

Sygn. akt IV P 7/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lipca 2021 r.

Sąd Rejonowy w Żarach, Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Wyszyńska - Gillet

Protokolant: st. sekr. sąd. Teresa Walewska

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2021 roku

na rozprawie

sprawy z powództwa O. T.

przeciwko A. H. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) by A. H.

o wynagrodzenie za pracę, należności z tytułu diet za podróże służbowe, ekwiwalent za urlop i inne

1. Zasądza od pozwanego A. H. na rzecz powoda O. T. kwoty:

- 350,87 euro (trzysta pięćdziesiąt euro i osiemdziesiąt eurocentów) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 października 2018r. do dnia zapłaty,

- 52,63 euro (pięćdziesiąt dwa euro i sześćdziesiąt trzy eurocenty) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 listopada 2018r. do dnia zapłaty.

2. W pozostałym zakresie powództwo oddała.

3. Zasądza od powoda O. T. na rzecz pozwanego A. H. kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu: zastępstwa procesowego oraz wydatków poniesionych przez pełnomocnika pozwanego - wraz z odsetkami, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, w pozostałym zakresie nie obciąża powoda O. T. obowiązkiem zwrotu pozwanemu kosztów zastępstwa procesowego.

4. Kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa – Sąd Rejonowy w Żarach.

5. Wyrokowi w punkcie 1-szym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

S..akt.IV P 7/21

UZASADNIENIE

Powód O. T., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o zasądzenie od pozwanego A. H. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) by A. H.:

I. kwoty 1.239,47 zł (jeden tysiąc dwieście trzydzieści dziewięć złotych i czterdzieści siedem groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty - tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień 2017 roku,

II. kwoty 12.952,94 zł (dwanaście tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt dwa złote i dziewięćdziesiąt cztery grosze) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 8.458,48 złotych (osiem tysięcy czterysta pięćdziesiąt osiem złotych i czterdzieści osiem groszy) od dnia 15 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 4.494,46 złotych (cztery tysiące czterysta dziewięćdziesiąt cztery złote i czterdzieści sześć groszy) od dnia 15 września 2019 roku do dnia zapłaty - tytułem niewypłaconych należności za podróże służbowe za miesiące lipiec i sierpień 2019 roku,

III. kwoty 890,88 zł (osiemset dziewięćdziesiąt złotych i osiemdziesiąt osiem groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 września 2019 r. do dnia zapłaty - tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania na urlopie wypoczynkowym w okresie od dnia 21 sierpnia do dnia 30 sierpnia 2019 roku,

IV. kwoty 2.178,50 euro (dwa tysiące sto siedemdziesiąt osiem euro i pięćdziesiąt eurocentów) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie

--od kwoty 155 euro (sto pięćdziesiąt pięć euro) od dnia 30 marca 2018 roku do dnia zapłaty,

--od kwoty 155 euro (sto pięćdziesiąt pięć euro) od dnia 30 kwietnia 2018 roku do dnia zapłaty,

--od kwoty 155 euro (sto pięćdziesiąt pięć euro) od dnia 30 maja 2018 roku do dnia zapłaty,

--od kwoty 155 euro (sto pięćdziesiąt pięć euro) od dnia 29 czerwca 2018 roku do dnia zapłaty,

--od kwoty 155 euro (sto pięćdziesiąt pięć euro) od dnia 31 lipca 2018 roku do dnia zapłaty,

--od kwoty 350,87 euro (trzysta pięćdziesiąt euro i osiemdziesiąt siedem eurocentów) od dnia 28 września 2018 roku do dnia zapłaty,

--od kwoty 350,87 euro (trzysta pięćdziesiąt euro i osiemdziesiąt siedem eurocentów) od dnia 31 października 2018 roku do dnia zapłaty,

--od kwoty 350,87 euro (trzysta pięćdziesiąt euro i osiemdziesiąt siedem eurocentów) od dnia 30 listopada 2018 roku do dnia zapłaty,

--od kwoty 350,89 euro (trzysta pięćdziesiąt euro i osiemdziesiąt dziewięć eurocentów) od dnia 28 grudnia 2018 roku do dnia zapłaty – tytułem należności za nienależnie potrącone z diet za podróże służbowe mandaty, które pierwotnie opłacił pracodawca.

Powód w treści uzasadnienia pozwu powołał się na protokół kontroli sporządzony przez inspektora Państwowej Inspekcji Pracy, w którym inspektor zwrócił uwagę, że brak jest na listach płac podpisów powoda w miejscach, w których winien on pokwitować otrzymanie wynagrodzenia za grudzień 2017 roku oraz diet za lipiec i sierpień 2019 roku.

Nadto podniósł, iż nie wyrażał pisemnej zgody na potrącenie z wynagrodzenia należności za mandaty wystawione wobec powoda, które uprzednio zapłacił pracodawca, a następnie potrącił je z wynagrodzenia za pracę (jak napisano w uzasadnieniu pozwu) – k. 2 i nast.

Pozwany, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa w całości. (k. 26 i n.), podnosząc, iż pozwany przekazał powodowi wynagrodzenie za grudzień 2017 roku w obecności jednego z pracowników, podobnie jak należności za diety z tytułu podróży służbowych, które również przekazał w jednym przypadku powodowi, a w drugim jego żonie do rąk własnych poza biurem, stąd brak podpisu dokumentującego potwierdzenie przyjęcia należności w dokumentacji pracowniczej.

Co do roszczenia dotyczącego wynagrodzenia za czas pozostawania na urlopie, pozwany podniósł, że powód nie udokumentował wymiaru urlopu wyższego niż 20 dni rocznie i że cały urlop wypoczynkowy wykorzystał za 2019 rok, wobec czego od 21 sierpnia 2019 roku korzystał z urlopu bezpłatnego.

Jeśli zaś chodzi o mandaty, nałożone na powoda za granicą, pozwany podniósł, iż strony nie dokonywały potrącenia z wynagrodzenia powoda, a zawarły umowę ustną, na mocy której umówiły się, że dojdzie do pomniejszenia należności za diety z tytułu podróży służbowych (a nie wynagrodzenia), bowiem pracodawca początkowo uiścił całość należności za mandaty, a powód za każdym razem zgadzał się na tego rodzaju rozwiązanie, co potwierdzał podpisem na rozliczeniach miesięcznych i nie składał co do nich zastrzeżeń.

W toku postępowania pełnomocnik powoda cofnął wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego oraz z dokumentów – kopii kart drogowych (k. 122v. w zw. z k. 119 i 2v.), bowiem strona pozwana nie kwestionowała roszczeń co do wysokości, a wyłącznie co do zasady.

W pozostałym zakresie strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód O. T. starał się o pracę u pozwanego A. H. jako kierowca. Złożył wobec tego w dniu 15 grudnia 2017 roku u przysłego pracodawcy kwestionariusz osobowy, z którego jednoznacznie wynika, iż pracował w firmie (...) od 1 kwietnia 2015 roku do 30 maja 2017 roku oraz w firmie (...) od 7 października 2017 roku do 24 listopada 2017 roku. Powód do kwestionariusza nie dołączył żadnych świadectw pracy, ani innych dokumentów, z których wynikałby dłuższy staż pracy.

W rubryce zaś dotyczącej wykształcenia umieścił wyłącznie zapis, iż ukończył w 1989 roku szkołę w C., bez podania rodzaju placówki edukacyjnej.

W aktach osobowych powoda znajdują się tylko świadectwa pracy za okres od dnia 10 lipca 2017 roku do dnia 24 listopada 2017 roku i od dnia 18 marca 2016 roku do dnia 28 kwietnia 2017 roku.

Powód złożył również oświadczenie, iż są mu znane przepisy dotyczące czasu pracy kierowców i zobowiązuje się do ich przestrzegania oraz do ponoszenia odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko przepisom prawa w tym zakresie.

dowód: kwestionariusz osobowy wypełniony przez powoda –akta osobowe

oświadczenie powoda z dnia 15 grudnia 2017 roku – akta osobowe

bezsporne

Powód został zatrudniony przez pozwanego A. H. jako kierowca ciągnika siodłowego z dniem 15 grudnia 2017 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 15 grudnia 2020 roku na pełny etat.

dowód: umowa o pracę z dnia 15 grudnia 2017 roku – akta osobowe powoda

Powód nigdy w toku trwania stosunku pracy z pozwanym nie przedłożył żadnych dokumentów, z których wynikałby staż pracy uzasadniający udzielenie urlopu wypoczynkowego w wymiarze dłuższym niż 20 dni rocznie, wobec czego zawsze tyle dni urlopu mu przysługiwało i z tyłu korzystał.

dowód: zeznania J. C. – k. 123-123v.

oświadczenia powoda – k. 123, 141v.

zeznania W. M. – k. 124v.

akta osobowe powoda

W przedsiębiorstwie pozwanego obowiązywała praktyka przekazywania co do zasady wynagrodzenia zasadniczego na konto pracownika, podczas gdy należności z tytułu diet za podróże służbowe wypłacane były w gotówce. Zdarzało się przy tym niejednokrotnie, że pozwany wypłacał te należności poza godzinami pracy biura i poza biurem z różnych względów – np. przyjazdu kierowcy z trasy już po zamknięciu biura.

Jeśli chodzi o wynagrodzenie zasadnicze za pracę powoda świadczoną w grudniu 2017 roku, to pozwany A. H. wypłacił powodowi całą należną kwotę (1.000 złotych netto) w gotówce do rąk własnych, bowiem tak się ze sobą obaj umówili. Przekazanie wynagrodzenia miało miejsce w obecności W. M., przy czym pozwany nie odebrał od powoda podpisu na liście płac poświadczającego wypłacenie wynagrodzenia.

dowód: zeznania W. M. – k. 124v.

zeznania pozwanego – k. 148-148v.

Następnie powód przez wiele miesięcy pracował u pozwanego i nigdy wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2017 roku nie było przedmiotem rozmowy między nimi, powód świadczył pracę bez zastrzeżeń aż do dnia 13 września 2019 roku, kiedy to uległ wypadkowi na terenie Niemiec.

W toku trwania stosunku pracy powód jeździł jako kierowca za granicę. Podczas jednego z wyjazdów na teren Belgii powód jako kierowca zawodowy dopuścił się naruszenia przepisów ruchu drogowego za granicą w ten sposób, że nie dopełnił obowiązku uiszczenia opłat drogowych za pomocą służącego do tego urządzenia technicznego do poboru opłat.

Mimo faktu, iż urządzenie, którym dysponował powód, pokazywało kontrolkę błędu, powód nie wymienił go (choć był w stanie to uczynić po uiszczeniu kwoty 100 euro), tylko zdecydował się kontynuować jazdę. Pracodawca nie był w stanie wpłynąć w jakikolwiek sposób na stan urządzenia, bowiem znajdował się w Polsce i to do obowiązków kierowcy należy zadbanie o uiszczenie całości opłat drogowych. Powód nie dopełnił swojego obowiązku i z uwagi na to władze B. wystawiły mandat na łączną kwotę 1.553,55 euro, z czego 1.500 euro stanowiła należność za naruszenie przepisów, zaś 53,55 euro to koszty postępowania.

Należność tę w całości uiszczył pozwany, mimo że odpowiedzialnym za naruszenie przepisów był powód, bowiem powód nie miał środków, by zapłacić tak dużą sumę. Następnie obaj umówili się, że pomimo faktu, iż koszty te powstały z powodu zaniedbania O. T., podzielą należność po połowie i każdy z nich uiszczy część, przy czym A. H. miał otrzymywać zwrot uiszczonych sum od powoda w ratach miesięcznych – każda rata po 155 euro – i pomniejszał o te raty należności powoda z tytułu diet za podróże służbowe (nie zaś wynagrodzenie powoda za pracę). Rozwiązanie takie zaproponował pozwany, gdyż wiedział, że powoda nie będzie stać na opłacenie całości należności z mandatu i kosztów organów belgijskich na raz, wobec czego z uwagi na dobrą współpracę z powodem, zgodził się na pokrycie części mandatu. Powód zgodził się i brał udział w ustaleniach co do wysokości rat oraz tego, w jaki sposób będzie zwracał uiszczony przez pracodawcę mandat.

Zwrot ten następował faktycznie z należności powoda za diety z tytułu podróży służbowych, przy czym powód każdego miesiąca akceptował rozliczenie własnoręcznym podpisem i potwierdzał, że je otrzymał, nigdy nie składając zastrzeżeń co do prawidłowości rozliczenia.

Nie tylko zresztą z tytułu należności mandatowych diety powoda były pomniejszane – strony bowiem umówiły się również np. że powód zwróci pozwanemu koszty nawigacji, którą powód chciał mieć, czy też laptopa, którego koszty początkowo pokrył pracodawca z uwagi na sytuację życiową i majątkową powoda. Powód zawsze wyrażał zgodę na całość rozliczeń i zwracał należności pracodawcy z diet za wyjazdy za granicę, tak jak się uprzednio umawiali.

dowód: zeznania powoda – k. 142 i n.

zeznania pozwanego – k. 149 i n.

zeznania W. M. – k. 125

mandat organu brukselskiego – k. 65-69

rozliczenia stron – k. 56- 60

Mandat wystawiony w Belgii nie był jednym, który dotyczył zachowania powoda jako pracownika pozwanego. M.in. w dniu 18 września 2018 roku B. für G. – niemiecki organ kontroli transportu drogowego nałożył imiennie na O. T. mandat za przekraczanie czasu pracy kierowcy – w kwocie 1.000 euro.

Tego samego dnia organ niemiecki ukarał również i pozwanego – za stan techniczny pojazdu – 403,50 euro.

Także i odnośnie do tych dwóch mandatów pozwany zaproponował, że najpierw on uiszczy za powoda całość należności (choć to powód winien był uiszczyć kwotę grzywny nałożoną mandatem wystawionym z powodu popełnienia przez niego wykroczenia drogowego, jakim jest przekroczenie czasu pracy kierowcy w kwocie 1.000 euro), a potem dopiero powód będzie A. H. oddawać w ratach tę sumę, bowiem nie stać go było na zapłatę od razu kwoty ponad 1.400 euro.

Powód zgodził się na to i obaj umówili się ustnie na ilość rat i wysokość comiesięcznie ustalonych kwot, w jakich należność miała być zwracana, przy czym powód każdorazowo kwitował pisemnie przyjęcie rozliczenia pieniężnego, nie składał zastrzeżeń i potwierdzał otrzymanie go. W ten sam sposób strony umówiły się na zwrot pożyczki, jakiej pracodawca udzielił pracownikowi – tak samo O. T. oddawał kwotę w ratach miesięcznych.

dowód: mandaty wystawione przez (...) k. 70 i 71

miesięczne rozliczenia – k. 61-64

zeznania powoda – k. 142 i n.

zeznania pozwanego – k. 149 i n.

zeznania H. Z. – k. 125 i nast.

Całość należności za dietę z tytułu podróży służbowych w lipcu 2019 roku pozwany wypłacił powodowi gotówką do rąk własnych już po godzinach pracy biura, bowiem powód zablądził w trasie i spóźnił się celem rozliczenia się za ten miesiąc. Dlatego też pozwany, żeby powód nie musiał ponownie kolejnego dnia przyjeżdżać z Z., wręczył mu pieniądze osobiście, ale nie miał ze sobą listy płac i powód nie pokwitował mu odbioru należności.

dowód: zeznania W. M. – k. 124v.

zeznania H. Z. – k. 125

zeznania J. C. – 123v.

zeznania powoda – 148v.

Natomiast całość należności za diety za sierpień 2019 roku pozwany wręczył żonie powoda – N. w związku z faktem, że wówczas powód leżał w szpitalu w Niemczech po doznanym w dniu 13 września 2019 roku wypadku. Pozwany, gdy tylko się o tym dowiedział, wziął samochód, zabrał ze sobą żonę powoda i pojechali razem do O. T. – wówczas to – w drodze – pozwany wypłacił N. T. całość diety należnej powodowi. Pozwany nie pomyślał o tym, by dać żonie powoda listę płac do podpisu, bowiem myślał wówczas o tym, w jakim stanie zdrowia znajduje się pracownik.

dowód: zeznania W. M. – k. 124v.

zeznania H. Z. – k. 125

zeznania J. C. – 123v.

zeznania powoda – 148v.

Po wypadku pogorszyła się sytuacja życiowa powoda, nie wrócił on już do świadczenia pracy na rzecz pozwanego, przebywał na zasiłku ZUS aż do upływu czasu, na który została zawarta umowa z pozwanym.

dowód: zeznania powoda – k. 141v.

świadczenie pracy w aktach osobowych powoda

Już po wypadku – 4 listopada 2019 roku powód złożył na pracodawcę skargę w PIP w Z.. W treści pisma wskazał, że pracodawca zmienił mu warunki umowy, przy czym w skardze nie podniósł, że pracodawca nie wypłacił mu wynagrodzenia za grudzień 2017 roku, diet za lipiec i sierpień 2019 roku, a podawał, że miał wypadek w Niemczech i że z wynagrodzenia „płacono mu mandaty”. W zasadzie pracownik opisał głównie okoliczności związane z wypadkiem i wskazał, że jego rodzina została bez środków do życia, nie skarżył się na błędne naliczenie wymiaru urlopu.

5 grudnia 2019 roku Inspektor PIP sporządził odpowiedź na skargę, w treści której m.in. przytoczył, w jakich miesiącach brak jest na listach płac podpisów powoda, podał, że powód nie udokumentował stażu pracy ponad 10 lat oraz wskazał, że potrąceń należności za mandaty dokonano w związku z wykroczeniami, których dopuścił się powód.

dowód: skarga do PIP – k. 9 i nast.

odpowiedź na skargę – k. 12 i n.

Tuż po otrzymaniu tej odpowiedzi powód sformułował wobec pozwanego wezwanie do zapłaty obejmujące wynagrodzenie za 2017 rok oraz diety za lipiec i sierpień 2019 roku, jak również za przebywanie na urlopie od 21 do 30 sierpnia 2019 roku. W tym okresie powód korzystał z urlopu bezpłatnego, bowiem wykorzystał już przysługujący mu wymiar 20 dni urlopu wypoczynkowego w 2019 roku. Od 21 sierpnia 2019 roku powód przebywał na urlopie bezpłatnym, który został mu udzielony przez pracodawcę na ustny wniosek powoda, gdyż chciał on wykonywać remont w mieszkaniu syna.

Nigdy wcześniej powód nie formułował wobec pozwanego roszczeń opisanych powyżej.

dowód: wezwanie do zapłaty – k. 17

zeznania W. M. – k. 124v.

zeznania J. C. – k. 123v.

zeznania powoda – k. 141v.-142

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

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wyżej wymienione źródła dowodowe, w tym dokumenty przedłożone przez strony oraz w oparciu o akta osobowe powoda. Dokonując ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia

Sąd wziął pod uwagę także przepisy art. 229 k.p.c. i 230 k.p.c. i w granicach ich dyspozycji uwzględnił te okoliczności faktyczne zgłoszone w toku procesu przez strony, które pozostawały bezsporne między nimi, w szczególności wynikające z przedłożonych dokumentów. Istotnym było przy tym, iż dokumenty dołączone do pozwu stanowiły w istocie dokumenty prywatne, ze wszelkimi płynącymi stąd konsekwencjami, które nie korzystały z domniemania zgodności z prawdą, tego co zostało w nich wskazane. Nadto uwadze Sądu nie uszło, iż żadna ze stron nie kwestionowała przy tym wartości dowodowej dokumentów urzędowych znajdujących się w aktach sprawy.

Sąd już w tym miejscu zwraca uwagę, iż zgodnie z treścią przepisu art. 244 § 1 k.p.c. dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania, stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone. Tym samym również i Sąd nie miał powodu, by kwestionować prawdziwość treści w nich zawartych.

Nadto, co istotne w niniejszej sprawie, Sąd czynił ustalenia faktyczne na podstawie zeznań świadków i pozwanego, którzy zgodnie twierdzili, że powodowi wypłacono należności z tytułu wynagrodzenia za pracę za grudzień 2017 roku oraz za diety za podróże służbowe za lipiec i sierpień 2019 roku w całości. Ta sama uwaga dotyczy okoliczności, iż powód w sierpniu (od 21) 2019 roku przebywał na urlopie bezpłatnym udzielonym mu przez pracodawcę na jego wniosek – choć tego faktu akurat O. T. nie kwestionował, mimo że brak było pisemnego wniosku pracownika o udzielenie mu urlopu w spornym okresie.

Dla oceny materiału dowodowego odnośnie do wskazanych wyżej roszczeń (o zapłatę wynagrodzenia za grudzień 2017 roku, diet za lipiec i sierpień 2019 roku oraz wynagrodzenia za okres przebywania przez powoda na urlopie od 21 do 30 sierpnia 2019 roku) kluczowe znaczenie ma treść przepisu art. 473 k.p.c., obowiązującego w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, który stanowi, iż w sprawach przewidzianych w dziale III k.p.c. nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków i z przesłuchania stron.

Przepisy te z kolei to przepis art. 246 k.p.c. w brzmieniu: „Jeżeli ustawa lub umowa stron wymaga dla czynności prawnej zachowania formy pisemnej, dowód ze świadków lub z przesłuchania stron w sprawie między uczestnikami tej czynności na fakt jej dokonania jest dopuszczalny w wypadku, gdy dokument obejmujący czynność został zagubiony, zniszczony lub zabrany przez osobę trzecią, a jeżeli forma pisemna była zastrzeżona tylko dla celów dowodowych, także w wypadkach określonych w kodeksie cywilnym.” oraz art. 247 k.p.c., który stanowi, iż dowód ze świadków lub z przesłuchania stron przeciwko osnowie lub ponad osnowę dokumentu obejmującego czynność prawną może być dopuszczony między uczestnikami tej czynności tylko w wypadkach, gdy nie doprowadzi to do obejścia przepisów o formie zastrzeżonej pod rygorem nieważności i gdy ze względu na szczególne okoliczności sprawy sąd uzna to za konieczne.

Ograniczenia te nie znajdują zastosowania w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy. Wskazany przepis art. 473 k.p.c. jest najdalej idącym przejawem odformalizowania postępowań odrębnych w sprawach z zakresu prawa pracy i w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, znosi bowiem ograniczenia dowodowe w zakresie dowodu z zeznań świadków (art. 259 i n. k.p.c.) oraz dowodu z przesłuchania stron (art. 299 i n. k.p.c.). Dotyczy on zarówno ograniczeń wynikających z k.p.c., jak i z k.c. Przepis ten znosi w szczególności ograniczenia dowodowe wynikające z art. 246 i 247 k.p.c. wskazane już powyżej, z art. 473 § 1 k.p.c. wynika również, że dowód z przesłuchania stron nie ma w postępowaniach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych charakteru subsydiarnego (pomocniczego), zatem warunkiem jego przeprowadzenia nie jest zaistnienie sytuacji, w której po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd może również przeprowadzić ten dowód, gdy z przyczyn natury faktycznej lub prawnej przesłuchać można co do okoliczności spornych jedną tylko stronę, a także gdy druga strona lub niektórzy ze współuczestników nie stawili się na przesłuchanie stron lub odmówili zeznań (art. 302 § 1 k.p.c.).

W sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych nie stosuje się również ograniczeń dowodowych wynikających z k.c., a w szczególności z jego art. 74 w zakresie skutków niezachowania formy pisemnej czynności prawnej zastrzeżonej dla celów dowodowych (ad probationem). Z art. 473 § 1 k.p.c. wynika bowiem, że dowód z zeznań

świadców jest dopuszczalny w zasadzie co do wszystkich faktów spornych lub niemożliwych do udowodnienia za pomocą dowodu z dokumentu, nawet ponad i przeciwko osnowie dokumentu (wyr. SN z 11.2.2016 r., II UK 34/15, Lex Nr 2288935). Ma to szczególne znaczenie w kontekście faktu, iż powód opiera omówione wyżej roszczenia w zasadzie na treści dokumentu w postaci odpowiedzi Inspektora PIP na skargę powoda i braku podpisów potwierdzających otrzymanie przez powoda wynagrodzenia za grudzień 2017 roku i diet za lipiec i sierpień 2019 roku oraz braku podpisów na wnioskach urlopowych za sierpień 2019 roku.

Tymczasem okoliczność ta – iż brakuje na liście płac stosownych podpisów powoda, nie musiała wcale, w świetle brzmienia powyżej przytoczonych regulacji, prowadzić do uznania, iż faktycznie powodowi wskazanych należności nie wypłacono lub też, że nie przybywał on na urlopie bezpłatnym od 21 sierpnia 2019 roku, skoro z zeznań wszystkich świadków, jak i pozwanego wynikało przeciwne. Wypada wskazać, iż sam powód podał na rozprawie, że brak podpisu na listach płac to jedyny dowód na to, że nie wypłacono mu wynagrodzenia i diet, innego dowodu nie ma (k. 141).

Sąd zwraca szczególną uwagę na to, iż wersji powoda, jakoby nie wypłacono mu tych należności, przeczą zeznania wszystkich świadków przesłuchanych w sprawie, którzy w sposób spójny, jasny, korelujący ze sobą, opisali, w jakich okolicznościach A. H. wypłacił powodowi wynagrodzenie za grudzień 2017 roku oraz diety za lipiec i sierpień 2019 roku.

O dietach mówiła zarówno **J. C.** (k. 123v.), jak i **W. M.** (k. 124v.), **H. Z.** (k. 125 i n.) i sam **pozwany** (k. 148v.). Wszyscy przy tym zgodnie podawali, dlaczego brak jest podpisu potwierdzającego przyjęcie tych należności przez powoda – otóż co do diety za lipiec 2019 roku, pozwany wypłacił ją powodowi już po godzinach pracy biura, kiedy to nie było dostępu do list płac, zaś dieta za sierpień 2019 roku została przez pozwanego wypłacona żonie powoda już po wypadku, jakiemu O. T. uległ za granicą. Sąd zwraca uwagę na szczególną zgodność zeznań świadków w tym zakresie – wszyscy identycznie wskazują na fakt, że na pewno do wypłat doszło i opisują okoliczności ich dokonania, co nie byłoby możliwe, gdyby świadkowie nie mówili prawdy. Trudno byłoby bowiem tak wielu osobom uzgodnić szczegóły (charakterystyczne) i później relacjonować je w Sądzie, nawet po upływie dłuższego czasu, gdyby wszyscy zeznawali fałszywie.

Nie sposób sobie zresztą nawet wyobrazić, co miałoby kierować grupą osób – młodych pracujących kobiet, by zdecydowały się na zeznawanie nieprawdy wbrew pouczeniu i mimo konsekwencji, jaką jest karalność za składanie fałszywych zeznań. Powód sugerował, jakoby wszyscy świadkowie kłamali, bowiem są zatrudnieni u pozwanego, ale w ocenie Sądu nie jest to absolutnie wystarczający powód, by narażać się na odpowiedzialność karną, tym bardziej, że z ustaleń faktycznych w sprawie wynika, iż pozwany jest dobrym pracodawcą – sam powód podawał, że kupił dla niego laptopa, nawigację, udzielał mu pożyczek i płacił za jego mandaty, gdyż powoda nie było na to stać, a dopiero później powód oddawał mu stosowne sumy w ratach. Warto także zwrócić uwagę, iż mimo faktu, że powód po wypadku nie świadczył pracy, stosunek pracy trwał aż do upływu czasu, na jaki umowa została zawarta, co również pozwala stwierdzić, iż pracownicy nie mieli powodu, by bać się, że pracodawca ich zwolni i np. z tego powodu składali fałszywe zeznania.

Nadto gdyby mówili nieprawdę, ich wersje różniłyby się od siebie, i to znacząco, a tak nie było.

Poza tym sam powód na rozprawie przyznał przecież, że bywało tak, że diety były wypłacane mu wieczorem (co uzasadnia brak dostępu pracodawcy do listy płac po godzinach pracy biura i logicznie tłumaczy brak podpisów pracownika w dokumentacji), a czasami części wypłaty powód nie kwitował pozwanemu (k. 141).

Nadto powód przez cały czas trwania procesu powoływał się wyłącznie na ustalenia Inspektora Pracy, nie przedstawiając żadnych innych dowodów na prawdziwość swoich twierdzeń, do czego oczywiście ma prawo, jednakże ta okoliczność podlega ocenie Sądu w trybie przepisu art. 233 k.p.c.

W kontekście oceny wiarygodności wersji powoda, Sąd zwraca szczególną uwagę nie tylko na jej sprzeczność z zeznaniami wszystkich świadków oraz pozwanego, ale również i na to, że powód był żywotnie zainteresowany wynikiem procesu, a także na fakt, że w skardze do PIP nie podniósł żadnej z okoliczności, o których mowa w

późniejszym pozwie. Powód w skardze nie podał, jakoby nie wypłacono mu wynagrodzenia za grudzień 2017 roku, czy też diet za lipiec i sierpień 2019 roku, a przecież gdyby pracodawca zaniechał tak podstawowego obowiązku, na pewno stosowna informacja znalazłaby się w skardze powoda. To samo dotyczy przebywania na urlopie bezpłatnym w okresie od 21 do 30 sierpnia 2019 roku oraz uiszczenia należności za mandat z Belgii (powód wspominał tylko enigmatycznie w skardze, że z wynagrodzenia „były mu płacone mandaty” z Niemiec i Anglii).

W ocenie składu orzekającego, gdyby faktycznie powód mówił prawdę, iż A. H. nie płacił mu wynagrodzenia i diet, na pewno poinformowałby o tym inspektora pracy, czego nie uczynił, a co czyni wiarygodną relację pozwanego i świadków o tym, że pracodawca dopełnił swoich obowiązków w powyższym zakresie. To samo dotyczy wniosku urlopowego na urlop bezpłatny, którego powód nie składał pisemnie, a tylko ustnie, zresztą sam powód w toku procesu przyznawał, że w tym okresie korzystał z urlopu i nie świadczył pracy.

Poza tym relacja pozwanego i świadków jest prawdziwa jeszcze z innego względu – przecież gdyby A. H. nie wypłacił powodowi wynagrodzenia już za pierwszy miesiąc pracy – grudzień 2017 roku, pracownik na pewno nie kontynuowałby zatrudnienia albo składał do pracodawcy zastrzeżenia, także przy pomocy inspektorów PIP. Tymczasem powód jeszcze przez lata pracował u pozwanego, co podważa jego wiarygodność. Sam powód nie był w stanie logicznie odpowiedzieć na pytania w tym zakresie – dlaczego tak późno zwrócił się do Sądu i Inspekcji Pracy, tłumacząc się, że wierzył pracodawcy, mimo, że wcześniej podawał, że pracodawca go zwodził, kombinował i kłamał (k. 140v.).

Co istotne, powód dopiero po zapoznaniu się z wynikami kontroli Inspektora PIP sformułował wezwanie do zapłaty – wcześniej nigdy nie występował przeciwko pracodawcy z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia (za grudzień 2017 roku czy za okres przebywania na urlopie) ani diet. Dopiero, gdy powziął informację, że brak na listach płac jego podpisów, napisał wezwanie do zapłaty opiewające dokładnie na należności za miesiące, w których brak podpisów, a przecież treść dokumentów nie może definitywnie przesądzać (wbrew treści zeznań świadków i pozwanego oraz logice i zasadom doświadczenia życiowego), że powód wynagrodzenia i diet nie otrzymał. Wystąpienie z roszczeniami po tak długim czasie i dopiero po zapoznaniu się z wynikami kontroli Inspekcji Pracy również podważa prawdziwość wersji powoda.

Tym bardziej sama odpowiedź Inspektora Pracy nie może stanowić dowodu zasadności powództwa, gdyż przecież Inspektor nie badał stanu faktycznego w sprawie, jak czynił to Sąd, nie analizował, czy faktycznie powodowi wypłacono wynagrodzenie i diety oraz czy O. T. przebywał na urlopie bezpłatnym czy nie, Inspektor opierał się wyłącznie na treści dokumentów i zaznaczył, w których miesiącach brak było podpisów powoda, a to uchybienie logicznie wytłumaczył pozwany i świadkowie – brakiem dostępu do dokumentów po godzinach pracy biura, wręczeniem diety za sierpień żonie powoda, gdy ten leżał w szpitalu oraz niechęcią powoda do złożenia podpisu w późniejszym terminie, jak również zbyt dużym zaufaniem na linii pracownik – pracodawca; A. H. uważał, że stosunki stron są dobre (potwierdził to powód), wobec czego faktycznie brak było podstaw, by uważać, że pracownik wystąpi z roszczeniem procesowym obejmującym wypłacone mu uprzednio należności.

Tymczasem sam Inspektor Pracy wskazał w treści swojego pisma, skierowanego do powoda, że pracodawca podał mu (tożsamo jak w toku procesu), iż wypłacił wynagrodzenie za grudzień 2017 roku gotówką (k. 13v.), zaś dietę za lipiec 2019 roku wieczorem, po godzinach pracy biura, a za sierpień żonie powoda (k. 15), co zgadza się z zupełnością z wersją prezentowaną w postępowaniu cywilnym przez wszystkich świadków i pozwanego, i dodatkowo przemawia za uznaniem, że to oni mówią prawdę, a nie powód. Dodatkowo należy wskazać, że z zestawienia czasu pracy kierowcy na k. 135 akt wynika wprost, iż powód na początku stycznia 2018 roku – dokładnie 2 dnia stycznia – stawiał się w pracy i był tam również po południu i wieczorem, co uwiarygodnia wersję pozwanego odnośnie do okoliczności wypłacenia mu gotówką wynagrodzenia za grudzień 2017 roku.

Jeśli chodzi o roszczenie związane z przebywaniem powoda na urlopie, to Inspektor pracy podał, że powód nie udokumentował stażu pracy pozwalającego na udzielenie mu 26 dni urlopu (k. 12v.), co koreluje z ustaleniami Sądu I instancji oraz z oświadczeniami powoda, który wskazał, że faktycznie przysługiwało mu 20 dni urlopu rocznie (k.

122v.), a przecież dni te wykorzystał przed 21 sierpnia 2019 roku, co również nie było przez powoda kwestionowane, a co znajduje potwierdzenie w zeznaniach J. C. (k. 123), W. M. (k. 124v.) i pozwanego.

Sąd zauważa jeszcze, iż sam powód w treści skargi skierowanej do Inspekcji Pracy wskazuje, iż doszło do pogorszenia jego sytuacji życiowej w związku z wypadkiem w Niemczech (k. 10 i n.), że jest jedynym żywicielem rodziny i nie ma środków do życia, co sam przyznał w toku procesu. Ponadto powód, zamiast logicznie odpowiadać na pytania, kiedy i w jakich okolicznościach rzekomo upominał się przed wytoczeniem powództwa o należne mu (jego zdaniem) wynagrodzenie i diety, powoływał się cały czas na ustalenia Inspektora Pracy i podawał, że podstawą wytoczenia powództwa były wyliczenia właśnie Inspektora. Powód przyznał również, że diety były mu wypłacane w gotówce i zdarzało się, że miało to miejsce po godzinach pracy biura, co koreluje z wersją świadków i pozwanego.

Reasumując, Sąd nie dał wiary powodowi, jako osobie bezpośrednio zainteresowanej wynikiem procesu, z uwagi na fakt, że jego wersja nie znajduje potwierdzenia w zeznaniach świadków i relacji pozwanego, zaś z dokumentu sporządzonego przez Inspektora Pracy nie wynika nic ponad to, że brak jest podpisu powoda w trzech miejscach na liście płac, co nie może stanowić definitywnego dowodu, że nie wypłacono mu wynagrodzenia i diet – skoro istnieją wiarygodne dowody przeciwnie.

Jeśli zaś chodzi o roszczenie dotyczące przebywania na urlopie, to powód sam przyznał, że w 2019 roku wykorzystał cały urlop płatny i że przysługiwało mu 20 dni rocznie.

Odnosnie do roszczenia związanego z płatnościami mandatów nałożonych przez organy belgijski i niemiecki, stan faktyczny był w zasadzie bezsporny.

Bezsporna była również wysokość wszystkich opisanych wyżej roszczeń.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

I.

(roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2017 roku)

Jak już wskazano w powyższej części uzasadnienia – dotyczącej ustaleń stanu faktycznego oraz oceny dowodów – Sąd uznał, iż pracodawca wypłacił powodowi wynagrodzenie zasadnicze za grudzień 2017 roku – uczynił to w styczniu 2018 roku, co potwierdza zestawienie na k. 135, ja również co wykazano zeznaniami świadków – którzy zgodnie mówili, że A. H. wypłacił O. T. pensję w gotówce w obecności W. M., która była tego naocznym świadkiem (k. 124v.). Pracodawca nie odebrał podpisu powoda na liście płac, ale sama to okoliczność nie oznacza przecież, że nie dopełnił swojego obowiązku wypłaty wynagrodzenia. Nadto wymaga powtórzenia, że gdyby faktycznie nie zostało powodowi wypłacone wynagrodzenie, nie czekałby z formułowaniem roszczeń i zastrzeżeń wobec pracodawcy przez niemal trzy lata. Powód pracował nadal u pozwanego, kontynuował świadczenie pracy, zatem przyjęcie, że pracodawca mu nie płacił, byłoby nielogiczne i pozbawione sensu – z punktu widzenia ekonomiki i psychologii ludzkiego działania. Poza tym powód jako jedyny dowód na prawdziwość swych twierdzeń przytoczył pismo Inspektora Pracy, a przecież w jego treści brakuje jakiegokolwiek zdania o tym, że pracodawca wynagrodzenia nie wypłacił, a jest tylko zapis o braku podpisu na liście płac.

Nadto nie ma mowy o braku wypłaty wynagrodzenia powodowi przez pozwanego w skardze złożonej przez pracownika do Inspekcji Pracy, a powód sformułował roszczenie dopiero po zapoznaniu się z treścią pisma Inspektora.

Z uwagi na powyższe Sąd uznał, iż pozwany wypłacił powodowi wynagrodzenie za grudzień 2017 roku – w styczniu 2018 roku i w tym zakresie powództwo uznał za niezasadne.

II.

(roszczenie o zapłatę należności z tytułu diet za podróże służbowe za miesiące lipiec i sierpień 2019 roku)

Dokładnie te same uwagi odnoszą się do kwestii zasadności roszczenia o zapłatę diet – wszak z wersji pozwanego oraz zgodnej relacji świadków, które Sąd uznał za wiarygodne, wynika bezpośrednio i jednoznacznie, że A. H. dopełnił swojego obowiązku wypłacenia diet powodowi – w sierpniu 2019 r. wypłacił mu dietę za lipiec 2019 r., lecz uczynił to już po godzinach pracy biura (gdyż powód zablądził w trasie i się spóźnił, a pozwany nie chciał, by musiał przyjeżdżać ponownie z Z.) i dlatego nie odebrał podpisu – z braku dostępu do dokumentacji pracowniczej – a później powód już odmawiał złożenia podpisu. Natomiast dietę za sierpień 2019 roku pozwany wypłacił żonie powoda, co również wynika z zeznań wszystkich świadków oraz wersji pozwanego, a sam powód na rozprawie podał, że żona powiedziała pracownicy, że nie pamięta, czy jej A. H. wypłacił pieniądze (k. 141v.), to samo miała powiedzieć powodowi (k. 141v.).

Skoro zatem z wiarygodnego materiału dowodowego wynikało, że należności te zostały wypłacone, to nie sposób było przyjąć zasadności powództwa w powyższym zakresie. Inspektor Pracy wskazał w piśmie, że brak jest podpisów powoda potwierdzających otrzymanie diet, co jest brakiem w dokumentacji pracowniczej, ale nie może być dowodem braku dokonania wypłaty, skoro zapłata wynika wprost z zeznań świadków. Symptomatyczne jest zresztą także i w tym przypadku, iż powód (mimo, że roszczenie obejmuje znaczące kwoty) nie podał w skardze do Inspekcji Pracy, że pracodawca nie dopełnił swojego obowiązku, a przecież gdyby faktycznie tak było, na pewno opisałby dokładnie zaniechanie pozwanego – chodzi wszak o kwotę niemal 13.000 złotych. Tymczasem powód wcale nie formułował żadnych pism także do A. H., w których treści domagałby się zwrotu rzekomo należnych mu pieniędzy – od września 2019 roku aż do grudnia 2020 roku, kiedy to zapoznał się z pismem Inspektora Pracy.

Sąd uznał wobec powyższego wersję powoda za niewiarygodną i dlatego także w powyższym zakresie powództwo oddalił.

III.

(roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania powoda na urlopie wypoczynkowym w okresie od dnia 21 do dnia 30 sierpnia 2019 roku)

Powód nie udokumentował okoliczności (wykształcenia ani stażu pracy), które uzasadniałyby udzielenie mu urlopu wypoczynkowego w wymiarze ponad 20 dni rocznie (art. 154 § 1 pkt 1 i 2 k.p.).

Przeciwnie – w kwestionariuszu osobowym wpisał, że ukończył szkołę w C. w 1989 roku oraz dołączył dwa świadectwa pracy – staż pracy na łączny okres niecałe dwa lata pracy. Dlatego też brak było podstaw, by uznać, że przysługuje mu w 2019 roku urlop w wymiarze 26 dni, sam powód zresztą kilka razy w toku procesu podawał, że faktycznie winien korzystać z 20 dni urlopu wypoczynkowego rocznie (k. 123, 141v.).

Tymczasem powód w 2019 roku korzystał z urlopu w okresach od 2-3 stycznia 2019 roku (dwa dni), od 7 do 11 stycznia 2019 roku (5 dni), od 14 do 15 stycznia 2019 roku (dwa dni), od 7 do 8 lutego 2019 roku (dwa dni), 15 lutego 2019 roku (1 dzień), od 7 do 8 marca 2019 roku (dwa dni), 22 marca 2019 roku (1 dzień), 19 kwietnia 2019 roku (1 dzień), 29 kwietnia 2019 roku (1 dzień), od 7 do 8 maja 2019 roku (dwa dni), od 3 do 4 czerwca 2019 roku (dwa dni), od 1 do 2 lipca 2019 roku (dwa dni), 29 lipca 2019 roku (1 dzień), nadto od 16 do 20 sierpnia 2019 roku, na co dowodem są wnioski urlopowe powoda w aktach sprawy oraz ewidencja czasu pracy za sierpień 2019 roku.

Skoro zatem zarówno z dokumentacji w aktach sprawy, w aktach osobowych powoda, jak i z oświadczeń samego zainteresowanego wynika jednoznacznie, iż przysługiwało mu 20 dni urlopu rocznie, a te 20 dni wykorzystał do dnia 20 sierpnia 2019 roku, oznacza to, iż w pozostałym zakresie – tj. po dniu 20 sierpnia 2019 roku powód korzystał z urlopu bezpłatnego, na co zresztą sam wskazał, mówiąc, że przyznaje, iż wykorzystał cały płatny urlop (k. 142).

Na pytanie, dlaczego w takim razie powód formułuje roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania na urlopie bezpłatnym (powód wszak nie świadczył wówczas pracy, co jest bezsporne, sam mówił, że urlop był mu potrzebny celem wykonania remontu w mieszkaniu u syna – k. 141v.), powód enigmatycznie podał, że formułuje roszczenie, gdyż z urlopem były kombinacje (k. 142).

Tego rodzaju stwierdzenie nie może stać się podstawą uwzględnienia powództwa.

Zgodnie bowiem z treścią art. 154 § 1 k.p. wymiar urlopu wynosi:

- 1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat;
- 2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Powód nie udokumentował pracodawcy, ani też nie wykazał w Sądzie, iż przysługuje mu 26 dni urlopu, bowiem nie udowodnił stażu pracy wynoszącego co najmniej 10 lat, ani też wykształcenia, o którym mowa w przepisie art. 155 k.p.

Oczywiste jest zatem, że powód nie mógł korzystać z urlopu płatnego ponad wymiar 20 dni rocznie, a te wykorzystał do dnia 20 sierpnia 2019 roku, co sam przyznał.

Następnie powód składał ustne wnioski o urlop bezpłatny, czego również nie kwestionował – że po dniu 21 sierpnia 2019 roku przebywał nadal na urlopie, by wykonać remont lokalu.

Zgodnie z treścią art. 174 § 1 k.p. na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego. Bezpornym jest w sprawie, iż powód od dnia 21 sierpnia 2019 roku przebywał na urlopie bezpłatnym, lecz nie złożył pisemnego wniosku o skorzystanie z tego urlopu, został mu on udzielony na ustny wniosek złożony przez telefon.

Nie oznacza to jednakże zasadności roszczenia powoda, który w okresie od dnia 21 do dnia 30 sierpnia 2019 roku nie świadczył pracy, a faktycznie przebywał na urlopie bezpłatnym i remontował mieszkanie.

Sąd zwraca w tym miejscu uwagę, iż w zarówno wniosek pracownika złożony w trybie art. 174 k.p., jak i udzielenie urlopu nie muszą być sformalizowane. Dotyczy to głównie pisemnej formy wniosku, gdyż dla udzielenia urlopu bezpłatnego nie została przewidziana żadna forma szczególna. Zarówno wniosek jak i udzielenie urlopu są oświadczeniami woli. Wola zaś może być oświadczona – stosownie do art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p. – przez każde zachowanie ujawniające ją w sposób dostateczny.

Urlop bezpłatny może być pracownikowi udzielony na jego pisemny wniosek. Tak więc przepisy prawa wymagają, aby wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego miał postać pisemną. Niezachowanie tej formy nie powoduje jednak bezskuteczności samego wniosku - inaczej mówiąc, brak pisemnej formy wniosku nie powoduje jego nieważności – wynika to już z treści przepisów art. 73 i 74 k.c., Sąd podziela w tej mierze w zupełności pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2004 roku w sprawie o sygn. I PK 27/04.

Z uwagi na powyższe Sąd uznał, iż powód skutecznie złożył wniosek o udzielenie mu urlopu bezpłatnego w okresie od 21 do 30 sierpnia 2019 roku, a wobec tego za ten okres nie przysługuje mu wynagrodzenie, co wynika z samej istoty urlopu bezpłatnego oraz z wykorzystania w całości wymiaru urlopu płatnego w 2019 roku.

IV.

(roszczenie dotyczące zwrotu kwoty uiszczonych należności za wystawione wobec powoda mandaty przez organy niemiecki i belgijski)

Pełnomocnik powoda wywodził w pozwie, iż w toku trwania stosunku pracy pracodawca bez zgody pracownika, nienależnie potrącał z jego wynagrodzenia należności za otrzymane przez O. T. mandaty (k. 3v.).

Sąd po przeprowadzeniu w całości postępowania dowodowego doszedł do przekonania, iż powództwo jest zasadne w tym zakresie tylko jeśli chodzi o kwotę 403,50 euro – mandat nałożony na A. H. przez B. für G. (k. 71).

Otóż mandat ten, jak wynika już z jego treści, został wystawiony wobec przedsiębiorcy (pracodawcy), a nie wobec kierowcy, a także – co jeszcze istotniejsze – został on nałożony za zaniechanie pracodawcy, a nie O. T.. Mandat ten bowiem dotyczył niewłaściwego stanu technicznego pojazdu, którym kierował powód, co było w sprawie bezsporne i

co przyznali i powód, i pozwany (k. 142v., 149). W ocenie Sądu za stan techniczny samochodu odpowiada pracodawca, który udostępnił pojazd swoim kierowcom i niezależnie od tego, czy organ niemiecki stwierdził braki w zakresie wyposażenia naczepy oraz ogumienia (jak twierdził powód), czy też legalizacji tachografu (jak wywodził pozwany), zaniedbania powyższe obciążają zdaniem Sądu pracodawcę – stąd też Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę łącznie 403,50 euro, którą to finalnie uiszczył z własnych środków, choć winien to był uczynić w całości pracodawca.

Sąd zasądził na rzecz powoda tę kwotę w następujący sposób:

- 350,87 euro (trzysta pięćdziesiąt euro i osiemdziesiąt eurocentów) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 października 2018r. do dnia zapłaty,

- 52,63 euro (pięćdziesiąt dwa euro i sześćdziesiąt trzy eurocenty) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 listopada 2018r. do dnia zapłaty

w punkcie pierwszym wyroku.

Podstawą tego rozstrzygnięcia był fakt, iż powodowi pracodawca odjął 403,50 euro z dwóch diet za podróże służbowe – wypłaconej 10 października 2018 roku (k. 61) – 350,87 euro (roszczenie główne zgodnie z żądaniem pozwu) oraz pozostałe 52,63 euro z diety wypłaconej za październik 2018 roku – czyli wypłaconej 10 listopada 2018 roku (k. 62). Diety były płacone w firmie pozwanego do 10 dnia każdego miesiąca, co było między stronami bezsporne.

Sąd nie mógł zatem zasądzić odsetek od dat wcześniejszych, skoro do finalnego uiszczenia należności za mandat przez powoda doszło w dniach 10 października i 10 listopada 2018 roku.

W pozostałym zakresie roszczenie okazało się bezzasadne.

Nie było bowiem tak, by pracodawca dokonywał potrąceń z wynagrodzenia pracownika.

Po pierwsze należność z tytułu diet za podróże służbowe (krajowe czy zagraniczne) nie stanowi wynagrodzenia, przepis art. 91 § 1 k.p. dotyczy zaś potrąceń z wynagrodzenia za pracę, tak samo jak przepis art. 87 k.p.

Sąd przypomina w tym miejscu tezy uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2013 r. (II PZP 4/12), że przepis art. 87 § 1 k.p. zamieszczony jest w dziale trzecim Kodeksu pracy „Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia” rozdziale II zatytułowanym „Ochrona wynagrodzenia za pracę”. Warto zauważyć, iż w świetle art. 22 § 1 k.p. obowiązek wypłaty przez pracodawcę wynagrodzenia za pracę jest (obok wzajemnego obowiązku pracownika wykonywania pracy umówionego rodzaju, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę oraz pod jego kierownictwem) podstawowym elementem treści stosunku pracy, a w konsekwencji tego - jedną z centralnych instytucji prawa pracy. Przez ochronę wynagrodzenia za pracę w najszerszym ujęciu można rozumieć ogół gwarancji prawnych, zarówno materialnoprawnych jak i proceduralnoprawnych, otrzymywania przez pracownika za świadczoną pracę godziwej zapłaty w ściśle określonym terminie i bez stosowania przez pracodawcę pomniejszych innych niż wyraźnie przewidziane przez prawo (J. S.: Ochrona wynagrodzenia za pracę, (...) 1997 nr 3, s. 17). Na kształtowanie ochrony wynagrodzenia za pracę w takim ujęciu wpływa również określona polityka społeczna państwa, polegająca na ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia na odpowiednim poziomie.

Potrącenie z art. 87-91 k.p. jest swoistą instytucją prawa pracy. Jest formą prawnie dopuszczalnej oraz nakazanej prawem lub dozwolonej przez pracownika czynności polegającej na pomniejszeniu przez pracodawcę wysokości przysługującego pracownikowi do wypłaty wynagrodzenia - w ustawowo zakreślonych granicach - i rozdysponowaniu tej części wynagrodzenia według ustalonego przepisami sposobu.

Zakres ochrony z art. 87 k.p. jest bardzo szeroki i praktycznie wyłącza potrącenie właściwe, lecz w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę. Stąd też tak istotne jest określenie przedmiotu owej ochrony. W tej kwestii warto zwrócić uwagę na usytuowanie komentowanego przepisu w systemie prawa pracy. Wypada podkreślić, że dział trzeci Kodeksu pracy reguluje, jak wskazuje jego tytuł, wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia. Jego rozdział I określa zasady

ustalania wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą, rozdział Ia dotyczy wynagrodzenia za pracę (określa przesłanki ustalania jego wysokości oraz regułę ekwiwalentności wynagrodzenia i wykonanej pracy, a także przewiduje odstępstwo od tej reguły w postaci wynagrodzenia „postojowego”), rozdział II normuje ochronę wynagrodzenia za pracę, a rozdziały III, IIIa i IV poświęcone są problematyce dotyczącej wymienionych w nich świadczeń (zasadniczo pozawynagrodzeniowych, z wyjątkiem jakim jest wynagrodzenie chorobowe). Sam tytuł działu trzeciego i tytuły jego poszczególnych rozdziałów oraz treść zawartych w nich przepisów wyraźnie wskazują, że ustawodawca rozróżnia wynagrodzenie za pracę oraz inne należne pracownikowi ze stosunku pracy świadczenia majątkowe (pieniężne), które wynagrodzeniem nie są.

Kodeks pracy nie zawiera definicji wynagrodzenia za pracę, chociaż jest ono kluczowe dla wykładni i stosowania wielu norm prawa pracy, szczególnie działu trzeciego Kodeksu pracy. Elementy takiej definicji odnajdujemy w wielu przepisach kodeksowych (art. 22 § 1, art. 78, czy art. 80 k.p.). Na ich podstawie, zarówno w doktrynie jak i w judykaturze, podejmuje się próbę wyjaśnienia znaczenia tego pojęcia. Według jednej z najbardziej reprezentatywnych definicji, wynagrodzenie za pracę jest wynikającym ze stosunku pracy, przysługującym pracownikowi od pracodawcy za wykonaną pracę, obowiązkowym, spełnianym okresowo i roszczeniowym świadczeniem o charakterze przysparzająco-majątkowym. W nauce prawa podkreśla się przede wszystkim wzajemny i ekwiwalentny wobec pracy oraz motywacyjny charakter wynagrodzenia. W świetle art. 22 § 1 k.p. wynagrodzenie jest spełnianym przez pracodawcę świadczeniem odwzajemniającym wykonywaną przez pracownika pracę i zarazem będącym jej pieniężnym równoważnikiem.

Wynagrodzenie za pracę sensu stricto (tj. będące zapłatą za wykonaną pracę) na ogół nie jest świadczeniem jednolitym, lecz złożonym, albowiem składa się z wielu świadczeń częściowych. Jest ono w istocie zbiorczą nazwą dla rozmaitych wypłat dokonywanych przez pracodawcę na rzecz pracownika, których wynagrodzeniowy charakter tylko niekiedy jednoznacznie przesądza ustawodawca. Jest tak w odniesieniu do wynagrodzenia zasadniczego, nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej. Kwalifikacji poszczególnych wypłat na rzecz pracownika jako wynagrodzeniowych lub niewynagrodzeniowych dokonuje abstrakcyjnie doktryna, a w konkretnych sprawach - sądy. Przyjmuje się, że poza wynagrodzeniem zasadniczym (w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej lub mieszanej) wynagrodzenie za pracę obejmuje także składniki dodatkowe, gwarantowane powszechnie obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy i innych ustaw albo przepisami aktów prawa zakładowego lub branżowego bądź postanowieniami aktów kreujących stosunek pracy (dodatki: za szkodliwe lub uciążliwe warunki pracy, stażowy, funkcyjny, służbowy, brygadzystowski i za posiadanie szczególnych kwalifikacji oraz prowizje, czy premie, w tym mające charakter premii wypłaty z zysku lub dodatkowe wynagrodzenie roczne, a także deputaty i ekwiwalenty za nie). Nie budzi wątpliwości, że wszystkie te świadczenia towarzyszące płacy zasadniczej i będące składnikami wynagrodzenia za pracę w ścisłym słowa tego znaczeniu, podlegają ochronie z mocy przepisów rozdziału II działu trzeciego Kodeksu pracy. Ochroną tą objęte są także wspomniane świadczenia gwarancyjne za czas niewykonywania pracy, o jakich mowa w art. 80 k.p., skoro sam ustawodawca nadał im walor wynagrodzeniowy, mimo że nie są zapłatą za rzeczywiście wykonaną pracę.

W nauce prawa – z czym zgadza się Sąd I instancji - odmawia się natomiast charakteru wynagrodzeniowego świadczeniom kompensacyjnym (stanowiącym zwrot poniesionych przez pracownika kosztów związanych z pracą), a do takich należą przecież również diety za podróże służbowe, wypłatom z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, odprawom oraz odszkodowaniom.

Charakteru wynagrodzenia za pracę nie mają zatem diety z tytułu podróży służbowych. Stanowią one należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową i nie mogą być traktowane jako wynagrodzenie za pracę. Stosownie bowiem do treści 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. Powyższe znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyrok SN z dnia 20 czerwca 2006 r., II PK 317/05). Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wspomnianego wyroku argumentuje, iż „ochronie przewidzianej w Rozdziale II Działu Trzeciego Kodeksu pracy (...)

oprócz wynagrodzenia za pracę w ścisłym znaczeniu, podlegają należności przysługujące pracownikowi na podstawie przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i spełniające podobne funkcje, jak wynagrodzenie za pracę”.

Oznacza to, iż należności z tytułu diet nie mają charakteru wynagrodzenia, a zatem nie podlegają ochronie, o której mowa w przepisie art. 91 § 1 k.p., odnoszącym się wyłącznie do potrąceń z wynagrodzenia za pracę, nie odnosi się także do nich wymóg wyrażenia zgody na piśmie.

W przedmiotowej sprawie powód za każdym razem wyrażał zgodę na to, by pracodawca pomniejszał mu diety o należności za mandaty – jest to między stronami bezsporne i każdorazowo – już znając wysokość mandatów – O. T. zgadzał się na propozycję pracodawcy, by uiszczał mandat w ratach. Dług powoda był zatem skonkretyzowany co do wysokości w chwili wyrażania zgody na uiszczenie rat. Strony zgodnie umówiły się, że powód będzie uiszczał należność za mandaty w ratach – skoro uprzednio mandaty te za niego w całości zapłacił pracodawca.

Oba bowiem mandaty – belgijski w całości oraz niemiecki na kwotę 1.000 euro zostały nałożone za wykroczenia drogowe popełnione przez kierowcę – w Belgii za niewłaściwe korzystanie z urządzenia do poboru opłat, na co pracodawca nie miał żadnego wpływu, skoro przebywał w Polsce, a w Niemczech za wielokrotne przekraczanie czasu pracy kierowcy, co również nie może obciążać pracodawcy.

Oczywistym jest zatem, że finalnie te należności powinien uiszczyć powód, a nie pracodawca, z którego zachowaniem nie wiązało się wystawienie mandatów.

Pozwany wiedząc, że powód nie będzie w stanie zapłacić całości kwot, zaproponował mu rozłożenie ich na raty – najpierw zapłacił za powoda całość sum, a potem umówił się z nim, że powód odda mu tę należność w ratach. Z ustaleń Sądu wynika, że to powód popełnił wykroczenia drogowe, za które organy państw obcych nałożyły mandaty – w Niemczech dopuścił się przekroczeń czasu pracy kierowcy, za co absolutnie nie można czynić odpowiedzialnym pozwanego, zaś w Belgii w nieprawidłowy sposób korzystał z urządzenia do poboru opłat i opłat drogowych nie uiszczył, na co pozwany również nie miał żadnego wpływu, skoro bezspornym jest, że w chwili popełnienia wykroczenia znajdował się w Polsce, a nie w Belgii.

To powód zatem, jako sprawca wykroczeń, winien był uiszczyć oba mandaty (niemiecki na kwotę 1.000 euro oraz belgijski w całości – karę i koszty), nie zaś pozwany. Wbrew odmiennym twierdzeniom powoda nie sposób uznać, by pracodawca winien był płacić choćby część tych sum, skoro obowiązuje zasada indywidualizacji karnej i wykroczeniowej. Już chociażby z tego względu powództwo należało oddalić, bowiem uznanie, że pracodawca, podmiot odrębny od sprawcy wykroczenia, ma finalnie odpowiadać wykroczeniowo (materialnie) za czyn popełniony przez inną osobę, byłoby rażąco niesprawiedliwe (art. 8 k.p.) i sprzeczne z zasadami odpowiedzialności karnej.

Na marginesie wypada wskazać, że także Inspektor Pracy podał, że mandaty nałożono w związku z wykroczeniami, których dopuścił się powód (k. 15v.), co jest w zupełności zgodne z ustaleniami Sądu I instancji, a domaganie się w takiej sytuacji od pracodawcy sum uiszczonych za wykroczenia, których A. H. nie popełnił, stanowi w ocenie Sądu nadużycie prawa.

Nadto należy zauważyć, a jest to w sprawie bezsporne, że pozwany umówił się z powodem, iż należności za oba mandaty (uprzednio zapłacone przez A. H.), będzie powód będzie oddawał mu w ratach – połowę mandatu z Belgii (choć w ocenie Sądu powód winien uiszczyć całość nałożonej na niego kary) oraz jeden mandat z Niemiec (na kwotę 1.000 euro; za drugi bowiem odpowiedzialny był pracodawca, o czym już była mowa). Była to zgodna ustna umowa stron i okoliczność ta nie była kwestionowana. Pozwany zaproponował wysokość rat w chwili, gdy powód znał już wysokość mandatów, wszak zostały one nałożone wcześniej i już zapłacone przez pozwanego, także ilość i wysokość każdej raty była powodowi znana. Wyrażał on za każdym razem zgodę na sposób rozliczania się z pozwanym, co więcej, każdorazowo własnoręcznym podpisem kwitował przyjęcie rozliczenia (tak samo rozliczał się z innych pożyczek udzielanych mu przez pozwanego oraz z należności za laptopa czy nawigację, za które także pierwotnie zapłacił pracodawca) i podawał, że je otrzymał.

Do tych rozliczeń i do umowy stron nie znajdują zastosowania przepisy art. 87 i nast. k.p. z uwagi na fakt, że nie były to potrącenia z wynagrodzenia, ale rozliczenia stron dokonane na podstawie ustnej umowy, a później potwierdzane każdorazowo podpisem powoda z uwagi na fakt, że pozwany uiszczył de facto za powoda kary nałożone na pracownika za wykroczenia, które ten popełnił. Tego rodzaju stan faktyczny pozostaje poza zakresem stosowania przepisów art. 87 i nast. k.p. dotyczących ochrony wynagrodzenia za pracę i potrąceń z tego tytułu. Taka umowa stron nie została poddana szczególnym ograniczeniom prawnym, zatem ma do niej zastosowanie zasada swobody umów - art. 353¹ k.c. (por. J. Skoczyński (w:) Kodeks pracy - Komentarz, pod red. K. Rączki, Warszawa 2008 - tezy do art. 91).

Trzeba ponadto zaznaczyć, że powód od samego początku wyrażał zgodę na dokonywanie wzajemnych rozliczeń stron z tytułu należności mandatowych z diet i uznawał swój dług dotyczący nałożonych kar, a pracodawca nie zmuszał go w żaden sposób do takiego sposobu rozliczenia. Przeciwnie – z korzyścią dla pracownika zapłacił połowę kary i kosztów nałożonych mandatem z Belgii oraz mandat niemiecki opiewający na kwotę 1.000 euro rozłożył na raty, a powód w tym zakresie uznał swój skonkretyzowany dług i za każdym razem kwitował własnym podpisem otrzymanie rozliczenia i nigdy nie składał co do niego zastrzeżeń, bowiem były one zgodne z wcześniejszą umową stron.

Niezależnie od powyższego należy zauważyć, że powód żąda zwrotu kwot, które sam winien był zapłacić wobec organów państw obcych tytułem kar za popełnione wykroczenia (co zauważył także Inspektor Pracy), a powód nie wykazał, że to nie on był ich sprawcą. Powód niesłusznie wywodzi również, iż pracodawca dokonał potrącenia należności z wynagrodzenia. Tymczasem - poza potrąceniem wierzytelności - do umorzenia zobowiązania prowadzi również jego odnowienie. Stosownie do art. 506 § 1 k.c., jeśli w celu umorzenia zobowiązania dłużnik zobowiązuje się za zgodą wierzyciela spełnić inne świadczenie albo nawet to samo świadczenie, lecz z innej podstawy prawnej, to zobowiązanie dotychczasowe wygasa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r., I PK 195/08, OSNP 2010 nr 21-22, poz. 260). W orzeczeniu z dnia 13 stycznia 1936 r., C.III. 811/34 (OSN 1936 nr VIII, poz. 321) Sąd Najwyższy przyjął, że niewypłacenie przez pracodawcę pracownikowi części wynagrodzenia zgodnie z umową zawartą z tymże pracownikiem o pokryciu przez niego części wyrządzonej szkody nie jest dokonaniem potrącenia. Przesłanką odnowienia jest uznanie roszczenia przez dłużnika. W orzecznictwie zwracano wielokrotnie uwagę, że uznanie roszczenia może mieć dwojaki charakter (wyraźny lub dorozumiany), jakkolwiek granice między tymi instytucjami są płynne. Uznanie wyraźne (właściwe) jest umową zawartą między dłużnikiem i wierzycielem, której treścią jest ustalenie istnienia długu. Ma ono charakter kauzalny, co oznacza, że ważność umowy jest uzależniona od podstawy prawnej uznanego roszczenia (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 1995 r., III CZP 39/95 (OSNC 1995 nr 9, poz. 120; OSP 1996 nr 7-8, poz. 136, z glosą M. Pyziak-Szafnickiej oraz wyrok z dnia 2 czerwca 1995 r., I PRN 24/95, OSNAPiUS 1996, nr 4, poz. 58).

Uznanie właściwe długu stanowi nieuregulowaną odrębną umowę ustalającą co do zasady i zakresu istnienie albo nieistnienie jakiegoś stosunku prawnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2004 r., V CK 346/03, LEX nr 183783). Natomiast uznanie niewłaściwe nie jest czynnością prawną, lecz jedynie przejawem woli dłużnika stwierdzającego, że jest on przeświadczony o istnieniu roszczenia (co do uznania pozwu - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 1971 r., II PR 58/71, NP 1972, nr 3, s. 492, z glosą W. Siedleckiego; co do ugody - por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 maja 1974 r., II PR 81/74, OSPiKA 1975, nr 10, poz. 213, z glosą J. Mokrego i glosą J. Kruczka). Pomimo uznania roszczenia dłużnik może wykazywać, że uznany dług nie istnieje.

Powód od samego początku uznawał, że jego dług wobec pracodawcy istnieje – wszak wiedział, że to on popełnił wykroczenia drogowe za granicą, znał wysokość mandatów i miał świadomość, że pracodawca za niego zapłacił kary. Powód dopiero w toku procesu wywodził (ale swoich twierdzeń nie poparł żadnymi dowodami), że nie miał innego wyjścia, tylko musiał zgodzić się na rozliczenie z pracodawcą. Powód gołosłownie wskazywał, że nie miał innego wyjścia, ale podał przecież, jakoby pracodawca mu groził, stosował groźbę, podstęp, zaprzeczył temu również A. H.. Stwierdzenie powoda, że „nie miał wyjścia” sprowadzało się do tego, że gdyby uiszczył należność na raz, to nie miałby środków na wyżywienie (k. 142), co koreluje z relacją pozwanego, który mówił, że z uwagi na trudną sytuację życiową pracownika zaproponował mu rozliczenia w ratach.

Tymczasem przed wytoczeniem powództwa powód nigdy nie kwestionował ważności umowy stron, nie negował wysokości swojego zobowiązania – przeciwnie – każdorazowo własnoręcznym podpisem kwitował otrzymanie rozliczenia i nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń, a rozliczenia były zgodne z uprzednimi ustaleniami poczynionymi z pracodawcą. Zachowanie pracownika było przejawem woli dłużnika, stwierdzającym, że dłużnik był przeświadczony (w chwili składania zobowiązania) o istnieniu roszczenia z tytułu zapłaty przez pracodawcę mandatów nałożonych na sprawcę wykroczeń.

Skoro powód w toku procesu nie wykazał, że to nie on był sprawcą wykroczeń, ani też nie udowodnił innej wysokości obciążeń mandatowych, niż wynikająca z tych dokumentów, to tym samym uznał (i to w sposób właściwy) dług ciążący na nim wobec pozwanego pracodawcy z uwagi na fakt, że pozwany uiszczył za niego kary nałożone przez organy państw obcych. Istniała więc wierzytelność pracodawcy, która została uznana przez powoda (dłużnika) i jej realizacja przez stronę pozwaną nie mogła spowodować skutku prawnego w postaci możliwości uwzględnienia powództwa.

Z uwagi na powyższe w pozostałym zakresie Sąd powództwo oddalił (pkt 2 wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w oparciu o treść art. 100 k.p.c., 102 k.p.c., § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (pkt 3 wyroku).

Sąd zważył przy tym, że powództwo obejmujące kwotę 24.928 złotych zostało uwzględnione odnośnie do kwoty 403,50 euro, w pozostałym zaś zakresie oddalone, co oznacza, iż powód wygrał sprawę w 7,4%, przegrał w 92,6%. Koszty zastępstwa procesowego wynosiły 2.700 złotych (3.600 złotych x $\frac{3}{4}$), nadto pełnomocnik pozwanego przedłożył spis kosztów na łączną kwotę 320,76 złotych (którego to spisu pełnomocnik powoda nie kwestionował – k. 150), co oznacza, iż powód winien ponieść 92,6 % tychże kosztów, jednakże Sąd zważył na jego trudną sytuację życiową, fakt, że doznał wypadku i że utrzymuje wraz z żoną dwoje dzieci i dlatego obciążył go kosztami zastępstwa procesowego tylko w części – do kwoty 2.000 złotych (pkt 3 wyroku) oraz nie obciążył go kosztami sądowymi (pkt 4 wyroku) – art. 102 k.p.c.

Sąd nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności z uwagi na treści przepisu art. 477² § 1 k.p.c.