

Sygn. akt III APa 26/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 sierpnia 2013 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Daria Stanek (spr.)
Sędziowie:	SSA Małgorzata Węgrzynowska - Czajewska SSO del. Alicja Podlewska
Protokolant:	stażysta Katarzyna Pankowska

po rozpoznaniu w dniu 14 sierpnia 2013 r. w Gdańsku

sprawy J. W.

przeciwko (...) Spółka Jawna w W.

o zapłatę

na skutek apelacji J. W.

od wyroku Sądu Okręgowego we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 28 lutego 2013 r., sygn. akt IV P 9/11

Uchyła zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu za II instancję.

Sygn. akt III AUa 26/13

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym przeciwko (...) Spółce Jawnej w W. powód J. W. domagał się wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od 1 stycznia 2008 r. do 31 lipca 2011 r. w łącznej kwocie 81.234 zł wraz z odsetkami, diet i ryczałtów za noclegi za okres od 1 stycznia 2008 r. do 31 lipca 2011 r. w łącznej kwocie 13.834,50 zł oraz odszkodowania w wysokości 30.000 zł.

W uzasadnieniu powód wskazał, że pracodawca nie uregulował wobec niego całości ww. należności. Jego praca zawsze przekraczała przewidziany przepisami czas, miesięcznie pracował niekiedy 300 godzin, na dowód czego załączył sporządzony własnoręcznie wykaz czasu pracy. Powodem żądania zapłaty

odszkodowania było narażenie na sytuacje stresowe związane z obawami przez kontrolą Inspekcji Transportu Drogowego z powodu przekroczenia dopuszczalnego czasu pracy kierowców, jak również na narażenie na zagrożenie w ruchu drogowym.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) sp. j. wniosła o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia roszczeń do dnia 31 grudnia 2008r. Co do pozostałych roszczeń wskazała, że wypłaciła powodowi całe należne wynagrodzenie z tytułu nadgodzin oraz z tytułu diet należnych za okres od 3 kwietnia 2010 r. do 3 lipca 2011 r. w kwocie 1.748,00 zł. Odnośnie ryczałtu za nocleg pozwana podniosła, że J. W. nie odbywał na terenie kraju podróży służbowych, które wymagałyby wypoczynku nocnego w wymiarze co najmniej 6 godzin, przypadających w godzinach między 21.00 a 7.00. Odnośnie żądanie odszkodowania pozwana wskazała, że powód mógł skorzystać z regulacji wskazanej w art. 210 k.p., czego nie zrobił. Nadto powód nie wykazał niezbędnych przesłanek warunkujących powstanie obowiązku naprawienia szkody, a stres mógł zostać wywołany na skutek niewypełnienia przez niego podstawowych obowiązków służbowych, bądź działaniem polegające na permanentnych zmianach rzeczywistości w tachografie analogowym pojazdu powierzzonego mu.

Sąd Okręgowy we Włocławku - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 28 lutego 2013 r. w sprawie IV P 9/11 zasądził od pozwanej Spółki Jawnej (...) w W. na rzecz powoda J. W. kwotę 448,50 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 9 maja 2012 r. do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.717 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, a kosztami, od uiszczenia których zwolniony był powód, obciążył Skarb Państwa.

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji:

(...) spółka jawna z siedzibą w W. posiadająca również oddział we W. prowadzi działalność obejmującą między innymi produkcję papieru i tektury falistej oraz opakowań z papieru i tektury oraz pozostałych artykułów z papieru i tektury, gdzie indziej nie sklasyfikowanej, wywóz śmieci i odpadów, usługi sanitarne i pokrewne, odprowadzanie ścieków, produkcję opakowań drewnianych, produkcję opakowań z tworzyw sztucznych, towarowy transport drogowy pojazdami specjalizowanymi, towarowy transport drogowy pojazdami uniwersalnymi, wynajem samochodów ciężarowych z kierowcą.

W dniu 24 stycznia 2007 r. spółka zatrudniła na podstawie umowy o pracę J. W. na okres próbny do dnia 24 kwietnia 2007 r. Zgodnie z treścią zawartej umowy powodowi powierzone zostało stanowisko kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem naliczanym według 2 Kategorii Regulaminu Wynagradzania – pensja podstawowa brutto 940,00 zł plus premia uznaniowa. Umowę tożsamej treści strony zawarły dnia 25 kwietnia 2007 r. ustalając czas jej trwania do dnia 24 kwietnia 2012 r. Z dniem 1 sierpnia 2007 r. wysokość miesięcznego zasadniczego wynagrodzenia powoda została ustalona na kwotę 1.100,00 zł, od dnia 1 stycznia 2008 r. na kwotę 1.350,00 zł, ostatecznie od 1 stycznia 2010 r. niniejsza kwota wyniosła 1.400,00 zł.

W okresie zatrudnienia powodowi został powierzony samochód ciężarowy wyposażony w tachograf analogowy marki (...) D- (...) typ (...)27 09 rejestrujący na tarczach czas pracy. Powód został przeszkolony przez M. J. zajmującego się wyliczaniem czasu pracy kierowców co do sposobu rejestrowania czasu pracy na tarczach tacho. Zgodnie z wytycznymi M. J. każdy kierowca po przybyciu na teren zakładu winien się zameldować u przełożonego. Następnie po odebraniu dyspozycji co do zakresu obowiązków powinien udać się do pojazdu, wypełnić tarczkę tj. umieścić na niej swoje imię, nazwisko, datę włożenia tarczki, numer pojazdu, stan licznika przy włożeniu wykresówki oraz miejscowość, z której rozpoczyna pracę. Jedynie w dwóch sytuacjach powód zobligowany był manualnie przestawić selektor czasu pracy.

W sytuacji tzw. dyżuru, kiedy nie wykonywał pracy fizycznej, a przykładowo oczekiwał

na dyspozycję od przełożonego, bądź miał przerwę śniadaniową, obiadową lub związaną z kontrolą lub też załadunkiem, w którym nie brał osobistego udziału oraz trybu pracy oznaczonym na tarczce dwoma skrzyżowanymi młoteczkami rejestrującymi czynności, w których brał czynny udział w załadunku, czy naprawie pojazdu. Prawidłowo wypełniona tarczka pozwala na odczytanie z niej kiedy kierowca odpoczywał (cienka linia), kiedy ma dyżur (grubsza linia), kiedy samochód jest w ruchu (najgrubsza linia) oraz ilość przejechanych kilometrów.

W dniu 21 lutego 2011 r. o godzinie 10.50 na drodze krajowej (...) w miejscowości W. samochód ciężarowy marki F. (...) kierowany przez J. W. został zatrzymany do kontroli przez Inspekcję Transportu Drogowego. W wyniku przeprowadzonej kontroli stwierdzono wykonywanie przewozu pojazdem wyposażonym w urządzenie rejestrujące, które nie zostało poddane wymaganej kontroli okresowej, za co pracodawca został ukarany karą pieniężną w wysokości 1.000,00 zł.

J. W. otrzymał od pracodawcy miesięczne wynagrodzenie w wysokości:

rok	miesiąc	kwota wynagrodzenia brutto - netto	wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach brutto
2008	grudzień	4.193,75 zł - 1.993,46 zł	413,84 zł
2009	styczeń	4.474,74 zł - 2.127,75 zł	610,71 zł
2009	luty	4.306,85 zł - 2.009,91 zł	316,41 zł
2009	marzec	3.709,59 zł - 1.653,95 zł	80,54 zł
2009	kwiecień	4.307,75 zł - 2.010,61 zł	212,95 zł
2009	maj	4.216,00 zł - 1.946,57 zł	-----
2009	czerwiec	4.330,25 zł - 2.086,29 zł	494,19 zł
2009	lipiec	4.534,87 zł - 1.868,97 zł	216,45 zł
2009	sierpień	3.941,73 zł - 2.397,00 zł	135,00 zł
2009	wrzesień	4.948,23 zł - 2.602,55 zł	552,28 zł
2009	październik	4.512,40 zł - 2.553,31 zł	1.154,40 zł
2009	listopad	4.326,14 zł - 2.524,06 zł	164,54 zł

2009	grudzień	4.197,84 zł - 2.494,30 zł	128,58 zł
2010	styczeń	4.667,35 zł - 2.661,99 zł	140,00 zł
2010	luty	3.812,38zł.-1.765,63zł.	634,38zł.
2010	marzec	4.248,15 zł - 2.129,81 zł	1.008,15 zł
2010	kwiecień	4.971,33 zł - 2.973,68 zł	383,33 zł
2010	maj	4.067,05 zł - 2.343,61 zł	306,25 zł
2010	czerwiec	5.346,33 zł - 3.029,75 zł	558,33 zł
2010	lipiec	4.359, 81 zł - 3.107,48 zł	139,21 zł
2010	sierpień	3.969,23 zł - 2.474,79 zł	350,00 zł
2010	wrzesień	4.145,18 zł - 2.747,95 zł	723,87 zł
2010	październik	4.598,41 zł - 3.213,85 zł	200,01 zł
2010	listopad	4.604,00 zł - 3.217,24 zł	140,00 zł
2010	grudzień	3.999,19 zł - 2.847,82 zł	95,11 zł
2011	styczeń	3.942,23 zł - 2.748,10 zł	205,63 zł
2011	luty	4.821,20 zł - 3.360,29 zł	927,50 zł
2011	marzec	3.903,32 zł - 2.837,03 zł	243,48 zł
2011	kwiecień	4.147,95 zł - 2.690,64 zł	984,38 zł
2011	maj	3.731,92 zł - 2.400,95 zł	220,84 zł
2011	czerwiec	4.243,92 zł - 1.517,98 zł	545,83 zł
2011	lipiec	3.974,97 zł - 1.370,80 zł	266,67 zł

2011	sierpień	3.111,23 zł - 1.322,60 zł	-----
2011	wrzesień	3.283,90 zł - 1.900,64 zł	-----

W dniach 10, 13, 19, 21, 23, 29 kwietnia 2010 r., 19, 25, 31 maja 2010 r., 1, 18, 23, 29, 30 czerwca 2010 r., 14 lipca 2010 r., 3, 9, 13, 15-16, 23-24 września 2010 r., 1, 2, 5, 11, 15, 18-22, 26-27 października 2010 r., 3, 8-9, 17, 22, 24-26, 30 listopada 2010 r., 1, 7, 10, 11, 15, 17, 18, 21 grudnia 2010 r., 4-5, 10-12, 14, 25, 27, 28 stycznia 2011 r., 1, 7-11, 14-16, 18, 22-24 lutego 2011 r., 7, 10, 12, 15-17, 21, 24, 30-31 marca 2011 r., 1, 5-8, 11, 15, 19, 20-21, 27-29 kwietnia 2011 r., 5-6, 9-11, 13, 17-20, 23-27, 30-31 maja 2011 r., 1-3, 6-10, 13-17, 20-22, 27-28, 30 czerwca 2011 r., 1, 4-8, 11-15, 18-22, 25-29 lipca 2011 r. J. W. przebywał w podróży służbowej, z tytułu której pracodawca wypłacił mu kwotę 1.748 zł.

W dniach 15, 23-25 listopada 2011 r. u pozwanej została przeprowadzona przez Państwową Inspekcję Pracy kontrola w wyniku, której stwierdzono złe operowanie selektorem przez pracownika J. W. co uniemożliwiło wierne odzwierciedlenie czasu jego pracy. Nadto kontrola wykazała, że pracodawca nie dokonywał wypłat J. W. należnych diet z tytułu podróży służbowych.

Ustalony powyżej stan faktyczny sprawy został oparty o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy tj. umów o pracę, angaży, protokołu kontroli Inspekcji Transportu Drogowego oraz Państwowej Inspekcji Pracy, których treść nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania. Treść dokumentów pozwoliła na odtworzenie warunków wynagradzania powoda oraz zdarzeń, jakie miały miejsce 10 lutego oraz 23-25 listopada 2011 r.

Sąd Okręgowy uznał również za wiarygodne rzeczowe źródło dowodowe nadesłane przez pozwanego listy płac, albowiem są one należycie prowadzone, zaś sam powód nie kwestionował informacji w nich zawartych. Dokładna analiza przedłożonych list pozwoliła Sądowi na ustalenie wysokości miesięcznego wynagrodzenia J. W. oraz poszczególnych składników wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia wypłaconego z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Znamiennym dla sprawy były również uznane za w pełni wiarygodne zeznania świadka M. J. dokonującego odczytu czasu pracy m.in. powoda z tarczek tachografu. Świadek będący analitykiem czasu pracy w sposób bardzo wnikliwy i szczegółowy opisał sposób obsługi tachografu, dokonał również przykładowego odczytu wykresówki z tachografu za miesiąc lipiec

2011 r. Co znamienne, słuchany wskazał, że szkolił powoda w zakresie prawidłowej obsługi tachografu, czego co do zasady nie kwestionował sam J. W.. M. J. podkreślił również, że wykresówki pochodzące z tachografu umieszczonego w aucie powoda były nienależycie wypełniane, albowiem nie były one przestawiane na czas dyżuru, bądź pracy, zaznaczone jest na nich jedynie jazda i odpoczynek, co uniemożliwiło prawidłowe odczytanie czynności wykonywanych przez J. W. oraz rzeczywistego czasu pracy.

Pozostając w sferze ocen dotyczących osobowych źródeł dowodowych Sąd I instancji uwzględnił również zeznania pozwanej D. J. (nagranie 00:08:29-00:16:20), w których istotną okolicznością było przyznanie, że diety kierowcą nie były wypłacane.

Sąd Okręgowy dokonując rekonstrukcji stanu faktycznego sprawy uwzględnił również zeznania samego wnioskodawcy dzieląc zapatrywanie powoda, że świadczył również pracę w godzinach nadliczbowych, co znajduje odzwierciedlenie w listach płac. Nadto potwierdzona została również okoliczności obowiązku wypłaty dla kierowcy diet, które dotychczas nie zostały w pełni uregulowane przez zakład pracy. Sama zaś kwestia wymiaru wypracowanych nadgodzin, wysokości diet oraz zasadności wywiedzionego żądania dotyczącego odszkodowania zostanie poddana pod rozwagę w dalszej części wyводу.

W ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd I instancji świadomie pominął dowód z dokumentów, jakie stanowią wykresówki albowiem z uwagi na nieprawidłową obsługę tachografu przez J. W. ich zapisy nie odzwierciedlają rzeczywistego czasu pracy powoda. Powołana w sprawie biegła z dziedziny księgowości wskazała, iż „analiza zapisów na tarczках wykazuje, że powód nieprawidłowo rejestrował czas pracy. Na tarczках znajduje się tylko czas pojazdu i czas odpoczynku. Taki zapis uniemożliwia dokładne ustalenie czasu pracy powoda (...). Nadto powód dokonywał zapisu w ciągu doby na dwóch, a nawet trzech tarczках, co jest niedopuszczalne.” Również słuchany analityk czasu pracy M. J. potwierdził, że pochodzące z tachografu umieszczonego w aucie powoda wykresówki są nienależycie sporządzone z uwagi na niesterowanie selektorem, co uniemożliwia określenie, czy J. W. w danym momencie pracował, czy dyżurował. Podniesione nieprawidłowości zostały również zauważone i zaakcentowane przez Państwową Inspekcję Pracy po przeprowadzonej w dniach 15, 23-25 listopada 2011 r. kontroli zawnioskowanej przez powoda. Również sam powód, który początkowo zeznał, iż przeszedł szkolenie obsługi tachografu i nie manipulował nic przy nim, albowiem było to nierealne, na ostatniej rozprawie poprzedzającej wydanie wyroku wskazał, iż tarczki były wymieniane. Po upływie bowiem dopuszczalnego czasu jazdy kierowcy powód wskazał, że umieszczał tzw. lewą niepodpisaną tarczkę. Tym samym w ocenie Sądu J. W. sam przyznał, że niewłaściwie obsługiwał tachograf, co tym samym świadczy o fakcie, że przedłożone tarczki nie odzwierciedlały wiernie jego czasu pracy, zatem nie mogły stanowić wiarygodnego dowodu w sprawie.

Poczyniona powyżej ocena tarczek rzutowała również na nieuwzględnienie sporządzonej w sprawie opinii biegłej z dziedziny księgowości. Jak podniesiono już bowiem powyżej sama biegła podkreśliła, że z uwagi na nieprawidłowe rejestrowanie czasu pracy oraz używanie w czasie doby dwóch, bądź trzech tarczek niemożliwym było rzeczywiste odzwierciedlenie czasu pracy powoda. Dokonane zaś przez biegłą wyliczenie wymiaru nadgodzin J. W. zaprezentowane w opinii z dnia 15 listopada 2012 r. po pierwsze wykraczało poza ramy tezy dowodowej Sądu, po drugie było czysto hipotetyczne i nie potwierdzone żadnym obiektywnym dowodem, zatem nie mogło zostać uwzględnione przez Sąd. Zaakcentowania wymaga, że biegła porównywała wynagrodzenie powoda w kwocie z angażu, a nie kwoty faktycznie otrzymywanej, która była znacznie wyższa, niż wynikająca z umowy.

Nadto sam powód nie zgodził się z opinią podnosząc, że biegła nie uwzględniła, że dopuszczalny czas pracy kierowców wynosi 9 godzin, a dwa razy w tygodniu do 10 godzin, nadto uważał, że biegła powinna dokonać dokładnego ustalenia czasu pracy przy przyjęciu korzystania z selektora na jazdę i odpoczynek. J. W. podsumował, że sporządzona opinia oderwana jest od rzeczywistości.

Również pozwany nie zgodził się z przedmiotową opinią wskazując, iż bezpodstawne jest wyliczenie przez biegłą należności z tytułu diet począwszy od dnia 5 stycznia 2009 r., skoro przepisy wprowadzające poniesioną instytucję obowiązują od dnia 3 kwietnia 2010 r. Pozwany podkreślił, że należność wyliczona przez biegłą od tej daty to kwota 2.196,50 zł, przy czym zapłacił powodowi już kwotę 1.748 zł, zatem do zapłaty pozostaje kwota 448,50 zł.

Przechodząc natomiast do merytorycznych rozważań dotyczących wywiedzionych przez J. W. żądań podkreślenia wymaga, że regulację dotyczącą kwestii czasu pracy kierowców wykonujących przewóz drogowy, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawiera ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (t.j. Dz. U. z 2012, poz. 1155) - art. 6 – 9, 17, 20.

W ocenie Sądu Okręgowego kluczowym było nie tylko wykazanie dziennego wymiaru czasu pracy powoda, ale również określenie podejmowanych w tym czasie czynności celem ustalenia, które z nich były wypoczynkiem, dyżurem lub pracą.

Przechodząc do oceny zasadności roszczeń finansowych wywiedzionych przez powoda w kwestii wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Okręgowy uwzględnił,

że podstawowym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z treści art. 94 pkt 9a k.p. jest pouczanie pracowników o przysługujących im uprawnieniach, a także prawidłowe wyliczanie wynagrodzeń i innych świadczeń związanych z pracą, prowadzenie ewidencji czasu pracy, list imiennych wynagrodzeń i innych wypłacanych świadczeń. Niewykonanie tych obowiązków stanowi nie tylko wykroczenie przeciwko prawom pracownika, lecz zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, stawia pracodawcę w gorszej sytuacji dowodowej. Jeżeli bowiem pracodawca nie prowadzi dokumentacji umożliwiającej sprawdzenie prawidłowości naliczania wypłaconych świadczeń oraz obecności pracownika w pracy i faktycznego czasu jej wykonywania, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia prawidłowego obliczenia i wypłacenia świadczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., OSNAP 2000/14/53 oraz wyrok z dnia 14 maja 1999 r., OSNAP 2000/15/579). Przedłożona zaś przez pozwanego lista płac oraz karty pracy świadczą jednoznacznie o fakcie, iż z nałożonego obowiązku pracodawca wywiązał się należycie zatem ciężar udowodnienia wymiaru czasu pracy w godzinach nadliczbowych obciążał J. W..

Wywiedzione zaś przez J. W. żądania zapłaty w wysokości 81.234 zł nie zostało należycie udowodnione, w kontraście art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c., w związku z czym jako bezzasadne zostało oddalone na podstawie art. 151 k.p. a contrario. Przedłożone do akt sprawy tarczki z uwagi na nieprawidłowe sporządzenie nie mogły zostać uwzględnione. Powód bowiem jako przeszkolony w tej materii pracownik miał obowiązek obsługiwać selektor we właściwy zgodny ze szkoleniem sposób. Każdy kierowca samochodu ciężarowego winien posiadać wiadomości związane z obsługą takiego urządzenia i to wynikające nie tylko ze szkolenia u pozwanego, a z obowiązujących przepisów, z którymi był zapoznany podczas nabywania odpowiednich uprawnień do prowadzenia pojazdów. Jeżeli w czasie zatrudnienia kierowca błędnie operował przełącznikiem grup czasowych, np. zamiast odpoczynku rejestrował „inną pracę” nie ma możliwości przeprowadzenia kontroli faktycznego czasu pracy. Nadto co do wypłaty wynagrodzenia J. W. nie kwestionował wypłat, które otrzymywał, pośród składników w nich wymienionych widniało również wynagrodzenie za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych liczone jak 100 % i 50 %.

Żądanie J. W. dotyczące natomiast wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających przed dniem 31 grudnia 2008 r. uległy przedawnieniu. W myśl bowiem art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Upływ czasu wywiera ujemne skutki prawne dla osób uprawnionych, nierealizujących swych praw w okresach wskazanych ustawą co oznacza, że z jego upływem roszczenie nie wygasa, staje się jedynie zobowiązaniem naturalnym, które może być dobrowolnie zaspokojone. Zgodnie z tezą 1 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2008 r., I PK 35/08, OSNP 2010, nr 1–2, poz. 8, roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych staje się wymagalne (art. 291 § 1 k.p.) w dniu, w którym powinno nastąpić rozliczenie czasu pracy po upływie przyjętego okresu rozliczeniowego. Z uwagi na okoliczność, że wywiedzione roszczenie dotyczyło należności przedawnionych pozwany mógł zasadnie uchylić się od ich spełnienia i z owego uprawnienia skorzystał podnosząc zarzut przedawnienia (art. 117 § 2 k.c.).

Sąd Okręgowy podzielił natomiast stanowisko powoda co do żądania wypłaty diet przysługujących z tytułu podróży służbowej, jednakże dopiero od dnia 3 kwietnia 2010 r., kiedy to ustawodawca wprowadził w słowniczku definicję podróży służbowej dla kierowców (art. 2 ust. 7 cytowanej ustawy).

Zmiana wprowadzona do pojęcia definicji podróży służbowej kierowcy spowodowała, że nie ma znaczenia miejsce wykonywania pracy określone w umowie o pracę (np. teren województwa), lecz miejsce zatrudnienia kierowcy (siedziba pracodawcy, filia, przedstawicielstwo, oddział i inne miejsca prowadzenia działalności). Jeżeli więc kierowca jest zatrudniony w siedzibie pracodawcy i wykonuje przewóz drogowy lub wyjeżdża w celu wykonywania przewozu drogowego poza miejscowość, w której ta siedziba się znajduje, to wówczas jest w podróży służbowej. Konsekwencją wykonywania pracy w podróży służbowej jest obowiązek pokrycia kosztów związanych z tą podróżą. W tej kwestii sąd posłużył się wyliczeniami dokonanymi przez biegłą, ale tylko w zakresie wskazanych ilości godzin, natomiast dokonał przeliczenia diet za okres

za jaki nie była dokonana wypłata przez pozwanego i dlatego zasądził na podstawie art. 77⁵ k.p. w zw. art. 20 cytowanej ustawy kwotę wynikającą z tego przeliczenia czyli 448,50 zł z ustawowymi odsetkami od dnia otrzymania pozwu przez stronę pozwaną, albowiem od tego dnia tj. 9 maja 2012 r. pozwany został wezwany do spełniania świadczenia, które stało się wymagalne.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego Sąd I Instancji uznał również za bezzasadne podniesione przez J. W. żądanie zasądzenia tytułem odszkodowania kwoty 30.000 zł uzasadnione w jego ocenie narażeniem na sytuacje stresowe związane z obawami przez kontrolą Inspekcji Transportu Drogowego z powodu przekroczenia dopuszczalnego czasu pracy kierowców, jak również na narażenie na zagrożenie w ruchu drogowym.

Prowadzący przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch siłami przyrody ponosi odpowiedzialność na zasadzie ryzyka za szkodę wyrządzoną przez ruch przedsiębiorstwa lub zakładu (art. 435 § 1 k.c.). Przesłanki odpowiedzialności na podstawie komentowanego przepisu

są następujące: ruch przedsiębiorstwa, szkoda, związek przyczynowy pomiędzy ruchem a szkodą. Przesłanki te udowodnić musi poszkodowany (por. M. Safjan (w:) Kodeks..., s. 1373). Podkreślenia jednak wymaga, że rozszerzona odpowiedzialność przedsiębiorstw wprowadzanych w ruch za pomocą sił przyrody (pary, gazu, elektryczności, paliw płynnych itp.) na zasadzie ryzyka istnieje, pod warunkiem, że szkoda pozostaje w normalnym związku przyczynowym z ruchem przedsiębiorstwa. Nie istnieje domniemanie, że szkoda powstaje w związku z ruchem przedsiębiorstwa i okoliczność

tę należy wykazać, przy czym ciężar dowodu tego faktu spoczywa zgodnie z ogólnymi zasadami (art. 6 k.c.) na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, to znaczy na powodzie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1977 r., IV CR 185/77, niepubl.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia

13 marca 2009 r., V CSK 352/08, LEX nr 515424). J. W. wysuwając jednakże wskazane roszczenie żadną miarą nie udowodnił nie tylko powstałej szkody, ale nie wykazał żadnego związku przyczynowego ograniczając się jedynie do lakonicznego sformułowania żądania. Analiza zaś wyjaśnień złożonych przez powoda w dniu 14 czerwca 2012 r. nakazuje uznać, że powód był niezadowolony z relacji, jakie łączyły go z pracodawcą, czuł się urażony, że ktoś na niego krzyczy

i to jeszcze osoba młodsza od niego. Tak pojmowane relacje na linii pracodawca- pracownik nie świadczą jednak o powstaniu jakiegokolwiek szkody po stronie powoda. Nadto prowadząc postępowanie z powództwa pracownika przeciwko pracodawcy Sąd opiera się na całości zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a ten nie wskazuje na odpowiedzialność pozwanego ponad zasądzoną w wyroku kwotę. Fakt częstego mniemania pracowników, iż zawsze odpowiedzialny jest pracodawca, a niezadowolony pracownik nie jest zobowiązany do udowodnienia swoich racji, jest niezasadny. W przedmiotowym zakresie Sąd Okręgowy dokonał oddalenia powództwa na podstawie art. 435 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. a contrario.

Rozstrzygając kwestię zwrotu kosztów sądowych Sąd I instancji wziął pod uwagę trudną sytuację finansową powoda, która od momentu rozpoznania wniosku o zwolnienie od opłaty sądowej nie uległa poprawie. Mając na względzie okoliczności, jakie legły u podstaw zwolnienia ówczesnie powoda od opłaty sądowej ponad kwotę 313 zł oraz koszty sporządzonej w sprawie opinii

na podstawie art. 113 a contrario ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami, od uiszczenia których zwolniony był powód Sąd Okręgowy, obciążył Skarb Państwa.

Fakt częściowego zwolnienia powoda od opłaty sądowej nie zwalnia jednakże J. W.

z obowiązku uiszczenia kosztów postępowania pozwanemu obejmujących koszty zastępstwa

w kwocie 2.717 zł stosownie do treści art. 98 k.p.c. Zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt

6 ustawy z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego

z urzędu Sąd zasądził od J. W. na rzecz pozwanego wskazaną powyżej kwotę

(75 % z 3.600 zł plus opłata skarbową 17 zł). Sąd nie rozliczał kosztów zastępstwa procentowego, albowiem strona pozwana uległa jedynie w 0,35 % dochodzonego roszczenia.

Apelację od wyroku wywiódł powód J. W. zarzucając:

- naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie swobodnej oceny dowodów w zakresie przyjęcia, że przedłożona przez pozwanego lista płac oraz karty pracy jednoznacznie świadczą o fakcie, że pozwany wywiązał się z obowiązku pracodawcy udowodnienia wymiaru czasu pracy w godzinach nadliczbowych powoda,
- art. 286 k.p.c. poprzez niedopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego sądowego z zakresu rozliczania czasu pracy kierowców w sytuacji zakwestionowania wydanej opinii w sprawie.

Wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za postępowanie apelacyjne.

W uzasadnieniu apelacji powód wskazał, że jeżeli można podzielić stanowisko Sądu I instancji co do oddalenia żądania powoda w zakresie odszkodowania - zadośćuczynienia za doznane „stresy”, to już nie można podzielić stanowiska tego Sądu co do braku podstaw prawnych i faktycznych żądania w zakresie zapłaty wynagrodzenia za wszystkie przepracowane godziny nadliczbowe przez powoda.

Strona powodowa wskazała, że powód występujący przed Sądem Okręgowym bez profesjonalnego pełnomocnika nie potrafił w pełni sprostać wymogom formalnym skomplikowanej procedury, aby móc przekonać Sąd do swoich racji, a Sąd w żaden sposób nie uwzględnił tej okoliczności i przy dość oczywistej przewadze procesowej pozwanej spółki orzekła w efekcie na niekorzyść powoda przy niewyjaśnionym stanie faktycznym sprawy i poprzez zaniechanie przeprowadzania wniosku dowodowego złożonego przez powoda w zakresie powołania kolejnego biegłego sądowego.

Powód podniósł, że Sąd Okręgowy błędnie przyjął, że pozwana spółka wywiązał się z obowiązków udowodnienia wymiaru czasu pracy powoda w godzinach nadliczbowych poprzez przedłożenie list płac oraz kart pracy.

Po pierwsze pozwana spółka zgodnie z przepisem art. 25 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców zobowiązana jest do prowadzenia ewidencji czasu pracy w formie: zapisów na wykresówkach, wydruków danych z kart kierowców i tachografu cyfrowego, plików pobranych z kart pracy i tachografu cyfrowego, innych dokumentów potwierdzających czas pracy i rodzaj wykonywanej czynności, rejestrów i opracowanych na podstawie dokumentów, o których mowa z pkt 1-4.

Pozwana spółka w zakresie wykonania obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy zgodnej z zapisem art. 25 cyt. ustawy przedłożyła jedynie listy płac oraz karty pracy kierowców, które według ustaleń Sądu były wypełniane przez analityka czasu pracy świadka M. J.

na podstawie odczytów tachografu. Z ustaleń Sądu I instancji wynika również, że te tachografy zostały w całości zdyskredytowane jako niewiarygodne dowody w sprawie, z uwagi na niewłaściwe ich obsługiwanie przez powoda. Sąd Okręgowy nie wyjaśnił na jakiej podstawie faktycznej, na podstawie jakich danych i stań branych, pozwana spółka rozliczała czas pracy swoich kierowców w tym powoda, jeżeli Sąd ustalił i przyjął, że tachografy były złe, nieprawidłowo obsługiwane i nie odzwierciedlały rzeczywistego czasu pracy przyjmując jednocześnie, że pozwana udowodniła rzeczywisty czas pracy powoda, a czas ten był przyjmowany przez pozwanego właśnie na podstawie tych nierzetelnych tachografów.

Ponadto Sąd nie wyjaśnił dlaczego pozwana spółka wiedząc, że powód przez cały czas swojej pracy nieprawidłowo obsługuje tachografy, taki stan rzeczy przez ten okres tolerowała i na podstawie takich tachografów ustala karty pracy kierowców.

Sąd Okręgowy nie wyjaśnił również bezpośrednio wiążącej się z kwestią ilości godzin nadliczbowych powoda, kwestii faktycznej podstawy prawnej obowiązującego wynagrodzenia powoda zgodnie z zawartą umową o pracę. Sąd ustalił, że w okresie objętym pozwem, umowne wynagrodzenie powoda wynosiło minimalne wynagrodzenie i na podstawie tego ustalenia, biegła sądowa dokonała swoich wyliczeń, co spotkało się z zarzutem ze strony Sądu między innymi dyskredytującym tą opinię. Natomiast, co podkreślał pozwany w pismach procesowych, powód otrzymywał o wiele większe wynagrodzenia, składające się jeszcze z premii uznaniowej. Sąd

I instancji nie poczynił żadnych ustaleń co do podstawy prawnej tej premii. Zdaniem apelującego premia służyła do rozliczania rzeczywistego, faktycznego czasu pracy właśnie w oparciu

o te nieprawidłowo prowadzone tachografy, a nie służyła zgodnie ze swoją funkcją, do nagradzania za osiągnięcia w pracy.

Ponadto Sąd Okręgowy nie skonfrontował wielkości tych premii z kartami pracy prowadzonymi przez pozwaną spółkę, ani też z wykazami czasu pracy powoda, ani też z zapisami przepracowanych godzin w złożonych do akt sprawy kalendarzy przez powoda, aby móc stwierdzić jakąś zależność pomiędzy wysokością premii, a tymi zapisami i w tych zależnościach według apelującego leży istota całej sprawy.

Zdaniem apelującego te wszystkie wątpliwości i te wszystkie niejasne okoliczności dotyczące rozliczania przez pozwaną jego czasu pracy, mogły i powinny być wyjaśnione przez rzetelną

i wszechstronną opinię biegłego sądowego w oparciu o wszystkie dowody zebrane w sprawie i zasady rozliczania czasu pracy kierowców, a czego Sąd Okręgowy zaniechał poprzez nierozpatrzenie wniosku powoda o innego biegłego sądowego, czym pozbawił powoda prawa do sprawiedliwego rozpatrzenia jego roszczeń.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja J. W. zasługiwała na uwzględnienie w sposób skutkujący uchynieniem zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy do Sądu Okręgowego we Wrocławku - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych celem ponownego jej rozpoznania.

Podkreślić należy, że petitum apelacji (zaskarżenie wyroku w całości) powoda nie koreluje z jego uzasadnieniem. Jedynie w zakresie roszczenia o odszkodowanie złożył on wyraźne oświadczenia, że podziela stanowisko Sądu I instancji. Zatem wyrok Sądu Okręgowego z dnia 28 lutego 2013 r. w zakresie oddalenia powództwa o zapłatę kwoty 30.000 zł tytułem odszkodowania uprawomocnił się. Uznać należało, że środek odwoławczy dotyczy oddalenia powództwa o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 stycznia 2008 r. do 31 lipca 2011 r. w łącznej kwocie 81.234 zł wraz z odsetkami, diet z tytułu podróży służbowych i ryczałtu za noclegi za okres od 1 stycznia 2008 r. do 31 lipca 2011 r. w łącznej kwocie 13.834,50 zł.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji nie zgromadził w przedmiotowej sprawie materiału dowodowego, który pozwoliłby na dostateczne i wszechstronne wyjaśnienie okoliczności spornych. Ponadto nieprawidłowo przerzucił ciężar oceny zasadności roszczeń powoda na biegłego sądowego formułując tezę dowodową w ten sposób, że dopuścił dowód z opinii biegłego księgowego na okoliczność ustalenia prawidłowości wypłacanego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe powoda w okresie od dnia 31 grudnia 2008 r. do dnia 31 lipca 2011 r.

Zauważyć należy, że teza postanowienia dowodowego została „sprecyzowana” zarządzeniem z dnia 26 czerwca 2012 r. poprzez uwzględnienie wypłacanego powodowi wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych, ewentualnych diet i ryczałtu za noclegi za okres od 31 grudnia 2008 r.

do 31 lipca 2011 r. oraz prawidłowości naliczania wynagrodzenia w oparciu o załączone wykresówki z tachografu (zarządzenie – k. 252 a.s. t. II).

W ocenie Sądu Apelacyjnego de facto była to zmiana postanowienia dowodowego z dnia 14 czerwca 2012 r. i powinna ona mieć formę postanowienia, a nie zarządzenia, ponieważ dotyczyła rozszerzenia „faktów podlegających stwierdzeniu” – art. 236 k.p.c.

Obowiązek wydania nowego postanowienia w przedmiocie zmiany poprzednio zapadłego miała miejsce tylko wówczas, gdyby chodziło o zmianę faktów dowodzonych lub środka dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2009 r., I UK 44/09, LEX nr 529771).

Art. 278 § 1 k.p.c. stanowi, że w wypadkach wymagających wiadomości specjalnych sąd po wysłuchaniu wniosków stron co do liczby biegłych i ich wyboru może wezwać jednego lub kilku biegłych w celu zasięgnięcia ich opinii.

Natomiast rolą biegłego nie jest dokonywanie samodzielnych ustaleń faktycznych istotnych dla zastosowania określonej normy prawnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2010 r., III CSK 255/09, LEX nr 611826).

Również Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 28 listopada 2012 r., I ACa 577/12, LEX nr 1246856 wskazał, że zadaniem biegłego jest udzielenie sądowi, na podstawie posiadanych wiadomości fachowych i doświadczenia zawodowego, informacji i wiadomości niezbędnych do ustalenia i oceny okoliczności sprawy. Opinia biegłego ma na celu ułatwienie sądowi oceny zebranego materiału, gdy potrzebne są do tego wiadomości specjalne. Nie może być natomiast sama źródłem materiału faktycznego sprawy, ani tym bardziej stanowić podstawy ustalenia okoliczności będących przedmiotem oceny biegłego. Dlatego też wskazywane w opinii ogólne zasady sąd musi odnieść do konkretnych okoliczności rozpoznawanej sprawy mając na uwadze ostateczne ustalenia faktyczne. Innymi słowy opinia biegłego nie może stanowić podstawy rozstrzygnięcia o przesłankach prawnych, gdyż pojęcie „wiadomości specjalnych” z art. 278 § 1 k.p.c. nie obejmuje wiedzy dotyczącej treści obowiązującego prawa oraz reguł jego wykładni.

Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie pomimo zastrzeżeń stron nie dopuścił dowodu z opinii uzupełniającej biegłego sądowego z zakresu księgowości uznając, że przedmiotowa opinia nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ została sporządzona na podstawie błędnie prowadzonych tarczek tachografu. Sąd Okręgowy nie wskazał, dlaczego uznał, że przedmiotowa opinia wykraczała poza ramy tezy dowodowej.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego biegły sądowy z zakresu księgowości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego dokonał dopuszczalnego założenia, że w przedziale 24 godzinnym pierwsze 8 godzin stanowiły czas pracy powoda, po upływie 8 godzin czasem pracy jest czas jazdy, natomiast pozostały czas jest dyżurem płatnym 50 % lub 100 % i czasem odpoczynku. Biegły sądowy szczegółowo rozpiisał czas pracy powoda odnosząc go do obowiązujących norm czasu pracy.

Zdaniem Sądu II instancji nie zachodzi potrzeba powołania dowodu z opinii nowego biegłego sądowego, na co niezasadnie zwracał uwagę apelujący, ponieważ w ramach uzupełnienia opinii sądowej z dnia 15 listopada 2011 r. biegły mógłby, znając już akta sprawy, przygotować rozliczenia z uwzględnieniem wszystkich składników wynagrodzenia.

Potrzeba powołania innego biegłego powinna wynikać z okoliczności sprawy, a nie z samego niezadowolenia strony z dotychczas złożonej opinii, gdyż odmienne stanowisko oznaczałoby przyjęcie, że należy przeprowadzić dowód z wszystkich możliwych opinii biegłych, aby upewnić się, czy niektórzy z nich nie byli tego samego zdania, co strona (por. wyroki Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 1999 r., I PKN 20/99, OSNAPiUS 2000 Nr 22, poz. 807; z 14 maja 1997 r., II UKN 108/97, OSNAPiUS 1998, Nr 5, poz. 161).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy doszedł to sprzecznych wniosków, ponieważ uznał, że przedłożone przez pozwanego listy płac oraz karty pracy są wiarygodnym dowodem na określenie wysokości wynagrodzenia należnego powodowi oraz jego czasu pracy, podczas gdy karty pracy zostały sporządzone na podstawie wykresówek pochodzących z tachografu umieszczonego w aucie powoda i zostały ocenione jako nieprawidłowo sporządzane.

Analizując materiał dowodowy należy dojść do wniosków, że czas pracy powoda w dokumentach złożonych przez strony za okres sporny jest podawany odmiennie. Nawet w dokumentach złożonych przez stronę pozwaną czas pracy J. W. został odmiennie wskazany w rejestrze czasu pracy (k. 87 – 131 a.s. t. I), aniżeli w miesięcznych kartach pracy pracownika (k. 181-200 a.s. t. I, k. 201 – 229 a.s. t. II).

Przypomnieć należy, co szczegółowo wyjaśnił świadek M. J., który zajmuje się rozliczaniem czasu pracy w firmie (...) od pięciu lat. Wykorzystuje do tego specjalistyczny program, który pozwala na wyliczenia efektywnego czasu pracy kierowcy, a dokonuje tego na podstawie dostarczanych przez (...) wykresówek tachografu. Na podstawie zeskanowania wykresówek powstały miesięczne karty pracy, które przekazywał pozwanej, która na tej podstawie wyliczała wynagrodzenia (zeznania świadka M. J. – k. 245v-247 a.s. t. II).

Wykresówki pochodzące z tachografu umieszczonego w samochodzie powoda były nienależycie wypełniane (nie były one przestawiane na czas dyżuru, bądź pracy, zaznaczona jest na nich jedynie jazda i odpoczynek), co faktycznie uniemożliwiło prawidłowe odczytanie czynności wykonywanych przez J. W. oraz określenie rzeczywistego czasu pracy, a co potwierdziła również Państwowa Inspekcja Pracy (protokół kontroli PIP – k. 235-236v a.s. t. II), jak i biegły sądowy z zakresu księgowości (opinia sądowa – k. 266- 323 a.s. t. II).

Zatem Sąd Okręgowy błędnie uznał, że przedłożone przez pozwanego listy płac oraz karty pracy świadczą jednoznacznie o fakcie, że pracodawca wywiązał się należycie z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p.).

Wskazać należy, że zgodnie z art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

W stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy (art. 149 § 2 k.p.).

Zakres ewidencji czasu pracy – z wyłączeniem pracowników wymienionych w § 2 – szczegółowo określa § 8 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286, ze zm.). Ten przepis zobowiązuje pracodawcę do założenia i prowadzenia odrębnie dla każdego pracownika karty ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym pracę w poszczególnych dobach roboczych, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy; w stosunku do pracowników młodocianych pracodawca uwzględnia w ewidencji także czas ich pracy przy pracach wzbudzonych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego.

Dodatkowo art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców

(t.j. Dz.U. z 2012, poz. 1155 ze zm.) nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy kierowców w formie: zapisów na wykresówkach (pkt 1), wydruków danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego (pkt 2), plików pobranych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego (pkt 3), innych dokumentów potwierdzających czas pracy i rodzaj wykonywanej czynności, lub (pkt 4), rejestrów opracowanych na podstawie dokumentów, o których mowa w pkt 1-4 (pkt 5).

Za naruszenie obowiązku ewidencji czasu pracy trzeba uznać całkowite jego zbagatelizowanie, jak i niesystematyczne dokonywanie adnotacji, uniemożliwiające powzięcie powyższych informacji. Brak dokumentacji powoduje, że w razie sporu pracodawca ma wykazać,

że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000/14/535).

Z obowiązku prowadzenia ewidencji wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 k.c.

w związku z art. 300 k.p.), polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002/10/231).

Głównym zadaniem, któremu ma służyć taka ewidencja, jest właściwe obliczenie należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Jak wynika

z przywołanych orzeczeń, dotyczy to zwłaszcza dostrzeżenia i zrekompensowania wszystkich przypadków pracy w godzinach nadliczbowych (Jackowiak U., Kodeks pracy z komentarzem.

Fun. Gosp., 2004).

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10, LEX

nr 1095826 wyjaśnił, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją,

iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja. Na potrzebę udowodnienia przez pracownika (powoda) wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych celem wykazania zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia za tę pracę wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy (por. uzasadnienie wyroku z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000,

nr 14, poz. 535 oraz wyroku z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002, nr 10, poz. 231). W uzasadnieniu wyroku z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00 (OSNP 2004 nr 3, poz. 46) Sąd Najwyższy wprost stwierdził, że na powodach spoczywał wprawdzie ciężar dowodu w zakresie wykazania wykonywania pracy ponad normy czasu pracy, ale siłą rzeczy mogli ten obowiązek wykonać przez powołanie dowodów ze swoich zeznań. W tezie wyroku Sądu Najwyższego z dnia

14 maja 1999 r., I PKN 62/99 (OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 579) wyrażono natomiast pogląd,

że pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas 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. Tezę tego wyroku należy odczytywać w ten sposób, że pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów - art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia, to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lipca 2009 r.,

II PK 34/09, LEX nr 527067).

W judykaturze przyjmuje się jednocześnie, że kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany do prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy własnego i podległych mu pracowników nie może, dochodząc za pracę w godzinach nadliczbowych, wywodzić korzystnych dla siebie skutków, powołując się na brak takiej dokumentacji. W takiej sytuacji pracownik jest zobowiązany do zaoferowania wszystkich możliwych dowodów na okoliczność rozmiaru faktycznie świadczonej przez niego pracy, a za wystarczające nie mogą być uznane same jego twierdzenia w tym zakresie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 16 listopada 2000 r., I PKN 80/00, OSNAPiUS 2002, nr 11, poz. 264, 11 grudnia 2007 r., I PK 157/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 33, 11 stycznia 2008 r., I PK 108/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 58).

Natomiast w wyroku z dnia 14 maja 2012 r., II PK 231/11, LEX nr 1211161 Sąd Najwyższy wskazał, że zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika. Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego.

W świetle powyższego stanowiska judykatury uznać należało, że skoro pracodawca (pozwany) nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p., art. 149 § 1 k.p.), to pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy.

Powód tak też uczynił składając do akt sprawy wykazy miesięczne godzin pracy oraz kalendarze za lata 2008-2011, w których wpisywał, jakiego dnia, ile godzin pracował i jaką trasę pokonał, wskazując czasami, jakie poszczególne czynności wykonywał. W stosunku do tych dowodów Sąd Okręgowy się nie odniósł i ich nie ocenił. Zgodnie z art. 328 § 2 był on zobowiązany do wskazania dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Również dowodem w sprawie są złożone przez powoda zeznania (protokół rozprawy k. 365-365v a.s, t. II, nagranie z rozprawy – 00:02:51-00:08:28 – k. 364 a.s. t. II).

Sąd Apelacyjny w niniejszym składzie podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535, że niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa.

Sąd Okręgowy powinien mieć na względzie art. 322 k.p.c., który stanowi, że jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 lutego 2010 r., II PK 217/09, LEX nr 584743 wyjaśnił, że w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c.

Za naruszenie tego przepisu można uznać nie tylko jego niezastosowanie i całkowite oddalenie powództwa przy jednoczesnym ustaleniu, że zasada została udowodniona, a jedynie brak jest dostatecznych dowodów na wysokość żądania, ale także jego błędne zastosowanie, polegające na arbitralnym ustaleniu wysokości „odpowiedniej sumy”, bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy. Art. 322 k.p.c. nie zwalnia sądu z obowiązku zebrania i wykorzystania całości materiału dowodowego. Nie służy do „miarkowania” wysokości zasądzonej należności - nie jest bowiem przepisem materialnoprawnym, lecz procesowym, a miarkowanie należności może się odbyć tylko na podstawie przepisów prawa materialnego (ponieważ jest instytucją prawa materialnego). Prawidłowe zastosowanie tego przepisu wymaga wskazania faktów, z których wynika, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub znacznie utrudnione, oraz okoliczności przemawiających za taką a nie inną wysokością „odpowiedniej sumy”.

Sprawa o wynagrodzenie za pracę jest sprawą o dochód - dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za pracę świadczoną na rzecz pracodawcy w ramach stosunku pracy. Brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości, uprawniają i zarazem zobowiązują sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07, LexPolonica nr 1700027).

W wymienionych w art. 322 k.p.c. kategoriach spraw (także w sprawach o wynagrodzenie za pracę, czyli o dochody) ustawodawca przyjął, że kiedy roszczenie jest niewątpliwe co do zasady (np. praca w godzinach nadliczbowych została ponad wszelką wątpliwość udowodniona), a jedynie ściśle ustalenie jego wysokości - na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez powoda do oceny sądu - jest niemożliwe, sąd powinien podjąć próbę ustalenia wysokości roszczenia na podstawie własnej oceny „opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy”. Rozważenie to powinno opierać się na przeprowadzonych dowodach, potwierdzających istnienie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności (np. dowodach z zeznań świadków, opisujących rozmiar pracy świadczonej w nadgodzinach), na ocenie wiarygodności twierdzeń stron (pracownika i pracodawcy) oraz ocenie prawdopodobieństwa istnienia nieudowodnionych faktów. W konsekwencji, ocena sądu nie może wykazywać cech dowolności, arbitralności, a jego decyzja oparta na art. 322 k.p.c. - zarówno pozytywna jak i negatywna - wymaga przedstawienia uzasadnienia nawiązującego nie tylko do przesłanek zastosowania tego przepisu, ocenionych w powiązaniu z okolicznościami sprawy, ale także do zgromadzonych w sprawie dowodów, ocenionych według reguł przewidzianych w art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2009 r., I PK 160/08, LEX nr 507994).

Dopuszczalne jest zasądzenie przez sąd pracy - także przy zastosowaniu art. 322 k.p.c. - nawet całości dochodzonej przez pracownika należności z tytułu wynagrodzenia za pracę, obliczonej na podstawie sporządzonego przez tego pracownika szczegółowego zestawienia czasu pracy w spornym okresie, zawierającego wyliczenie przepracowanych nadgodzin (w poszczególnych miesiącach, tygodniach i dniach, a nawet poszczególnych godzinach każdego dnia) oraz należnego z tego tytułu wynagrodzenia za każdy miesiąc spornego okresu, jeżeli zastawienie takie znajduje potwierdzenie w całości zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz w ustaleniach faktycznych poczynionych przez sąd na jego podstawie, a pracodawca zgodnie z obowiązującymi w sprawach o wynagrodzenie regułami w zakresie rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.) nie wykaże, że praca w godzinach nadliczbowych nie miała miejsca (lub miała miejsce w innym rozmiarze), albo że przedstawione przez pracownika wyliczenie należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych sporządzone zostało nierzetelnie.

Stosując art. 322 k.p.c. do rozliczenia wynagrodzenia za czas pracy nie można pomijać przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych, dodatku nocnym, dodatku za pracę w dzień wolny i wzrostach podstaw wymiaru wynagrodzenia urlopowego oraz za czas niezdolności do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2007 r., II PK 275/06, OSNP 2008/9-10/132).

W świetle powyższego uznać należało, że sprawa o zapłatę wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych jest sprawą o dochody, zatem w sytuacji, gdyby roszczenie było niewątpliwe co do zasady, ale nie można ściśle ustalić wysokości tego wynagrodzenia, to sąd może zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy na podstawie art. 322 k.p.c.

Odnośnie podstawy prawnej rozstrzygnięcia żądań powoda Sąd Okręgowy:

- oddalił powództwo o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w łącznej kwocie 81.234 zł na podstawie art. 151 k.p. a contrario odwołując się do treści ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (t.j. Dz. U. z 2012, poz. 1155) - art. 6 – 9, 17, 20,

- zasądził kwotę 448,50 zł z ustawowymi odsetkami od dnia otrzymania pozwu przez stronę pozwaną, t.j. dnia 9 maja 2012 r. z tytułu diet przysługujących z tytułu podróży służbowej od dnia 3 kwietnia 2010 r. na podstawie art. 77⁵ k.p. w zw. art. 20 cytowanej ustawy.

Sąd I instancji pominął w rozważaniach prawnych kwestię ryczałtu za noclegi i ocenę zasadności tego roszczenia.

Wskazać należy, że w okresie spornym t.j. od 1 stycznia 2008 r. do 31 lipca 2011 r. obowiązywała i nadal obowiązuje ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców

(t.j. Dz.U. z 2012, poz. 1155 ze zm.), która reguluje m.in.: czas pracy kierowców wykonujących przewóz drogowy, zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, obowiązki pracodawców w zakresie wykonywania przewozów drogowych okresy prowadzenia pojazdów, zasady stosowania norm dotyczących okresów prowadzenia pojazdów, obowiązkowych przerw w prowadzeniu

i gwarantowanych okresów odpoczynku, określonych rozporządzeniem (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniającym rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylającym rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85

(Dz. Urz. UE L 102 z 11 kwietnia 2006 r., str. 1, ze zm.), oraz Umową europejską dotyczącą pracy załóg pojazdów wykonujących międzynarodowe przewozy drogowe (AETR), sporządzoną w Genewie dnia 1 lipca 1970 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 94, poz. 1086 i 1087 oraz z 2008 r. Nr 190, poz. 1479).

Art. 8 ust. 1 ww. ustawy dla celów rozliczania czasu pracy i ustalania uprawnień do wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych, przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której kierowca rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Art. 11 ust. 1 ww. ustawy stanowi, że czas pracy kierowcy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 15 ust. 1 i 3-5.

Zgodnie z art. 12 ust. 1 w. ustawy tygodniowy czas pracy kierowcy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Tygodniowy czas pracy, o którym mowa w ust. 1, może być przedłużony do 60 godzin, jeżeli średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy (ust. 2).

Wymiar czasu pracy określony w ust. 1 i 2 obowiązuje także kierowcę zatrudnionego u więcej niż jednego pracodawcy (ust. 3).

Art. 20 ust. 1 cytowanej ustawy stanowi, że praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad dobowy przedłużony wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego kierowcę systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) sytuacji i zdarzeń wymagających od kierowcy podjęcia działań dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia albo usunięcia awarii;
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy (ust. 2).

Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych przez kierowcę w związku z okolicznościami określonymi w ust. 2 pkt 2 nie może przekroczyć 260 godzin w roku kalendarzowym (ust. 3).

W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, można ustalić inną liczbę godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż określona w ust.

3, z zastrzeżeniem art. 12 (ust. 4).

Na mocy art. 4 ustawy z dnia 12 lutego 2010 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2010 r., Nr 43, poz. 246) do ustawy o czasie pracy kierowców dodano art. 2 pkt 7 oraz art. 21a. Zgodnie z art. 2 pkt 7 ustawy o czasie pracy kierowców, pod pojęciem podróży służbowej należy rozumieć każde zadanie służbowe polegające

na wykonywaniu na polecenie pracodawcy przewozu drogowego lub wyjazdu poza miejscowość stanowiącą siedzibę pracodawcy. Natomiast według art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców, kierowcy w podróży służbowej przysługują należności na pokrycie kosztów związanych

z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalone na zasadach określonych w przepisach art.

77⁵ § 3-5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 maja 2011 r., II UK 349/10, LEX nr 901607 wskazał,

że z przepisów art. 21a oraz art. 2 pkt 7 ustawy o czasie pracy kierowców wynika, że w przypadku kierowców obowiązuje autonomiczna względem art. 77⁵ k.p. definicja podróży służbowej.

W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że z uzasadnienia projektu ustawy nowelizującej wynika jednoznacznie, że wprowadzone zmiany (w zakresie art. 2 pkt 7 oraz art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców) miały na celu ukształtowanie zasad wypłacania pracownikom wykonującym pracę kierowców świadczeń przysługujących innym pracownikom z tytułu podróży służbowej w sposób szczególny w porównaniu do zasad ogólnych, na których opierała się uchwała Sądu Najwyższego

z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08. Intencją ustawodawcy było takie doprecyzowanie definicji podróży służbowej pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowcy, by w przypadku każdego -

w ramach wykonywania polecenia pracodawcy - wyjazdu poza miejscowość będącą siedzibą pracodawcy, pracownikowi temu przysługiwały świadczenia z tytułu podróży służbowej wypłacane pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach.

Sąd Najwyższy ocenił, że pomimo, że rozpoznawana przez niego sprawa dotyczyła niedoliczenia do wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne należności w postaci diety i ryczałtu za noclegi w latach 2007-2008, to przepis art. 7 ustawy nowelizującej nie stoi jednak na przeszkodzie zastosowaniu przez Sąd Apelacyjny art. 21a w związku z art. 2 pkt 7 ustawy o czasie pracy kierowców z uwagi na treść art. 316 k.p.c.

Dla złagodzenia niekorzystnych dla kierowców skutków uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, OSNP 2009/13-14/166 (kierowca transportu międzynarodowego odbywający podróże w ramach wykonywania umówionej pracy i na określonym w umowie obszarze jako miejsce świadczenia pracy nie jest w podróży służbowej w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p.) Sąd Najwyższy w tezie II wyroku z dnia 1 kwietnia 2011 r., II PK 234/10, OSNP 2012/9-10/119 przyjął, że chociaż do dnia wejścia w życie wskazanej nowelizacji podróż kierowcy transportu międzynarodowego nie była podróżą służbową w rozumieniu art. 77⁵ § 1, to jednak zwiększone koszty utrzymania kierowcy w czasie wykonywania zadań poza miejscem zamieszkania powinny być rekompensowane, choćby przez analogiczne stosowanie rozporządzeń o podróżach służbowych.

Powyzsze wątpliwości dotyczyły podróży kierowcy transportu międzynarodowego, natomiast powód w niniejszej sprawie był kierowcą transportu krajowego.

Sąd Apelacyjny stoi na stanowisku, że pomimo, że regulacja dotycząca podróży służbowych została dodana do ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (t.j. Dz.U. z 2012, poz. 1155 ze zm.) z dniem 3 kwietnia 2010 r., to

roszczenie powoda o należności z tytułu podróży służbowych na obszarze kraju odbytych przed tą datą u prywatnego pracodawcy należy ocenić

na podstawie art. 77⁵ k.p. oraz wydanych na podstawie tego artykułu rozporządzeń wykonawczych. Zatem Sąd Okręgowy błędnie przyjął, że powód ma prawo do diet przysługujących z tytułu podróży służbowej dopiero od dnia 3 kwietnia 2010 r.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2012 r., II PK 230/11, LEX nr 1216860 wskazał bowiem, że należności z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (w szczególności diety) przyjęte u prywatnego pracodawcy nie mogą być niższe niż ustalone w rozporządzeniu z dnia 19 grudnia

2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz. U. Nr 236, poz. 1990 ze zm.). Podobnie rzecz się

ma z należnościami za podróże służbowe poza granicami kraju.

Art. 77⁵ § 1 k.p. stanowi, że 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.

§ 2. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi, zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju. Rozporządzenie powinno w szczególności określać wysokość diet, z uwzględnieniem czasu trwania podróży, a w przypadku podróży poza granicami kraju - walutę, w jakiej będzie ustalana dieta i limit na nocleg w poszczególnych państwach, a także warunki zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków.

§ 3. Warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania.

§ 4. Postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika, o którym mowa w § 2.

§ 5. W przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2.

W spornym okresie obowiązywało rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz.U. z 2002 r. Nr 236 poz. 1990 ze zm.) które powinno zostać szczegółowo przeanalizowane przez Sąd I instancji.

Zgodnie z § 3 ww. rozporządzenia z tytułu podróży odbywanej w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę pracownikowi przysługują diety oraz zwrot kosztów: przejazdów (pkt 1), noclegów (pkt 2), dojazdów środkami komunikacji miejscowej (pkt 3), innych udokumentowanych wydatków, określonych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb (pkt 4).

§ 7 ust. 1 ww. rozporządzenia stanowi, że za nocleg w hotelu lub innym obiekcie świadczącym usługi hotelarskie pracownikowi przysługuje zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem.

2. Pracownikowi, któremu nie zapewniono bezpłatnego noclegu i który nie przedłożył rachunku, o którym mowa w ust. 1, przysługuje ryczałt za każdy nocleg w wysokości 150 % diety.

3. Ryczałt za nocleg przysługuje wówczas, gdy nocleg trwał co najmniej 6 godzin pomiędzy godzinami 21 i 7.

4. Zwrot kosztów noclegu lub ryczałt za nocleg nie przysługuje za czas przejazdu, a także jeżeli pracodawca uzna, że pracownik ma możliwość codziennego powrotu do miejscowości stałego lub czasowego pobytu.

Powód uzasadniając roszczenie o ryczałt za noclegi wskazywał, że w jego pojeździe (samochód ciężarowy marki S.) nie miał kabiny sypialnianej. Dodatkowo wskazać należy, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 marca 2008 r., I PK 230/07, OSNP 2009/13-14/176 wyraził pogląd,

że umożliwienie kierowcy spania w kabinie samochodu nie stanowi zapewnienia pracownikowi bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej

z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.).

Reasumując, Sąd Okręgowy powinien prawidłowo przeprowadzić postępowanie dowodowe poprzez: przesłuchanie osoby, która wyliczała u pozwanego pracodawcy wynagrodzenie powoda

na okoliczność, na jakiej podstawie rzeczywiście były wypłacane powodowi wynagrodzenia oraz przesłuchać świadka M. J. na okoliczność faktycznego rozliczania przez niego czasu pracy powoda. Sąd Okręgowy powinien ustalić, jakie rzeczywiście były składniki wynagrodzenia powoda oraz jaki charakter miała wypłacana mu premia, czy służyła do rozliczania rzeczywistego czasu pracy kierowcy. Po zgromadzeniu materiału dowodowego w sprawie Sąd I instancji będzie mógł rozważyć dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłego sądowego z zakresu księgowości.

Po przeprowadzeniu w całości postępowania dowodowego w powyższym zakresie według wskazań Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy będzie mógł dokonać ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy i w przypadku uznania powództwa J. W. za zasadne (w okresie nieprzedawnionym), ewentualnie mógłby rozważyć skorzystanie z regulacji wskazanej w art. 322 k.p.c. Ponadto Sąd I instancji mógłby zaproponować stronom zawarcie ugody.

Mając na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny na mocy art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c. orzekł, jak w sentencji wyroku.