

## UZASADNIENIE

Pozwem z 24 listopada 2023 r., skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S., O. K. wniósł o ustalenie, że stosunek pracy powstały na podstawie umowy o pracę z 9 marca 2023 r., łączył strony od 12 marca 2023 r. do 5 kwietnia 2023 r. Nadto domagał się zasądzenia od pozwanej kwoty 5.465 zł tytułem zaległego wynagrodzenia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 6 kwietnia 2023 r. do dnia zapłaty oraz sprostowania świadectwa pracy w punkcie pierwszym poprzez wskazanie, że powód zatrudniony był u pozwanej w okresie od 12 marca 2023 r. do 5 kwietnia 2023 r.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, że faktycznie rozpoczął świadczenie pracy już 12 marca 2023 r., zaś zakończenie umowy nastąpiło 5 kwietnia 2023r., zatem daty podane w wydanym mu świadectwie pracy są nieprawidłowe. Dzień przed rozpoczęciem transportu powód podróżował ze S. samochodem osobowym do H., tak by już na drugi dzień móc rozpocząć rozładunek znajdującego się na miejscu ciągnika siodłowego. Argumentował, że przejawiając gotowość do pracy i wykonując czynności umożliwiające jej terminowe podjęcie, świadczył już pracę. Z kolei datą zakończenia stosunku pracy w ocenie powoda powinien być dzień 5 kwietnia 2023 r. z tego względu, że wówczas powodowi został wręczony dokument do podpisania, na podstawie którego doszło do rozwiązania stosunku pracy. Uzasadniając wysokość żądania zapłaty wynagrodzenia, powód wskazał, że choć pracodawca wypłacił mu wynagrodzenie w kwocie 5.442,86 zł netto, to zdaniem powoda nie jest to całość należnego wynagrodzenia za okres świadczenia przez niego pracy. Zgodnie z przedstawionymi przez powoda wyliczeniami dokonanymi w oparciu o jego własne notatki dotyczące czasu pracy (w tym na terenie N. i B.), kwotę wynagrodzenia zawartą w umowie oraz wysokość wynagrodzenia oferowaną przez pozwaną w opublikowanym ogłoszeniu za pracę, gdzie wskazano, iż kwota wynagrodzenia za dzień transportu wynosi 500 zł na rękę, powinien otrzymać on jeszcze 5.465 zł brutto.

W odpowiedzi na pozew (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu podniosła, że powód nie świadczył jakiegokolwiek pracy na rzecz spółki po 31 marca 2023 r., a przy tym pozwana i nie delegowała powoda do jakichkolwiek prac po tej dacie. Podobnie rzecz się ma z twierdzeniami strony powodowej dotyczącymi daty rzeczywistego rozpoczęcia świadczenia pracy przez powoda na rzecz pozwanej. Z karty kierowcy bowiem wynika, że pracownik rozpoczął świadczenie pracy dniu 13 marca 2023 roku, a więc treść świadectwa pracy jest zgodna z rzeczywistym stanem rzeczy, powód nie wskazał przy tym na czym rzeczywiście miała polegać świadczona przez niego w dniu 12 marca 2023 roku praca. Nadto jego twierdzenia stoją w sprzeczności z również z samą treścią umowy o pracę, której wskazano, że rozpoczął on pracę właśnie z dniem 13 marca 2023 roku. Argumentując, że wypłaciła powodowi wszelkie należne mu składniki wynagrodzenia, strona pozwana zakwestionowała zasadność żądania przez powoda zapłaty kwoty 500 zł za każdy dzień transportu, które to żądanie powód opiera na podstawie ogłoszenia zamieszczonego na portalu (...) podnosząc, że ogłoszenie o pracę nie może zastępować indywidualnych uzgodnień stron, które znajdują swoje odzwierciedlenie w zawartej pomiędzy stronami umowie o pracę.

Każda ze stron wniosła o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

O. K. został zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej w S. na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego powyżej 3,5 ton, na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 13 marca 2023 r. do 12 czerwca 2023 r., w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z treścią umowy o pracę O. K. miało przysługiwać wynagrodzenie w wysokości 3.990 złotych, na które składało się wynagrodzenie zasadnicze (3.180 zł), wynagrodzenie za dyżur (310 zł), ryczałt za pracę w porze nocnej (150 zł), ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych (350 zł). Jako datę rozpoczęcia pracy wskazano dzień 13 marca 2023 r.

**Niesporne** , nadto dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. 8 (także w aktach osobowych powoda).

Zapisy umowne nie odzwierciedlały rzeczywistych uzgodnień stron co do należności przysługujących pracownikowi ze stosunku pracy. Kształtowanie wynagrodzeń kierowców w sposób odmienny niż wskazano to w umowie o pracę na podstawie ustnych porozumień było powszechną praktyką u pracodawcy. Podejmując zatrudnienie O. K. umówił się ustnie z prezesem zarządu pozwanej P. K., iż za wykonywanie obowiązków pracowniczych otrzymywać będzie stałą comiesięczną kwotę. Była ona określona w wysokości netto („na rękę”) i wynosiła ona 500 złotych za dzień transportu, co realnie kształtowało wynagrodzenie powoda w wysokości około 11.000 zł netto miesięcznie. Taka kwota wynikała też z ogłoszenie o naborze zamieszczonego na portalu (...).

**Dowód** : ogłoszenie (...) k. 12, 29, zeznania świadka A. H. – k. 88-90, zeznania świadka S. H. – k. 90 przesłuchanie powoda –k. 87-88 w zw. z k. 122-123.

O. K. rozpoczął pracę 13 marca 2023 r. (poniedziałek) wyjeżdżając ciągnikiem siodłowym z bazy pracodawcy w H. w N.. Poprzedniego dnia (niedziela) około 17:00 powód wraz z innymi kierowcami udał się w podróż ze S. do bazy w H. samochodem osobowym należącym do pracodawcy, po to by móc rozpocząć pracę punktualnie o północy 13 marca 2023 r.

**Dowód** : zeznania świadka A. H. – k. 88-90, zeznania świadka S. H. – k. 90, przesłuchanie powoda –k. 87-88 w zw. z k. 122-123, przesłuchanie za stronę pozwaną P. K. – k. 123-125.

O. K. świadczył pracę (prowadził ciągnik siodłowy) do 31 marca 2023 r. Po zakończonym tego dnia kursie wrócił do niemieckiej bazy pracodawcy, a następnie wraz z pozostałymi kierowcami zatrudnionymi przez pracodawcę udał się w podróż powrotną do Polski samochodem należącym do pracodawcy. Tego dnia O. K. oświadczył pracodawcy, że nie odpowiadają mu panujące w spółce warunki pracy, wskutek czego strony porozumiały się co do zakończenia stosunku pracy. Z uwagi na braki kadrowe wśród osób zatrudnionych na stanowisku kierowcy, A. H. zwróciła się z prośbą do powoda, aby ten odpoczął i jeszcze raz przemyślał swoją decyzję.

W dniu 7 kwietnia 2023 r. O. K. przyszedł do biura pozwanej i oświadczył, że podtrzymuje swoją dotychczasową decyzję. Wówczas otrzymał pisemne porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę datowane na 31 marca 2023 r. oraz świadectwo pracy.

O. K. nie dostał polecenia, aby być gotowym do wyjazdu w każdej chwili w okresie pomiędzy 1 a 7 kwietnia 2023 r. Nie wnioskował o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego na ten czas. Pracodawca w tym okresie nie udzielił mu dni wolnych w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych.

**Dowód** : świadectwo pracy – k. 9-9v., wydruk z tachografu – k. 41, porozumienie – k. 44, zeznania świadka A. H. – k. 88-90, zeznania świadka S. H. – k. 90, przesłuchanie powoda –k. 87-88 w zw. z k. 122-123, przesłuchanie za stronę pozwaną P. K. – k. 123-125.

O. K. w marcu 2023 r. świadczył pracę przez 15 dni. Z tego tytułu, uwzględniając dzienną stawkę wynagrodzenia, na którą umówił się z pracodawcą przysługiwało mu wynagrodzenie w wysokości 7.500 zł netto (500 zł x 15 dni). Pracodawca wypłacił powodowi tytułem wynagrodzenia 5.442,86 złotych netto.

**Dowód**:potwierdzenie przelewu – k. 10, lista płac – k. 40, wydruk z tachografu – k. 41.

O. K. nie zwracał się do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, mimo otrzymanego w treści świadectwa pouczenia o trybie i terminie jego prostowania.

**Niesporne, nadto dowód** : przesłuchanie powoda –k. 87-88 w zw. z k. 122-123, świadectwo pracy – k. 9-9v.

Na mocy uchwały nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników spółka (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa oraz uchwały nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników (...) spółka z ograniczoną

odpowiedzialnością, została przejęta przez (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wraz z całym majątkiem. Połączone spółki działają obecnie pod firmą (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.

**Niesporne**, nadto dowód: wydruki z KRS dotyczący spółek – k.20-28.

### **Sąd zważył, co następuje.**

Powództwo okazało częściowo zasadne.

Żądanie zapłaty wynagrodzenia znajduje oparcie w treści 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. Z przepisu tego, jak i również z treści art. 84 k.p., wynika zasada odpłatności, stanowiąca podstawową zasadę prawa pracy. Oznacza ona, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie godziwe, odpowiadające m.in. rodzajowi wykonywanej pracy i posiadanym kwalifikacjom (art. 78 k.p.). Przede wszystkim zaś, w myśl art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.

W pisemnej umowie o pracę łączącej strony procesus miesięczne wynagrodzenie powoda określone było łącznie na kwotę 3.990 zł, na którą to kwotę składało się wynagrodzenie zasadnicze oraz ryczałty za pracę w godzinach nocnych, godzinach nadliczbowych i za dyżur. Choć było to zbyt wysokie, to wyraźnie wskazano w umowie, iż ustalona kwota jest kwotą brutto. Powód przeczył jednak rzetelności zapisów umowy w omawianym zakresie wskazując na inne ustne uzgodnienia stron, a to ustalenie wynagrodzenia w jednej tylko stałej kwocie netto („na rękę”), kształtującej się na poziomie 500 złotych za dzień pracy. Strona pozwana odwoływała się w procesie do zapisów umownych co do wysokości wynagrodzenia powoda, jednak zgromadzony materiał dowodowy nakazywał dać wiarę twierdzeniom pracownika. Wersja przedstawiona przez powoda znajdowała w szczególności poparcie w zeznaniach świadków zatrudnionych u pozwanej. Depozycje prokurenta A. H. oraz kierowcy S. H. Sąd uznał za w pełni wiarygodne i miarodajne dla poczynienia ustaleń w sprawie. Świadczenie w sposób spójny zeznali, że wynagrodzenie wraz z określonymi jego składnikami wskazane w pisemnej umowie nie przystawało do rzeczywiście otrzymywanego i uzgodnionego na podstawie ustnej umowy z P. K.. Ich zeznania potwierdzają bezpośrednio ustne ustalenia stron, na które powoływał się w toku procesu powód i na mocy których należne powodowi wynagrodzenie zasadnicze opiewało na kwotę 500 złotych netto za dzień pracy. Szczególny walor miały w ocenie sądu zeznania A. H., która jako prokurent spółki dobrze orientowała się w jej realiach. Poza tym w chwili składania zeznań nie była powiązana z żadną ze stron. Zatem jej zeznania miały wysoką moc dowodową. Powoływany przez pozwaną podział należnych pracownikowi kwot na wynagrodzenie zasadnicze (wynikające z umowy o pracę) oraz pozostałe składniki wynagrodzenia wynikające z charakteru pracy kierowcy w transporcie międzynarodowym z uwagi na zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, miało fikcyjny charakter. Posiłkowym dowodem na okoliczność wysokości płacy powoda było ogłoszenie o naborze do pracy.

Analiza całej zgromadzonej dokumentacji, przy uwzględnieniu zasad doświadczenia życiowego oraz zawodowego Sądu, który wielokrotnie spotkał się z opisaną polityką płacową stosowaną przez pracodawców w branży transportowej, potwierdza więc słowa powoda, iż strony uzgodniły jedno stałe wynagrodzenie za każdy dzień jazdy, a następnie pracodawca w dokumentacji pracowniczej rozbił tę kwotę na różne składniki płacowe lub diety według własnego uznania. Oznaczanie wypłat jako wynagrodzenie i pozostałe składniki w dokumentacji płacowej warunkowane było koniecznością jej prowadzenia w sposób stwarzający pozory prawidłowości i nie narażający pracodawcy na ewentualną odpowiedzialność w przypadku kontroli odpowiednich organów lub inspekcji. Powyższe przemawiało więc za przyjęciem, że O. K. ma prawo do wynagrodzenia stanowiącego iloczyn dni pracy i dziennej stawki wynagrodzenia 500 złotych netto. Zgodnie z ustaleniami poczynionymi w oparciu o zapisy tachografu, powód przepracował w marcu 2023 r. 15 dni, co nakazuje przyjąć, że należne mu wynagrodzenie opiewało na kwotę 7.500 złotych netto (15 x 500 zł).

Jak wskazywano, pracodawca uiszczył na rzecz powoda 5.442,86 złotych tytułem wynagrodzenia za marzec 2023 r. i o tę wysokość należało pomniejszyć zasądzoną kwotę wynagrodzenia (7.500 zł – 5.442,86 zł = 2.057,14 zł). Zważyć należy,

że powód dokonując ustaleń z pracodawcą operował kwotami netto. Jednak zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego Izby Pracy i (...) z dnia 7 sierpnia 2001 r., sąd pracy, zasądzając wynagrodzenie za pracę, nie odlicza od tego wynagrodzenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne. Pojęcie wynagrodzenia "brutto" w ogóle nie występuje w przepisach prawa pracy i ma raczej znaczenie potoczne. Prawo pracy posługuje się bowiem tylko pojęciem wynagrodzenia za pracę jako takiego. Potoczne znaczenie ma też pojęcie wynagrodzenia "netto", przez które należy rozumieć część wynagrodzenia za pracę wypłacaną pracownikowi, ale tylko wtedy, gdy pracodawca dokona stosownych odliczeń na podstawie innych przepisów prawa. Jeżeli pracodawca wynagrodzenia za pracę nie wypłaci, to w ogóle nie można mówić o jakimkolwiek odliczeniu, a więc tym samym także o wypłacie części wynagrodzenia (nazywanej wynagrodzeniem netto) - por. uchwała Sądu Najwyższego Izby Pracy i (...) z dnia 7 sierpnia 2001 r., III ZP 13/01, OSNP 2002/2/35. W rezultacie, Sąd orzekając o wynagrodzeniu powoda przyjął, że ostatnio przysługujące powodowi wynagrodzenie za wykonaną pracę należy powiększyć do kwoty brutto, to jest 2.619,76 złotych.

Rozstrzygając o żądaniu odsetkowym Sąd miał na uwadze przepis art. 300 k.p., który stanowi, że w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego. W sytuacji gdy pracodawca będący dłużnikiem opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, pracownik będący wierzycielem, może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które pracodawca odpowiedzialności nie ponosi. Sąd zasądził należne wynagrodzenie wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 6 kwietnia 2023 r. – zgodnie z żądaniem pozwu.

Powód domagał się ustalenia, że łączył go z pozwaną stosunek pracy w okresie do 12 marca 2023 r. do 5 kwietnia 2023 r. W zakresie daty powstania stosunku pracy powód wskazywał, że wbrew stanowisku pozwanej spółki nie rozpoczął on pracy 13 marca 2023 r., lecz dzień wcześniej, kiedy to pozostawał w podróży do miejsca rozpoczęcia kursu z ładunkiem, to jest do bazy pracodawcy w H.. Zaś co się tyczy daty zakończenia stosunku pracy, O. K. podnosił, że datą tą powinien być 5 kwietnia 2023 r. Data wskazana w świadectwie pracy nie znajduje odzwierciedlenia w rzeczywistości, bowiem 31 marca 2023 r. powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy wracając z pozostałymi kierowcami do Polski.

Podstawę prawną roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy stanowi art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. W sprawach z zakresu prawa pracy dopuszczalne jest powództwo o ustalenie, a w szczególności powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku pracy, gdy ma w tym interes prawny.

Interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. jest kategorią obiektywną. Jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba prawna uzyskania wyroku odpowiedniej treści występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Praktycznie rzecz biorąc, interes prawny występuje wtedy, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości, a jednocześnie interes ten nie podlega ochronie w drodze innego środka (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2001 r., I CKN 425/00, LEX nr 52719; z dnia 8 maja 2000 r., V CKN 29/00, LEX nr 52427; z dnia 9 lutego 2012 r., III CSK 181/11). Sąd orzekający w niniejszej sprawie uważa, że interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy należy rozumieć szeroko, przy uwzględnieniu oddziaływania stosunku zatrudnienia nie tylko na sferę prawa pracy, ale również ubezpieczeń społecznych. Dla celów realizowania w przyszłości uprawnień pracowniczych przez osobę wykonującą pracę istotne jest zatem legitymowanie się wyrokiem ustalającym istnienie stosunku pracy z określonym podmiotem (por. też uchwała 7 sędziów z dnia 28.09.2005r, I PZP 2/05, OSNP 2006/5-6/71).

W niniejszej sprawie osią sporu pozostawał nie sam charakter więzi łączącej strony, lecz czas jej trwania. Według art. 128 k.p. czas pracy rozpoczyna się w chwili stawienia się pracownika w gotowości do świadczenia pracy. Czas, który pracownik poświęca na dojazd do pracy, nie wlicza się więc do czasu pracy. Dojazd z miejsca zamieszkania do stałego miejsca wykonywania pracy własnym samochodem bądź transportem organizowanym przez pracodawcę nie stanowi o pozostawaniu w dyspozycji pracodawcy. Niemal każdy pracownik w polskim systemie prawa pracy,

podejmując zatrudnienie w zakładzie pracy nie znajdującym się w miejscowości jego zamieszkania, musi liczyć się z tym, że będzie samodzielnie docierał do wyznaczonego przez pracodawcę miejsca świadczenia pracy. Stąd też, w ocenie Sądu, za moment rozpoczęcia pracy, należało przyjąć, tak jak to uczynił pracodawca dzień 13 marca 2023 r. gdy powód rozpoczął świadczenie powierzonej mu pracy.

Odnosząc się kolejno do postulowanej przez stronę powodową daty zakończenia stosunku pracy, Sąd także nie znalazł podstaw do uwzględnienia argumentacji stojącej za żądaniami pozwu. Dokonawszy analizy zgromadzonego materiału dowodowego, w tym twierdzeń powoda, Sąd ustalił, że strony (wobec braku woli kontynuowania przez powoda zatrudnienia w pozwanej spółce) porozumiały się co do rozwiązania stosunku pracy w dniu 31 marca 2023 r. Sam fakt, że porozumienie to miało formę ustną, w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego, nie odbiera mu mocy wiążącej. Przepisy kodeksu pracy nie wymagają dla porozumienia stron formy pisemnej. Podobnie na powyższe nie mógł mieć wpływu fakt, że A. H. poprosiła powoda, aby odpoczął i przemyślał ponownie podjętą decyzję. Jak oświadczył sam O. K., po zakomunikowaniu chęci rozwiązania stosunku pracy nie dostał polecenia, aby być gotowym do wyjazdu w każdej chwili w okresie wypoczynku pomiędzy 1 a 7 kwietnia 2023 r. Powód nie wnioskował o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego. Pracodawca w tym okresie nie udzielił mu także dni wolnych w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. W dniu 7 kwietnia 2023 r. O. K. przyszedł do biura pozwanej i oświadczył, że podtrzymuje swoją dotychczasową (podjętą już 31 marca 2023 r.) decyzję. Zatem przyjęta przez pracodawcę data 31 marca 2023 r. faktycznie odzwierciedlała moment zawarcia porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy. Sam fakt, że powód potwierdził swoją decyzję po siedmiu dniach nie oznacza, że stosunek pracy obowiązywał o tydzień dłużej.

Twierdzenia powoda, że w nocy z 31 marca na 1 kwietnia 2023 r. prowadził samochód osobowy pracodawcy i w ten sposób pozostawał w jego dyspozycji, pozostają gołosłowne. Nie wskazuje na to karta kierowcy, ani nie mieli o tym wiedzy przesłuchani świadkowie. Powód nie naprowadził na tę okoliczność żadnych dowodów, które potwierdzałyby jego słowa. Wszystko powyższe przemawia za tym, że stosunek pracy ustał 31 marca 2023 r. na mocy porozumienia stron, co w konsekwencji prowadziło do oddalenia powództwa w zakresie ustalenia stosunku pracy.

Oddalenie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy za dzień 12 marca oraz okres 1-5 kwietnia 2023 r. prowadziło w konsekwencji do oddalenia żądania zapłaty wynagrodzenia za ten okres. Brak stosunku pracy oznacza także brak wynagrodzenia. Poza tym z opisanych powyżej zeznań świadków wynikało, że wynagrodzenie w wysokości 500 zł netto przysługiwało za każdy dzień faktycznej jazdy.

Odnosząc się kolejno do żądania sprostowania świadectwa pracy, należy wskazać że ono również nie zasługiwało na uwzględnienie. Zgodnie z treścią art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. jeżeli w ocenie pracownika, wydane mu świadectwo pracy zawiera nieprawdziwe lub niepełne informacje, może on w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W przypadku nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa, prawo wystąpienia z takim żądaniem do sądu pracy. Choć wskazane unormowanie nie stanowi wprost, że skierowanie sprawy o sprostowanie świadectwa pracy na drogę sądową jest możliwe dopiero po wyczerpaniu trybu wewnątrzzakładowego, to jednak art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. przewiduje określoną kolejność zdarzeń. Najpierw pracownik występuje do pracodawcy, a dopiero po odmowie sprostowania świadectwa pracy kieruje się do sądu pracy. Naruszenie tego porządku i wystąpienie do sądu pracy z pominięciem zwrócenia się do pracodawcy należy w ocenie Sądu jako działanie przedwczesne, które w realiach niniejszej sprawy prowadziło do oddalenia powództwa w tym zakresie. Jedynie marginalnie można odnotować, że ze wskazanych wyżej przyczyn poddanie pod merytoryczny osąd zgłoszonego żądania doprowadziłoby Sąd to tożsamyh wniosków, to jest do oddalenia powództwa.

Stan faktyczny ustalony został w oparciu o dokumenty szczegółowo przywołane w pierwszej części uzasadnienia. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista i jako taka nie budziła wątpliwości zarówno stron jak i Sądu. Nadto, Sąd oparł się na dowodach z osobowych źródeł. Dla rozstrzygnięcia zapadłego w niniejszej sprawie szczególny walor dowodowy miały zeznania świadka A. H. – prokurenta pozwanej spółki, która dysponowała rozległą wiedzą na temat warunków płacowych oferowanych kierowcom oraz sposobu rozliczeń ich wynagrodzeń. W świetle jej zeznań, wspartych zeznaniami świadka S. H. ustalono w sposób

niebudzący wątpliwości, że praktyka płacowa u pozwanej znacząco odbiegała od postanowień zawartych w umowach o pracę kierowców. Sąd jedynie pomocniczo zaliczył w poczet materiału dowodowego wydruk z portalu (...) dotyczący oferowanych przez pozwaną stawek – w ślad za pracodawcą należało zauważyć, że oferta ta opublikowana została w maju 2023 r., to jest po zakończeniu stosunku pracy przez powoda. W świetle okoliczności niniejszej sprawy dowód ten wskazuje na konsekwentne postępowanie pozwanej i uwiarygadnia depozycje świadków. Sąd dał również wiarę powodowi oraz słuchanemu za stronę pozwaną P. K. w takim zakresie, w jakim ich oświadczenia pozostawały zgodne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd nie dał wiary zeznaniom P. K., w jakim zeznawał odmiennie od świadków i powoda co do sposobu kształtowania się wynagrodzeń kierowców. Mało prawdopodobnym jest, aby jako prezes zarządu pozwanej nie miał on wiedzy na temat ustalanych z kierowcami warunków zatrudnienia. Jego twierdzenia były nakierowane wyłącznie na uzyskanie korzystnego rozstrzygnięcia.

Orzeczenie o kosztach procesu oparto o treść art. 100 k.p.c., w myśl którego razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Sąd w świetle stanu niniejszej sprawy doszedł do przekonania, że strony są w zbliżonym stopniu przegrywającymi i wygrywającymi. Nadto poniosły koszty na zbliżonym poziomie. Powyższe stanowiło podstawę do ich wzajemnego zniesienia.

Stosownie do art. 96 ustawy 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 przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych.

Zgodnie zaś z art. 113 § 1 ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W okolicznościach niniejszej sprawy, powód był zwolniony od uiszczenia opłaty od pozwu, która z uwagi na kształt zgłoszonych żądań i wartość przedmiotu sporu – w zakresie w jakim powództwo podlegało uwzględnieniu wynosiła 200 złotych (art. 13 ust.1 pkt 3 przywołanej ustawy). Taką też kwotę nakazano pobrać od pozwanej jako przegrywającej proces na rzecz Skarbu Państwa – S. (...) w S., o czym orzeczono w punkcie IV wyroku.

Nadając wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie pierwszym Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)