

Sygn. akt IV Pa 39/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Elżbieta Wojtczuk

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak (spr.)

SO Jacek Witkowski

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Wąsak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 listopada 2018 r. w S.

sprawy z powództwa V. S.

przeciwko W. J. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą PHU (...)w S.

o odszkodowania i zaległe wynagrodzenie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 31 lipca 2018r. sygn. akt IV P 257/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I b) w ten sposób, że zasądzoną w nim kwotę 4365 (cztery tysiące trzysta sześćdziesiąt pięć) zł obniża do kwoty 2475 (dwa tysiące czterysta siedemdziesiąt pięć) zł;

II. w pozostałej części oddala apelację;

III. oddala wniosek pozwanego o zasądzenie kosztów postępowania za drugą instancję;

IV. zasądza od W. J. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą PHU (...) w S. na rzecz V. S. kwotę 1107 (jeden tysiąc sto siedem) zł, zawierającą należny podatek od towarów i usług, tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej na jego rzecz z urzędu przez adwokata P. Ż..

Katarzyna Antoniak Elżbieta Wojtczuk Jacek Witkowski

Sygn. akt: IV Pa 39/18 UZASADNIENIE

Wyrokiem z 31 lipca 2018r. Sąd Rejonowy w Siedlcach w sprawie z powództwa V. S. przeciwko W. J. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą PHU(...)w S. o odszkodowania i zaległe wynagrodzenie

I. zasądził od pozwanego W. J. na rzecz powoda V. S. następujące kwoty:

a) 15.000,00 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu z ustawowymi odsetkami, a następnie z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 8 maja 2013r. do dnia zapłaty;

b) 4.365,00 złotych tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę;

c) 1.527,34 złotych brutto tytułem dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami, a następnie z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 8 kwietnia 2013r. do dnia zapłaty,

d) 3.652,50 złotych netto tytułem wynagrodzenia za pracę z ustawowymi odsetkami, a następnie z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 8 kwietnia 2013r. do dnia zapłaty,

II. w pozostałej części powództwo oddalił;

III. w części objętej cofnięciem powództwa postępowanie umarzył;

IV. koszty procesu między stronami wzajemnie zniósł, a koszty postępowania przejął na rachunek Skarbu Państwa;

V. przyznał z sum Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Siedlcach na rzecz adw. P. Ż. kwotę 2.214 złotych tytułem kosztów zastępstwa powoda pełnionego z urzędu, w tym kwotę podatku od towarów i usług;

VI. wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.650 złotych.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie z 8 kwietnia 2013r. wniesionym przeciwko pozwanemu W. J. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą PHU(...)w S. pełnomocnik powoda V. S. domagał się ustalenia, że powód świadczył u pozwanego pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2012r. do 24 listopada 2012r. oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda następujących kwot: 4.000 złotych tytułem odszkodowania stanowiącego równowartość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, 10.000 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w niedziele i święta za okres od 9 czerwca 2011r. do 24 listopada 2012r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, 15.000 złotych tytułem diet za okres od 9 czerwca 2011r. do 24 listopada 2012r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, 15.000 złotych tytułem odszkodowania na podstawie art.18 kp za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, 5.000 złotych tytułem wynagrodzenia za październik i listopad 2012r. oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a także kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda wskazał, że powód pracował u pozwanego jako kierowca początkowo na umowę o pracę na okres próbny w okresie od 9 maja 2011r. do 8 czerwca 2011r. Następnie została zawarta umowa o pracę na czas określony do 16 sierpnia 2011r., a potem kolejne od 17 sierpnia 2011r. do 5 listopada 2011r., od 6 listopada 2011r. do 31 grudnia 2011r. i od 1 stycznia 2012r. do 31 grudnia 2012r. Stosunek pracy rozwiązał się z dniem 24 listopada 2012r. Między okresem zawarcia poszczególnych umów o pracę nie minął okres jednego miesiąca, co w świetle art.25⁽¹⁾ kp uzasadnia żądanie ustalenia zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony. Podkreślono, że u pozwanego naruszane były normy czasu pracy obowiązujące kierowców. Powód dokonywał załadunku i oczekiwał na jego przeprowadzenie będąc w tym czasie w dyspozycji pracodawcy. Pozwany nie wypłacał powodowi diet. Przyjętą praktyką było podpisywanie dokumentów in blanco, które były wypełniane jako dowód wypłaty tego elementu wynagrodzenia. Powód wykonywał kursy głównie na wschód. W dniu 29 września 2012r. nastąpił wyjazd służbowy powoda ciągnikiem siodłowym marki S. z naczepą z siedziby pozwanego z ładunkiem na Kazachstan. Do miejsca przeznaczenia powód dojechał w dniu 8 października 2012r. Po dokonaniu rozładunku następnego dnia wyjechał w drogę powrotną. W dniu 14 października 2012 r. na terenie Federacji Rosyjskiej przy złych warunkach atmosferycznych i drogowych około godziny 21.00-22.00 doszło do wypadku drogowego, w którym powód doznał obrażeń ciała. O wypadku, uszkodzeniu pojazdu i niezdolności do pracy powód niezwłocznie zawiadomił pozwanego i powiedział, że z powodu obrażeń ciała nie będzie mógł kontynuować jazdy. Mimo, że przyjechało pogotowie i lekarz chciał zabrać powoda do szpitala, to pozwany nakazał powodowi pilnować auta i czekać aż ktoś po nie przyjedzie. Auto było nieogrzewane i miało uszkodzone szyby. Pozwany powiedział, że nie interesuje go stan zdrowia powoda. Powód oczekiwał w aucie od 15 do 17 października

2012r. mimo że panowały niekorzystne warunki atmosferyczne. W dniu 18 października 2012r. przejechało dwóch kierowców pozwanego. Jeden z nich zabrał naczepę, którą powód miał w dniu wypadku, a drugi z nich zabrał powoda. W dniu 20 października 2012r. powód dotarł do domu, a dwa dni później udał się do szpitala, gdzie okazało się, że doznał złamania w stopie. Od tego dnia do 23 listopada 2012r. powód przebywał na zwolnieniu. Informację o tym fakcie powód przekazał pozwanemu. Pozwany nie zgłosił wypadku do ZUS i nie sporządził dokumentacji wypadkowej. W trakcie zwolnienia powód drogą pocztową otrzymał pismo od pracodawcy. Z uwagi na niedostateczną znajomość języka polskiego sądził, że jest to pismo dotyczące stawienia się w pracy, a okazało się, że było to rozwiązanie umowy o pracę. W dniu 28 listopada 2012r. powód przerwał rehabilitację i przyjechał do Polski, a następnie w dniu 30 listopada 2012r. spotkał się z pozwanym. Pracodawca potraktował go w sposób drwiący i niehumanitarny twierdząc, że powód chce pieniędzy, a rozbil samochód i lepiej byłoby, gdyby zginął w wypadku. Zażądał też zwrotu tarczek tachografu z ostatniej trasy. Powód ich nie miał, bo przekazał je innemu kierowcy wraz z uszkodzonym pojazdem. Dokumenty zostały w aucie. Pozwany oświadczył, że pojazd został sprzedany i oskarżył powoda o kradzież tarczek tachografu. Powód została zatrzymany przez Policję.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego W. J. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu stanowiska pełnomocnik pozwanego zgłosił ewentualny zarzut potrącenia kwoty 34.864 złotych należnej pozwanemu od powoda z tytułu pobranych i nierozliczonych zaliczek na wyjazdy służbowe w okresie jego zatrudnienia z ewentualnymi należnościami powoda żądanymi w pozwie. Pełnomocnik pozwanego wskazał ponadto, że powód pracował u pozwanego w następujących okresach: 9 maja – 8 czerwca 2011r. (na okres próbny), 9 czerwca – 16 sierpnia 2011r. (na czas określony), 17 sierpnia – 5 listopada 2011r. (na czas określony), 6 listopada – 31 grudnia 2011r. (na czas określony), 1 stycznia – 21 maja 2012r. (na czas określony – umowa rozwiązana na mocy porozumienia stron). W dniu 2 czerwca 2012r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na okres od 3 czerwca 2012r. do 31 maja 2017r. dopuszczając jej rozwiązanie za wypowiedzeniem wynoszącym 2 miesiące. Umowa ta została rozwiązana w dniu 24 listopada 2012r. przez pozwanego w drodze wypowiedzenia. Pełnomocnik pozwanego powołał się na fakt, że w dniu 22 sierpnia 2009r. weszła w życie ustawa z 1 lipca 2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, która obowiązywała do 31 grudnia 2011r. Na podstawie art.13 tej ustawy pracodawca mógł stosować przez 24 miesiące umowy o pracę na czas określony bez konsekwencji prawnych z art.25¹ kp, który stanowi, że trzecia umowa o pracę jest umową na czas nieokreślony. Dlatego jako błędne pełnomocnik pozwanego określił stanowisko powoda, że od 1 stycznia do 24 listopada 2012r. pracował na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pełnomocnik pozwanego podniósł, że mimo wielokrotnych wezwań powód nie zwrócił pozwanemu tarcz tachografu analogowego z okresu pracy. Pozwany ma jedynie tarcze z tachografu cyfrowego. Żądania powoda odnośnie należności za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej i diet pozwany określił jako bezpodstawne. Powód otrzymywał za każdy kurs na wschód przeciętnie 400 dolarów lub więcej. Po przeliczeniu na złotówki kwota ta była zaliczana na poczet wynagrodzenia z pisemnej umowy o pracę, ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 150 złotych, diet krajowych i zagranicznych oraz ryczałtów za noclegi. Odbiór dolarów powód kwitował na dokumentach KW. Zdaniem pełnomocnika pozwanego powód nie wykazał, aby zostały spełnione przesłanki odpowiedzialności pozwanego z przepisu art.18 kp. Jednorazowa sytuacja związana z wypadkiem drogowym powoda, co do której pozwany ma inną wersję, nie świadczy o naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Powód nie wykazał również, z czego wynika kwota 5.000 złotych.

W piśmie procesowym z 11 kwietnia 2018r. pełnomocnik powoda sprecyzował roszczenia wskazując, że domaga się zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty 42.895,62 złotych, na którą składa się: 15.000 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do 31 grudnia 2015r. i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty, 23.530,62 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę, w tym kwota 6.761,11 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, niedziele i święta oraz 4.365 złotych tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę.

Na rozprawie 25 lipca 2018r. poprzedzającej zamknięcie rozprawy i wydanie orzeczenia przez Sąd pierwszej instancji pełnomocnik powoda popierał roszczenia sprecyzowane w w/w piśmie procesowym z 11 kwietnia 2018r. oraz wskazał, że powód nie domaga się diet z tytułu podróży służbowych.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w podwójnej wysokości z uwagi na złożoność sprawy, długość jej trwania, ilość składanych pism i dokumentów oraz stawiennictwo na każdą rozprawę.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód V. S. był pracownikiem pozwanego W. J. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą PHU(...)w S. zatrudnionym na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 9 maja 2011r. do 8 czerwca 2011r. oraz umów o pracę na czas określony od 9 czerwca 2011r. do 16 sierpnia 2011r., od 17 sierpnia 2011r. do 5 listopada 2011r., od 6 listopada 2011r. do 31 grudnia 2011r. i od 1 stycznia 2012r. do 31 grudnia 2012r. Ta ostatnia umowa uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron z dniem 21 maja 2012r. Następnie strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od 3 czerwca 2012r. do 31 maja 2017r. Umowa ta została wypowiedziana przez pracodawcę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, a stosowne pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę powód otrzymał w dniu 26 listopada 2012r.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 9 maja 2011r. powód zapoznał się z obowiązującym u pozwanego regulaminem wynagradzania i regulaminem pracy podpisując stosowne oświadczenie. Jako kierowca samochodu ciężarowego powód wykonywał przewozy zagraniczne do krajów Europy Wschodniej. Zdarzało się, że powód wykonywał pracę również w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, niedziele i święta. Pozwany wypłacał powodowi wynagrodzenie zasadnicze oraz miesięczne ryczałty za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę w porze nocnej w łącznej wysokości 150 złotych. Co do zasady odbiór tych kwot powód pokwitował na liście płac swoim podpisem. Pozwany nie wypłacił powodowi jedynie kwoty 1.527,34 złotych brutto tytułem dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kwoty 3.652,50 złotych netto tytułem wynagrodzenia za pracę.

Sąd pierwszej instancji ustalił następnie, że w czasie podróży służbowej powód prowadził kartę drogową, w której notował w szczególności miejsce i datę wyjazdu w trasę, miejsce docelowe i datę przybycia, datę powrotu, zużycie paliwa, stan licznika, przekraczanie granic, przejechane kilometry. W karcie drogowej notował również wydatki służbowe ponoszone w podróży. Kartę drogową wraz z innymi dokumentami dotyczącymi wyjazdu oraz posiadanymi rachunkami na poniesione wydatki po powrocie z danej trasy składał pozwanemu. Na dokumencie KW powód kwitował odbiór zaliczek na wydatki w podróży służbowej, głównie na opłaty na granicach, opłaty za drogi i parkingi. Po powrocie z podróży służbowej składał rachunki za poczynione wydatki. W czasie odbywania podróży służbowych do Rosji powodowi jako kierowcy zdarzało się dawać łapówki. W okresie zatrudnienia powoda kierowcy będący Polakami w porównaniu z kierowcami narodowości białoruskiej dodatkowo otrzymywali co miesiąc kwoty od 500 złotych do 2.000 złotych tytułem premii za pracę w godzinach nadliczbowych. Wypłacając polskim kierowcom ten składnik wynagrodzenia pozwany kierował się okolicznością, że w jego mniemaniu Polacy bardziej dbali o powierzony sprzęt i szybciej wracali z tras wykonywanych na wschód. Zdaniem pozwanego kierowcy białoruscy podczas wyjazdu na wschód wyłączały telefony i oszukiwali spedytorki, że tym czasie coś im się stało.

Przedstawiony stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody z dokumentów - kserokopie paszportu powoda, dokumenty KW (k.319), listy płac (k.72-87), dokumentację związaną z kosztami podróży służbowych (k.94-260, 1296-1299), regulamin pracy z aneksami (k.289-304), regulamin wynagradzania (k.305-309), płytę CD z zapisami z tachografu cyfrowego (k.311), ewidencję czasu pracy (k.320-332), kserokopie CMR (k.354), kserokopie tarcz tachografu (k.360), informację o fackie przekroczenia granicy przez powoda (k.493-495), karty drogowe (k.1319-1343), a także w oparciu o dowody osobowe - częściowo zeznania powoda (k.272-275 w zw. z k.1383v-1384), zeznania pozwanego (k.338-340 w zw. z k.1388v-1389), a także zeznania świadków: A. B. (k.340v-341), Ł. R. (k.341-341v), J. W. (2) (k.341v-342), B. M. (k.342), K. D. (k.374v-375v), A. L. (k.446v-557), D. S. (k.591v-592v), S. F. (k.592v-593v), M. S. (k.593v-594v), Y. K. (k.594v-595), Y. K. (1) (k.595v-596), V. P. (k.596-596v), K. J. (k.637v-638), częściowo zeznania świadków: K. P. (k.475v-476) i P. K. (k.476-476v) oraz w oparciu o opinie biegłego z zakresu

badania tachografów A. D. (1) (k.930-1183 i 1206-1213), opinie biegłej z zakresu księgowości A. D. (2) (k.1256-1281 i 1309-1310) i wreszcie w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach Prokuratury Rejonowej w Siedlcach sygn. akt 1 Ds. 534.2017 i w aktach osobowych powoda.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo okazało się częściowo uzasadnione.

W odniesieniu do żądania zasądzenia kwoty 4.365 złotych tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę Sąd Rejonowy wskazał, że z dokumentacji zawartej w aktach osobowych powoda wynika, iż strony łączyły następujące umowy o pracę: na okres próbny od 9 maja 2011r. do 8 czerwca 2011r. oraz na czas określony od 9 czerwca 2011r. do 16 sierpnia 2011r., od 17 sierpnia 2011r. do 5 listopada 2011r., od 6 listopada 2011r. do 31 grudnia 2011r. i od 1 stycznia 2012r. do 21 maja 2012r. Następnie strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od 3 czerwca 2012r. do 31 maja 2017r. Sąd wskazał, że zgodnie z treścią art.11 kp nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. W brzmieniu przepisów kodeksu pracy obowiązujących w dniu zawarcia przez strony ostatniej umowy o pracę na czas określony, tj. w dniu 2 czerwca 2012r. rodzaj umowy o pracę mógł zostać wybrany przez strony spośród tych, które zostały określone w art.25§1 kp. Zgodnie z nim umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności. Zatem decyzja o wyborze podstawy zatrudnienia jest pozostawiona swobodnej woli stron. Wola stron może zostać ujawniona wprost w postaci nazwy umowy lub tylko pośrednio. Przepis art.25 kp nie narzuca ani nie konstruuje domniemania zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony. W sytuacji, gdy strony nie określiły rodzaju umowy wprost, pozostaje zinterpretować oświadczenia stron z uwzględnieniem całokształtu okoliczności towarzyszących zawarciu umowy (art.65 kc w zw. z art.300 kp). O zamiarze stron dotyczącym wyboru rodzaju umowy o pracy może świadczyć chociażby data rozwiązania umowy o pracę. Wybór umowy terminowej musi w sposób wyraźny bądź dorozumiany wynikać ze złożonych oświadczeń woli. W przeciwnym wypadku uznaje się umowę za zawartą na czas nieokreślony. Zgodnie z art.353¹ kc stosowanym odpowiednio poprzez art.300 kp w stosunkach z zakresu prawa pracy, strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego. Dotyczy to także wyboru przez strony czasu trwania umowy o pracę wynikającego z ich prawa do swobodnego określenia rodzaju umowy. Zatem to same strony decydują, którą z umów z art.25§1 kp zawrzeć, kierując się własnym interesem oraz przesłankami z art.353¹ kc w związku z art.300 kp. Sąd Rejonowy podkreślił, że wynikająca z wyżej przytoczonych przepisów zasada swobody umów jest w prawie pracy ograniczona przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym, ukierunkowanymi przede wszystkim na ochronę pracowników. Z bezwzględnego znaczenia takich przepisów wynika następstwo określone w art.18§1 i §2 kp, zgodnie z którym postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy oraz że postanowienia mniej korzystne są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Z rozróżnienia wskazanych w art.25§1 kp umownych podstaw nawiązania stosunku pracy wynika, że każda z tych umów ma wyróżniającą ją szczególną charakterystykę prawną. Typem podstawowym, standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony. Jest to standard zdecydowanie preferowany i umacniany także w świetle dyrektywy Rady Europy z 28 czerwca 1999r., Nr 99/70/WE. Odstępianie od standardu umowy na czas nieokreślony, standardu wymaganego ze względu na uzasadnioną ochronę pracownika, następuje w tych tylko okolicznościach, które są odpowiednie dla umów terminowych. Zasadniczo celem umowy na czas określony jest wykonywanie zadań oznaczonych w czasie. Sąd pierwszej instancji podniósł, że w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 1998r. (III ZP 52/97, OSNAPiUS 1998/19/558) w kontekście niepożądanego wówczas na rynku pracy praktyki pracodawców wielokrotnego zawierania terminowych umów o pracę, wskazano, iż po pierwsze - standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najlepiej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika, a po drugie - umowa terminowa jest wyjątkiem, który jeśli ma być zastosowany, to tylko ze względu na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy i nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy. Zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego

rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być bowiem kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego - art.58§1 i 2 kc w zw. z art.300 kp (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 7 września 2005r., w sprawie II PK 294/04, OSNP 2006/13-14/207). Podobnie w wyroku z 25 października 2007r. (II PK 49/07, OSNP 2008/21-22/317) Sąd Najwyższy wskazał, że niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy wskazał, że wprawdzie przepisy Kodeksu pracy nie określają maksymalnego okresu trwania umowy na czas określony, ale nie oznacza to, że ustalenie długiego okresu jej trwania zostało pozostawione całkowicie dowolnemu uznaniu stron stosunku pracy. Umowa taka jako czynność prawna musi bowiem odpowiadać swojemu społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu (art.8 kp). Odstąpienie od zawarcia umowy na czas nieokreślony na rzecz zawarcia umowy na czas określony musi być uzasadnione. Umowa terminowa jest bowiem wyjątkiem od zatrudnienia na czas nieokreślony, który jeśli ma być zastosowany, to tylko ze względu na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy i nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy.

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności sprawy Sąd Rejonowy podkreślił, że sprawie niniejszej nie zaistniały żadne uzasadnione i obiektywnie usprawiedliwione przyczyny zawarcia przez pozwanego z powodem w dniu 2 czerwca 2012r. umowy o pracę na czas określony 4 lat 11 miesięcy 29 dni. Tym samym Sąd uznał, że zawarta umowa powinna być umową na czas nieokreślony. Pozwany powołał się na zapisy art.3 ust.2 w zw. z art.13 ust.1 i 2 ustawy z 1 lipca 2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, zgodnie z którymi okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Za kolejną umowę na czas określony, w rozumieniu ust.1 ustawy, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony. W myśl art.34 ust.1 i 2 ograniczenia w zatrudnianiu pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony obowiązują nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2011r. Do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu 1 stycznia 2012r. stosuje się art.25¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Ustosunkowując się do powyższej argumentacji pozwanego Sąd Rejonowy wskazał, że nie ma ona zastosowania w niniejszej sprawie. Zakwestionowana umowa o pracę została bowiem zawarta w dniu 2 czerwca 2012r., a zatem już po okresie wynikającym z art.34 ust.1 w/w ustawy (tj. nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2011r.). Do umowy tej nie znajdzie zastosowania również regulacja zawarta w art.35 ust.1 ustawy, gdyż badana umowa o pracę została zawarta już po wejściu w życie tej ustawy.

W konsekwencji powyższych ustaleń i rozważań Sąd Rejonowy stwierdził, że wypowiedzenie przez pozwanego umowy o pracę zawartej przez strony w dniu 2 czerwca 2012r. wywołującej skutki umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać m.in. wskazanie przyczyny wypowiedzenia zgodnie z art.30§4 kp. Bezsporne jest, że wypowiedzenie umowy o pracę otrzymane przez powoda w dniu 26 listopada 2012r. takiej przyczyny nie zawierało. Dokonało się zatem z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę i uzasadnia prawo powoda do domagania się odszkodowania na podstawie art.45§1 kp w zw. z art.47¹kp w wysokości nie niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Mając na uwadze okres zatrudnienia powoda u pozwanego (1 rok, 6 miesięcy i 7 dni) w myśl art.36§1 pkt 2 kp okres wypowiedzenia w tym przypadku wyniósł 1 miesiąc. Jednakże powód domagał się odszkodowania będącego równowartością trzymiesięcznego wynagrodzenia. Sąd podał, że w uzasadnieniu wyroku z 18 marca 2015r. (I PK 190/14, LEX nr 1677164) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przepis art.47¹ kp nie precyzuje żadnych kryteriów kształtowania przez sąd pracy kwoty świadczenia ponad wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Przy braku bliższego określenia przez ustawodawcę tych kryteriów, należy brać pod uwagę funkcję tego świadczenia ,tj. przede wszystkim funkcję kompensacyjną, co uzasadnia uwzględnianie rozmiarów szkody wyrządzonej pracownikowi wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę. Dodatkowo należy wziąć pod uwagę funkcję socjalną świadczenia (zapewnienie pracownikowi określonych środków utrzymania, chociażby w pierwszym

okresie po utracie miejsca pracy) i represyjną (kara za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie), co z kolei przemawia za kierowaniem się takimi przesłankami, jak z jednej strony sytuacja osobista i majątkowa pracownika, a z drugiej – charakter naruszeń przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Podzielając powyższy pogląd Sąd Najwyższego, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że zasadnym będzie przyznanie powodowi prawa do odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę w wysokości wskazanej przez powoda. Co prawda miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 1.650 złotych (1.500 złotych + 150 złotych ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej), to w myśl art.321§1 kpc Sąd był związany żądaniem pozwu. Zdaniem Sądu Rejonowego za taką argumentacją przemawia z jednej strony waga naruszenia przez pozwanego przepisów prawa pracy, a z drugiej strony wielkość szkody majątkowej doznanej przez powoda na skutek wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Sąd przypomniał, że do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło w czasie trwania jego niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy podczas odbywania podróży służbowej na rzecz pozwanego. Z uwagi na zastosowany dwutygodniowy okres wypowiedzenia powód w bardzo krótkim czasie pozostał bez źródła utrzymania w postaci zatrudnienia u pozwanego.

Odnosząc się do kolejnego żądania powoda - zasądzenia kwoty 15.000 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art.18^{3a}§1 kp pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w §1 (§2). Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w §1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (§ 3). Przepis art.18^{3b}§1 kp stanowi natomiast, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem §2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art.18^{3a}§1, którego skutkiem jest w szczególności:

- odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Zgodnie z art.18^{3c}§1-3 kp pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie, o którym mowa w §1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Wreszcie w myśl art.18^{3d} kp osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Dyskryminacja bezpośrednia dotyczy więc indywidualnej relacji między pracownikiem a pracodawcą. Zachodzi wówczas, gdy pracodawca w sposób niekorzystny dla pracownika w porównaniu z innymi pracownikami różnicuje jego sytuację z przyczyny określonej w art.18^{3a}§1 kp. Z kolei zróżnicowanie sytuacji pracowników na podstawie

dozwolonego kryterium nie jest dyskryminacją. Przepis art.18^{3b}§1 kp reguluje zasadę rozkładu ciężaru dowodowego, która w tym przypadku polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art.18^{3a}§1 kp (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z 24 maja 2005r., w sprawie II PK 33/05, LEX nr 184961). Sąd Najwyższy wskazał również, że w razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę (art.18^{3c}§1 kp) pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 22 lutego 2007r., w sprawie I PK 242/60, OSNP 2008/7-8/98). Z kolei wg wyroku Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2010r. (I PK 138/09, LEX nr 1324251) „jednakowa praca” w rozumieniu art.18^{3c} kp odnosi się nie do nazwy stanowiska, lecz do wykonywanych przez pracownika obowiązków.

Powołując się na powyższe rozważania Sąd Rejonowy stwierdził, że zebrany materiał dowodowy wskazuje na naruszenie wobec powoda zasady równego traktowania zatrudnienia ze względu na narodowość. Bezsporne jest bowiem, że powód, tak jak pozostali pracownicy pozwanego zatrudnieni na stanowisku kierowcy, wykonywał jednakową jak oni pracę. Naruszenie wskazanej wyżej zasady prawa pracy bezsprzecznie wynika z zeznań pozwanego. Opisał on bowiem, że „Kierowca polski jeżdżący na wschód miał dodatkowo płacone od 500-2.000 złotych tytułem godzin nadliczbowych. To było traktowane jako premia wynikająca z nadgodzin”. W porównaniu z kierowcami białoruskimi lepsze traktowanie kierowców będących Polakami wynikało z tego, że w ocenie pozwanego „Polacy mieli te dodatkowe pieniądze, bo dłużej pracowali i bardziej dbali o powierzony sprzęt i szybciej wracali ze wschodu. Kierowcy białoruscy, między innymi powód, mieszkali blisko granicy i za każdy razem, gdy jechał na wschód, zajeżdżał do domu, siedział tam 2-3 dni, wyłączał telefony i oszukiwał spedytorki, że coś się stało, że złapał koło” (k.339-339v w zw. z k.1388v). W ocenie Sądu pierwszej instancji powyższe zeznania pozwanego świadczą o tym, że wynagrodzenie powoda jako obywatela Białorusi, jak i innych kierowców tej narodowości, zostało ukształtowane mniej korzystnie w stosunku do wynagrodzenia kierowców będących Polakami. Przedstawione przez pozwanego wyjaśnienie takiego stanu rzeczy „tj. dłuższy czas pracy oraz większa dbałość o sprzęt służbowy powiązana z narodowością kierowcy nie stanowią obiektywnych przyczyn takiego stanu rzeczy. Pozwany nie przedstawił żadnych dowodów na potwierdzenie faktu, że wszyscy kierowcy białoruscy, w tym powód, w taki właśnie nieprawidłowy sposób wykonywali swoje obowiązki. Zasady doświadczenia życiowego prowadzą do odmiennego wniosku. O nieprawidłowym wykonywaniu powierzonych obowiązków można mówić jedynie w wymiarze indywidualnym, a nie zbiorowym i to zależnym od narodowości. W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy stwierdził, że powodowi należy się stosowne odszkodowanie wynikające z art.18^{3d} kp. Tytułem tego odszkodowania powód domagał się kwoty 15.000 złotych. Przyjmując, że w porównaniu z kierowcami będącymi Polakami powód tracił co miesiąc od 500 złotych do 2.000 złotych i mając na uwadze okres jego zatrudnienia (18 miesięcy) Sąd stwierdził, że żądana przez powoda kwota w pełni odpowiada szkodzi wyrządzonej przez pozwanego z tytułu nierównego ukształtowania wynagrodzenia powoda w stosunku do kierowców będących Polakami. O dacie wymagalności ustawowych odsetek od tego roszczenia Sąd orzekł mając na uwadze treść art.481§1 kpc oraz fakt, że dopiero w momencie doręczenia odpisu pozwu pozwany dowiedział się o tym żądaniu i jego wysokości.

W odniesieniu do następnego żądania powoda - zasądzenia kwoty 23.530,62 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę, w tym kwoty 6.761,11 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, niedziele i święta Sąd Rejonowy wskazał, że zebrany materiał dowodowy wykazał, iż pozwany wypłacał powodowi dwa składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze równe wynagrodzeniu minimalnemu oraz ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych i pracę w porze nocnej w łącznej wysokości 150 złotych. Okoliczność ta wynika z dokumentów w postaci list płac za okres od maja 2011r. do sierpnia 2012r., na których znajdują się podpisy powoda. W toku niniejszego procesu powód nigdy nie zakwestionował prawdziwości swoich podpisów na wyżej wskazanych dokumentach. Sąd podkreślił, że listy płac mają walor pokwitowania uregulowanego w art.462§1 kc, zgodnie z którym dłużnik (w tym przypadku pracodawca), spełniając świadczenie, może żądać od wierzyciela (w tym przypadku pracownika) pokwitowania. Pokwitowanie, jako dokument prywatny w rozumieniu art.245 kpc, nie jest dowodem

rzeczywistego stanu rzeczy, lecz jedynie stwarza korzystne dla dłużnika domniemanie, że świadczenie faktycznie spełnił. Domniemanie to może być obalone przez wierzyciela (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 5 grudnia 2007r., II PK 95/07, LEX nr 465927). Sąd podkreślił, że po analizie zebranego materiału dowodowego doszedł do wniosku, iż powód nie udowodnił, że faktycznie nie otrzymał kwot wskazanych na listach płac. Żaden z przesłuchanych w tej sprawie świadków nie był obecny przy podpisywaniu przez powoda przedmiotowych dokumentów, więc nie mógł potwierdzić wersji powoda, że złożeniu podpisu na liście płac nie towarzyszyła wypłata sumy na niej wskazanej. Każdy kierowca był bowiem rozliczany indywidualnie, a nie w obecności innych kierowców. Ponadto niewiarygodne jest, że osoba dorosła, doświadczona życiowo bezrefleksyjnie podpisuje niewypełnione dokumenty, nie zastanawiając się, co one oznaczają i do czego mogą zostać użyte. Skutkiem akceptacji zeznań powoda w tym zakresie byłaby sytuacja, w której każde pokwitowanie wypłaconych pieniędzy można byłoby zawsze podważyć twierdząc, że nie wiedziało się, co się podpisywało, a pracodawca nigdy nie mógłby być pewnym tego, że rozliczył się w całości z danym pracownikiem i że obie strony to rozliczenie w pełni akceptują. Sąd zauważył przy tym, że miał na uwadze, iż świadek K. P. zeznał, że powód podpisał przy nim druk KW in blanco, lecz ta relacja nie miała znaczenia w niniejszym sporze. Kwoty wskazane w drukach KW nie obejmowały bowiem faktu wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych i pracę w porze nocnej. W oparciu o odczyty z tarcz tachografów i karty kierowcy, zestawienia wyjazdów, kopię paszportu, listów CMR i informacji zawartych w notatniku powoda biegły z zakresu badania zapisów tachografów wyliczył czas pracy powoda obejmujący aktywności zarejestrowane w tachografie oraz wszystkie zadeklarowane przez powoda rodzaje czasów pracy inne niż czas odpoczynków ,tj. obejmujące wszystkie czynności, jakie powód uznał za związane z wykonywaniem zleconych zadań przewozowych łącznie z czasami załadunków i rozładunków i czasem oczekiwania na przejściach granicznych. Po zgłoszeniu przez pełnomocnika pozwanego zastrzeżeń do sporządzonej opinii, które sprowadzały się do trzech sytuacji błędnego odczytania przez biegłego okresów dyspozycji kierowcy, które powinny być potraktowane jako okres odpoczynku, biegły sporządził opinię uzupełniającą. Wskazał w niej, że przyjął dane zarejestrowane przez tachograf za wiarygodne. Wyjaśnił, że w analizie czasu pracy powoda do aktywnego czasu jego pracy zaliczono wszystkie zarejestrowane w tachografach rodzaje czasu pracy kierowcy inne niż oznaczające czas przerwy w pracy lub czas odpoczynku, które powód deklarował w czasie użytkowania tachografów analogowych i cyfrowych. Nadto biegły dokonał korekty czasu pracy powoda z uwzględnieniem zastrzeżeń wskazanych przez pełnomocnika pozwanego dotyczących pracy w dniach 2-4 lutego, 5 marca i 19 marca 2012r., ale zastrzegł, że część zakwestionowanego czasu pracy mogłaby być wykorzystana przez powoda jako czas pracy przy stojącym pojeździe. Ostatecznie treści tak sporządzonej opinii uzupełniającej strony procesu już nie kwestionowały. Dalej Sąd Rejonowy podniósł, że biegła z zakresu księgowości na podstawie wniosków poprzedniego biegłego ustaliła wysokość należnego powodowi wynagrodzenia za pracę oraz dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Porównując obliczone kwoty z kwotami wynikającymi z podpisanych przez powoda list płac biegła wskazała, że pozwany jest dodatkowo winny powodowi z tytułu wynagrodzenia za pracę kwotą 3.652,50 złotych netto i z tytułu dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwotą 1.527,34 złotych brutto (k.1262 i 1263). Sąd wskazał, że podzielił wnioski wyrażone w opiniach biegłego z zakresu badania zapisów tachografów i biegłej z zakresu księgowości mając na uwadze rangę opinii sporządzonych przez bardzo doświadczonych biegłych z listy biegłych sądowych. Sposób uzasadnienia opinii ,tj. umotywowania postawionych przez biegłych wniosków, pozwolił – w ocenie Sądu - na przejrzyste zapoznanie się z wyrażonymi w nich stanowiskami, a w konsekwencji na zrozumienie argumentów wskazujących na słuszność postawionych tez. Opinie te okazały się oczywiste, nie zawierają skomplikowanych ocen, ani rozważań na wysokim stopniu abstrakcji. Twierdzenia biegłych poparte były rzeczową, logiczną i spójną argumentacją, pozwalającą na kontrolę zasadności ich stanowiska. Dlatego mając na uwadze powyższe dowody Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda w/w kwoty z ustawowymi odsetkami, a następnie z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, na podstawie art.481§1 kc w zw. z art. 300 kp, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

W odniesieniu do zarzutu pozwanego potrącenia nierozliczonych zaliczek w wysokości 34.864,00 złotych Sąd Rejonowy ocenił, że zarzut ten jest bezzasadny. Sąd wskazał, że powód przyznał, iż pobierał zaliczki na wydatki w podróży służbowych. Złożone przez pełnomocnika pozwanego 25 sztuk kart drogowych nie mogą stanowić dowodu na wysokość nierozliczonych przez powoda zaliczek na koszty podróży służbowych. Przedmiotowe dokumenty noszą

ślady przeprowadzania, nie wiadomo przez kogo, kiedy i w jakim celu. Są niepełne, gdyż pełnomocnik pozwanego przyznał, że brakuje 12 sztuk. Na dokumentach tych brak jest nadto miejsca na adnotację pracownika lub pracodawcy o rozliczeniu się, bądź nierozliczeniu się, co prowadzi do wniosku, że dokumenty te nie stanowiły dowodu na rozliczenie się powoda z pobranych zaliczek na koszty podróży służbowej. Sąd zauważył, że zasady doświadczenia życiowego wskazują także na to, że gdyby faktycznie po odbyciu danej podróży służbowej powód miał obowiązek zwrócić pozwanemu pozostałość udzielonej zaliczki i tego nie uczynił, to pozwany jako pracodawca - zgodnie z art.87§1 pkt 3 kp – potrąciłby należną kwotę z wynagrodzenia za pracę. Skoro przy następnej podróży służbowej pozwany wypłacał powodowi kolejną zaliczkę, to uznać należy, że w ten sytuacji uznawał tę poprzednią za rozliczoną. Przy ocenie tej kwestii należy mieć również na uwadze, że powód wykonywał podróże służbowe jedynie do krajów Europy Wschodniej, gdzie wręczał łapówki, na które – co oczywiste – nie mógł przedstawić rachunków. Co prawda pozwany nie zgodził się z argumentem powoda o potrzebie wręczenia przez powoda przedmiotowych łapówek, lecz Sąd nie dał wiary tej części jego relacji, gdyż jest ona sprzeczna z zebrany materiał dowodowy. Fakt konieczności wręczania łapówek podczas wykonywania podróży służbowych odbywanych na tzw. wschód potwierdzili bowiem obecni i byli pracownicy pozwanego ,tj. D. S., S. F., M. S., Y. K., Y. K. (2) i V. P.. Ponieważ fakt wręczenia łapówek i ich wysokość nie był potwierdzony żadnym dowodem, to niemożliwe staje się dokonanie rozliczenia udzielonych zaliczek z dokonanymi wydatkami. W ocenie Sądu wskazane argumenty przemawiają za tym, że zgłoszony przez pozwanego zarzut potrącenia jest jedynie retorsją za wytoczenie powództwa przez powoda i ma na celu zminimalizowanie kwoty należnej pracownikowi.

W odniesieniu do kosztów procesu Sąd Rejonowy wskazał, że ustalając stronę przegrywającą niniejszy proces miał na uwadze, iż suma roszczeń powoda wyniosła 49.000 złotych, a suma zasądzonych kwot wyniosła 24.544,84 złotych (15.000 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, 4.365 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę i 1.527,34 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz 3.652,50 złotych netto tytułem wynagrodzenia za pracę), co oznacza, że powód wygrał proces w 50%. W tych okolicznościach na podstawie art.100 kpc Sąd Rejonowy zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu, a koszty postępowania przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Dalej Sąd Rejonowy podniósł, że w zakresie różnicy między kwotą żadaną w pozwie (49.000 złotych) a kwotą ostatecznie popieraną (42.895,62 złotych) oraz w zakresie roszczeń o ustalenie istnienia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 1 stycznia 2012r. do 24 listopada 2012r., diet z tytułu podróży służbowych i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wobec ich niepopierania przez pełnomocnika powoda w ostatnim piśmie procesowym z 11 kwietnia 2018r. i na rozprawie w dniu 25 lipca 2018r. na podstawie art.355§1 kpc postępowanie w sprawie umorzył.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art.477²§1 kpc do kwoty 1.650 złotych jako sumy wynagrodzenia zasadniczego oraz ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych i pracę w porze nocnej.

Wreszcie o kosztach zastępstwa procesowego powoda pełnionego z urzędu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie §2 ust.1-3, §6 pkt 5 i §12 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2002r., Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.) w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu.

Od powyższego wyroku apelację złożył pozwany W. J., reprezentowany przez pełnomocnika, zaskarżając go w zakresie pkt I, IV i VI i zarzucając mu:

1. naruszenie prawa procesowego ,tj. art.233§1 kpc poprzez ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, która nie może oznaczać oceny dowolnej, w zakresie następujących dowodów:

- dowodu z dokumentów w postaci oryginalnych 25 kart drogowych załączonych do akt sprawy, co do których Sąd stwierdził, że zawierają ślady przeprowadzania, są niepełne, brak na nich miejsc na adnotacje pracownika i pracodawcy

o rozliczeniu się z pobranych zaliczek bądź jego braku, co w ocenie Sądu powoduje, że dokumentów tych nie można uznać za dowód braku rozliczenia się powoda z pobranych zaliczek, a co w ocenie pozwanego świadczy o dokonaniu oceny sprzecznej z rzeczywistym stanem rzeczy,

- dowodu z zeznań pozwanego w charakterze strony w części dotyczącej

a) wynagradzania powoda i innych pracowników za pracę, z których to zeznań wynika, że pozwany wypłacał polskim kierowcom premie w wysokości od 500 do 2 000 złotych z tej racji, że dłużej pracowali i bardziej dbali o sprzęt niż powód i inni Białorusini i szybciej wracali z trasy. Powód takich premii nie otrzymywał z uwagi na to, że wracając z trasy zjeżdżał do domu, gdzie przebywał 2-3 dni, nie odbierał telefonów, oszukiwał spedytorki, że ma awarię. W odniesieniu do tych zeznań Sąd uznał, że świadczą one o naruszeniu przez pozwanego zasady jednakowego wynagradzania pracowników za taką samą pracę, a tym samym uznał, że pracodawca nie ma prawa premiować pracowników za dobrą pracę, a przyznając premię (nagrodę) tylko niektórym pracownikom narusza zasadę jednakowego ich traktowania w zatrudnieniu,

b) braku rozliczania się przez powoda z zaliczek na koszty podróży służbowych i wręczania tzw. łapówek na terenie Rosji, z których to zeznań wynika, że pozwany nie akceptował wręczania tzw. łapówek na terenie Rosji. W odniesieniu do tych zeznań Sąd bezpodstawnie uznał, iż nie są one wiarygodne, gdyż są sprzeczne z doświadczeniem życiowym, a poza tym o potrzebie ich wręczania zeznali świadkowie w sprawie: S., F., S., K., K., P.,

2. błąd w istotnych ustaleniach faktycznych będących podstawą rozstrzygnięcia sprawy, a polegający na:

a/. przyjęciu, iż powodowi należy się kwota 15 000 złotych z tytułu odszkodowania za naruszenie zasady jednakowego traktowania w zatrudnieniu w sytuacji, gdy brak jest dowodów w sprawie, iż zasada taka została naruszona w stosunku do powoda,

b/. przyjęciu, iż powód powinien otrzymać od pozwanego ponad kwoty dotychczas otrzymane;

- wynagrodzenie za pracę w wysokości 3 652,50 złotych,

- dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 1 527,34 złotych,

c/. przyjęciu, że powodowi należy się kwota 4 365 złotych tytułem odszkodowania za rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę z naruszeniem z naruszeniem przepisów,

3. naruszenie prawa materialnego:

1/. art.353.1 kc, art.30§4 kp oraz art.45§1 kp w zw. z art.47.1 kp i art.36§1 pkt 2 kp poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że umowa o pracę zawarta z powodem w dniu 2 czerwca 2012r. na okres do 31 maja 2017r. jest umową na czas nieokreślony, a pozwany dokonał jej rozwiązania przez wypowiedzenie 2-tygodniowe bez podania przyczyn i z tej racji należy się powodowi odszkodowanie w postaci wynagrodzenia za 3-miesięczny okres wypowiedzenia, zamiast za okres jednego miesiąca zgodnie z przepisami kodeksu pracy,

2/. art.18.3a kp, art.18.3b, art.18.3c§1-3 kp oraz art.18.3d kp poprzez błędne ich zastosowanie i przyjęcie, że pozwany w okresie zatrudnienia powoda naruszył zasadę jednakowego traktowania w zatrudnieniu poprzez wypłacanie mu niższego wynagrodzenia niż pracownikom polskim za taką samą pracę i wobec tego należy mu się odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, co jest sprzeczne z przepisem art.18.3d kp,

3/. art.498§1 i 2 kc, art.499 kc w zw. z art.300 kp poprzez błędną ich wykładnię i przyjęcie, że wierzytelność pozwanego w kwocie 34 864 złotych z racji nierozliczonych przez powoda zaliczek na koszty podróży służbowych nie może być potrącona z wierzytelnościami powoda dochodzonymi w niniejszej sprawie, gdyż:

- pozwany jako pracodawca nie rozliczał i nie żądał zwrotu zaliczek od powoda przed każdym następnym wyjazdem, a więc należy przyjąć, iż uważał wcześniej wydane zaliczki za rozliczone,

- dokumenty zwane „kartami drogowymi” złożone przez pozwanego zawierają poprawienia i nie mogą być dowodem na nierozliczenie się przez powoda z tych zaliczek,

- powód wydatkował te zaliczki także na „łapówki” w Rosji,

- żądanie pozwanego jest jedynie retorsją za wytoczenie powództwa i ma celu zminimalizowanie należności powoda,

tymczasem stanowisko Sądu Rejonowego jest bezpodstawne, gdyż załączone do odpowiedzi na pozew dokumenty w postaci dokumentów KW na wypłatę zaliczek na koszty podróży, rachunki na wydatki zaliczek w czasie podróży, wykaz nierozliczonych zaliczek sporządzony przez pozwanego, a ponadto złożone w toku procesu do akt sprawy dokumenty w postaci oryginalnych kart drogowych świadczą o tym jakiej wysokości zaliczkę pobrał powód przy każdym wyjeździe, ile wydatkował i z jakiej kwoty nie rozliczył się – na odwrocie kart drogowych brak jest jakichkolwiek zapisów powoda odnośnie rozliczenia pobranych zaliczek, co świadczy o tym, że nie zostały one rozliczone, przy czym biegła w opinii uzupełniającej z 12 sierpnia 2017r. wskazała, że wyliczenia zawarte w sporządzonym przez pozwanego wykazie pobranych przez powoda i nierozliczonych zaliczek na koszty podróży służbowych są prawidłowe.

Nadto pozwany podniósł zarzut potrącenia wierzytelności pozwanego w kwocie 2 383,98 złotych z racji nadpłaty diet przysługujących powodowi z wierzytelnościami powoda.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Powód wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego W. J. okazała się uzasadniona w nieznaczej części.

Sąd Okręgowy uwzględnił częściowo zarzut apelacyjny pozwanego dotyczący wysokości odszkodowania zasądanego na rzecz powoda z tytułu niezgodnego z przepisami ustawy wypowiedzenia umowy o pracę z 2 czerwca 2012r. Sąd Okręgowy podziela w całości argumentację Sądu Rejonowego w zakresie przesłanek leżących u podstaw uznania, że wypowiadając powodowi umowę o pracę, którą należało uznać za zawartą na czas nieokreślony, bez podania przyczyny takiej decyzji, pozwany naruszył przepisy kodeksy pracy w zakresie wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony. Niezachowanie przez pozwanego jako pracodawcę ustawowych wymogów wypowiedzenia umowy o pracę uzasadniało uwzględnienie żądania powoda o zasądzenie odszkodowania, niemniej kwota zasądanego odszkodowania w wysokości 4.365 złotych nie znajduje w okolicznościach sprawy uzasadnienia. Zgodnie z art.47.1 kp odszkodowanie, o którym mowa w art.45 kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W ocenie Sądu Okręgowego fakt, że w treści powyższego przepisu ustawodawca górną granicę odszkodowania określił na poziomie wynagrodzenia za okres 3 miesięcy, nie stanowi uzasadnienia dla przyjęcia zasady zasądzania odszkodowania w maksymalnej wysokości z powołaniem się na potrzebę kompensacji szkody po stronie pracownika. Regulacja powyższego przepisu uzasadnia wniosek, że co do zasady pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (odszkodowanie nie niższe od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia), a możliwość zasądzania odszkodowania w maksymalnej wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy powinna być uzależniona od całokształtu okoliczności sprawy. W ocenie Sądu istotnym czynnikiem w ocenie wysokości należnego odszkodowania winien być okres zatrudnienia pracownika. Zauważyć bowiem należy, że w przypadku pracowników z długim stażem pracy (ponad 3 lata) ustawodawca limituje wysokość odszkodowania stanowiąc, że nie może być ono wyższe od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Oznacza to, że pracownik z wieloletnim stażem pracy, a zatem długo związany z pracodawcą, nie może liczyć na podwyższenie odszkodowania ponad kwotę trzymiesięcznego wynagrodzenia (okres wypowiedzenia umowy o pracę w przypadku

zatrudnienia nie krótszego niż 3 lata wynosi 3 miesiące). W konsekwencji uzasadniony jest wniosek, że w przypadku pracowników z krótszym stażem pracy za zasądzeniem odszkodowania w maksymalnej wysokości – trzymiesięcznego wynagrodzenia powinny przemawiać szczególne okoliczności. W przeciwnym wypadku pracownik z wieloletnim (kilkunastoletnim lub dłuższym) stażem pracy, dla którego rozwiązanie stosunku pracy może być szczególnie dotkliwe, będzie mógł liczyć na takie samo odszkodowanie, co pracownik ze znacznie krótszym stażem zatrudnienia. Dlatego, w ocenie Sądu Okręgowego za przyznaniem powodowi odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powinny przemawiać szczególne okoliczności, a takich w sprawie brak. Prawdą jest, że na skutek wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwanego, powód utracił źródło utrzymania, ale skutek taki następuje w każdym przypadku rozwiązania umowy o pracę. Co do tego, że w chwili rozwiązania umowy o pracę z powodem był on niezdolny do pracy, wskazać należy, że ustalenia Sądu Rejonowego wskazują na to, że w październiku 2012r. powód uległ wypadkowi komunikacyjnemu w trakcie wykonywania przewozu na rzecz pozwanego i od tej chwili nie wykonywał pracy dla pozwanego. Okoliczność ta nie uzasadnia jednak ustalenia o istnieniu szczególnych przesłanek przemawiających za zasądzeniem na rzecz powoda odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Jeżeli zachodzą ustawowe przesłanki dla uznania zdarzenia za wypadek przy pracy, to powodowi przysługują z tego tytułu określone roszczenia, niezależne od odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę. Dlatego ustalając wysokość odszkodowania należnego powodowi z tytułu rozwiązania umowy o pracę, należy mieć na uwadze przede wszystkim wysokość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powód był zatrudniony u pozwanego przez 1,5 roku, co oznacza, że okres wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wynosiłby 1 miesiąc (art.36§1 pkt 2 kp), a odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia wynosiłoby 1 650 złotych. W tym miejscu odnosząc się do kwestii podwyższenia wynagrodzenia ponad kwotę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że podwyższenie takie jest uzasadnione, ale nie do kwoty w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Mając na uwadze długość okresu zatrudnienia powoda oraz wysokość wynagrodzenia powoda ustaloną na poziomie nieznacznie ponad minimalne wynagrodzenie za pracę, Sąd Okręgowy ustalił, że należne powodowi odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę winno wynosić 1,5-krotność wynagrodzenia powoda, a zatem kwotę 2 475 złotych (1.650 x 1,5). Mając na uwadze powyższe okoliczności, na podstawie art.386§1 kpc Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w punkcie Ib w ten sposób, że obniżył zasądzoną w nim kwotę odszkodowania z kwoty 4 365 złotych do kwoty 2 475 złotych - pkt I sentencji wyroku Sądu Okręgowego.

W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i ocenę prawną przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy prawidłowo stwierdził, że w okolicznościach sprawy zachodzą podstawy do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zaległego wynagrodzenia i jednocześnie brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutu pozwanego o potrąceniu wierzytelności powoda z wierzytelnościami pozwanego z tytułu – jak wskazał – nierozliczonych zaliczek na poczet podróży służbowych. Podniesione w tym zakresie zarzuty apelacyjne stanowią w ocenie Sądu Okręgowego polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego.

W odniesieniu do odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wskazać należy, że Sąd Rejonowy mając na uwadze zgromadzony w sprawie materiał dowodowy prawidłowo stwierdził, że w zakresie zasad wynagradzania powód był przez pozwanego traktowany mniej korzystnie niż inni pracownicy, przy czym źródłem takiego nierównego – gorszego traktowania było niedozwolone przez ustawodawcę kryterium ,tj. narodowość powoda jako pracownika. Należy wskazać, że ustawodawca w art.18.3a kp wprowadził zakaz nierównego traktowania pracowników w ramach stosunku pracy, w tym w zakresie wynagradzania z uwagi na cechy lub właściwości osobiste pracowników, a zatem takie cechy, które nie są związane z wykonywaną przez pracowników pracą. Wśród cech i właściwości, które powinny być obojętne w punktu widzenia warunków zatrudnienia ustawodawca wymienił narodowość pracowników – art.18.3a§1 kp. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu ustawodawca przewidział możliwość żądania przez pracownika od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów – art.18.3d kp. W niniejszej sprawie powód żądając od pozwanego odszkodowania w wysokości 15 000 złotych wskazał, że był gorzej traktowany od innych pracowników w zakresie wynagrodzenia, gdyż nie otrzymywał kwoty 500 złotych wypłacanej innym osobom,

wykonywającym tak jak on pracę na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym, za pracę w godzinach nadliczbowych. Podniósł przy tym, że przyczyną takiego nierównego traktowania była jego narodowość ,tj. fakt, że jest Białorusinem. Należy wskazać, że regulacja art.18.3b§1 kp zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art.6 kc w zw. z art.300 kp. I tak, w przypadku przedstawienia przez pracownika faktów, które wskazują na istnienie dyskryminacji – tu w zakresie wynagradzania, do obowiązków pracodawcy należy wykazanie, że nie dyskryminował pracownika, czyli że nie różnicował sytuacji określonego pracownika, a jeżeli sytuację pracownika różnicował, musi wykazać, że kierował się w tym zakresie obiektywnymi powodami, a nie cechami pracownika, o których mowa w art.18.3a§1 kp. Przechodząc do okoliczności sprawy wskazać należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód nie otrzymywał dodatku do wynagrodzenia, na który wskazywał. Na istnienie takiego składnika wynagrodzenia wskazywał nie tylko powód, ale przesłuchani w sprawie świadkowie oraz co istotne sam pozwany. W złożonych zeznaniach pozwany przyznał nie tylko fakt wypłaty niektórym pracownikom jeżdżącym na wschód dodatkowo od 500 złotych do 2 000 złotych tytułem godzin nadliczbowych, podnosząc że traktował to jako premię wynikającą z nadgodzin, ale też wskazał, że grupą pracowników, dla której wypłacał w/w kwoty byli polscy kierowcy i że przyznając im ten składnik wynagrodzenia miał na uwadze to, że kierowcy Polacy dłużej pracowali, bardziej dbali o powierzony sprzęt i szybciej wracali ze wschodu, tymczasem kierowcy białoruscy, w tym powód, jadąc na wschód zajeżdżał do domu, gdzie przebywał kilka dni, wyłączał telefon i oszukiwał spedytorki, że coś się wydarzyło (k.339-339v i k.1388v akt sprawy). W ocenie Sądu Okręgowego w świetle takich twierdzeń samego pozwanego Sąd Rejonowy prawidłowo stwierdził, że pozwany w sposób niedozwolony ,tj. kierując się niedozwolonym kryterium narodowości, różnicował na niekorzyść sytuację powoda w zatrudnieniu, nie przyznając mu składnika wynagrodzenia, który przyznawał kierowcom narodowości polskiej. Twierdzenia pozwanego, że kierowcy polscy dłużej pracowali, bardziej dbali o powierzony sprzęt i szybciej wracali ze wschodu i przez to niejako zasłużyli na ten dodatkowy składnik wynagrodzenia jest pozorną próbą wykazania, że różnicując wynagrodzenie pracowników, pozwany kierował się obiektywnym kryterium ,tj. jakością pracy. W ocenie Sądu Okręgowego jest to działanie pozorne, gdyż w swojej wypowiedzi pozwany odwołuje się do ogólnych ocen i swego rodzaju stereotypów ,tj. dobrym pracownikom - Polakom przeciwstawia złych albo gorszych pracowników – Białorusinów, nie przedstawiając dla potwierdzenia tej oceny żadnych dowodów, a w szczególności żadnych dowodów dla wykazania, że powód nieprawidłowo wywiązywał się ze swoich obowiązków i nie pracował w godzinach nadliczbowych (wg pozwanego wypłacone kwoty stanowiły premię za godziny nadliczbowe). W tych okolicznościach nie może być wątpliwości, że różnicując wynagrodzenie powoda poprzez niewypłacanie powodowi w/w składnika wynagrodzenia pozwany kierował się niedozwolonym kryterium narodowości kierowcy, a to uzasadniało zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W świetle ustaleń Sądu Rejonowego i tego, że w pkt Ic Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1 527,34 złotych tytułem dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie może być przy wątpliwości, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Co do kwoty odszkodowania zasądzzonego przez Sąd Rejonowy stwierdzić należy, że jest ono adekwatne do długości okresu zatrudnienia powoda i kwot wynagrodzenia, które pozwany wypłacał innym pracownikom pomijając przy tym powoda. Co do zarzutu apelacyjnego, że rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w tym przedmiocie pomija okoliczność, iż wypłacane innym pracownikom kwoty miały charakter premii, a zatem swoistej nagrody i nie były wypłacane co miesiąc wskazać należy, że jest on bezzasadny. Zgodnie z art.18.3c§2 kp prawo pracownika do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Zatem pracodawca ma obowiązek równego traktowania pracowników niezależnie od nazwy i charakteru składnika wynagrodzenia i nawet przy przyznawaniu uznaniowego składnika wynagrodzenia powinien kierować się obiektywnymi kryteriami.

W odniesieniu do kwot 1 527,34 złotych i 3 652,50 złotych zasądzonych od pozwanego na rzecz powoda odpowiednio tytułem dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz tytułem zaległego wynagrodzenia (pkt Ic i Id zaskarżonego wyroku) apelujący nie podniósł merytorycznych zarzutów, wskazał natomiast, że kwoty te powinny być skompensowane z wierzytelnością pozwanego z tytułu pobranych i nierozliczonych przez powoda zaliczek na koszty wyjazdów służbowych, którego to zarzutu potrącenia Sąd Rejonowy nie uwzględnił. W ocenie Sądu Okręgowego stanowisko Sądu pierwszej instancji w tym zakresie jest słuszne, gdyż dokonane zostało z

uwzględnieniem całokształtu okoliczności sprawy. Sąd pierwszej instancji trafnie wskazał, że sam fakt braku po stronie powoda dowodów na poniesienie określonych wydatków w toku podróży służbowych na Wschód i przez to niemożność udokumentowania pełnej kwoty poniesionych wydatków nie jest argumentem przemawiającym za ustaleniem, że powód nie rozliczył się z pozwanym z pobranych zaliczek na podróże służbowe. Sąd Rejonowy trafnie wskazał, że cechą podróży służbowych odbywanych do krajów Europy Wschodniej była niejednokrotnie konieczność wręczania przez kierowców tzw. łapówek, czyli nieformalnych opłat umożliwiających sprawne lub sprawniejsze odbywanie podróży. Na konieczność wręczenia tego rodzaju kwot obok powoda wskazali przesłuchani w sprawie świadkowie – inni kierowcy zatrudnieni u pozwanego, których wiarygodność nie budzi wątpliwości. Dla przykładu – obok świadków wskazanych w uzasadnieniu wyroku przez Sąd Rejonowy wskazać należy na zeznania świadka G. K. (zatrudnionego u pozwanego w dacie składania zeznania), który podał, że do września 2012r. robił trasy na wschód i że Rosja rządzi się swoimi prawami oraz że w Rosji dawał nieprzewidziane wydatki, na które nie miał rachunku (zeznania k.376-376v akt sprawy). Twierdzenie pozwanego, że w czasie podróży służbowych nie było potrzeby wręczania tzw. „łapówek” oraz że nie akceptował on tego rodzaju wydatków ocenić należy jako stanowisko motywowane wyłącznie względami toczącego się procesu i chęcią uzyskania korzystnego dla siebie rozstrzygnięcia. Nie sposób bowiem uznać, aby powód jako wieloletni przedsiębiorca nie znał realiów pracy kierowców wykonujących przewozy na wschód Europy. Za ustaleniem, że powód rozliczył się z pozwanym z zaliczek na kolejne podróże służbowe świadczy również to, że przed wszczęciem niniejszego procesu powód nie tylko nie dochodził od powoda zapłaty z tytułu nierozliczonych zaliczek, ale brak jest jakichkolwiek dowodów na to, że kiedykolwiek w trakcie półtorarocznego zatrudnienia oraz po jego ustaniu monitował powoda w tej sprawie. Przeciwnie, po każdej podróży służbowej, a przed rozpoczęciem kolejnej podróży służbowej pracownicy powoda zajmujący się obsługą podróży służbowych wręczali powodowi nową kwotę zaliczki na podróż służbową do krajów Europy Wschodniej (k.94-260 akt sprawy). Nie można zaś uznać, aby powód jako wieloletni przedsiębiorca, posiadający kadrę pracowników do obsługi podróży służbowych i do spraw księgowych wręczał powodowi kolejne zaliczki bez sprawdzenia, czy poprzednie zaliczki zostały zużyte na potrzeby podróży służbowych. Rozliczenia zaliczek powód nie żądał od powoda nie tylko w okresie trwania stosunku pracy, ale również z chwilą rozwiązania stosunku pracy, co jest o tyle istotne i wymowne, że np. w kwestii tarcz tachografu powód nie tylko pisemnie wzywał powoda do ich zwrotu (wezwanie z 9 maja 2013r.), ale już po rozwiązaniu stosunku pracy dokonał zawiadomienia o popełnieniu przez powoda przestępstwa w postaci zniszczenia lub ukrycia tarcz tachografu (dochodzenie w tej sprawie zostało umorzone z powodu braku danych dostatecznie uzasadniających popełnienie czynu). W sprawie rzekomo nierozliczonych zaliczek powód nie wykazywał aktywności, a zarzut potrącenia zgłosił w odpowiedzi na roszczenia powoda dochodzone w niniejszym postępowaniu. Powyższych ustaleń nie podważa fakt złożenia przez pozwanego w dniu 13 września 2017r. 25 sztuk kart drogowych dotyczących części odbytych przez powoda podróży służbowych (vide: pismo procesowe pełnomocnika procesowego i załączniki k.1318-1342 akt sprawy). Brak wykazania na tych kartach poniesionych przez powoda wydatków nie jest dowodem na to, że powód nie rozliczył się z pobranych zaliczek. Bezsporne jest, że powód po zakończeniu podróży służbowych przedkładał pozwanemu dowody wydatków poniesionych w toku podróży służbowych. Na marginesie wskazać należy, że powód złożył do akt sprawy jedynie część oryginałów przedłożonych przez powoda rachunków wskazując, że część z nich uległa zagubieniu lub zniszczeniu (vide: pismo procesowe pełnomocnika pozwanego z 18 maja 2017r. k.1295 akt sprawy). W ocenie Sądu Okręgowego zniszczenie oryginałów dowodów na okoliczność wydatków poniesionych przez powoda w toku podróży służbowych stanowi potwierdzenie wniosku, że kwestia rozliczenia zaliczek przez powoda była zamknięta i tylko w związku z roszczeniami powoda powód wskazał na nierozliczenie przez powoda pobranych zaliczek.

Sąd Okręgowy nie uwzględnił ponadto zarzutu potrącenia zgłoszonego przez pozwanego po raz pierwszy w apelacji w zakresie kwoty 2 383,98 złotych z tytułu nadpłaty diet przysługujących powodowi z wierzytelnościami powoda (apelacja k.1407v akt sprawy). Na nadpłatę przez pozwanego diet na rzecz powoda wskazała biegła księgowa w opinii z 12 kwietnia 2017r. (k.1259 akt sprawy). Należy wskazać, że zgłoszenie zarzutu potrącenia w toku procesu ma charakter czynności procesowej polegającej na powołaniu się na pewien fakt i wynikające z niego skutki prawne, dlatego podlega regulacjom procesowym dotyczącym przytaczania okoliczności faktycznych. I tak, zgodnie z art.217§1 kpc strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Tymczasem powód, jak wskazano wyżej, zgłosił zarzut potrącenia powyższej kwoty dopiero na etapie postępowania przed Sądem drugiej instancji. W myśl zaś art.381 kpc sąd drugiej

instancji może pominąć fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później. W tych okolicznościach stwierdzić należało, że zarzut potrącenia kwoty 2 383,98 złotych zgłoszony przez pozwanego dopiero na etapie apelacji jest bezskuteczny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2004r. w sprawie III CK 251/02, Lex nr 197447). Na marginesie dodać należy, że zarzut ten zgłoszony został po pięciu latach od rozwiązania z powodem stosunku pracy i z pewnością wypłacona powodowi kwota została już przez niego zużyta. Podzielić przy tym należy stanowisko Sądu Najwyższego, że pracownik ma prawo uważać, że świadczenie wypłacane przez pracodawcę posługującego się wyspecjalizowanymi służbami jest spełniane zasadnie i zgodnie z prawem, a więc jego obowiązek liczenia się ze zwrotem świadczenia ogranicza się zasadniczo do sytuacji, w których ma świadomość otrzymania nienależnego świadczenia (art.409 kc w zw. z art.410§1 kc i w zw. z art.300 kpc) i ciężar dowodu w tej kwestii spoczywa na pracodawcy (tak SN w wyroku z 9 stycznia 2007r. w sprawie II PK 138/06, OSNP 2008/3-4/38).

Mając na uwadze całokształt powyższych okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art.385 kpc w pozostałym zakresie apelację pozwanego oddalił - pkt II sentencji wyroku Sądu Okręgowego.

Z uwagi na to, że wartość przedmiotu zaskarżenia w apelacji pozwanego wynosiła 24 544,84 złotych, a apelacja została uwzględniona w kwocie 1 890 złotych (vide: pkt I wyroku Sądu Okręgowego), uznać należało, że pozwany przegrał postępowanie przed Sądem drugiej instancji. Z tych względów Sąd Okręgowy oddalił wniosek pozwanego o zasądzenie kosztów postępowania za drugą instancję – pkt III wyroku. Na marginesie dodać należy, że z uwagi na niewielki zakres zmiany wyroku Sądu Rejonowego brak było również podstaw do zmiany wyroku Sądu pierwszej instancji w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Na wniosek pełnomocnika pozwanego działającego z urzędu, Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego jako strony przegrywającej na rzecz powoda kwotę 1 107 złotych, w tym należny podatek od towarów i usług (900 złotych wynagrodzenia i 207 złotych podatku), tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej na rzecz powoda przez adwokata P. Ż.. Kwota zasądzonych kosztów zastępstwa prawnego odpowiada stawce minimalnej przewidzianej w §16 ust.1 pkt 1 w zw. z §8 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 października 2016r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U. z 2016r., poz.1714).

Katarzyna Antoniak Elżbieta Wojtczuk Jacek Witkowski