

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym 4 września 2023 r. powód I. K. domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanej (...) Company spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwoty 8.563,07 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2023 r. do dnia zapłaty tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę w maju 2023 r. oraz kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, że wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy ciągnika siodłowego. Wynagrodzenie otrzymywał na wskazany przez siebie rachunek bankowy. Stosunek pracy ustał w dniu 23 maja 2023 r. w wyniku zawartego przez strony porozumienia (na mocy art. 30 § 1 pkt 1 k.p.), którego inicjatorem był powód. Powód podniósł, że choć wykonywał on obowiązki zawodowe do dnia rozwiązania stosunku pracy, nie otrzymał od pracodawcy wynagrodzenia za maj 2023 r. Przeprowadzona w pozwanej spółce kontrola Państwowej Inspekcji Pracy wykazała, że rozliczenie wynagrodzeń za maj 2023 r. obejmowało wynagrodzenie dla powoda w kwocie 8.563,07 zł brutto (6.000,69 zł netto). I. K. zaprzeczył, aby wynagrodzenie zostało mu wypłacone przez pracodawcę do rąk własnych. Nigdy nie wyraził zgody na pobieranie wynagrodzenia w tej formie.

Pozwana (...) Company spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu. Pozwana potwierdziła, że łączył ją z stosunek pracy z powodem, który był zatrudniony na stanowisku kierowcy ciągnika siodłowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Ostateczna wysokość wynagrodzenia za pracę uzależniona była od ewidencji czasu pracy kierowcy zarejestrowanego tachografem. Powołując się na wyniki kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy pozwana wskazywała, że powodowi wypłacono należne wynagrodzenie, co potwierdzono kopią rachunku KW. Pracodawca nie zaprzeczył temu, że powód nie wyraził pisemnej zgody na wypłatę wynagrodzenia, co, choć zdaniem pozwanej naruszyło zasadę wyrażoną w art. 86 § 3 kodeksu pracy, nie oznacza, że nie wywiązał się z ciężącego na nim obowiązku wypłaty wynagrodzenia za maj 2023 r. Zostało ono bowiem na rzecz powoda wypłacone gotówką do rąk własnych na wyraźne żądanie pracownika.

Na rozprawie w dniu 21 lutego 2024 r. powód ograniczył powództwo do kwoty 7.150,53 zł, cofając powództwo w pozostałym zakresie, na co pozwana wyraziła zgodę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

I. K. był zatrudniony w (...) Company spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na stanowisku kierowcy ciągnika siodłowego w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy na czas określony zawartej na okres do dnia 31 grudnia 2023 r. Umowa o pracę wskazywała, że powodowi będzie przysługiwało wynagrodzenie odpowiadające minimalnemu wynagrodzeniu za pracę.

Dowód : umowa o pracę na czas określony – k. 9, świadectwo pracy – k. 10 (także w aktach osobowych powoda).

I. K. z podjęciem zatrudnienia wniósł o przekazywanie wynagrodzenia na wskazany przez siebie numer rachunku bankowego.

Dowód : wniosek o wypłatę wynagrodzenia – k. 13 cz. B akt osobowych powoda.

Zapisy umowne nie odzwierciedlały rzeczywistych uzgodnień stron co do należności przysługujących pracownikowi ze stosunku pracy. I. K. umówił się ustnie z pracodawcą, że za każdy przepracowany dzień będzie otrzymywał stałą stawkę 400 zł. Na kwotę tą składały się ryczałty za noclegi, ryczałty za godziny nadliczbowe, za dyżury, tzw. płaca zagraniczna, za przebywanie na terenie państw UE. Naliczaniem wynagrodzeń w spółce zajmuje się M. L.. Za

pomocą systemu 4TRANS (który służy do analizy i rozliczania czasu pracy kierowców) ustala liczbę przepracowanych dni, te zaś wynikają z danych czytywanych z karty kierowcy w tachografie. Następnie dane te są eksportowane do programu kadrowo-płacowego i na tej podstawie pozwana wylicza wynagrodzenie zatrudnionym przez siebie kierowcom. Podobnie, do programu do wyliczania wynagrodzeń wpisywane są dane o otrzymanych przez kierowców mandatach. Wówczas przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia pracodawca potrąca kwoty nałożonych mandatów. Wyliczenie wynagrodzenia nie jest pracochłonne – po wprowadzeniu danych bazowych, program w kilka minut generuje listę płac.

Dowód : zeznania świadka B. T. – k. 71-72, zeznania świadka K. T. – k.72-75, przesłuchanie powoda – k. 68-70 w zw. z k. 76.

I. K. za pracę w maju 2023 r. przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 8.563,07 złotych (6.000,69 złotych netto).

Niesporne, nadto dowód: lista płac – k. 27.

W dniu 19 maja 2023 r. w B. I. K. wyrządził pracodawcy szkodę. Podczas przewozu ładunku powód nie zachował należytej ostrożności. Gdy wykonywał manewru skrętu, przewożone przez niego skrzynki z piwem wypadły z naczepy pojazdu.

Niesporne, nadto dowód: przesłuchanie powoda – k. 68-70 w zw. z k. 76 zeznania świadka K. T. – k. 72-75.

Stosunek pracy łączący strony uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron z dniem 23 maja 2023 r. z inicjatywy powoda.

Niesporne , nadto dowód: wniosek – k. 1 cz. C akt osobowych powoda, rozwiązanie umowy o pracę – k. 2 cz. C akt osobowych powoda, świadectwo pracy – k. 10 (także w aktach osobowych powoda).

Wraz z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron I. K. zwrócił się z prośbą do K. T., dyrektora zarządzającego spółką, o wypłatę wynagrodzenia w gotówce za maj 2023 r. motywując ją koniecznością wyjazdu na Białoruś. K. T. przystał na prośbę powoda zgłaszając w kadrach konieczność wyliczenia wynagrodzenia oraz potrzebę wypłaty gotówki. Po wyliczeniu wynagrodzenia w programie komputerowym, K. T. odebrał gotówkę z księgowości wraz z dokumentem KW i wypłacił powodowi do rąk wynagrodzenie za wykonaną pracę w kwocie 6.000,69 zł. Powód potwierdził na dokumencie KW otrzymanie pieniędzy własnoręcznym podpisem swoim podpisem. Powód otrzymał oryginał dokumentu KW, jego kopia kalkowa pozostała w spółce.

Dowód: zeznania świadka B. T. – k. 71-72, zeznania świadka K. T. – k. 72-75, kopia dokumentu KW – k. 62 (koperta).

Dokumentowi KW nadano numer KW(...), ponieważ w pozwanej spółce takie dokumenty są wystawiane dość często. Kierowcom wypłaca się zaliczki na poczet wynagrodzenia bądź kosztów zakupów. Wystawiająca ten dokument J. T. nie знаła na bieżąco kolejnego numeru KW, bo w tym samym czasie inny pracownik mógł wystawić kolejne dokumenty KW. Pracownicy odpowiedzialni za wypłatę wynagrodzeń przy dużej ilości takich dokumentów nie znają aktualnej numeracji. W przypadku wynagrodzeń, które wypłacane są w bieżącym miesiącu, pracodawca rozlicza je w kolejnym, więc dokumenty KW przekazywane są do księgowości i tam nadaje się im numery z tego miesiąca, w którym dokonywane jest rozliczenie wynagrodzenia - nawet jeżeli wypłata wynagrodzenia w całości miała miejsce w poprzednim miesiącu.

Dowód : kopia dokumentu KW – k. 62 (koperta), zeznania świadka K. T. – k. 72-75.

Wynagrodzenie wypłacone powodowi za maj 2023 r. zostało ujęte na liście płac. Na liście wskazano, że obejmuje ona okres od 1 maja do 31 maja 2023 r. Jednocześnie wskazano, że dniem wypłaty był 12 czerwca 2023 r. Stało się tak dlatego, że w systemie kadrowo – płacowym wynagrodzenia są rozliczane miesięcznie i taki też okres rozliczeniowy (pełnego miesiąca) widnieje w systemie. Z kolei data wypłaty została przez pracodawcę określona na dzień 12 czerwca

2023 r. ze względów podatkowych. Powód już w maju 2023 r. otrzymał jedno wynagrodzenie za kwiecień i data czerwcowa została wskazana, aby nie dublować dwóch wypłat wynagrodzeń w jednym miesiącu.

Dowód : lista płac – k. 27, zeznania świadka K. T. – k. 72-75.

Tego samego dnia pracodawca zwrócił I. K. poniesione przez niego we W. koszty zakupu maski, która kosztowała 45 euro. Powód pokwitował odbiór tej kwoty na paragonie fiskalnym.

Niesporne , nadto dowód: przesłuchanie powoda – k. 68-70 w zw. z k. 76.

Zgodnie z praktyką obowiązującą w (...) Company spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S., gdy spółka wypłaca pieniądze na podstawie dokumentu KW to oryginał takiego dokumentu jest wydawany osobie, która go podpisuje.

Dowód : zeznania świadka B. T. – k. 71-72, zeznania świadka K. T. – k. 72-75.

Kierowcy zatrudnieni w (...) Company spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. nie podpisują dokumentów KW in blanco. Nie czynił tego także powód.

Dowód : przesłuchanie za stronę pozwaną prezes zarządu pozwanej K. S. – k.70-71 w zw. z k. 76, zeznania świadka B. T. – k. 71-72, zeznania świadka K. T. – k. 72-75.

Państwowa Inspekcja Pracy na skutek skargi powoda przeprowadziła u pracodawcy kontrolę, której zakresem objęto między innymi prawidłowość wypłaty wynagrodzenia. W toku kontroli ustalono, że wynagrodzenie za pracę w kwocie 8.563,07 zł otrzymał on do rąk własnych 23 maja 2023 r. co potwierdzono kopią rachunku KW.

Niesporne , nadto dowód: pismo Państwowej Inspekcji Pracy z 27 lipca 2023 r. – k. 12-12v.

Pismem z 16 sierpnia 2023 r. I. K. wezwał pracodawcę do zapłaty kwoty 6.000,69 zł netto (8.563,07 zł brutto) w terminie 7 dni od dnia doręczenia wezwania na wskazany przez niego rachunek bankowy. W odpowiedzi na wezwanie (...) Company spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. oświadczyła, że nie znajduje podstaw prawnych i faktycznych do uwzględnienia zgłoszonego roszczenia, bowiem należność z tytułu wynagrodzenia za pracę została zapłacona 23 maja 2023 r.

Dowód : przedsądowe wezwanie do zapłaty z potwierdzeniem nadania – k. 14-16, pismo pracodawcy z 23 sierpnia 2023 r. – k. 17.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się nieuzasadnione.

I. K. domagał się zasądzenia od pozwanej kwoty 8.563,07 złotych tytułem wynagrodzenia za maj 2023 r. Roszczenie to znajduje oparcie w przepisie art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W myśl art. 80 zd. 1 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Poza sporem pozostawało, iż powód był do 23 maja 2023 r. pracownikiem pozwanej. Nie była kwestionowana okoliczność świadczenia pracy przez powoda w tym okresie, ani wysokość należnego mu wynagrodzenia. Powód przeczył natomiast temu, aby otrzymał należne mu wynagrodzenie w formie gotówkowej.

Zgodnie z przepisem art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Reguła powyższa znajduje odzwierciedlenie w procedurze cywilnej, tj. regulacji art. 232 k.p.c., zgodnie z którym strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał. W wypadku, gdy powód

sprostą ciążącym na nim obowiązkiem dowodowym, a więc wykaże wystąpienie faktów istotnych z punktu widzenia zastosowania konkretnej normy prawa materialnego, to na stronie pozwanej spoczywa ciężar udowodnienia ekscypcji i faktów uzasadniających oddalenie powództwa (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 10 czerwca 2013 r., II PK 304/12). Przepis regulujący rozkład ciężaru dowodu określa jaki wpływ na wynik procesu ma nieudowodnienie pewnych faktów, inaczej mówiąc kto poniesie wynikające z przepisów prawa materialnego negatywne konsekwencje ich nieudowodnienia. W sprawach z zakresu prawa pracy ciężar dowodu co do prawidłowego dokonania wypłaty wynagrodzenia spoczywa na pracodawcy (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). To na pracodawcy ciąży bowiem obowiązki związane z prowadzeniem dokumentacji płacowej. Niewykonanie tego obowiązku przez pracodawcę nie może powodować niekorzystnych skutków dla pracowników. Udowodnienie faktu negatywnego (nieotrzymania wynagrodzenia) jest trudniejsze od wykazania faktu pozytywnego, tj. zapłaty należności. Pracodawcę obciąża zatem obowiązek udowodnienia, iż wypłacono powodowi należne wynagrodzenie. W zakresie wypłat gotówkowych, pozwany pracodawca może wykazać, że do nich doszło, np. stosownym pokwitowaniem.

Sąd stoi na stanowisku, że pozwany pracodawca sprostą ciążącemu na nim obowiązkowi dowodowemu i wykazał, że wypłacił I. K. wynagrodzenie należne za maj 2023 r.

Pozwana spółka na dowód wypłaty powodowi wynagrodzenia przedstawiła w dowód w postaci kopii kalkowej dokumentu KW. Dokument KW (kasa wypłaci) to dowód wypłaty gotówki z kasy, który stanowi dokument księgowy stosowany w obrocie gotówkowym. Dokument KW sporządza się w dwóch egzemplarzach - jeden dla wypłacającego, a drugi dla otrzymującego gotówkę. W praktyce często spotykane jest używanie gotowych bloczków, które przy pomocy kalki pozwalają na sporządzenie odręcznie dwóch identycznych egzemplarzy potwierdzenia wypłaty. Kopia kalkowa KW jako taka nie jest oryginałem dokumentu. Nie jest jednocześnie dokumentem prywatnym, w rozumieniu art. 245 k.p.c. Powyższe nie oznacza jednak, że zaliczony w poczet materiału dowodowego dokument jest pozbawiony mocy dowodowej. Stanowi on bowiem środek dowodowy, podlegający ocenie Sądu razem z innymi dowodami zebranymi w sprawie. Choć nie zawiera ona własnoręcznego podpisu osoby go wystawiającej, czy pobierającej świadczenie, to powstaje w momencie tworzenia samego dokumentu KW przy wykorzystaniu kalki. Oceniając ten dowód Sąd miał na uwadze, że na żadnym etapie procesu powód nie przeczył temu, aby na podpis złożony na przedmiotowym dokumencie KW nie podchodził od niego. Przeciwnie, powód potwierdził w swoich zeznaniach, że podpis na tej kalce wygląda na jego podpis. Jednocześnie powód nie przedstawił żadnego kontrdowodu dla swojego twierdzenia o braku wypłaty wynagrodzenia pomimo dysponowania przez pracodawcę kopią kalkową dokumentu KW. I. K. dla wyjaśnienia w jaki sposób jego podpis mógł znaleźć się na dokumencie KW, potwierdzającym wypłatę mu wynagrodzenia za maj 2023 r., wskazał, że na 90% otrzymał taki dokument KW do podpisania w wersji in blanco w momencie zatrudnienia go w pozwanej spółce, lecz myślał, że jest to dokument dla celów statystycznych, a do tego dano mu do podpisania w tym czasie dużą ilość dokumentów. Zeznania te Sąd ocenia jako niewiarygodne. Zupełnie nie przekonują Sądu twierdzenia powoda jakoby słaba znajomość języka polskiego stanowiła przeszkodę do zrozumienia treści podpisanego in blanco dokumentu. Powód, powołując się na nienajlepszą znajomość języka polskiego, wskazał, że rozumiał słowa na dokumencie „kasa wypłaci”. Niezrozumiałym jest, dlaczego zatem złożył swój podpis pod tego typu dokumentem pomimo faktu, że nie był on wypełniony, a powód poprzez użycie w nim słów „kasa wypłaci” musiałby co najmniej domyślać się znaczenia takiego dokumentu, zwłaszcza, że druki ścisłego zarachowania tego typu i w podobnej formie występują także w innych krajach. Nie sposób wyjaśnić też dlaczego powód łączyć by miał tego typu dokumenty z celami statystycznymi.

Sąd, wbrew sugestiom strony powodowej, nie znajduje racjonalnego powodu, dla którego pracodawca nie mógłby przedstawić sądowi oryginału dokumentu KW gdyby nim w istocie dysponował. Oczywiście nie można wykluczyć, że ewentualna odmowa mogłaby wynikać z obranej taktyki obrony przeciw zgłoszonymi żądaniemi, jednak w ocenie Sądu nie wydaje się to być prawdopodobnym. O ile takie działanie mogłoby wynikać z wyrachowania procesowego na etapie postępowania dowodowego przed sądem, to założenia takiego nie sposób czynić na wcześniejszym etapie sporu pomiędzy stronami. Tymczasem już w postępowaniu przez Państwową Inspekcją Pracy pracodawca przedkładał do kontroli kopię kalkową dokumentu KW. O tym, że pracodawca nie dysponował oryginałem dokumentu KW zeznali w sposób jednoznaczny świadkowie B. T. i K. T., którzy wskazywali, że spółka ma taką praktykę, że pozostawia dla

siebie kopie dokumentów KW, a oryginały oddaje temu, komu wypłaca gotówkę. Abstrahując od oceny poprawności takiego postępowania z punktu widzenia prowadzenia rachunkowości spółki, należy wskazać, że brak było podstaw do podważenia wiarygodności tych zeznań.

Ponadto, dowodem na wypłatę wynagrodzenia powodowi są zeznania świadków K. T. i B. T.. Sąd z dużą dozą ostrożności przystąpił do oceny wymienionych dowodów, mając na względzie, że z powodu relacji z stroną pozwaną pozostawali oni zainteresowani korzystnym dla niej rozstrzygnięciem. Jednak mając na uwadze konsekwentność zeznań świadków wnioskowanych przez pozwaną, ich spójność, nie znaleziono podstaw, aby odmówić im wiarygodności oraz mocy dowodowej. Należy zwrócić uwagę, że sama tylko okoliczność, iż świadek jest pracownikiem strony procesowej nie pozwala na uznanie złożonych przez niego zeznań za niewiarygodne. Ocena zeznań świadków nie może ograniczać się do rodzaju stosunków łączących świadka ze stroną, ale powinna opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1966 r., II CR 423/66, Biuletyn SN 1967, nr 3, poz. 45). Sąd dał więc wiarę zeznaniom świadków wnioskowanych przez pozwaną, mając na uwadze, że były one spójne, zrozumiałe i korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Świadek K. T. osobiście wypłacił powodowi wynagrodzenie za sporny okres w gotówce. To w obecności wskazanego świadka powód podpisał na tą okoliczność dokument KW. Powyższe potwierdziła także świadek B. T., która choć nie była bezpośrednim świadkiem tych wydarzeń, uzyskała o tym wiedzę od pracowników działu technicznego. Faktem jest, że jej wiedza na ten temat była dość ogólna, jednak nie świadczy to jeszcze o braku wiarygodności jej zeznań. Wręcz przeciwnie, pozwala nadać temu dowodowi wysoką moc dowodową. Ogólna wiedza B. T. o spornych okolicznościach wynikała z faktu, że świadek nie zajmowała się kwestią wynagrodzeń. Zeznania B. T. (podobnie jak K. T.) były spontaniczne, podawane przez świadków informacje obejmowały jedynie to, o czym mieli oni faktyczną wiedzę. Świadek K. T. w sposób logiczny i spójny opowiedział o przebiegu wydarzeń w dniu 23 maja 2023 r., o sposobie naliczania wynagrodzenia kierowcom, który pomimo rozbijania go w systemie na kilka pozycji, był prosty i szybki - zależał co do zasady jedynie od ustalenia ilości przepracowanych dni i przemnożenia jej przez określoną stawkę dzienną (400 zł). Świadek przekonywująco opisał okoliczności odejścia w dniu 23 maja 2023 r. od zasady wypłaty wynagrodzenia powodowi przelewem na rachunek bankowy, podyktowany chęcią rozliczenia się przez pracownika w dniu rozwiązania stosunku pracy. Należy zaznaczyć, że terminem płatności wynagrodzenia za ostatni miesiąc pracy jest właśnie dzień rozwiązania z nim stosunku pracy, a nie 10-ty dzień następnego miesiąca. Fakt, iż pracodawca, uczynił zadość prośbie pracownika, wypłacając mu w danym miesiącu wynagrodzenie gotówką, zamiast przelewem, nie stanowi nadzwyczajnej okoliczności, tym bardziej, że z zeznań powoda wynikało, że pracodawca rozliczył się z nim tego dnia również z innych należności (kosztu zakupu maski). Gdyby intencją pracodawcy było nierozliczenie się z powodem w związku ze zdarzeniem z 19 maja 2023 r. to należy mniemać, że w całości, a nie wyłącznie w zakresie wynagrodzenia. Fakt niedopilnowania przez pracodawcę obowiązku odebrania od powoda oświadczenia o wyrażeniu zgody na wypłatę wynagrodzenia gotówką nie stanowi w żadnej mierze dowodu na okoliczność braku wypłaty mu wynagrodzenia. Świadek K. T. w sposób przekonywujący opisał także kwestię nadania dokumentowi KW numeru (...)/06/23 zamiast (...)/05/23 oraz danych na liście płac (w tym co do daty płatności) drukowanych automatycznie z systemu po zakończeniu danego miesiąca. Podobnie, Sąd nie znalazł podstaw aby odmówić wiarygodności przesłuchaniu prezesa pozwanej. Choć wobec niewiedzy słuchanej za stroną pozwaną prezesa zarządu spółki co do okoliczności spornych wartość dowodowa tych zeznań jest niewielka, to bezsprzecznie jej depozycje pozostają spójne z zeznaniami pozostałych świadków, które Sąd ocenił jako wiarygodne.

Powód, twierdząc, iż nie doszło do wypłaty mu wynagrodzenia, wobec przeciwnej treści dowodów zaprezentowanych przez pozwaną, powinien zaprezentować własne. Tymczasem – poza własnym przesłuchaniem, nie przedstawił żadnego innego dowodu na tę okoliczność. Powód nie zaprezentował materiału dowodowego potwierdzającego fakt, aby pracownikom pozwanej były przedstawiane dokumenty w formie in blanco. Tymczasem, jak już wspomniano, zaprzeczyli temu świadkowie B. T., K. T. i prezes zarządu pozwanej. Będąc reprezentowanym przez zawodowego pełnomocnika powód mógł sięgnąć po szereg środków dowodowych, w tym przykładowo zawnieioskować o zobowiązanie Państwowej Inspekcji Pracy do przedstawienia dokumentów źródłowych przedstawionych przez jego pracodawcę do kontroli, czy wniesć o przedstawienie przez pozwaną raportu kasowego, potwierdzającego wpływ

gotówki z kasy kwoty 6.000,69 zł bądź wnieść o przesłuchanie w charakterze świadka księgowej, która wypłaciła gotówkę z kasy i podpisała się na dokumencie KW. Jednak tego nie uczynił.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania powództwo podlegało oddaleniu.

Rzeczą sądu pracy, w szczególności gdy strony postępowania zastępowane są przez zawodowych pełnomocników, nie jest zarządzenie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie ani też sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Nie obowiązuje obecnie zasada odpowiedzialności sądu za wynik postępowania dowodowego (por. wyrok SN z dnia 17 grudnia 1996 r., I CKU 45/96, OSNC 1997, z. 6-7, poz. 76; wyrok SN z dnia 7 października 1997 r., II UKN 244/98, OSNP 1999, z. 20, poz. 662; wyrok SN z dnia 16 grudnia 1997 r. II UKN 406/97, OSNP 1998, z. 21, poz. 643; wyrok SN z dnia 11 października 2000 r., II UKN 33/00, OSNP 2002, z. 10, poz. 251). Wprawdzie stosownie do przepisu art. 232 zd. 2 k.p.c. sąd może dopuścić dowód nie wskazany przez stronę, jednakże przepis ten, co do zasady, stwarza po stronie sądu jedynie uprawnienie do skorzystania z takiej możliwości i nie ma charakteru imperatywnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2000 r., I CKN 661/00, zob. także wyrok SA w Warszawie z dnia 13 lutego 2013 r., I ACa 887/12, wyrok SA w Gdańsku z dnia 19 maja 2011 r., I ACa 208/11). Przeprowadzenie przez Sąd z urzędu dowodu niezawnioskowanego przez strony winno następować jedynie w sytuacjach wyjątkowych np. w sprawie, w której strony zmierzają do obejścia prawa, w razie podejrzenia prowadzenia fikcyjnego procesu, w razie rażącej nieporadności strony działającej bez adwokata lub radcy prawnego, której – wobec niepodjęcia przez nią właściwych czynności, mimo stosownych pouczeń sądu – grozi naruszenie interesu podlegającego szczególnej ochronie, bądź też w przypadku istnienia trudnych do przezwyciężenia przez stronę przeszkód lub istnienia wysokiego prawdopodobieństwa zasadności chodzonego roszczenia. Sąd nie powinien bowiem – co do zasady – zastępować własnym działaniem bezczynności stron. Takie działanie sądu z urzędu mogłoby prowadzić przecieź do naruszenia prawa do bezstronnego sądu i odpowiadającego mu obowiązku przestrzegania zasady równego traktowania stron (art. 32 ust. 1 i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP) (zob. uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2000 r., III CZP 4/00, OSNC 2000/11/195; zob. również wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1996 r., III CKN 6/96, OSNC 1997/3/29; z dnia 17 grudnia 1996 r., I CKU 45/96, OSNC 1997/6-7/76; z dnia 12 grudnia 2000 r., V CKN 175/00, OSP 2001/7-8/116; z dnia 14 grudnia 2000 r., I CKN 661/00, z dnia 11 lipca 2001 r., V CKN 406/00, Prok. i Pr. 2002/4/45; z dnia 16 lipca 2014 r., II PK 266/13).

Powód I. K. cofnął powództwo w zakresie żądania głównego co do kwoty 1.200 zł. Cofnięcie było warunkowane uznaniem przez stronę powodową potrącenia jakiego pracodawca dokonał z wynagrodzenia za maj 2023 r. w związku z nałożeniem na powoda mandatu. Sąd uznał, że cofnięcie pozwu jest dopuszczalne w świetle przepisów art. 203 § 4 k.p.c. oraz 469 k.p.c. W konsekwencji, postępowanie w tym zakresie podlegało umorzeniu na mocy art. 355 k.p.c.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. W myśl art. 98 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie pozwana była reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego, którego minimalne wynagrodzenie, w związku z przedmiotem sprawy – wynosiło 1.350 zł – w myśl § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. i taką też kwotę zasądzono od powoda na rzecz pozwanego w punkcie III wyroku. O żądaniu odsetkowym od kosztów procesu orzeczono w myśl art. 98 § 1¹ k.p.c., zgodnie z którym od kwoty zasądzonej tytułem zwrotu kosztów procesu należą się odsetki w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie za czas od uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono do dnia zapłaty.

Zgodnie z treścią art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach

stosując odpowiednio przepis art. 113 ustawy, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi. W ocenie Sądu nie zachodzą wyjątkowe okoliczności, które by czyniły koniecznym obciążanie powoda tymi kosztami.

Mając na uwadze wszystko powyższe orzeczono jak w sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

22.03.2024 r.