

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, dnia 15 stycznia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia - Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy Beata Kominiak, Zofia Kotowicz

Protokolant Aleksandra Barańska

po rozpoznaniu w dniu 3 stycznia 2014 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa **T. Ż.**

przeciwko **B. K.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy, odszkodowanie, wynagrodzenie, diety, ekwiwalent za odzież roboczą i zmianę (sprostowanie) świadectwa pracy

I. ustala, że powoda T. Ż. jako pracownika i pozwanego B. K. jako pracodawcę łączył stosunek pracy również w dniach 1-2 kwietnia 2012 r., tj. łącznie od dnia 8 marca 2012 r. do 2 kwietnia 2012 r.;

II. zasądza od pozwanego B. K. na rzecz powoda T. Ż. kwotę 4370,22 zł brutto, na którą składają się:

a) kwota 4050,02 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z dnia 8.03.2012 r. na okres próbny bez wypowiedzenia,

b) kwota 320,20 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,

III. oddala powództwo w zakresie żądania zmiany świadectwa pracy oraz w zakresie żądania zapłaty kwoty 6.216,57 zł z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty z tytułu zwrotu kosztów dojazdu, ekwiwalentu za odzież i z tytułu diet,

IV. w pozostałym zakresie postępowanie umarza;

V. odstępuje od obciążania powoda częścią kosztów procesu poniesionych przez stronę pozwaną;

VI. pozostałymi nieuiszczonymi przez strony kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa;

VII. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2289,93 zł brutto.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10.04.2012 r. powód T. Ż. domagał się zasądzenia od pozwanego B. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) kwoty 9000 zł z tytułu zaległego wynagrodzenia i odszkodowania za niezgodne z prawem

rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, wydania świadectwa pracy, ustalenia stosunku pracy i zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych.

W piśmie z 9.05.2012 r. powód doprecyzował i rozszerzył swoje żądanie, domagając się kwoty 1158,72 zł tytułem wynagrodzenia, kwot 502,68 zł i 251,34 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, kwoty 4175,94 zł tytułem diet, kwoty 1698,35 zł tytułem dojazdu do miejsca pracy, kwoty 46,85 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w dniu 2.04.2012 r., kwoty 674,64 zł za dwa tygodnie okresu wypowiedzenia, a także diet za okres wypowiedzenia w wysokości 2632,08 zł i ekwiwalentu za odzież w wysokości 130 zł, łącznie kwoty 11.270,60 zł. Jednocześnie wskazał, że ponieważ pozwany zapłacił na jego rzecz kwotę 2063,07, domaga się jedynie różnicy w wysokości 9207,53 zł (k. 15-18).

W uzasadnieniu żądań powód wskazał, że w dniu 2.04.2012 r. został bez wypowiedzenia i bez przyczyny i bez formy pisemnej zwolniony z pracy. Do ubezpieczenia został zgłoszony dopiero 2.04.2012 r.

W odpowiedzi na pozew pozwany B. K. domagał się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Wskazał, że umowa z powodem została rozwiązana za wypowiedzeniem z dniem 31.03.2012 r., przyczyna nie musiała być zatem podana. Powód odmówił podpisania wypowiedzenia. Z tytułu wynagrodzenia i delegowania pozwany przelał powodowi 2063 zł. Pozwany nie nakazywał ani nie wymagał pracy w godzinach nadliczbowych. Powód nie przedstawił pozwanemu zestawienia godzin, przez co pozwany nie ma możliwości weryfikacji żądania wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Żądanie ustalenia stosunku pracy jest bezzasadne, gdyż pozwany mu nie zaprzecza. Ponadto pozwany wskazał, że żądanie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych nie podlega kognicji sądu.

Na rozprawie w dniu 7.09.2012 r. (k. 67v) powód cofnął żądanie ustalenia stosunku pracy wskazując, że sformułował takie żądanie, ponieważ nie otrzymał od pozwanego podpisanego egzemplarza umowy. Wskazał, że świadectwo pracy otrzymał wraz z odpowiedzią na pozew i doprecyzował, że domaga się zmiany świadectwa pracy w punkcie 3, który wskazuje, że powód został zwolniony dyscyplinarnie. Wskazał, że nie ma dowodu zakupu odzieży roboczej, bo zakupił te rzeczy wcześniej.

Pełnomocnik pozwanego oświadczył na rozprawie w dniu 7.09.2012 r. (k. 67v), że wyraża zgodę na częściowe cofnięcie pozwu. Podkreślił, że żądanie zwrotu kosztów dojazdu jest bezzasadne, albowiem umowa od początku określała, że miejsce świadczenia pracy znajduje się za granicą, powód miał zatem na własny koszt dojechać do pracy. Wskazał, że w całości zapłaciła powodowi należne wynagrodzenie, a wynagrodzenie za godziny nadliczbowe się mu nie należy. Wskazał, że odzież i obuwie robocze były zapewniane przez pozwanego. Ponadto wskazał, że był uprawniony do rozwiązania umowy z powodem w trybie art. 52 k.p. Oświadczył, że świadectwo pracy pozwany wysłał powodowi listem poleconym w czerwcu 2012 r., czego dowód znajduje się na k. 45.

W piśmie z 21.09.2012 r. (k. 69) pełnomocnik pozwanego wskazał, że powodowi wypłacone zostały diety w wysokości 951,21 zł, tj. 39,63 zł za 1 dzień, i zostały one wyliczone na podstawie art. 77⁵ par. 4 k.p., zgodnie z którym diety te nie mogły być niższe niż 23 zł, czyli diety za podróż na obszarze kraju. Wskazał, że pozwany nie założył dla powoda ewidencji czasu pracy.

W piśmie z 15.01.2013 r. (k. 91) pozwana wskazała, że nie ma wiedzy o obecnym miejscu zamieszkania wnioskowanych na świadków A. S. ani S. K., w związku z czym wniosła o przesłuchanie w charakterze świadków oprócz S. M. także B. X. i L. S..

W piśmie z 7.02.2013 r. (k. 106) powód zarzucił, że nie zna S. M., B. X. ani L. S. i nie wie kim te osoby są.

W piśmie z 11.03.2013 r. (k. 125) pozwana wskazała, że opóźnienie w zgłoszeniu powoda do ZUS wynikało z obiegu dokumentów. Wskazała, że zasadność roszczeń powoda kwestionuje co do zasady, nie co do wysokości.

Na rozprawie w dniu 25.03.2013 r. pozwana cofnęła wniosek o przesłuchanie S. K. i A. S..

W piśmie z 28.03.2013 r. (k. 133) powód rozszerzył powództwo o dalszą kwotę 9847,68 zł sumy odszkodowania za okres próbny, tj. o d. dnia 16 kwietnia 2012 r. do 28 maja 2012 r.

W piśmie z 10.05.2013 r. (k. 144) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa również w rozszerzonej części.

Na rozprawie w dniu 7.06.2013 r. powód wskazał, że domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie 1-2.04.2012 r.

Na rozprawie w dniu 3.01.2014 r. (k. 304) powód odnosząc się do wyliczeń biegłego wskazał, że domaga się kwot wyliczonych przez biegłego oraz 130 zł tytułem ekwiwalentu za odzież, a w pozostałym zakresie cofa pozew bez zrzeczenia się roszczenia, na co strona pozwana wyraziła zgodę.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód T. Ż. był zatrudniony przez pozwanego B. K. w okresie 8 marca 2012 – 2 kwietnia 2012 r. Został zatrudniony wyłącznie celem pracy na budowie w N.. Przed zawieraniem umowy odpowiedział na ogłoszenie zamieszczone przez M. W. i kontaktował się z M. W.. Nigdy nie spotkał B. K..

Powód podpisał 3 egzemplarze umowy z pieczętą powzanego. Jeden z egzemplarzy pozostawiono powodowi, ale do końca świadczenia pracy nie otrzymał on egzemplarza podpisanego przez pozwanego. Z treści tej umowy wynikało, że powód został zatrudniony na okres próbny od 8.03.2012 r. do 28.05.2012 r., w pełnym wymiarze pracy, na stanowisku montera izolacji ppoż i instalatora izolacji technicznej. W umowie wskazano, że pracodawca zatrudnia pracownika tylko na okres delegowania i tylko w celu delegowania do pracy za granicą, że w czasie trwania umowy o pracę pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie miesięczne w kwocie 1.500,00 złotych brutto oraz że miejsce wykonywania pracy znajduje się na terenie Niemiec w miejscu wskazanym przez pracodawcę. Ponadto wskazano, że umowa może być rozwiązana przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem, na koniec tygodnia kalendarzowego.

Powód podpisał również niewypełniony w pełni dokument „delegowanie”, który w późniejszym czasie podpisał również pozwany.

Dowód: ogłoszenie k. 9

umowa z 8.03.2012 r. podpisana wyłącznie przez powoda k. 10

delegowanie z 8.03.2012 r. podpisane wyłącznie przez powoda k. 11

umowa o pracę k. 40

delegowanie z 8.03.2012 r. k. 42

oświadczenie pracownika dla celów podatkowych k. 41

zeznania K. N. k. 68

zeznania L. K. k. 162v-163

zeznania M. W. k. 242-244

przesłuchanie powoda k. 242-244

Średnie wynagrodzenie powoda brutto liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło 109,46 zł brutto za 1 dzień.

Dowód: opinia biegłego z zakresu finansów k. 282-293

Pracownicy mieli mieć zapewnione mieszkanie i transport do pracy. Kwota wynikająca z umowy miała być płacona w złotych na konto pracowników, ale faktyczne wynagrodzenie za pracę miało być wyższe.

Dowód: zeznania K. N. k. 68

zeznania L. K. k. 162v-163

zeznania M. W. k. 242-244

przesłuchanie powoda k. 242-244

Powód pracował na budowie kliniki w N. m.in. wraz z K. N.. Do N. powód przyjechał własnym samochodem w dniu 7.03.2012 r. z K. N. i L. K.. Wartość kosztów dojazdu i powrotu do Polski to 1541,22 zł. Zapewniono powodowi mieszkanie i transport do pracy.

Powód wpisywał do komputera rzeczywiste godziny swojej pracy i pracy K. N.. Wpisy weryfikował brygadzysta Albańczyk A. S., pracownik innej firmy - A.. O tym, że przełożonym jest A. S., powód i L. K. dowiedzieli się od M. W.. A. S. porozumiewał się z powodem po polsku. Na budowie pracował także prowadzący firmę A. S. M., do którego zwracano się „H.”. Powód nie otrzymał odzieży roboczej, pracował w odzieży, którą przywiózł.

W dniu 8.03.2012 r. powód przepracował na budowie kliniki w (...) godzin, w dniu 9.03.2012 – 11 godzin, w dniu 10.03.2012 – 6 godzin, w dniach 12 - 16.03.2012 – po 10 godzin, w dniu 17.03.2012 – 6 godzin, w dniach 19-23.03.2012 – po 10 godzin, w dniu 24.03.2012 - 6 godzin, w dniach 26-30.03.2012 - 10 godzin, w dniu 31.03.2012 – 6 godzin.

Lista z nadgodzinami była wysyłana do biura mailowo. O pracy powoda i K. N. w nadgodzinach decydował brygadzysta. Średnio powód pracował od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00 do 18.00 z godziną przerwą, a w soboty przez 6 godzin bez przerwy. W dni od poniedziałku do piątku był zakaz zjechania wcześniej.

Dowód: sms z 2.04.2012 r. k. 8

zestawienie powoda k. 6

e-mail z 1.04.2012 r. k. 5

zeznania K. N. k. 68

zeznania L. K. k. 162v-163

częściowo zeznania M. W. k. 242-244

przesłuchanie powoda k. 242-244

W dniu 2.04.2012 r. powodowi i K. N. brygadzysta A. S. przekazał na budowie ok. godz. 12.00-13.00, że już nie pracują, że szef ich nie chce. Nie doręczono powodowi ani K. N. żadnego dokumentu. K. N. dużo później otrzymał świadectwo pracy. Po zwolnieniu powód i K. N. powiedzieli, że jadą do hotelu i czekają na wypłaty, świadectwa pracy, a przede wszystkim podpisane umowy. Brygadzysta straszył ich wówczas policją.

L. K. został zwolniony 3 dni wcześniej.

Powód rozmawiał po zwolnieniu z M. W., który mu powiedział, że sam zwolnił się z pracy u pozwanego.

Dowód: zeznania K. N. k. 68

zeznania L. K. k. 162v-163

przesłuchanie powoda k. 242-244

W dniu 3.04.2012 r. pozwany wypłacił powodowi z tytułu „wypłaty i delegowania” kwotę 2063,07 zł.

Dowód: przelew k. 46

Wynagrodzenie za pracę w okresie od 8.03.2012 r. do 2.04.2012 r. została powodowi wypłacone w całości.

Należne a niewypłacone powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wyniosło 320,20 zł netto.

Wysokość diet należnych powodowi, gdyby pozostawał w podróży służbowej w okresie od 8.03.2012 r. do 2.04.2012 r., wynosi 4545,35 zł.

Wysokość wynagrodzenia powoda za pracę w okresie od 3.04.2012 r. do 28.05.2012 r. wynosi 4050,02 zł.

Dowód: opinia biegłego z zakresu finansów k. 282-293

lista płac k. 3235

Pozwany wystawił datowany na 31.03.2012 r. dokument rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, nie stawienia się w pracy bez usprawiedliwienia i nie zachowania dbałości o dobro pracodawcy. Nie doręczył tego pisma powodowi.

Pozwany wypełnił polecenie wyjazdu służbowego za okres 8.03.2012 – 31.03.2012 r., z którego wynika przyznanie powodowi diet w wysokości 951,21 zł.

Pozwany wystawił datowane na 30.04.2012 r. świadectwo pracy za okres od 8.03.2012 r. do 31.03.2012 r. , w którym wskazano, że w tym okresie powód na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony pełnił w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązki monter izolacji ppoż oraz instalatora izolacji technicznej. Stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Dowód: pismo z 31.03.2012 r. k. 43

świadectwo pracy z 30.04.2012 r. k. 44

polecenie wyjazdu k. 47

przesłuchanie powoda k. 242-244

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w części.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na przedstawionych przez strony dowodach z dokumentów oraz zeznaniach przesłuchanych świadków i powoda, które uznał co do zasady za wiarygodne, a także na opinii biegłego z zakresu finansów, którego wyliczeń nie zakwestionowała żadna ze stron.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy podzielił stanowisko prezentowane w procesie przez powoda, uznając, że pozwany pracodawca nieprawidłowo uznał zwolnił powoda z pracy w trybie dyscyplinarnym.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu

określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269). Zakwalifikowanie zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, każdorazowo zależy od powierzonych mu przez pracodawcę obowiązków, charakteru wykonywanej pracy oraz rodzaju i okoliczności naruszenia tych obowiązków. Z tego względu, zachowanie pracownika, które spowodowało powzięcie u pracodawcy wątpliwości co do możliwości dalszego kontynuowania stosunku pracy z pracownikiem, winno być wszechstronnie i wnikliwie przez pracodawcę zbadane.

Przewidziany w art. 52 k.p. tryb rozwiązania stosunku pracy jest najbardziej dolegliwą konsekwencją nieprawidłowego zachowania pracownika w czasie pracy i w wielu przypadkach, faktycznie pozbawia takiego pracownika możliwości znalezienia nowego miejsca pracy. Z tego względu, okoliczności naruszenia przez pracownika jego obowiązków winny być zawsze dokładnie zbadane, a przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jasno określona. Spełnienie tych wymogów przez pracodawcę znajduje wyraz w rozwiązaniu umowy o pracę, gdzie określona w nim przyczyna musi być przyczyną rzeczywistą (prawdziwą) i konkretną. Oceniając, czy naruszenie obowiązku przez pracownika jest ciężkie, należy brać pod uwagę okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Należy też brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie, jeżeli nie stanowi ono samo przez się jaskrawego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego.

W ocenie Sądu Rejonowego w świetle okoliczności niniejszej sprawy nie sposób uznać, że pracodawca prawidłowo rozwiązał umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia. Jak wynika z materiału dowodowego, powód został zwolniony dyscyplinarnie w dniu 2.04.2012 r. O zwolnieniu powód i świadek K. N. zostali poinformowani na budowie przez A. S. ustnie, nie zaś pisemnie. Nie wskazano im także przyczyny rozwiązania umowy poza stwierdzeniem „szef was nie chce”. Złożone do akt sprawy pismo o rozwiązaniu umowy z 31.03.2012 r. nigdy nie zostało powodowi doręczone. Strona pozwana nie wykazała, by ktokolwiek usiłował wręczyć powodowi dokument o rozwiązaniu umowy o pracę, stanowisko prezentowane przez powoda potwierdził zaś naoczny świadek N.. Pozwana cofnęła wniosek o przesłuchanie A. S., który pełnił funkcję przełożonego powoda i przekazał powodowi informację o rozwiązaniu umowy, a także wniosek o przesłuchanie S. K., wskazując, że nie zna obecnego miejsca zamieszkania tych świadków.

Sąd Rejonowy po nieskutecznym wezwaniu wnioskowanych przez pozwanego świadków zamieszkujących w N. - S. M., B. X. i L. S. – po rozważeniu pozostałego materiału dowodowego ostatecznie oddalił wnioski o ich przesłuchanie, z kilku przyczyn. Powód kategorycznie zaprzeczył, by znał tych świadków (a przyznawał, że znał A. S., wniosek o którego przesłuchanie cofnięto), zaś świadkowie ci nigdy nie byli pracownikami pozwanego ani przełożonymi powoda. Ponadto świadkowie nie stawili się na rozprawie mimo prawidłowego wezwania. Zdaniem Sądu przesłuchanie tych świadków przed Sądem w N. byłoby niecelowe, zaś wartość dowodowa ich zeznań znikoma, skoro uczestnictwo powoda w ich przesłuchaniu byłoby bardzo utrudnione lub niemożliwe, zaś powód nie wie, kim ci świadkowie są, przez co nie może sformułować właściwych pytań, ani osobiście, ani na piśmie. Strona pozwana była poinformowana, że z uwagi na te okoliczności, przeprowadzenie dowodu z przesłuchania tych świadków jest celowe jedynie przed Sądem orzekającym, tak, by umożliwić powodowi ustalenie, czy pamięta świadków z budowy, jaką mieli rolę i czego byli świadkami - oraz zadania im właściwych pytań. Należy podkreślić, że to na pozwanym, jako na pracodawcy, który zwolnił swojego pracownika – powoda - w trybie dyscyplinarnym, spoczywał ciężar wykazania, że zwolnienie w tym trybie było zgodne z prawem i zasadne. Nie sposób wymagać od broniącego się przed zwolnieniem dyscyplinarnym pracownika, by celem podważenia stanowiska pracodawcy stawiał się na przesłuchaniu świadków w N.. Niestawiennictwo powoda na rozprawie w N. skutkowałoby zaś brakiem możliwości zweryfikowania przez powoda, kim owi świadkowie są i zadania im pytań. Ponadto to na stronie pozwanej spoczywał

ciężar dowodu w niniejszej sprawie, zaś nie przedłożyła ona dowodu na piśmie, że próbowano powodowi doręczyć rozwiązanie umowy, wnioskowani świadkowie mogliby zatem jedynie ustnie zaprzeczyć twierdzeniom powoda i świadka N.. Wobec niewskazania powodowi przyczyny zwolnienia na piśmie, a także wobec nieprzedłożenia przez pozwaną ewidencji czasu pracy powoda, przesłuchanie wnioskowanych przez pozwanego świadków na okoliczność prawdziwości przyczyny wskazanej w piśmie z 31.03.2012 r. oraz czasu pracy powoda, było zatem nieistotne dla rozstrzygnięcia. Podkreślenia wymaga również, że Sąd umożliwił pozwanemu osobiste wypowiedzenie się w kwestii zwolnienia powoda oraz czasu jego pracy, wzywając pozwanego do stawienia się celem przesłuchania, pozwany jednak nie stawiał się i nie złożył żadnych wyjaśnień. Jednocześnie Sąd oddalił wnioski powoda o przesłuchanie R. G. i P. K. wobec ustalenia okoliczności, na jakie ci świadkowie mieli zeznawać, na podstawie pozostałego materiału dowodowego, a także wobec trudności z ich przesłuchaniem.

Na marginesie należy wskazać, że nawet gdyby powodowi wręczono pismo o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia złożone do akt sprawy, nadal nie sposób byłoby uznać dyscyplinarnego zwolnienia powoda z pracy za uzasadnione i zgodne z prawem. Pozwany nie sformułował przyczyn wypowiedzenia konkretnie, nie wskazał bowiem, na czym polegał zarzucany powodowi „brak dbałości o dobro pracodawcy” ani kiedy powód nie stawiał się w pracy. Pozwany nie wykazał także, by powód dopuścił się w rzeczywistości jakiegokolwiek naruszenia obowiązków pracowniczych, a w szczególności naruszeń wskazanych w piśmie z 31.03.2012 r.

Skoro pozwany niezgodnie z prawem rozwiązał umowę o pracę z powodem, wysunięte przez powoda roszczenie zasądzenia wyliczonej przez biegłego kwoty 4050,20 zł brutto z tytułu odszkodowania z ustawowymi odsetkami – zgodnie z żądaniem powoda - od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, było w pełni uzasadnione, o czym orzeczono w punkcie II a wyroku. Zgodnie z art. 56 k.p., pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Jak stanowi art. 58 k.p. zd. 2, jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Umowa o pracę łącząca strony została zawarta na okres próbny do 28.05.2012 r., stosując zatem przez analogię przepis art. 58 zd 2 k.p. dotyczący umów o pracę na czas określony, Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia należnego do końca okresu, do którego umowa miała trwać.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. W razie sporu co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego na podstawie którego była świadczona praca, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy w oparciu o treść art. 189 k.p.c. W niniejszej sprawie ustalenie kiedy doszło do rozwiązania umowy miało charakter prejudycjalny dla części roszczeń powoda o zapłatę.

W świetle zgromadzonych dowodów Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że do rozwiązania stosunku pracy między stronami doszło dopiero w dniu 2.04.2012 r. Okoliczność tę potwierdzają zeznania świadków oraz korespondujące z nimi w pełni wyjaśnienia powoda. Strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów wskazujących na to, by do rozwiązania umowy doszło wcześniej, a w szczególności w dniu 31.03.2012 r. Z tej przyczyny wysunięte przez powoda żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy również w dniach 1-2.04.2012 r. było uzasadnione w całości, o czym orzeczono w punkcie I wyroku. Niewątpliwym jest, że cofnięcie pozwu przez powoda nie obejmowało żądania ustalenia stosunku pracy także w dniach 1-2 kwietnia 2012 r., powód podtrzymał bowiem żądanie zapłaty za pracę dnia 2.04.2012 r.

Za uzasadnione co do zasady Sąd uznał również roszczenie powoda o zapłatę za nadgodziny według zestawienia nadgodzin sporządzonego przez powoda i potwierdzonego przez zawnioskowanych przez niego świadków, którzy potwierdzili, że praca na budowie trwała codziennie od 7.00 do 18.00 z godzinną przerwą, a nadto w każdą sobotę przez 6 godzin. Pozwany, mimo spoczywającego na nim obowiązku ewidencjonowania pracy powoda, nie przedstawił

takiej ewidencji, a nawet przyznał, że jej nie prowadził. Stanowisko pozwanego, że to powód uniemożliwił weryfikację czasu pracy nie zasługiwało na uwzględnienie, pozwany sam winien był bowiem zadbać o ewidencjonowanie czasu pracy swoich pracowników każdego dnia, a nadto powód wykazał, że przesyłał pozwanemu zestawienie godzin pracy. Z tej przyczyny Sąd, opierając się na opinii biegłego, orzekł jak w punkcie II b wyroku i zasądził na rzecz powoda kwotę 320,20 zł brutto z ustawowymi odsetkami – zgodnie z żądaniem powoda - od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

W zakresie żądania zmiany świadectwa pracy w punkcie 3, wskazującym, że umowę o pracę z powodem rozwiązano bez wypowiedzenia, było przedwczesne. Zmiana świadectwa pracy w tym zakresie następuje bowiem w sytuacji zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy dopiero po uprawomocnieniu się wyroku i w trybie przepisów Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. z dnia 30 maja 1996 r.). Zgodnie z § 5 ust. 3-5 w/w Rozporządzenia, w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany uzupełnić treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu, z zastrzeżeniem ust. 4. Jak stanowi ust. 4, jeżeli orzeczenie, o którym mowa w ust. 3, zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi, w terminie określonym w ust. 2, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, powołującą art. 97 § 3 Kodeksu pracy. Ponadto, jak wynika z ust. 5, w przypadkach określonych w ust. 1 zdanie drugie oraz w ust. 2 i 4 pracodawca jest obowiązany, najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, usunąć z akt osobowych pracownika i zniszczyć poprzednio wydane świadectwo pracy. Z tej przyczyny żądanie zmiany świadectwa pracy w wyroku zasądającym odszkodowanie za rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia niezgodnie z prawem, podlegało oddaleniu jako przedwczesne.

Roszczenia o zapłatę kwoty 6.216,57 zł z tytułu zwrotu kosztów dojazdu, ekwiwalentu za odzież i z tytułu diet, Sąd Rejonowy po rozważeniu materiału dowodowego oddalił jako nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 77⁵ § 1 k.p., pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. W niniejszej sprawie, z treści podpisanej pierwotnie jedynie przez powoda, ale następnie również przez stronę pozwaną, a tym samym wiążącej strony umowy o pracę na okres próbny z 8.03.2012 r., wynika, że powód został zatrudniony jedynie celem świadczenia pracy za granicą. Jedynym miejscem jego pracy była wskazana przez pracodawcę budowa w N.. W tych okolicznościach nie sposób przyjąć, że powód pozostawał za granicą w podróży służbowej, podróż taka wymaga bowiem świadczenia pracy w miejscu innym niż stałe miejsce pracy pracownika. Świadczenia z tytułu podróży służbowej, do uregulowania których kompetencję ustanawia art. 77⁵ k.p., nie mają charakteru wynagrodzenia za pracę wykonywaną w czasie podróży służbowej. Diety i inne świadczenia związane z podróżą służbową stanowią kompensatę dodatkowych kosztów, które ponosi pracownik w związku z tym, że nie wykonuje pracy w stałym miejscu pracy, lecz zmuszony jest odbyć podróż w celu jej wykonania. Miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy, jest czynnikiem istotnym dla oceny zdarzenia jako podróży służbowej tylko wtedy, gdy chodzi o podróż służbową pracownika nieposiadającego stałego miejsca pracy – co do zasady istotne jest wykonywanie pracy poza stałym miejscem pracy. Typowa podróż służbowa to incydentalne wykonywanie pracy poza stałym miejscem pracy, co stanowi wyjątkowe zdarzenie w danym stosunku pracy, nie objęte istotą pracowniczych obowiązków. Nietypowa podróż służbowa to przemieszczanie się pracowników, których praca immanentnie związana jest z podróżowaniem do tego stopnia, że nawet wskazanie ich stałego miejsca pracy nastęrcza trudności (por. Michał Skąpski w komentarzu do art. 77⁵ k.p. w Kodeks pracy. Komentarz pod redakcją naukową Krzysztofa W. Barana, Lex Wolters Kluwer Business, Warszawa 2012).

W niniejszej sprawie powód został zatrudniony jedynie w celu wykonywania pracy za granicą, a tym samym nie wykonywał pracy na rzecz pozwanego „poza stałym miejscem świadczenia pracy”. Praca monterka nie należy również do zawodów immanentnie związanych z podróżowaniem (jak np. praca kierowcy). Powód nie znajdował się zatem ani w typowej, ani w nietypowej podróży służbowej i nie może w ocenie Sądu Rejonowego skutecznie domagać się diet ani kosztów dojazdu tytułem zwrotu kosztów związanych z podróżą służbową. Powód nie wykazał również, by pozwany zobowiązał się zwrócić powodowi koszty dojazdu lub wypłacić inne świadczenia poza wskazanymi w umowie.

Świadkowie przesłuchani w sprawie zeznali, że kwota wskazana w umowie nie miała być pełną kwotą wynagrodzenia za pracę, każdy ze świadków wskazywał jednak inną kwotę „rzeczywistego” wynagrodzenia i żaden nie był w stanie wskazać, jakie dokładnie wynagrodzenie miał otrzymywać od pozwanego powód T. Ż.. Powód niewątpliwie podpisał umowę ustalającą wynagrodzenie na kwotę 1500 zł brutto i nie wykazał, że umówił się z pozwanym na inną podstawę wynagrodzenia lub inne dodatkowe składniki wynagrodzenia, które pozwany mógł mu oczywiście przyznać i wypłacić.

Należy na marginesie wskazać, że pracownik, który ustnie umawia się z pracodawcą (osobiście czy też przez pełnomocnika, osobą działającą w jego imieniu) na wypłatę wynagrodzenia wyższego niż określone w pisemnej umowie o pracę, ponosi ryzyko, że w razie sporu co do wypłaty wynagrodzenia, nie zdoła udowodnić swoich twierdzeń. Ponadto powszechnie wiadomo, że praktyka zawierania w pisemnych umowach niższych niż rzeczywiście wypłacane kwot, służy zaniżaniu odprowadzanych przez pracodawcę i pracownika składek i odprowadzanego przez pracodawcę podatku oraz uzyskaniu przez pracownika wyższego, nieopodatkowanego dochodu. Stosowanie takiej praktyki przez obie strony umowy o pracę, jako zmierzające do obejścia prawa, zasługuje na jednoznaczną dezaprobatę, a w zależności od okoliczności konkretnej sprawy, może skutkować złożeniem przez sąd pracy zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa.

Żądanie zapłaty kwoty 130 zł z tytułu ekwiwalentu za odzież Sąd Rejonowy oddalił jako nieudowodnione.

Zgodnie z art. 237⁷ k.p., pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach: 1) jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu, 2) ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy. Jak stanowi § 2 i 3, pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, przepis § 2 nie dotyczy stanowisk, na których są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi. Paragraf 4 powołanego przepisu stanowi, że pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z § 2, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny.

Powód wykazał, że przez sporne 26 dni (8.03-2.04.2012 r., z czego ok. 20 dni roboczych) pracował we własnej odzieży, jednakże nie wykazał, jaką odzież za jaką kwotę nabył. Wyjaśnił jedynie, że nie posiada paragonów, albowiem nabył odzież wcześniej, co wskazuje, że jej zakup nie był związany z zatrudnieniem u pozwanego. Powód nie wykazał zatem zasadności żądania ekwiwalentu w wysokości 130 zł.

W pozostałym zakresie, z uwagi na cofnięcie pozwu przez powoda za zgodą pozwanego, Sąd w punkcie IV postępowanie umorzył.

Zgodnie z art. 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Zgodnie zaś a art. 100 k.p.c., w przypadku częściowego uwzględnienia powództwa, koszty będą stosunkowo rozdzielone lub wzajemnie zniesione. Z żądanej przez powoda kwoty 19.055,21 zł Sąd zasądził ostatecznie 4370,22 zł. powód wygrał zatem niniejsza sprawę w 25%. Pomimo przegrania postępowania przez powoda w większej części, Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił w punkcie V wyroku od obciążania powoda częścią kosztów procesowych poniesionych przez pozwanego. Sąd miał na uwadze, że pierwotnie wysunięte przez powoda żądanie o ustalenie

istnienia stosunku pracy w okresie od 8.03.2012 r. do 2.02.2012 r., cofnięte w zakresie żądania ustalenia do 31.03.2012 r. z uwagi na przyznania tej okoliczności przez pozwanego, było uzasadnione w całości. Ponadto Sąd miał na uwadze dysproporcję majątkową między stronami, przedmiot sprawy i postawę obu stron w procesie.

Łączne koszty sądowe – wydatki - wyniosły w niniejszej sprawie 1339,74 zł, na co złożyła się kwota 338,31 zł pobrana z zaliczki uiszczonej przez pozwanego, a także kwoty 180 zł, 48,08 zł oraz 1173,35 zł. Pozwany uiszczył w toku postępowania na poczet wydatków 338,31 zł, należało zatem uznać, że obowiązek uiszczenia 25% kosztów (art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 100 k.p.c.) spełnił w całości. Wobec niezrealizowania szczególnie uzasadnionego wypadku uzasadniającego obciążenia wydatkami powoda (art. 97 u.k.s.c.), wydatkami tymi Sąd w punkcie VI obciążył Skarb Państwa.

Po uprawomocnieniu się orzeczenia niewykorzystana część zaliczki w kwocie 167,23 zł zostanie zwrócona pozwanemu.

W punkcie VII wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2289,93 zł brutto, stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.