ k.p. pomocne jest uwypuklenie konkretnej powinności w rozdziale „Podstawowe zasady prawa pracy” (art. 10 k.p. i n.). Należy wskazać tu obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 111 k.p.), zasadę równych praw z tytułu jednakowego wypełniania tych samych obowiązków (art. 112 k.p.), zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 113 k.p.), prawo do wypoczynku (art. 14 k.p.) czy podnoszenie kwalifikacji zawodowych (art. 17 k.p.). Z pewnością istotne są powinności z zakresu BHP (art. 15 k.p.), które wprost zostały określone jako „podstawowe” (tytuł rozdziału I w dziale dziesiątym, art. 207–209³ k.p.). Za podstawowy obowiązek należy uznać zapobieganie mobbingowi, co jest jednak przedmiotem odrębnej regulacji oraz roszczeń pracowniczych (art. 94³ k.p.). Wydaje się, że podstawowy charakter ma obowiązek zapewnienia BHP (art. 94 pkt 4 k.p.), terminowej i prawidłowej wypłaty wynagrodzenia (art. 94 pkt 5 k.p.) oraz wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.). Bez wątplenia ocena każdego stanu faktycznego powinna być zindywidualizowana, przy uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy.

Sąd w poniższej części uzasadnienia będzie odnosił się do poszczególnych zarzutów formułowanych przez pozwanego wobec pracodawcy w sprzeciwie.

Trzeba nadto pamiętać, iż na gruncie art. 52 k.p. dla przypisania pracownikowi ciężkiego naruszenia obowiązku podstawowego niezbędne jest wystąpienie winy. Należy uznać, że element winy zawiera się również w konstrukcji ciężkiego naruszenia obowiązku podstawowego przez pracodawcę, mimo że wina nie została *expressis verbis* wskazana w komentowanym przepisie. Na akceptację zasługuje pogląd, że w odniesieniu do działań pracodawcy winę należy interpretować odmiennie niż w stosunku do zachowań pracownika. Winy podmiotu zatrudniającego (a ściślej mówiąc: reprezentującej go osoby) nie należy utożsamiać z winą umyślną lub rażącym niedbalstwem, a więc psychicznym nastawieniem do podejmowanych działań. Niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania przez pracodawcę samo w sobie może nosić znamiona winy kontraktowej, sprowadzającej się do ujemnej oceny bezprawnego zachowania dłużnika (tak T. Z., Prawo pracy. Zarys systemu, cz. 2, s. 326–327).

Pracownik nie może rozwiązać umowy o pracę w omawianym trybie, jeżeli od momentu uzyskania przez niego wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy upłynął miesiąc (art. 52 § 2 w zw. z art. 55 § 2 zd. 2 k.p.). Usprawiedliwiona nieobecność w pracy nie przerywa biegu miesięcznego terminu na rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z powodu naruszenia podstawowych praw pracowniczych (art. 55 § 2 w zw. z art. 52 § 2 k.p.) (wyr. SN z 20.3.2019 r., I PK 261/17, OSNAPiUS 2020, Nr 1, poz. 2). W przypadku przekroczenia terminu, o którym mowa w art. 55 § 2 k.p., znaczny upływ czasu między ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika a rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę może oznaczać brak zasadności tego rozwiązania.

Wadliwości formalne oświadczenia pracownika o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych praw pracownika nie czynią tego rozwiązania niezasadnym i nie uzasadniają zasądzenia odszkodowania (art. 61¹ w związku z art. 55 § 1¹ k.p.), dlatego też Sąd mimo niewskazania przez G. G. w ogóle przyczyny rozwiązania stosunku pracy z (...) S.A. bez wypowiedzenia (co stanowi ewidentną wadę formalną), badał, czy ta czynność konwencjonalna była zasadna.

W świetle orzecznictwa pracownik może wskazać kilka przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, a rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie jest uzasadnione, gdy choć jedna ze wskazanych przyczyn była usprawiedliwiona (zob. wyr. SN z 10.4.2008 r., III PK 88/07, L.). "W sytuacji rozwiązania przez pracownika umowy o pracę, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, istotne jest rzeczywiste ciężkie naruszenie

przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracownika, a nie fakt powołania się na nie w piśmie rozwiązującym umowę o pracę" (zob. wyr. SA w Gdańsku z 28.2.2013 r., III AUa 1494/12, L.).

W procesie o odszkodowanie z art. art. 55 § 1¹ k.p. pracownik ma obowiązek skonkretyzować okoliczności faktyczne, które uznaje za przejaw ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. Dopiero wtedy pracodawcę obciąża dowód (art. 6 k.c.), że okoliczności te albo w ogóle nie miały miejsca, albo wprawdzie miały miejsce, lecz nie wypełniają znamion naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, albo też, że naruszenie to nie ma charakteru ciężkiego. Nie wystarczy zatem hasłowe odwołanie się do np. dyskryminacji, mobbingu czy naruszenia dóbr osobistych, aby uruchomić obowiązek dowodowy pracodawcy, lecz konieczne jest wskazanie konkretnych faktów stanowiących przejaw tych zakazanych praktyk.

I.

(odnośnie do prawidłowości naliczania wynagrodzenia)

W pierwszej kolejności Sąd pragnie odnieść się do zarzutów formułowanych przez pozwanego, jakoby w powodowej spółce dochodziło do nieprawidłowości w zakresie wyliczenia i wypłaty wynagrodzenia G. G..

Faktycznie z pisma PIP skierowanego do pozwanego w dniu 25 października 2021 roku, a więc ponad rok po zakończeniu przez G. G. stosunku pracy z (...) S.A. wynika, że wystąpiły rozbieżności z zapisach tachografu, ewidencją czasu pracy, a danymi z kart magnetycznych, jednakże Inspektor Pracy nie wskazał zakresu tych nieprawidłowości, ani w żadnym fragmencie pisma nie podał, jakoby zaniżano wynagrodzenie wypłacane G. G.. Z ustaleń Inspektora wynika natomiast, że ewidencja czasu pracy nie wykazała przekroczeń rocznego limitu nadgodzin oraz że do pozwanego nie znajdowały zastosowania przepisy ustawy o czasie pracy kierowców (co było między stronami bezsporne) – k. 175.

Sąd dysponuje całością dokumentacji PIP sporządzonej na skutek kontroli w powodowej spółce, w czasie której badany był również czas pracy G. G. i wskazuje, iż Inspektor Pracy faktycznie wystąpił do pracodawcy z zaleceniem przeanalizowania ewidencji czasu pracy z uwzględnieniem zapisów tachografów oraz kart magnetycznych, ale w żadnym fragmencie dokumentacji pokontrolnej nie zawarł stanowiska, jakoby składniki wynagrodzenia G. G. naliczane albo wypłacane były nieprawidłowo (k. 219).

Faktycznie, w toku przedmiotowego postępowania okazało się, iż istnieją rozbieżności w zakresie zapisów tachografu i ewidencji czasu pracy, przy czym wszystkie były uwzględniane na korzyść pracownika – w ewidencji, którą stanowiła podstawę naliczania i wypłacania wynagrodzenia przyjęto za okres od kwietnia do września 2020 roku (w październiku 2020 roku pozwany już nie świadczył pracy) przyjęto ponad 50 godzin więcej pracy świadczonej przez G. G., niż wynikałoby z zapisów tachografów pojazdów, którymi kierował pozwany. Okoliczność zatem, ponoszona przez Inspektora Pracy, nieścisłości co do zapisów tachografów i ewidencji, nie mogła stać się podstawą skutecznego zarzutu wobec pracodawcy, bowiem wypłacał on zawsze wynagrodzenie wyższe niż wynikałoby to z zapisów systemu T..

Skład orzekający samodzielnie zapoznawał się z zapisami tego systemu, które znajdują się na płycie na k. 212 akt sprawy oraz porównywał te zapisy z ewidencją czasu pracy, po czym doszedł do przekonania, że wszelkie rozbieżności wynikają tylko i wyłącznie ze specyfiki pracy świadczonej przez pozwanego oraz były przyjmowane na korzyść G. G.. Samo w sobie istnienie rozbieżności nie prowadzi zatem do uznania, jakoby dochodziło do nieprawidłowości w naliczeniu i wypłaceniu pozwanemu składników wynagrodzenia, tym bardziej, że sam G. G. nigdy nie podnosił w tym zakresie żadnych zastrzeżeń wobec pracodawcy (zaczął je formułować dopiero w toku i na potrzeby niniejszego procesu), a (...) zawsze wypłacał należności wyższe niż wynikało z systemu T..

Nadto Sąd przyjął za wiarygodne twierdzenia W. S. (1), który zajmował się ustalaniem czasu pracy m.in. G. G. oraz D. N., z których depozycji wynikało, iż czyniono to na podstawie systemu (...) (którego zapisy nie znajdują się w aktach sprawy z uwagi na fakt, że powodowa spółka już nimi nie dysponuje ze względu na znaczny upływ czasu), jak również analizy innych zadań wykonywanych w toku świadczenia pracy przez pozwanego. Dlatego też Sąd oddalił wniosek dowodowy pełnomocnika pozwanego o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości odnośnie

do porównania czasu pracy pozwanego wynikającego z zapisów systemu T. oraz ewidencji czasu pracy, zaś żadna ze stron nie złożyła zastrzeżenia co do treści tego postanowienia (k. 263-263v.).

J. natomiast chodzi o zapisy systemu kart magnetycznych wejść i wyjść, to nie mogły one stanowić podstawy naliczania godzin pracy, a to z uwagi na fakt, że W. S. (3) logicznie wytłumaczył, dlaczego opierał się na innych kryteriach – uwzględnił godziny pracy, w jakich pracę świadczyć miał G. G. (od 6 rano do 14), zapisy systemu (...), z których wynikało, jak długo jeździł jako kierowca, przy czym czas pracy zawsze zaokrąglął do pół godziny w górę na korzyść dla pracownika oraz inne zadania, jakie wykonywał G. G. w toku świadczenia pracy. (...) kart magnetycznych wejść i wyjść nie mógł być podstawą sformułowania skutecznego zarzutu wobec pracodawcy nie tylko ze względu na treść zeznań W. S. (2) i D. N., z których wynikało wprost, że to nie na jego podstawie naliczano godziny pracy i następnie należne wynagrodzenie, ale także z uwagi na fakt, że G. G. nader często z systemu tego nie korzystał i nie odbijał w ogóle karty, co znajduje potwierdzenie w wydruku z systemu – k. 282 i nast. akt sprawy, a na co słusznie w toku postępowania uwagę zwróciła D. N.. Niejednokrotnie miało miejsce tylko jednorazowe w ciągu dnia odbicie karty przez pozwanego, co dyskwalifikuje możliwość wyliczenia godzin pracy na podstawie tego systemu, nawet gdyby stanowił on jeden ze składników ustalania godzin pracy w powodowej spółce (choć Sąd ustalił, że tak nie było).

Nadto z § 19 ust. 3 Regulaminu Pracy obowiązującego w (...) S.A., z którego treścią pozwany był zapoznany wynika wyraźnie, iż G. G. w czasie określonym jako godziny rozpoczynania do momentu zakończenia pracy winien być już przebrany w odzież i obuwie robocze i gotowy do świadczenia pracy, co z uwagi na charakter świadczonej pracy oznacza, iż od momentu odbicia karty do momentu faktycznego rozpoczęcia wykonywania obowiązków pracowniczych mijał czas przeznaczony na przygotowanie do świadczenia pracy i także z tego względu system kart magnetycznych nie mógł być podstawą od ustalenia godzin pracy pozwanego. Nadto skład orzekający zauważa, a co nie było przedmiotem sporu w przedmiotowej sprawie, iż G. G. w każdym miesiącu pracy w uwagi na specyfikę pracy otrzymywał dodatek kierowcy – za okres od kwietnia do września 2020 roku w kwotach 200 albo 250 złotych miesięcznie, który pozwany dostawał za wykonywanie niektórych czynności wykonywanych przed rozpoczęciem i po zakończeniu jazdy śmieciarką (choć nie za wszystkie, znaczna część innych obowiązków była wliczana do czasu pracy), dlatego też trudno uznać, by za czynności wykonywane przed i po zakończeniu kierowania pozwany wynagrodzenia nie otrzymywał.

Nadto z wyliczenia na k. 287 i n., niekwestionowanym przez stronę pozwaną (poza dniem 4 września 2020 roku) wynika wyraźnie, że rozbieżności nie były wielkie, po uwzględnieniu zapisów Regulaminu Pracy, o których mowa powyżej, wynosiły w sierpniu 2020 roku niecałą godzinę, a we wrześniu 2020 roku nieco ponad godzinę. Z całą pewnością zatem dodatek kierowcy w wysokości zawsze nie niższej niż 200 złotych rozbieżności te pokrywał, pozwany bowiem w toku procesu nigdy nie wskazywał, by zarabiał ponad 200 złotych za godzinę. To samo dotyczy pozostałych miesięcy, choć odnośnie wynagrodzenia za miesiące wcześniejsze niż sierpień 2020 roku pozwany nie zachował terminu, o którym mowa w art. 55 § 2 zd. 2 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p. Z przepisów Regulaminu wynagradzania obowiązującego w powodowej spółce wynika bowiem, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną (§ 5) oraz wypłacane jest z dołu do dziesiątego dnia miesiąca następującego po miesiąc obrachunkowym (§ 6 ust. 1 i 2 lit b).

Zatem wynagrodzenie za miesiąc sierpień 2020 winno zostać wypłacone do 10 września 2020 roku, za wrzesień 2020 roku do 10 października 2020 roku, pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia 12 października 2020 roku, zatem termin miesięczny, o którym mowa powyżej, objął tylko i wyłącznie wynagrodzenie za miesiąc wrzesień 2020 roku, odnośnie do wcześniejszych należności termin nie został zachowany. Nie można w kontekście zachowania terminu zapominać, że pozwany każdorazowo (w każdym miesiącu) był informowany o wysokości składników wynagrodzenia, pobierał odcinki z wyliczeniem, zatem za każdym razem miał wiedzę o jego wysokości i nigdy nie formułował wobec pracodawcy absolutnie żadnych zastrzeżeń.

Po pierwsze zatem system kart magnetycznych nie stanowił w powodowej spółce podstawy naliczania godzin pracy, a w efekcie wynagrodzenia należnego, po drugie czasu pracy na podstawie tego systemu, nawet gdyby jedno z kryteriów ustalenia godzin pracy, nie dało się stwierdzić z uwagi na to, że pozwany nie zawsze odbijał kartę, poza tym nawet gdyby system kart stanowił podstawę ustalenia godzin pracy, to różnice między ewidencją czasu pracy a zapisami systemu były niewielkie, w całości objęte i kompensowane przez otrzymywany a każdym miesiącu przez pozwanego

dodatek kierowcy (nawet przy wzięciu pod uwagę treści przepisu art. 151¹ k.p.). Ponadto pozwany nigdy nie składał zastrzeżeń co do prawidłowości wypłacanego wynagrodzenia.

Na marginesie wypada zauważyć, że nawet gdyby przyjąć, że system rejestracji kart magnetycznych stanowił podstawę naliczania godzin pracy (czego Sąd nie uczynił ze względów, o których mowa była powyżej, w tym z uwagi na zaniechania pozwanego w zakresie odbijania karty), to z zapisów Regulaminu pracy przytoczonych już powyżej (§ 19) wynika wprost, że czas pracy winien być wykorzystany przez każdego pracownika na wykonywanie obowiązków służbowych oraz że w czasie określonym jako godzina rozpoczęcia pracy pracownik winien już być przebrany w odzież roboczą i gotowy do świadczenia pracy. W tym kontekście Sąd zwraca uwagę, że co do zasady wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a nie za czas spędzony na terenie zakładu pracy. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 k.p.).

Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje oczywiście wynagrodzenie (art. 81 § 1 k.p.), ale w przedmiotowej sprawie strona pozwana nie wykazała powyższych okoliczności, tj. że podczas przebywania przez pozwanego na terenie zakładu pracy, a w czasie, gdy nie jeździł śmieciarką, doszło do powstania jakichkolwiek przeszkód w świadczeniu pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy – żadna ze stron nawet nie powoływała się na tę okoliczność. Także z uwagi na powyższe trudno przyjąć, by podstawą naliczania godzin pracy (a w efekcie i wynagrodzenia) mógł być system rejestracji wejść i wyjść dokonywanej za pomocą kart magnetycznych. Nie można pominąć, że W. S. (1) uwzględnił w czasie pracy także inne obowiązki wykonywane przez pozwanego na terenie zakładu pracy (k. 294 i n.), nie tylko wożenie odpadów (choć to zadanie stanowiło w przeważającej mierze obowiązek G. G., przecież był on zatrudniony na stanowisku kierowcy i ładowacza nieczystości, czyli jako osoba jeżdżąca samochodem i dokonująca ładunku śmieci), pozwany pracował w równoważnym systemie pracy, a z zeznań świadka S. wynika, że zdarzało się, że pozwany w godzinach pracy zajmował się załatwianiem spraw prywatnych, w tym brał od powodowej spółki palety, którymi (jak sam pozwany wskazał), palił w piecu (k. 293v., k. 294v.)

Sąd na podstawie przepisu art. 235² § 1 pkt 2, 3 i 5 k.p.c. w zw. z art. 278 § 1 k.p.c. a contrario pominął wniosek dowodowy pełnomocnika pozwanego o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z dziedziny rachunkowości na okoliczność porównania czasu pracy pozwanego G. G. wynikającego z zapisów karty magnetycznej wejść i wyjść oraz ewidencji czasu pracy i wyliczenia prawidłowości wypłacania przez stronę powodową wynagrodzenia pozwanemu (k. 262v.) ze względów, o których mowa powyżej, ponieważ system ten nie był w powodowej spółce brany pod uwagę przy ustalaniu czasu pracy kierowców.

Nadto pełnomocnik pozwanego w odniesieniu do tego wniosku dowodowego wskazał, iż strona pozwana wywodzi, że pozwanemu nieprawidłowo naliczono wynagrodzenie z uwagi na rozbieżności w zapisach kart magnetycznych oraz ewidencji czasu pracy (k. 262v.), powołując się na treść pisma PIP (k. 175v.). Skład orzekający zobowiązał stronę powodową do przedłożenia ewidencji czasu pracy pozwanego (k. 194 i nast.) oraz zapisów kart magnetycznych (które znajdują się na k. 282 i n. akt sprawy) i dokonał analizy tych zapisów pod kątem zarzutów formułowanych przez stronę pozwaną. Otóż w ocenie Sądu dla weryfikacji, czy doszło do rozbieżności w naliczeniu godzin pracy świadczonej przez pozwanego w miesiącach poprzedzających złożenie przez niego oświadczenia o zakończeniu stosunku pracy nie było konieczne przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości, bowiem nie wymaga wiedzy specjalnej analiza ilości godzin pracy wskazanej przez kartę magnetyczną wejść i wyjść do zakładu pracy i w ewidencji czasu pracy.

Skład orzekający samodzielnie analizował te zapisy, bowiem nie wymaga szczególnych kompetencji zwyczajne dodanie wykazanych na karcie magnetycznej godzin wejść i wyjść pozwanego do zakładu pracy oraz porównanie ich z godzinami wynikającymi z ewidencji czasu pracy – są to działania rachunkowe na poziomie dodawania oraz porównywania, która z sum jest większa, a która mniejsza, co z całą pewnością nie wymaga wiedzy specjalnej i angażowania biegłego z zakresu rachunkowości. Wiadomości specjalne powinny bowiem przekraczać możliwości percepcyjne i wiedzę przeciętnego człowieka o wykształceniu ogólnym. Zdobycie tego typu wiadomości wymaga wykształcenia specjalnego dla danej dziedziny albo wykonywania w tej dziedzinie określonego zawodu. (zob. J. Turek,

Biegły sądowy, s. 1360). Tymczasem zwyczajne dodawanie oraz wskazywanie sumy większej nie wymaga w ocenie Sądu żadnych wiadomości specjalnych – podobnie jak odnośnie do porównania zapisów tachografu oraz ewidencji czasu pracy.

Nadto wypada wskazać, że strona powodowa nie kwestionuje wcale, iż istniały rozbieżności dotyczące zapisów kart magnetycznych oraz zapisów ewidencji czasu pracy, co wynika wprost z przedłożonego przez pełnomocnika powoda zestawienia na k. 287 i n. akt sprawy (którego to zestawienia strona pozwana nie kwestionowała, poza zapisami dotyczącymi jednego dnia – 4 września 2020 roku – k. 310v., 293), co więcej, strona powodowa rzetelnie i dokładnie wskazała nawet zakres tych różnic, wobec czego nie jest konieczne przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z dziedziny rachunkowości, skoro nie jest negowane wystąpienie rozbieżności zapisów, a nawet doszło do wskazania zakresów tych różnic.

Co do tych rozbieżności, Sąd wskazywał już powyżej, że nawet jeśli dochodziło do wykonywania czynności przygotowawczych do pracy przez pozwanego, jak np. sprawdzenie stanu technicznego samochodu, to za ich dokonanie pozwany otrzymywał każdorazowo dodatek kierowcy w wysokości, który w zupełności pokrywa nawet te istniejące rozbieżności (w sierpniu 2020 roku niecała godzina, we wrześniu 2020 roku nieco ponad godzina), w pozostałych miesiącach rozbieżności również nie są znaczące, pozwany był każdorazowo informowany o wysokości składników wynagrodzenia i nie składał do niej zastrzeżeń, co Sąd analizował pod kątem zachowania terminu z art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p.

Natomiast odnośnie okoliczności, czy pracodawca winien wypłacić wynagrodzenie również za godziny, które G. G. według karty magnetycznej spędził w zakładzie pracy, ale zgodnie z ewidencją czasu pracy nie zostały one potraktowane jako czas pracy – w tym zakresie ocena nie należała do biegłego, ale do Sądu pracy, bowiem jest to zagadnienie jurydyczne, nie wymagające wiedzy specjalnej z zakresu rachunkowości, zaś Sąd uznał, że wynagrodzenie było wyliczane prawidłowo (ze względów, o których mowa szeroko powyżej. Nawet gdyby przyjąć (czego Sąd nie uczynił), że naliczono pozwanemu godziny pracy nieprawidłowo, to i tak w okolicznościach sprawy nie mogłoby to stanowić podstawy do zakończenia przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Sąd w tym miejscu pragnie przytoczyć tezy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2017 roku w sprawie o sygn. II PK 198/16 (z którymi w pełni się zgadza), iż przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości, przy czym ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy, z jednej strony - od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Dla dokonania oceny w tym ostatnim zakresie przypisuje się znaczenie wysokości zarobków pracownika, zajmowanemu przez niego stanowisku (pełnionej funkcji) oraz ewentualnej odpowiedzialności samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo wpływowi pracownika na decyzje podejmowane przez pracodawcę.

W tym miejscu należy wskazać, iż pozwany nigdy w toku trwania stosunku pracy nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń odnośnie do prawidłowości naliczenia godzin pracy oraz wysokości wynagrodzenia, choć w każdym miesiącu otrzymywał odcinek ze składnikami pensji. Oznacza to, iż nie doszło do naruszenia żadnego interesu G. G., gdyżby bowiem czuł się pokrzywdzony sposobem działania działu płac, na pewno formułowałby wobec pracodawcy żądania w zakresie korekty wypłaty wynagrodzenia albo naliczenia godzin pracy.

Nadto pozwany otrzymywał co miesiąc premię uznaniową od pracodawcy, która stanowiła od 25 do 35 procent wynagrodzenia (k. 279 i nast.), czyli znaczną część, a nie była obligatoryjnym składnikiem otrzymywanej pensji. Poza tym pozwany dostawał dodatek kierowcy (również co miesiąc) oraz premię szczególną, nie można zatem powiedzieć, by pracodawca poprzestawał na wypłacaniu tylko i wyłącznie należności za przepracowane godziny pracy (w tym za

godziny nadliczbowe, co również (...) S.A. czyniła). Wszystko to należy ocenić w kontekście zachowania pracodawcy i tego, czy doszło do spełnienia przesłanek z art. 55 § 1¹ k.p.

Sąd oczywiście stoi na stanowisku, iż wynagrodzenie wypłacano prawidłowo – godziny pracy były naliczane znacznie powyżej zapisów systemu T., zaś przy obliczaniu czasu pracy słusznie nie brano pod uwagę zapisów kart magnetycznych, ale nawet gdyby przyjąć, że pracodawca winien naliczać zgodnie z systemem kart, to i tak pozwany nie był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ KP, ponieważ naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie odpowiadało znamieniu ciężkości i nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację. Domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym pozwany powinien wskazać, na czym polegała dolegliwość działań pracodawcy, czego nie uczynił – wszak otrzymywał premie uznaniową i szczególną, dodatek kierowcy i nigdy nie skarżył się na to, by źle naliczono mu wynagrodzenie. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 roku w sprawie II PK 119/16).

Poza tym Sąd w całości zgadza się z tezą postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2020 roku w sprawie III PK 190/19, w której mowa o tym, iż przez użyte w art. 55 § 1¹ k.p., określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” należy rozumieć bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika. Oceniając zasadność rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki. Należy przy tym zauważyć, że ponieważ ustawodawca zastosował w art. 55 § 1¹ k.p. takie samo określenie sankcjonowanego zachowania pracodawcy, jak określenie w art. 52 § 1 k.p. 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. 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 i uporczywie naruszającego prawa pracownika. Jeśli chodzi o wynagrodzenie, to sporadyczne niewypłacenie jego drobnej części nie jest ciężkim naruszeniem obowiązku pracodawcy, przy czym dla oceny, czy ta część jest drobna, powinno się ją porównać z całym wynagrodzeniem pracownika.

Z zestawienia (niekwestionowanego przez stronę pozwaną poza dniem 4 września 2020 roku) znajdującego się na k. 287 i nast. akt sprawy wynika, że różnice w zapisach kart magnetycznych oraz przyjęte w ewidencji czasu pracy były bardzo niewielkie, o czym już mowa powyżej (w sierpniu i wrześniu po ok. godzinie w miesiącu), pozwany za godzinę pracy (wg stawki zaszerogowania) zarabiał 17,70 złotych (k. 279 i n.), zatem nawet gdyby różnice te wnosili 10 godzin w miesiącu, zostałyby rekompensowane przez dodatek kierowcy (w każdym miesiącu wynosił on ponad 200 złotych, niekiedy 250 złotych), nie wspominając już o premii, której przecież pracodawca nie musiał pozwanemu wypłacać. Z tego punktu widzenia ta część godzin pracy (sporna między stronami, co do której Sąd uznał, że wynagrodzenie pozwanemu się nie należy) i tak stanowiłaby bardzo niewielką część pensum pozwanego, a tym samym zarzut dotyczy wyłącznie drobnej części wynagrodzenia i nie może stać się podstawą rozwiązania przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia, jak słusznie podnosiła strona powodowa.

Co się tyczy dnia 4 września 2020 roku, to faktycznie pełnomocnik powodowej spółki przyznał, że w zakresie tego jednego dnia doszło do omyłki w zestawieniu w aktach sprawy, ale nie ma to żadnego znaczenia z punktu widzenia wysokości wynagrodzenia pozwanego, bowiem za ten dzień pracy w całości należność została mu wypłacona (k. 310), co wynika wprost z ewidencji czasu pracy – zapis na k. 141, w którym ujęto ten dzień jako dzień pracy pozwanego, za który wypłacono mu wynagrodzenie.

Na zakończenie tego wątku Sąd wskazuje, iż sam pozwany podał, iż uważa, że pracodawca błędnie mu naliczał nadgodziny i czas pracy, ale nie ma to na żadnego dowodu (k. 163).

Świadczenie odszkodowawcze z art. 61 1 k.p. ma charakter bezterminowy, a więc stało się wymagalne niezwłocznie po wezwaniu pozwanego do zapłaty.

II.

(odnośnie do zarzutu nieprzestrzegania przez pracodawcę zasad BHP)

1. Trudna sytuacja finansowa pracodawcy, wynikająca z niesolidności kontrahentów, nie neguje naruszenia należytej staranności pracodawcy, wpływającej na subsumcję art. 55 § 11 KP. Brak należytej staranności jest progiem, po przekroczeniu którego pracodawca naraża się na zarzut niedbalstwa, a w konsekwencji - odpowiedzialność.

2.

Orzeczenie o kosztach zawarte w punkcie trzecim wyroku znajduje uzasadnienie w treści art. 98 § 1 k.p.c. w zw. art. 108 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 i pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Pozwany wygrał proces w całości i dlatego w ocenie Sądu zasadnym było zasądzenie na jego rzecz poniesionych przez niego kosztów procesu, uznawszy, że powód jako osoba świadcząca pracę i zarabiająca 4.000 złotych netto miesięcznie oraz nie mająca nikogo na utrzymaniu (k. 67v.) ma środki na to, by uiścić należną część kosztów postępowania w zakresie, w jakim proces przegrał (czyli w całości).

Sąd nadmienia, iż wobec formułowania przez powoda dwóch roszczeń, Sąd obliczał koszty zastępstwa procesowego, które obejmowały zarówno stawkę minimalną za prowadzenie sprawy o odszkodowanie (§ 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych; t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 265 – 180 złotych), jak i stawkę minimalną za prowadzenie sprawy o sprostowanie świadectwa pracy (§ 9 ust. 1 pkt 3 tego rozporządzenia – 120 złotych).

Sąd w punkcie czwartym wyroku kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa z uwagi na brak podstawy prawnej do obciążenia powoda opłatą, od której uiszczenia został zwolniony.