

Prawo Pracy

w orzeczeniach Sądu Najwyższego

NUMER SPECJALNY

Dowody przed sądem pracy



W TYM NUMERZE M.IN.:

Kto ma obowiązek wskazania dowodów?

SKŁADASZ POZEW – MUSISZ PRZEDSTAWIĆ DOWODY

Kodeks pracy nie zawiera żadnych regulacji związanych z postępowaniem dowodowym w przypadku sporu sądowego w sprawach pracowniczych. Stąd też postępowanie to toczy się na takich zasadach, jak w innych sprawach cywilnych.

Generalnie w sporach sądowych pomiędzy pracownikiem i pracodawcą strona, która występuje do sądu pracy z pozwem (powód), musi wskazać dowody potwierdzające słuszność jej żądania kierowanego pod adresem drugiej strony (pозwanego). Zawsze jednak pozwany może – a nawet, dla własnego dobra, powinien – przedstawiać dowody zaświadcujące o tym, że powód nie ma racji.

Pamiętaj też, że sąd pracy, co do zasady, nie będzie szukał za pracownika, a tym bardziej za pracodawcę dowodów na to, iż zgłaszane przez nich roszczenia są uzasadnione. Nie jest bowiem zadaniem sądu wykrywanie środków dowodowych mających uzupełnić lub wyjaśnić i udowodnić twierdzenia stron procesu. Sąd pracy nie jest

również zobowiązany do przeprowadzenia z własnej inicjatywy dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sporu pomiędzy pracownikiem i pracodawcą (patrz: *wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 29 grudnia 2003 r., I ACa 1457/03*). Może on bowiem przeprowadzić z urzędu dowód niewskazany przez stronę tylko wyjątkowo.

A zatem jeśli chcesz wygrać proces sądowy z pracownikiem, to niezależnie od tego, czy jesteś powodem czy pozwanym – **musisz być aktywny w zakresie przedstawiania dowodów**. W przeciwnym wypadku sąd pracy może bowiem uznać za pewne (prawdziwe) fakty udowodniane przez pracownika, co do których Ty nie przedstawiłeś żadnych dowodów przeciwnych.

► Podstawa prawna:

art. 6 Kodeksu cywilnego,
art. 230, art. 232 Kodeksu postępowania
cywilnego (dalej kpc).

Obowiązek wskazania dowodów 2

- Kto ma obowiązek przedstawienia dowodów w postępowaniu przed sądem pracy?
- Czy sąd pracy pomoże stronom w szukaniu dowodów na potwierdzenie ich roszczeń?
- 5 przypadków odwrócenia ciężaru dowodu w kierunku pozwanego

Rodzaje dowodów 3–7

- Jakie dokumenty można przedstawiać, jako dowody, przed sądem pracy?
- Które dokumenty są najbardziej wiarygodne?
- Jak przygotować dokument do wysłania go do sądu?
- Kogo warto powoływać na świadka w sprawach pracowniczych?
- Czym grozi „ustawianie” zeznań świadka?
- Kiedy sąd skorzysta z opinii biegłego?
- Czy opinia biegłego jest „nietykalna”?
- Czy billingi telefoniczne lub e-maile mogą być dowodem przed sądem pracy?

Wniosek dowodowy 8

- Co powinno się znaleźć we wniosku dowodowym?
- Co trzeba dołączyć do takiego wniosku?
- Kto powinien podpisać wniosek dowodowy?



Szanowni Państwo,

staracie się Państwo w sprawach pracowniczych postępować zgodnie z prawem. Jak jednak pokazuje praktyka, nie uchroni to Państwa w 100% od sytuacji konfliktowych, które coraz częściej mają swój finał w sądzie pracy. No i wówczas wiadomo – wygrywa ten, kto ma mocniejsze argumenty. Sąd przecież nie uwierzy nikomu „na słowo”. Zażąda wiarygodnych dowodów. Trzeba zatem wiedzieć, jak je zawczasu zdobywać. Dlatego też przygotowaliśmy dla Państwa specjalny numer miesięcznika „Prawo pracy w orzeczeniach Sądu Najwyższego”, w całości poświęcony dowodom przed sądem pracy. Sędzia sądu okręgowego oraz radca prawny radzą w nim, jak postępować w kontaktach z pracownikami, abyście Państwo w razie ewentualnego sporu mieli w ręku argumenty, które przekonają sąd pracy do Państwa racji.

Zapraszam do lektury

Dominik Wajda

ekspert z Sądu Najwyższego,

konsultant merytoryczny „Prawa pracy w orzeczeniach Sądu Najwyższego”

5 PRZYPADKÓW ODWRÓCENIA CIĘŻARU DOWODU W KIERUNKU POZWANEGO

Wprawdzie, co do zasady, to powód musi przedstawić sądowi dowody potwierdzające słuszość jego roszczeń. Mogą się jednak zdarzyć sytuacje, w których to pozwany będzie musiał udowodnić, że powód się myli. W przeciwnym razie na pewno przegra proces. Dochodzi wówczas do tzw. **odwrócenia ciężaru dowodu**.

▼ 1. Spory o dyscyplinarkę i wypowiedzenie

Do sądów pracy coraz częściej trafiają odwołania pracowników od zwolnienia dyscyplinarnego z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika obowiązków służbowych (art. 52 § 1 pkt 1 kp). Obowiązek wskazania dowodów (ciężar dowodu) spoczywa w takim przypadku na pracodawcy, mimo że to pracownik jest powodem. A zatem to pracodawca musi udowodnić, że rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę, nie naruszył przepisów prawa pracy.

Zdaniem Sądu Najwyższego

Jeżeli pracownik zwolniony z pracy w trybie dyscyplinarnym wystąpi do sądu o odszkodowanie albo o przywrócenie do pracy, ciężar udowodnienia faktów potwierdzających ciężkie naruszenie obowiązków przez pracownika spoczywa na pracodawcy. Pracodawca będzie musiał dodatkowo udowodnić **winę umyślną lub co najmniej rażące niedbalstwo pracownika** w naruszeniu jego podstawowych obowiązków. Jest to **warunkiem koniecznym** do uznania przez sąd, że pracodawca był uprawniony do tego, aby rozwiązać z pracownikiem umowę bez wypowiedzenia.

Wyrok SN z 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96

Podobnie będzie, gdy pracownik odwołuje się do sądu pracy od **rozwiązania przez pracodawcę za wypowiedzeniem** umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, uznaje bowiem to wypowiedzenie za nieuzasadnione. Wówczas to pozwany pracodawca musi udowodnić, że wskazane przez niego przyczyny wypowiedzenia faktycznie istniały i wystarczająco uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę. Pracownik zaś powinien udowodnić, że wypowiedzenie jest mimo to nieuzasadnione (patrz: *wyrok SN z 8 marca 1977 r., I PRN 17/77*).

▼ 2. Nieprawidłowości w prowadzeniu dokumentacji pracowniczej

W związku z zatrudnianiem pracowników musisz prowadzić m.in. ewidencję czasu pracy, listy obecności, listy płac. Zaniedbania w tym zakresie mogą postawić Cię w trudnej sytuacji, gdy np. pracownik pozwie Cię do sądu pracy o nadgodziny czy o wypłatę zaległej premii.

Wprawdzie, co do zasady, to pracownik (powód), który żąda od pracodawcy zapłaty za nadgodziny, musi udowodnić, że faktycznie pracował ponad normę w konkretnych dniach i wymiarze. Jednak najpewniejszy dowód w tej sprawie – ewidencję czasu pracy – posiada pracodawca i powinien przedstawić go sądowi. Gdy zaś **pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy lub niewłaściwie ją prowadził** – wówczas, aby wygrać spór z pracownikiem, będzie on zobowiązany przedstawić dowody zaświadczające, że pracownik nie pracował w nadgodzinach. Bez posiadania prawidłowej ewidencji czasu pracy może się to jednak okazać bardzo trudne.

Podobnie – braki w dokumentacji płacowej mogą narazić pracodawcę na przegraną w sądzie wówczas, gdy pracownik domaga się wypłaty zaległego wynagrodzenia. Otóż jeśli pracodawca zaniedbywał prowadzenie dokumentacji płacowej, wówczas to on będzie musiał wykazać, że pracownik otrzymał wszystkie składniki dochodzonego przed sądem wynagrodzenia (patrz: *wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 10 kwietnia 2003 r., III APa 40/02*).

Zdaniem Sądu Najwyższego

1. Pracodawca, który wbrew obowiązkowi nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencyjnej czasu pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał **ciężar udowodnienia** nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia.

Wyrok SN z 14 maja 1999 r., I PKN 62/99

2. Nie można przyjąć, że ciężar dowodu w zakresie czasu pracy obarcza wyłącznie pracownika, który dochodzi roszczeń z tym związanych. To pracodawca jest bowiem **obowiązany**

prowadzić ewidencję czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, którą udostępnia na żądanie pracownika. Sąd powinien zatem wymagać od pracodawcy przedłożenia takiej dokumentacji, a w przypadku jej braku uzyskać szczegółowe wyjaśnienia odnośnie do zgłaszanych przez pracowników roszczeń.

Z uzasadnienia wyroku SN z 23 listopada 2001 r., I PKN 678/00

▼ 3. Spory dotyczące szkody w mieniu powierzonym

W sprawach dotyczących odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone im mienie pracodawcy istnieje domniemanie, że pracownik ponosi pełną odpowiedzialność za szkodę w tym mieniu. Od tej odpowiedzialności pracownik może się uwolnić, jeśli wykaże (udowodni), że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych (art. 124 kp).

A zatem gdy pozwiesz pracownika do sądu pracy o wyrównanie szkody powstałej w mieniu powierzonym, nie musisz udowadniać, że pracownik ponosi pełną odpowiedzialność za tę szkodę. Przeciwnie – to pracownik, przeciwko któremu kierowane jest roszczenie o naprawienie szkody, aby wygrać proces, musi udowodnić, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a zwłaszcza z powodu **niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia**.

Pracodawca powinien zaś jedynie udowodnić, że mienie zostało pracownikowi **prawidłowo powierzone**, oraz powinien wykazać **wysokość powstałej szkody**.

Przykład z sali sądowej:

W jednej ze spraw pozwany o odszkodowanie pracownik sklepu przedstawił, jako dowód mający uwolnić go od odpowiedzialności materialnej, zeznanie świadka, który słyszał, jak pracodawca odmówił pozwanemu pracownikowi przeprowadzenia inwentaryzacji towaru w sklepie przed jego powierzeniem. Sąd uznał to za dowód wystarczający do przyjęcia, że pracodawca nie przekazał pracownikowi powierzonego mienia w sposób