

Sygn. akt V Pa 49/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 maja 2021 r.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,**

**Wydział V w składzie:**

Przewodniczący: Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Sędziowie: Sędzia Agnieszka Leżańska, Sędzia Beata Łapińska

Protokolant: st. sekr. sądowy Karolina Rudecka

**po rozpoznaniu w dniu 22 kwietnia 2021 r. w Piotrkowie Trybunalskim**

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa A. Ś. (1)**

**przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.**

**o wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach, ryczałty**

**na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 czerwca 2020 r. sygn. akt IV P 111/17**

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt 1, 3, 4, 5 i 6 i przekazuje sprawę w tym zakresie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia Sądowi Rejonowemu w Piotrkowie Tryb. pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.**

Sędzia Agnieszka Leżańska Sędzia Urszula Sipińska-Sęk Sędzia Beata Łapińska

**Sygn. akt V Pa 49/20**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 grudnia 2017 roku A. Ś. (1) wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T.:

- kwoty 26 500 zł tytułem ryczałtu za noclegi,

- kwoty 21 400 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach w okresie zatrudnienia od maja 2012 roku do listopada 2017 roku

- kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 czerwca 2020 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych sygn. akt IV P 111/17:

1. zasądził od pozwanego (...) Spółka z o.o. w T. na rzecz powoda A. Ś. (1) kwoty:

- a) 17.939,92 PLN tytułem wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami od dnia 18 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty;
  - b) 26.500,00 PLN tytułem diet i ryczałtów za noclegi z ustawowymi odsetkami od dnia 18 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty;
2. oddalił powództwo w części dotyczącej nienależnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
  3. zasądził od (...) Spółka z o.o. w T. na rzecz powoda A. Ś. (2) kwotę 3.757.18 PLN tytułem zwrotu kosztów procesu od uwzględnionej części powództwa;
  4. przyznał pełnomocnikowi z urzędu powoda radcy prawnemu R. M. wynagrodzenie w kwocie 360,16 PLN od oddalonej części powództwa, którą polecił wypłacić ze środków Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Piotrkowie Trybunalskim;
  5. nakazał pobrać od pozwanego (...) Spółka z o.o. w T. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Piotrkowie Trybunalskim kwotę 6.430,25 PLN tytułem zwrotu wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa i nieuiszczonej o płaty od pozwu - od uwzględnionej części powództwa;
  6. zwolnił powoda A. Ś. (1) od obowiązku zwrotu na rzecz Skarbu Państwa zwrotu wydatków i opłat od oddalonej części powództwa.

***Podstawą powyższego rozstrzygnięcia były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:***

W dniu 30 marca 2013 roku powód A. Ś. (1) zawarł z (...) Spółką z o.o. w T. umowę o pracę na czas nieokreślony.

Powód został zatrudniony na stanowisku kierowcy w ruchu międzynarodowym. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano siedzibę firmy. W umowie przewidziano wynagrodzenie w wysokości 1.600,00 PLN oraz dietę z tytułu wykonywania obowiązków służbowych poza granicami kraju w wysokości 114,00 PLN za jeden dzień i 134,00 PLN za wykonywanie obowiązków służbowych na terenie Anglii, nadto 50,00 PLN tytułem ekwiwalentu za noclegi.

Strony ustaliły 3 miesięczny okres rozliczeniowy, obejmujący okres każdego kolejnego kwartału w danym roku kalendarzowym.

Powoda obowiązywały normy czasu pracy: - 8 godzinny dzień pracy i 40 godzin w tygodniu oraz normy wynikające z ustawy o czasie pracy kierowców.

Aneksem nr (...) do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2014 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda uległo zwiększeniu do 1.680,00 PLN. Aneksem nr (...) do umowy o pracę z dnia 15 lutego 2014 roku diety za podróże służbowe uległy zwiększeniu do kwoty 124,00 PLN i 144,00 PLN w przypadku Anglii. Aneksem nr (...) do umowy o pracę z dnia 17 listopada 2014 roku diety za podróże służbowe uległy zwiększeniu do kwoty 130,00 PLN i 150,00 PLN w przypadku Anglii. Aneksem nr (...) do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2015 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda uległo zwiększeniu do 1.750,00 PLN w tym płaca zasadnicza – 1.450,00 PLN, dodatek za dyżury 250,00 PLN i dodatek za godziny nocne 50,00 PLN. Aneksem nr (...) do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2016 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda uległo zwiększeniu do 1.850,00 PLN w tym płaca zasadnicza – 1.530,00 PLN, dodatek za dyżury 270,00 PLN i dodatek za godziny nocne 50,00 PLN. Aneksem nr (...) do umowy o pracę z dnia 16 maja 2016 roku diety za podróże służbowe uległy zwiększeniu do kwoty 145,00 PLN i 165,00 PLN w przypadku Anglii. Aneksem nr (...) do umowy o pracę z dnia 30 grudnia 2016 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda uległo zwiększeniu do 2.050,00 PLN w tym płaca zasadnicza – 1.700,00 PLN, dodatek za dyżury 300,00 PLN i dodatek za godziny nocne 50,00 PLN.

Pismem z dnia 7 lutego 2017 roku powód złożył pozwanej spółce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Pismem z dnia 9 lutego 2017 roku pozwana Spółka złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy powoda. Pismo zostało doręczone powodowi w dniu 16 lutego 2017 roku.

Powód wykonywał swoją pracę poza granicami Polski wykonując przewozy w ruchu międzynarodowym na terenie Holandii, Wielkiej Brytanii, Niemiec, Francji, Belgii i czasami Włoch.

Powód dojeżdżał swoim samochodem do bazy pozwanej Spółki w T., gdzie przesiadał się do busa, który zawoził go do bazy pozwanej Spółki w R., skąd wykonywał kursy po Europie Zachodniej. Powód wykonywał pracę w systemie 4/1 lub 3/1 czyli cztery lub trzy tygodnie wykonywania przewozów po Europie Zachodnie, a następnie powrót do Polski na jeden tydzień przerwy.

Powód otrzymywał od spedytora adres pod który miał podjechać po towar do transportu i adres gdzie ma go przewieźć.

Zazwyczaj powód wykonywał 3 kursy w ciągu tygodnia. Zostały ustalone normy czasu pracy 9 godzin za kierownicą trzy razy w tygodniu i 10 godzin dwa razy w tygodniu. Nocleg miał trwać nie mniej niż 9 godzin. Rzeczywisty czas pracy uzależniony był od czasów załadunku i wyładunku. Powód okresy odpoczynku i noclegi wykonywał w kabinie pojazdu na leżance.

Potrzeby pracodawcy powodowały, iż powód wykonywał kursy także w soboty i niedziele. Wykonywał przejazdy przez 5 – 6 dni w tygodniu.

Nadgodziny zdarzały się w każdym tygodniu świadczenia pracy. Czas pracy powoda był rejestrowany na jego karcie kierowcy i na tachografie kierowanego przez niego pojazdu. Zdarzało się, że w przypadku choroby innego kierowcy powód wykonywał przejazdy przez 5 – 6 tygodni, wówczas wracał do Polski na dwa tygodnie.

Pozwana Spółka posiadała bazy na terenie Holandii i Niemiec, w których kierowcy mogli spędzać 45 godzinną przerwę w pracy.

Powód po wykonywanych przejazdach sporządzał kartę drogową, w której wpisywał stany licznika, przebieg, daty wyjazdu, trasy na których wykonywane są przejazdy, poniesione wydatki gotówkowe oraz dodatkowe uwagi w tym dokonywane osobiście załadunki i rozładunki lub pomoc przy tych czynnościach.

Z poszczególnych zleconych przejazdów były sporządzone dokumenty CMR w których wskazywano m.in. miejsce załadunku, miejsce rozładunku, datę i czas na który kierowca winien podstawić pojazd na załadunek i na rozładunek.

W pozwanej Spółce kierowcy wypełniali także Karty Wjazdu i Wyjazdu w których wskazane były daty wyjazdów, miejsce początkowe i końcowe oraz czasy rozpoczęcia i zakończenia przejazdu.

Powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej.

Pozwana Spółka nie wypłaciła powodowi należnych dodatków do wynagrodzenia:

- w styczniu 2014 roku w kwocie 774,62 PLN;
- w lutym 2014 roku w kwocie 312,25 PLN;
- w marcu 2014 roku w kwocie 707,46 PLN;
- za okres rozliczeniowy 01-03.2014r. nierozliczone godziny nadliczbowe w kwocie 333,33 PLN;
- w kwietniu 2014 roku w kwocie 308,99 PLN;
- w maju 2014 roku w kwocie 821,39 PLN;

- w czerwcu 2014 roku w kwocie 1.026,19 PLN;
- za okres rozliczeniowy 04-06.2014 r. nierozliczone godziny nadliczbowe w kwocie 550,23 PLN;
- w lipcu 2014 roku w kwocie 201,92 PLN;
- w sierpniu 2014 roku w kwocie 901,72 PLN
- we wrześniu 2014 roku w kwocie 778,09 PLN;
- za okres rozliczeniowy 07-09.2014r. nierozliczone godziny nadliczbowe w kwocie 237,24 PLN;
- w październiku 2014 roku w kwocie 491,87 PLN;
- w listopadzie 2014 roku w kwocie 717,20 PLN;
- w grudniu 2014 roku w kwocie 210,83 PLN;
- za okres rozliczeniowy 10-12.2014r. nierozliczone godziny nadliczbowe w kwocie 287,44 PLN;
- w styczniu 2015 roku w kwocie 450,74 PLN;
- w lutym 2015 roku w kwocie 372,14 PLN;
- w marcu 2015 roku w kwocie 658,11 PLN;
- za okres rozliczeniowy 01-03.2015r. nierozliczone godziny nadliczbowe w kwocie 537,80 PLN;
- w kwietniu 2015 roku w kwocie 57,48 PLN;
- w maju 2015 roku w kwocie 577,45 PLN;
- w czerwcu 2015 roku w kwocie 558,07 PLN;
- za okres rozliczeniowy 04-06.2015 r. nierozliczone godziny nadliczbowe w kwocie 521,66 PLN;
- w lipcu 2015 roku w kwocie 341,09 PLN;
- w sierpniu 2015 roku w kwocie 314,52 PLN
- we wrześniu 2015 roku w kwocie 285,61 PLN;
- za okres rozliczeniowy 07-09.2015r. nierozliczone godziny nadliczbowe w kwocie 365,56 PLN;
- w październiku 2015 roku w kwocie 294,89 PLN;
- w listopadzie 2015 roku w kwocie 262,19 PLN;
- w grudniu 2015 roku w kwocie 278,82 PLN;
- za okres rozliczeniowy 10-12.2015r. nierozliczone godziny nadliczbowe w kwocie 421,08 PLN;
- w styczniu 2016 roku w kwocie 244,71 PLN;
- w lutym 2016 roku w kwocie 312,25 PLN;
- w marcu 2016 roku w kwocie 79,01 PLN;

- za okres rozliczeniowy 01-03.2016r. nierozliczone godziny nadliczbowe w kwocie 236,51 PLN;
- w kwietniu 2016 roku w kwocie 458,39 PLN;
- w maju 2016 roku w kwocie 306,24 PLN;
- w czerwcu 2016 roku w kwocie 338,20 PLN;
- za okres rozliczeniowy 04-06.2016 r. nierozliczone godziny nadliczbowe w kwocie 607,49 PLN;
- w sierpniu 2016 roku w kwocie 404,23 PLN
- we wrześniu 2016 roku w kwocie 472,45 PLN;
- za okres rozliczeniowy 07-09.2016r. nierozliczone godziny nadliczbowe w kwocie 432,68 PLN;
- w październiku 2016 roku w kwocie 399,47 PLN;
- w listopadzie 2016 roku w kwocie 149,37 PLN;
- za okres rozliczeniowy 10-12.2016r. nierozliczone godziny nadliczbowe w kwocie 250,15 PLN;

Łącznie za okres styczeń 2014 roku – luty 2017 roku powodowi zaniżono należne wynagrodzenie nie wypłacając należnych dodatków z tytułu godzin nadliczbowych, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, pracę w niedzielę i święta w łącznej kwocie 17.939,92 PLN.

W trakcie zatrudnienia pozwana Spółka wypłaciła powodowi kwotę 123.621,08 PLN tytułem ryczału za noclegi. Należna kwota ryczału wynosiła 243.621,58 PLN. Pozwana zaniżyła należny powodowi ryczałt o kwotę 120.000,50 PLN.

Dokonując ustaleń w niniejszej sprawie Sąd I instancji oparł się na dowodach w postaci dokumentów zawartych w aktach sprawy, zawartych w załączonych aktach osobowych, w postaci zeznań świadków S. H., S. J. (1) i S. J. (2), w oparciu o niezakwestionowane twierdzenia powoda przedstawione na rozprawie w dniu 4 września 2018 roku oraz w oparciu o opinię biegłej M. K. (1).

Dokonując oceny powyższych dowodów Sąd Rejonowy uznał za bezsporne dowody w postaci dokumentów zawartych w aktach sprawy i w aktach osobowych powoda, sporządzone przez pozwaną Spółkę lub przez powoda na zlecenie pozwanej Spółki jak karty drogowe karty wyjazdów.

Sąd I instancji wskazał, że biorąc pod uwagę treść roszczeń powoda kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia w sprawie miało ustalenie czasu pracy powoda.

Sąd Rejonowy ocenił, że dowody w postaci zeznań S. H., S. J. (1) i S. J. (2) nie okazały się w tym zakresie przydatne. Świadkowie nie znali zasad ustalania i rozliczania czasu pracy powoda. S. H. zajmował się zatrudnianiem, zwalnianiem pracowników, ustaleniem ich warunków pracy. Świadek wskazał, iż zarówno on jak i planerzy nie wiedzieli w istocie co pracownik robi, wskazał, iż to pracownik był odpowiedzialny za czas pracy i w zależności od wykonywanych czynności winien w odpowiedni sposób obsługiwać tachograf. Świadek nie wskazał czy zapisy tachografu co do rodzaju czynności kierowcy były weryfikowane co do poprawności. Świadek potwierdził, iż pracodawca ustalał czas pracy w oparciu o wydruki z tachografu i karty kierowcy.

Odnosząc się do zeznań świadka S. J. (1) Sąd Rejonowy wskazał, iż z uwagi na zakres jego czynności – planer, spedytor nie posiadał on wiedzy o czasie pracy powoda. T. Sąd ocenił zeznania świadka S. J. (2). Obaj świadkowie przybliżyli zasady planowania tras, przekazywania danych kierowcom i wskazali na wpływ na czas jazdy warunków drogowych oraz o zdarzających się sytuacjach uczestnictwa kierowcy w załadunku lub rozładunku. Istotne jest, iż wskazując

powodowi trasy, miejsca i godziny załadunku i rozładunku nie weryfikowali czasów załadunków i rozładunku i uczestnictwa w tym powoda.

Sąd I instancji wskazał, iż pozwana Spółka nie przedstawiła ewidencji czasu powoda podnosząc, iż nie pracował w godzinach nadliczbowych. Fakt pracy powoda w godzinach nadliczbowych został potwierdzony przez Państwową Inspekcję Pracy, na wynik której kontroli pozwana Spółka się powoływała zgłaszając zastrzeżenia do opinii biegłej M. K.. Z powyższego wynika sprzeczność twierdzeń, której pozwana Spółka nie wyjaśniła w toku postępowania.

Ustalenie czasu pracy zostało dokonane przez biegłą M. K. (1). Biegła w oparciu o dane z karty kierowcy powoda, dane przedstawione przez pozwaną Spółkę i dokumenty sporządzone przez powoda jak karty drogowe i karty wyjazdu sporządziła ewidencję czasu pracy powoda posilając się specjalistycznym oprogramowaniem do szczytowania danych cyfrowych z kart kierowców i tachografów, przetwarzania tych danych, ich ewidencjonowania i rozliczania czasu pracy. Sąd wskazał, iż program użyty przez biegłą jest także wykorzystywany przez państwowe organy kontrolujące zarówno polskie jak Inspekcja Transportu Drogowego jak i zagraniczne, jak (...) w Niemczech.

Sąd Rejonowy podniósł, iż z wnioskami biegłej co do czasu pracy powoda i wynikającego z tego prawa do dodatków do wynagrodzenia zgodziła się strona powodowa.

Strona pozwana zgłosiła zastrzeżenia wnosząc o wydanie opinii uzupełniającej uwzględniającej obowiązującą u pozwanego 2 godzinną normę na załadunek i rozładunek pojazdu.

Biegła odnosząc się do zarzutu i wniosku pozwanej w opinii uzupełniającej wskazała, iż wyliczenie wnioskowane przez Spółkę jest niemożliwe do wykonania bowiem zapis na karcie kierowcy „inna praca” nie pozwala na ustalenie czy to był czas załadunku/ rozładunku, czas naprawy pojazdu wykonywany przy kierowcę czy inne czynności wykonywane przez kierowcę. Biegła słusznie wskazała, iż to na pracodawcy spoczywał obowiązek bieżącej analizy i weryfikacji poprawności danych wprowadzanych przez kierowcę do tachografu cyfrowego i reakcji na stwierdzone nieprawidłowości i nieprzestrzeganie zasad wprowadzonych przez pracodawcę. Pozwana Spółka przez cały okres czasu pracy powoda takich działań nie podejmowała, tym samym akceptując działania pracowników w tym zakresie.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd I instancji uznał przedmiotową opinię za jasną zupełną i logiczną w zakresie ustalenia czasu pracy powoda i wysokości należnego z tego tytułu wynagrodzenia.

Biegła w swojej opinii dokonała także wyliczeń dotyczących należnego i wypłaconego powodowi ryczałtu za noclegi. Biegła początkowo dokonała wyliczeń w oparciu o kwoty wynikające z warunków umowy o pracę i regulaminu pracy obowiązującego w pozwanej Spółce. W przedmiotowym wariantcie biegła wskazała na zgodność kwot należnych z wypłaconymi.

Na wniosek strony powodowej biegła dokonała także wyliczenia należnego ryczałtu w oparciu o zasady wynikające z art. 77<sup>5</sup> k.p. i Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 roku w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionym w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

Strona powodowa zgodziła się z ustaleniami i wyliczeniami zawartymi w tym wariantcie opinii, pozwana Spółka zgłosiła zarzuty wskazujące na niedopuszczalność zastosowania takiegoż wariantu nie kwestionując poprawności wyliczeń.

Sąd Rejonowy uznał, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych i z tego tytułu przysługiwało wynagrodzenie wyliczone zgodnie z zasadami wynikającymi z art. 151 i dalsze kodeksu pracy.

Czas pracy powoda i przysługujące z tytułu przekroczeń jego norm dodatków do wynagrodzenia w okresie nie objętym zarzutem przedawnienia Sąd Rejonowy ustalił na podstawie opinii biegłej M. K. na łączną kwotę 17.939,92 PLN.

W ocenie Sądu I instancji kwota ta odpowiada nakładowi pracy powoda. Zarzuty strony pozwanej dotyczące ustaleń biegłej, iż Państwowa Inspekcja Pracy w inny sposób dokonywała ustaleń czasu pracy powoda i otrzymała inny wynik

nie mogły znaleźć uznania Sądu. W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, iż nie jest wiadome jaki materiał źródłowy był dostępny dla PIP, następnie nie jest wiadome w jaki sposób PIP z dostępnym materiałem pracowała jakich narzędzi i metod do ustalenia czasu pracy i wysokości wynagrodzenia użyła.

Sąd Rejonowy podniósł, że biegła M. K. (1) dokonała ustalenia czasu pracy powoda i wyliczeń w oparciu o materiał źródłowy pochodzący od obu stron postępowania, który wykorzystywała do weryfikacji zarówno twierdzeń powoda jak i pozwanej spółki. Sąd Rejonowy podkreślił, że pozwana Spółka nie weryfikowała poprawności zapisów tachografów w zakresie rodzaju dokonywanych czynności przez kierowców przez cały okres zatrudnienia przez powoda. Stawiany w tym miejscu zarzut, iż zapisy są niemiernodajne i sprzeczne z obowiązującym regulaminem oparty jest więc na zaniechaniach po stronie pracodawcy i w chwili obecnej pracownik nie może ponosić konsekwencji za praktykę przyjętą przez pracowników pozwanej Spółki, na którą pracodawcą nie reagował przez okres kilku lat, co prowadzi do wniosku, iż w tamtym okresie była ona akceptowana.

Dlatego też Sąd Rejonowy uznał, iż powodowi przysługują dodatki do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z czasu jego pracy zaewidencjonowanego na karcie kierowcy i w tachografie pojazdu.

W niniejszym postępowaniu pozwana Spółka zgłosiła zarzut przedawnienia. Biorąc pod uwagę datę wniesienia powództwa i daty wymagalności poszczególnych roszczeń Sąd I instancji uznał zarzut za zasadny co do okresu przed 1 stycznia 2014 roku.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał za zasadne roszczenie powoda o wynagrodzenie co do kwoty 17.939,92 PLN. W pozostałym zakresie roszczenie powoda uznał za przedawnione i zawyżone, a tym samym za podlegające oddaleniu w tej części.

Odnosząc się do kolejnego z roszczeń o ryczałt za noclegi w kwocie 26.500,00 PLN Sąd I instancji wskazał, iż za okres co do 1 stycznia 2014 roku ewentualne roszczenie jest przedawnione wobec zgłoszonego zarzutu.

Spór stron w niniejszej sprawie dotyczył kwestii czy wysokość należnego ryczałtu winna być ustalana w oparciu o prawo wewnętrzne pracodawcy czy też w oparciu o zasady wynikające z Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 roku w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionym w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej stosowanego w oparciu o art. 77<sup>5</sup> k.p.

Strona pozwana wskazywała na niedopuszczalność zastosowania norm rozporządzenia wskazując na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 listopada 2016 roku w sprawie K 11/15 stwierdzającego niezgodność z Konstytucją norm ustawy o czasie pracy kierowców odsyłających kaskadowo do przedmiotowego rozporządzenia.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że wyrokiem z dnia 24 listopada 2016 r., K 11/15 (OTK-A 2016, poz. 93) Trybunał Konstytucyjny uznał art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców w związku z art. art. 77 5 § 2, 3 i 5 k.p. w związku z § 16 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia z 2013 r. oraz § 9 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia z 2002r., w zakresie, w jakim znajduje zastosowanie do kierowców wykonujących przewozy w transporcie międzynarodowym, za niezgodny z art. 2 ustawy zasadniczej. W ten sposób art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców został usunięty z porządku prawnego, co jednak nie oznacza, że po wyroku Trybunału Konstytucyjnego do pracowników -kierowców w transporcie międzynarodowym nie znajdują zastosowania reguły rozliczania podróży służbowej przewidziane w art. 77<sup>5</sup> k.p.

Zagadnienie to rozstrzygnęła uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2017 r., III PZP 2/17 (LEX nr 2379708), w której uznano, że ryczałt za nocleg w podróży służbowej kierowcy zatrudnionego w transporcie międzynarodowym może zostać określony w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę (art. 775§ 3 k.p.) poniżej 25% limitu, o którym mowa w § 9 ust. 2 rozporządzenia z 2002 r. oraz w § 16 ust. 2 rozporządzenia z 2013 r. W motywach tej uchwały Sąd Najwyższy stwierdził, że pozbawienie mocy prawnej art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców spowodowało jedynie przewartościowanie sytuacji prawnej, nie jest jednak równoznaczne z pozbawieniem kierowców transportu międzynarodowego (mających status pracowników)

należności z tytułu podróży służbowej. Przepisy art. 2 pkt 7 i art. 4 ustawy o czasie kierowców oraz art. 5 i art. 77<sup>5</sup> k.p. nie zostały bowiem wyrugowane z porządku prawnego. Przepis art. 2 ust. 7 ustawy o czasie pracy kierowców zawiera definicję podróży służbowej kierowcy, modyfikując -na potrzeby wybranej grupy zawodowej - kształt podróży służbowej zdefiniowanej w art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. W konsekwencji, po wyroku Trybunału Konstytucyjnego do pracowników -kierowców w transporcie międzynarodowym znajdują zastosowanie reguły rozliczenia podróży służbowej przewidziane w art. art. 77<sup>5</sup> k.p., a co za tym idzie, w rozporządzeniu wykonawczym z 2013 r. Zastosowanie tego przepisu wynika bowiem z art. 5 k.p. i jego odpowiednika - art. 4 ustawy o czasie pracy kierowców.

Następnie Sąd Rejonowy wskazał na pogląd zawarty w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2018 roku w sprawie III PK 71/17, zgodnie z którym pracownik w podróży służbowej, w tym również kierowca w transporcie międzynarodowym, ma prawo do diet w wysokości nie niższej, niż określona na podstawie przepisów, do których odsyła art. 77<sup>5</sup> § 4 k.p.

Biorąc pod uwagę treść opinii biegłej Sąd Rejonowy podniósł, iż kwoty przewidziane przez pozwaną Spółkę jako ryczałty za noclegi w sposób istotny odbiegają na niekorzyść pracownika do kwoty wynikających z Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 roku w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionym w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. Normy rozporządzenia mają charakter gwarancyjny, regulują minimalny standard praw pracownika, i w przypadku przyjęcia przez pracodawcę norm przewidujących gorsze warunki dla pracownika jako normy ius cogens zastępują te normy.

Dlatego też Sąd Rejonowy uznał za prawidłowy wariant wyliczeń zgodny z wyżej wskazanym rozporządzeniem. Wysokość należnych ryczałtów biegła ustaliła na kwotę 243.621,58 PLN. W trakcie zatrudnienia pozwana Spółka wypłaciła powodowi kwotę 123.621,08 PLN tytułem ryczałtu za noclegi. Pozwana zaniżyła więc należny powodowi ryczałt o kwotę 120.000,50 PLN.

Odnosząc powyższą kwotę 120.000,50 PLN do zgłoszonego roszczenia o kwotę 26.500,00 PLN roszczenie powoda Sąd Rejonowy uznał za zasadne w całości.

Mając powyższe na uwadze Sąd I instancji zasądził na rzecz powoda A. Ś. (1) kwoty:

- 17.939,92 PLN tytułem wynagrodzenia oddalając powództwo o wynagrodzenie w pozostałej części;
- 26.500,00 PLN tytułem ryczałtu za noclegi.

Dokonując rozliczenia kosztów Sąd zgodnie z art. 98 k.p.c i art. 100 k.p.c. zastosował zasadę stosunkowego rozliczenia kosztów biorąc pod uwagę wynik procesu. Porównując zgłoszone przez powoda kwoty z przyznanymi uznał, iż powód wygrał proces w 92,72 % i w takim stopniu strona pozwana winna ponieść koszty postępowania.

***Apelację od wyroku wniósł w dniu 28 sierpnia 2020 roku pełnomocnik pozwanej, zaskarżając go w części, w zakresie punktu 1, 3, 4, 5 i 6 sentencji zaskarżonego orzeczenia.***

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. Naruszenie prawa materialnego, a to:

##

- art. 151 k.p. poprzez jego zastosowanie w sytuacji, gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby istniała potrzeba pracy w godzinach nadliczbowych tj. aby występowały szczególne potrzeby pracodawcy, jak również nie wynika, aby praca w godzinach nadliczbowych była przez powoda wykonywana na wyraźne polecenie pracodawcy,

- art. 151 i n. k.p. poprzez ich zastosowanie i uznanie, iż powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy z zeznań świadków i dokumentów wynika, iż powód używał tachografu w niewłaściwy sposób, trasy obsługiwane przez powoda nie wymagały dokonywania załadunku/rozładunku, strony obowiązywała norma 2 godzin na załadunek i rozładunek a wszelkie przekroczenia ww. normy wymagały odnotowania pod rygorem ich nieuwzględnienia bez względu na wskazania karty kierowcy, powód nie zgłaszał spedytorom uwag, co do pracy w godzinach nadliczbowych oraz nieprawidłowości w wypłacanych należnościach za pracę,
- art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, iż ciężar udowodnienia pracy w godzinach nadliczbowych i prawidłowości używania tachografu spoczywa na pozwanej, podczas gdy to pracownik a nie pracodawca obowiązany jest wykazać, że pracował ponad podstawową dobową przeciętną tygodniową normę czasu pracy, czego powód nie wykazał w niniejszym postępowaniu,
- art. 65 k.c. poprzez nie dokonanie przez Sąd wykładni woli oświadczeń stron i tym samym pominięcie treści zaakceptowanego przez strony „Zakresu obowiązków” oraz aneksu z dnia 01.01.2015 r., z których jednoznacznie wynika, że u pozwanej obowiązywała norma, iż załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem nie mogą zajmować kierowcy więcej niż 2 godziny/naczepa/kurs, a przekroczenie powyższej normy należy umieścić w karcie drogowej w pozycji UWAGI z opisem powodu przekroczenia i rozliczyć po przyjeździe z delegacji pod rygorem, że brak dopełnienia ww. obowiązku równoznaczne, jest z uznaniem przez strony do rozliczenia przyjętej normy, bez względu na zapis na karcie kierowcy,
- art. 77<sup>5</sup> k.p. w zw. z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poprzez ich zastosowanie do ustalenia wysokości należności z tytułu diet i ryczałtów i zasądzenie diet i ryczałtów według limitów z ww. rozporządzenia w sytuacji, gdy powołane rozporządzenie i zawarte w nim limity nie mają zastosowania do pracowników zatrudnionych u pracodawcy innego niż państwowa lub samorządowa jednostka budżetowa, jeżeli należności z tytułu podróży służbowej zostały określone w umowie o pracę, nawet w sposób mniej korzystny niż to wynika z rozporządzenia wykonawczego,
- art. 77<sup>5</sup> k.p. w zw. z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poprzez ich zastosowanie i przyjęcie, że wysokość ryczałtów za nocleg winna zostać ustalona zgodnie z limitami rozporządzenia i nie może być określona w niższej wysokości ze względu na gwarancyjny charakter norm tego aktu prawnego, podczas gdy z powołanego przez Sąd I instancji orzeczenia SN sygn. akt III PZP 2/17 jednoznacznie wynika, że: „Ryczałt za nocleg w podróży służbowej kierowcy zatrudnionego w transporcie międzynarodowym może zostać określony w umowie zbiorowej pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę (art. 75 § 3 k.p.) poniżej 25% limitu, o którym mowa w § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (...) oraz § 16 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (...)”,
- art. 291 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i ustalenie, iż roszczenie jest przedawnione za okres do 1 stycznia 2014 r. podczas gdy roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne, a powództwo o zapłatę zostało wniesione w dniu 18.12.2017 r., co powoduje przedawnienie roszczeń wymagalnych do dnia 18.12.2014 r.

II. Naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a to:

##

- art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie zakresu swobodnej oceny dowodów i brak wszechstronnego rozważenia i dokładnego zbadania zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności przez dokonanie oceny dowodów w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego oraz nasuwający zastrzeżenia z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania, Sąd I instancji przyjął bowiem, iż:

a) powód pracował w godzinach nadliczbowych pomimo, że:

--

• --

- pozwana zakwestionowała poprawność używania przez powoda systemu tachograf, które to nieprawidłowości potwierdza dokładna analiza kart pracy powoda oraz zeznania świadków,
- z zeznań świadków oraz dokumentów wynika, że trasy planowane były w ten sposób, aby kierowcy mieścili się w dobowych i tygodniowych normach czasu pracy,
- z zeznań świadków i dokumentów wynika, że powód nie zgłaszał konieczności pracy w godzinach nadliczbowych i praca taka nie była mu przez pozwaną zlecona,
- z zeznań świadków wynika, że rozładunek i załadunek dokonywany osobiście przez kierowcę zdarza się sporadycznie,

b) opinia sporządzona przez biegłą jest jasna, zupełna i logiczna, jednak pominął zupełnie założenia i wyniki końcowe opinii z lipca 2019 r. w zakresie wynagrodzenia za podróże służbowe, zgodnie z którymi przepisy rozporządzenia „miałby zastosowanie tylko wówczas, gdyby nie było zakładowych unormowań dotyczących należności z tytułu podróży służbowej (art. 77<sup>5</sup> § 5 k.p.)” - str. 80-81 oraz zgodnie z którymi pozwana wypłaciła powodowi w całości wynagrodzenie z tytułu podróży służbowych według obowiązujących u pracodawcy regulaminów i umowy o pracę wraz z aneksami -str. 85 opinii,

c) strony w umowie o pracę z dnia 30.03.2013 r. wyraźnie określiły wysokość wynagrodzenia zasadniczego, diet oraz ryczałtów za nocleg i pomimo takiego, prawidłowego ustalenia oraz zacytowanej uchwały SN sygn. akt III PZP 2/17 zasądził na rzecz powoda ryczałt zgodnie z limitami określonymi w rozporządzeniu a nie zapisami umowy o pracę, w sytuacji gdy zapisy rozporządzenia oraz określone w nim limity mają zastosowanie tylko i wyłącznie wówczas, gdy strony umowy o pracę nie określiły tych należności w aktach wewnętrznych,

##

- art. 321 § 1 k.p.c. poprzez wyrokowanie co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem pozwu i zasądzenie należności ponad to żądanie, a to w części dotyczącej diet z tytułu podróży służbowej, podczas gdy żądanie pozwu, które nie zostało zmodyfikowane w toku postępowania, dotyczyło tylko i wyłącznie ryczałtów za nocleg a nie diet.

W oparciu o tak postawione zarzuty na podstawie art. 386 § 1 w zw. z art. 368 § 1 pkt 5 wniósł o:

1. zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w pozostałej części tj. co do kwoty 17.939,92 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 18.12.2017 r. do dnia zapłaty oraz kwoty 26.500,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 18.12.2017 r. do dnia zapłaty,
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych,

ewentualnie o:

uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania odwoławczego, w tym kosztach zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Powód na rozprawie w dniu 22 kwietnia 2021 roku wniósł o oddalenie apelacji i obciążenie kosztami postępowania strony pozwanej.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja jest zasadna i czyni skutek w postaci uchylenia zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części z powodu nierozpoznania istoty sprawy oraz konieczności przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Pojęcie „istoty sprawy”, w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c., dotyczy jej aspektu materialnego, a nierozpoznanie istoty zachodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu nie odnosi się do tego co było przedmiotem sprawy, a więc gdy sąd zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania lub też zarzutów merytorycznych strony i w swym rozstrzygnięciu nie odniósł się do tego, co jest rzeczywistym przedmiotem sporu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2002r., IV KKN 1298/00, LEX nr 80271).

Nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas, gdy sąd pierwszej instancji nie rozważył wszystkich zarzutów pozwanego dotyczących kwestii faktycznych czy prawnych rzutujących na zasadność roszczenia powoda, pominął merytoryczne zarzuty zgłaszane przez strony (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 26.11.2012 r., III SZ 3/12, LEX nr 1232797, wyrok Sądu Najwyższego z 12.11.2007 r. I PK 140/07, OSNP 2009 nr 1-2, poz.2 )

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy sporządził stan faktyczny z naruszeniem wymogów przepisu art. 327<sup>1</sup>§ 1 k.p.c. W pozwie powód dochodził zasądzenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz ryczałtów za noclegi.

Sąd Rejonowy nie ustalił podstawowych w sprawie faktów, które uznał za udowodnione, dotyczących żadanego przez powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za sporny okres od 2014 roku do 2017 roku, a mianowicie: ile godzin nadliczbowych przepracował w spornym okresie powód, czy pozwany wypłacił powodowi zwykle wynagrodzenie za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych oraz czy wypłacił powodowi dodatki z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych z art. 151<sup>1</sup> k.p..

Zamiast tego Sąd Rejonowy ustalił i zasądził zbiorczo kwoty należne powodowi od pracodawcy za okres od 1 stycznia 2014 roku do 16 lutego 2017 roku tytułem wynagrodzenia: za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, a nadto – nieobjętych żądaniem pozwu- dodatków za pracę w godzinach nocnych, dodatków za pracę w niedziele i święta i za czas dyżuru. To samo dotyczy drugiego zgłoszonego w pozwie żądania zasądzenia ryczałtów za noclegi. Sąd Rejonowy ponownie ustalił i zasądził zbiorczo kwoty należne powodowi od pracodawcy za okres od 1 stycznia 2014 roku do 16 lutego 2017 roku tytułem nie tylko ryczałtów za noclegi, ale także - nieobjętych żądaniem pozwu- diet.

Powyższe czyni słusznym zarzut naruszenia art. 321 § 1 k.p.c. poprzez wyrokowanie co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem pozwu i zasądzanie należności ponad to żądanie. Przy czym zbiorcze ujęcie zasądzonych kwot z tytułu wynagrodzenia oraz diet i ryczałtów, bez ustalenia w stanie faktycznym wynagrodzenia powoda z tytułu wynagrodzenia wyłącznie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz z tytułu ryczałtu za noclegi, już tylko z tego względu uniemożliwia weryfikację wyroku.

Nie można jednak pominąć najistotniejszego w sprawie zarzutu, a mianowicie zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez oparcie ustaleń faktycznych w przedmiotowej sprawie przez Sąd I instancji wyłącznie na podstawie opinii biegłej z zakresu dokumentowania i rozliczania czasu pracy kierowców. Zeznania świadków: S. H., S. J. (1) i S. J. (2) Sąd Rejonowy uznał bowiem za nieprzydatne i nie przeprowadził dowodu z przesłuchania stron. Tymczasem dowód

z opinii biegłego służy wyjaśnieniu kwestii wymagających wiadomości specjalnych, a nie poszukiwaniu materiału przydatnego dla potrzeb rozstrzygnięcia (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r. I CSK 532/16).

Prawidłowe wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wymagało uprzedniego ustalenia przez Sąd, a nie biegłego, czasu pracy powoda. Sąd Rejonowy nie poczynił jednak w tym zakresie jakichkolwiek ustaleń.

W kwestii godzin nadliczbowych Sąd poprzestał na głośnym stwierdzeniu, że powód pracował w godzinach nadliczbowych. Powyższe oparł na wyjaśnieniach powoda, które uznał za bezsporne, mimo że strona pozwana cały czas twierdziła, że praca powoda w godzinach nadliczbowych została rozliczona dniami wolnymi oraz wypłatą wynagrodzenia, co wynika z protokołu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Należy przypomnieć Sądowi Rejonowemu, że wyjaśnienia stron nie są dowodem w sprawie. Takim dowodem są wyłącznie zeznania stron, a Sąd Rejonowy takiego dowodu nie przeprowadził. Dodatkowo należy podnieść, że protokół rozprawy z 4 września 2018 roku, w którym zawarte są wyjaśnienia powoda, na których Sąd zbudował stan faktyczny, nie został podpisany przez Przewodniczącego (k.85 akt) . Protokół rozprawy nie opatrzony wymaganymi podpisami Przewodniczącego i Protokolanta, nie stanowi dokumentu urzędowego, a tym samym dowodu w sprawie.

Takim dokumentem urzędowym był natomiast protokół kontroli sporządzony przez Państwową Inspekcję Pracy 20 marca 2017 roku oraz w 2016 roku. W protokołach PIP ustalił ilość przepracowanych przez powoda godzin ponadnormatywnych w 2016 i 2017 roku. Sąd I instancji uznał je jednak za niewiarygodne podnosząc, iż nie jest wiadome jaki materiał źródłowy był dostępny dla PIP oraz w jaki sposób PIP z dostępnym materiałem pracowała, jakich narzędzi i metod do ustalenia czasu pracy i wysokości wynagrodzenia użyła. Podważenie prawdziwości protokołu PIP jako dokumentu urzędowego, wymagało wskazania przyczyn, dla których nie można uznać go za wiarygodny. Ciężar dowodu w tym zakresie zgodnie z art. 252 k.p.c. spoczywał na powodzie. Sąd Rejonowy takich przyczyn nie wskazał. Skoro Sądowi Rejonowemu brakowało informacji o zbadanym przez PIP materiale dowodowym oraz metodach pracy, to powinien o te informacje zwrócić się do PIP. Tymczasem Sąd Rejonowy nie dokonując weryfikacji protokołu kontroli PIP, z góry go odrzucił, tylko z tego względu, że liczba godzin ponadnormatywnych wynikająca z tego protokołu była inna, od tej wyliczonej przez biegłą. Taka ocena protokołu kontroli PIP narusza zasady z art. 233 k.p.c. Sąd Rejonowy podkreślił, że biegła M. K. (1) dokonała ustalenia czasu pracy powoda i wyliczeń w oparciu o materiał źródłowy pochodzący od obu stron postępowania, jednocześnie ani Sąd, ani co więcej biegła, nie wskazuje tego materiału. Sąd Okręgowy nie wie zatem na jakim to materiale źródłowym pracowała biegła i czy był to materiał wiarygodny. Nie wiadomo bowiem czy biegła zapoznała się i pracowała na oryginałach dokumentów, czy też na kserokopiach tych dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, które jako kserokopie nie poświadczane za zgodność z oryginałem, dokumentami nie są.

Należy zaznaczyć, że w pozwanej Spółce Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadzała także kontrolę za wcześniejszy okres w 2015 roku, którego to protokołu Sąd Rejonowy nie zażądał złożenia, mimo że dotyczy spornego okresu i istotnych dla sprawy kwestii.

Sąd Rejonowy nie rozpoznał zarzutu pozwanego zgłoszonego przez niego w odpowiedzi na pozew, że powód miał rekompensowaną pracę w nadgodzinach czasem wolnym od pracy oraz w piśmie procesowym z dnia 22 sierpnia 2019 r., iż zgodnie z zakresem obowiązków przyjętym przez powoda aneksem z 1 stycznia 2015 roku (k. 28 akt osobowych), od dnia 1 stycznia 2015 roku powoda obowiązywała norma maksymalnie 2 godzin na załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem na jeden kurs. Przekroczenie tej normy powód był zobligowany do umieszczenia na karcie drogowej w pozycji uwagi, z opisem powodu przekroczenia i rozliczyć po przyjeździe z delegacji. Nie dopełnienie tego obowiązku – zgodnie z aneksem z 1 stycznia 2015 roku – było równoznaczne z uznaniem przez strony do rozliczenia przyjętej normy wynoszącej 2 godziny, bez względu na zapis na karcie kierowej.

Sąd Rejonowy wobec zarzutów strony pozwanej powinien przeanalizować pod tym kątem – po ich złożeniu - karty drogowe sporządzone przez powoda, czego nie zrobił. Co więcej wyrokował opierając się na kserokopiach kart drogowych złożonych przez powoda, które nie zostały potwierdzone za zgodność z oryginałem przez jego pełnomocnika ( k. 95-154 odwrót akt). Nie zażądał przy tym od stron złożenia oryginałów kart drogowych. Sąd

Rejonowy oparł się zatem na kserokopiach kart drogowych, które nie poświadczone za zgodność z oryginałem nie stanowią dokumentu w rozumieniu art. 245 k.p.c..

Ze złożonych kserokopii kart drogowych wynika, że w rubryce uwagi powód odnotowywał załadunki i wyładunki. Nie wpisywał jednak ile godzin te czynności mu zajmowały tj. czy przekraczały 2-godziną normę czasu pracy i z czego to wynikało, co wymagało ustaleń ze strony Sądu Rejonowego.

Biegła ustalając czas pracy powoda – na podstawie wskazań tachografu - wskazała ile wynosiła jazda, ile inna praca i wykazała przerwy 15 minutowe. Do akt sprawy nie zostały jednak załączone tarczki tachografu, co uniemożliwia dokonanie weryfikacji opinii w zakresie prawidłowości danych przyjętych do wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia. Jest to o tyle istotne, że strona pozwana kwestionowała prawidłowość obsługi tachografu przez powoda, a co za tym idzie prawidłowość jego zapisów. Tarczki tachografu są dokumentami prywatnymi w rozumieniu art. 245 k.p.c., a zatem stanowią jedynie dowód tego, że osoba, która go sporządziła, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Taki dokument nie korzysta z domniemania autentyczności i prawdziwości tego co zostało w nim sporządzone, jak to jest w przypadku dokumentów urzędowych ( art. 244 k.p.c.) Jeżeli strona zaprzecza prawdziwości dokumentu prywatnego albo twierdzi, że zawarte w nim oświadczenie osoby, która je podpisała, od niej nie pochodzi, obowiązana jest okoliczności te udowodnić. Jeżeli jednak spór dotyczy dokumentu prywatnego pochodzącego od innej osoby niż strona zaprzeczająca, prawdziwość dokumentu powinna udowodnić strona, która chce z niego skorzystać (art. 253 k.p.c). Skoro zatem strona pozwana kwestionuje tarczki tachografu sporządzone przez powoda, a zatem dokument, który od niego nie pochodzi, to ciężar wykazania prawdziwości tego dokumentu spoczywa na powodzie, jako na osobie, która chce z tego dokumentu skorzystać. Powód tego nie udowodnił.

Strona pozwana podnosiła, że w rubryce „inna praca” były zawarte załadunki i wyładunki, a skoro powód nie odnotowywał tych czynności w kartach drogowych w rubryce uwagi, to należy je odliczyć od czasu pracy powoda. Biegła podniosła, że nie jest w stanie ustalić, czy zapis na karcie kierowcy „ inna praca” to czas załadunku lub rozładunku, czy inne obowiązki. Sąd Rejonowy w tym zakresie podzielił opinię biegłej, zarzucając, że pozwana miała obowiązek bieżącej analizy i weryfikacji poprawności danych wprowadzanych przez kierowcę do tachografu cyfrowego i reakcji na stwierdzone nieprawidłowości i nieprzestrzeganie zasad wprowadzonych przez pracodawcę. Skoro zatem pozwana przez cały czas pracy powoda takich działań nie podejmowała, to akceptowała działania pracowników w tym zakresie. Ponadto Sąd Rejonowy podniósł, że pozwana nie przedstawiła ewidencji czasu pracy powoda, co pozwala oprzeć się na ewidencji przedstawionej przez powoda.

Tymczasem w/w zarzuty pozwanego nie sprowadzają się do niewłaściwych zapisów tachografu, ale do ich niewłaściwej interpretacji przez biegłą, w związku z obowiązującym strony aneksem z 1 stycznia 2015 roku. Jak słusznie zarzuca apelujący, Sąd Rejonowy wbrew art. 65 k.c. w ogóle nie dokonał analizy tego dokumentu, który – z uwagi na podpisy obu stron pod tym dokumentem - zawiera zgodne oświadczenia woli stron. Nadto w aktach sprawy znajduje się kserokopia ewidencji czasu pracy powoda sporządzona przez stronę pozwaną na k. 550-553 akt. Rzeczą Sądu Rejonowego było zatem zażądanie oryginału tej ewidencji, bądź jej poświadczenia za zgodność z oryginałem przez pełnomocnika strony pozwanej i odniesienie się do tak pozyskanego dokumentu. Skoro zatem pracodawca sporządził ewidencję czasu pracy powoda, to Sąd Rejonowy nie mógł bezrefleksyjnie oprzeć się na wyliczeniach czasu pracy przez powoda. Należy przypomnieć Sądowi Rejonowemu, że ustalenie stanu faktycznego w sprawie jest domeną Sądu, a nie biegłego. Biegły nie może wyręczyć Sądu w ustaleniu stanu faktycznego, tak jak to się stało w niniejszej sprawie. Biegła w istocie nie miała danych do ustalenia, jaką pracę powód zaznaczał na tarczках tachografu w rubryce „inna praca”. W takiej sytuacji Sąd Rejonowy powinien na te okoliczności przesłuchać powoda i świadków i ustalić, jakie czynności powinny być przez pracowników w tej rubryce uwzględniane, jakie czynności uwzględniał powód, czy były to wyłącznie czynności załadunkowe lub rozładunkowe, czy inne (jakie), ile czasu zajmowały, co powinno mieć odzwierciedlenie w ustalonym przez Sąd Rejonowy stanie faktycznym. Dopiero powyższe pozwoliłoby biegłej na ustalenie, czy powód mieścił się w 2- godzinnej normie czasu pracy na załadunek i rozładunek w rozliczeniu na jeden kurs, czy też tą normę przekraczał. A jeżeli tak, to czy za to przekroczenie należy mu się wynagrodzenie w świetle aneksu do zakresu obowiązków z 1 stycznia 2015 roku, w związku z zapisami rozładunków i załadunków w karach drogowych. Sąd Rejonowy powinien zatem ustalić, czy rubryka „inna praca” zawierała wyłącznie załadunki i rozładunki przekraczające

2-godzinną normę czasu pracy, jak imputuje strona pozwana, czy też zawierała rzeczywisty czas wykonywania tych czynności i czy ten czas mieścił się w ustalonej 2-godzinnej normie czasu pracy, czy też tę normę przekraczał.

Powyższe dopiero pozwoli na ustalenie ilości przepracowanych przez powoda w spornym okresie godzin nadliczbowych, czego Sąd Rejonowy zaniechał w stanie faktycznym, doprowadzając do nierozpoznania istoty sprawy. Nie może być bowiem tak, że Sąd Rejonowy bezwiednie za biegłą wskazuje w stanie faktycznym niewypłacone przez pozwaną wynagrodzenie należne powodowi za sporny okres, bez ustalenia czego to wynagrodzenie dotyczy, liczby przepracowanych nadgodzin oraz czy i w jaki sposób zostały one powodowi zrekompensowane przez pracodawcę.

Strona pozwana cały czas podnosiła, że powodowi – na podstawie art. 151<sup>2</sup> k.p. - były udzielane dni wolne od pracy w zamian za nadgodziny.

Zgodnie z art. 151<sup>2</sup> k.p. w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (§ 1). Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to doprowadzić do obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny wymiar czasu pracy (§ 2). W przypadkach określonych w § 1 i 2 nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (§ 3).

W przypadku udzielenia czasu wolnego od pracy w tym samym wymiarze godzin nadliczbowych pracodawca nie płaci zatem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, ale nie zwalnia go to z obowiązku wypłaty podstawowego składnika wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, jakim jest normalne wynagrodzenie za wykonanie tej pracy (art. 151<sup>2</sup> § 1 in principio k.p.), które może różnić się od wynagrodzenia, jakie pracownik uzyskałby gdyby w udzielonym mu czasie wolnym pracował. Za udzielony na wniosek pracownika czas wolny od pracy w zamian za przepracowane godziny nadliczbowe pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie, jakie uzyskałby gdyby w tym czasie (wolnym od pracy) pracował, ale normalne wynagrodzenie rzeczywiście wykonaną pracę w godzinach nadliczbowych, bez dodatku za tą pracę (art. 13 zdanie pierwsze w związku z art. 80 zdanie pierwsze i art. 151<sup>2</sup> § k.p.). Wynagrodzenie to jest płatne w zaakceptowanym przez pracodawcę terminie (lub terminach) wykorzystania udzielonego czasu wolnego od pracy, w przeciwnym razie pracownik w okresie wykorzystywania udzielonego mu czasu wolnego od pracy pozostałby bez dochodu z pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia lutego 2010 r., I PK 157/09, OSNP 2011 nr 15-16, poz. 200). Również w zamian za przepracowany czas wolny od pracy udzielany z inicjatywy pracodawcy w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych pracownik nie otrzyma dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151<sup>2</sup> § 3 k.p.), ale otrzyma normalne wynagrodzenie za tę wykonaną pracę w godzinach nadliczbowych, które jednak nie może powodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

Sąd Rejonowy nie odniósł się do treści art. 151<sup>2</sup> § 1 i 2 i 3 k.p. i nie ustalił, czy powodowi pracodawca udzielał dni wolnych od pracy w zamian za godziny ponadnormatywne, czy było to z inicjatywy pracodawcy czy pracownika, czy wypłacił zwykle wynagrodzenie za nadgodziny rekompensowane dniami wolnymi od pracy.

Pozwany nie złożył do akt sprawy pisemnych wniosków powoda o udzielenie mu czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. W takiej sytuacji należało przyjąć domniemanie, że udzielenie czasu wolnego nastąpiło z inicjatywy pracodawcy. Stosownie bowiem do art. 8a rozporządzenia Ministra Prac i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 894) obowiązkiem pracodawcy jest dołączenie do karty ewidencji czasu pracy pracownika jego wniosków o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. Nieprawidłowy sposób prowadzenia ewidencji czasu pracy obciąża pracodawcę, a nie pracownika. Skoro zatem pozwany udzielił powodowi czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych bez wniosku powoda,

to powód straciłby prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych tylko wówczas, gdyby pracodawca udzielił mu czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego i to w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

Należy pamiętać, że udzielenie czasu wolnego przez pracodawcę musi nastąpić w tym samym okresie rozliczeniowym. Ponadto praca w godzinach nadliczbowych występuje nie tylko w związku z pracą wykonywaną ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy (art. 151 § 1 k.p.), ale także wskutek przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, z tym zastrzeżeniem, że gdy przekroczenie normy tygodniowej nastąpiło z powodu pracy w godzinach nadliczbowych dobowych, to dodatek za pracę należy wypłacić wyłącznie za godziny nadliczbowe dobowe (art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p. w związku z art. 11 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców).

Sąd Rejonowy przy ponownym rozpoznaniu sprawy musi to zweryfikować w oparciu o ewidencję pracy, gdzie powinien być odnotowany czas wolny od pracy udzielony powodowi w zamian za przepracowane godziny nadliczbowe.

Zgłoszone do opinii zarzuty miały zatem istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy i jako takie wymagały wyjaśnienia zgodnie z art. 286 k.p.c. w drodze ustnego wyjaśnienia opinii złożonej na piśmie albo w razie potrzeby zażądania dodatkowej opinii od tej samej biegłej. Zgłoszone zarzuty nasuwały poważne wątpliwości co do tego, czy dotychczasowa opinia została sporządzona w sposób prawidłowy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przeważa pogląd, że sąd rozpoznający sprawę powinien w każdej sytuacji rozważyć i racjonalnie ocenić potrzebę, a nawet konieczność, wezwania biegłego na rozprawę w celu wyjaśnienia pojawiających się wątpliwości (por. wyroki z dnia 24 czerwca 2008 r., I UK 373/07, LEX nr 496398 i dnia 28 października 2008 r., 1 UK 84/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 120). Żądanie ustnego wyjaśnienia opinii staje się obowiązkiem sądu między innymi wówczas: gdy strona zgłasza zastrzeżenia do opinii pisemnej lub wyraża zamiar zadawania biegłemu pytań celem uzyskania dodatkowych wyjaśnień (por. wyroki z dnia 1 kwietnia 1965 r., I CR 8/65, LEX nr 5778; z dnia 13 marca 1969 r., II CR 65/6 LEX nr 6474; z dnia 16 września 1998 r., II UKN 220/98, OSNAPiUS 1999 nr 1 poz. 597; z dnia 17 czerwca 2010 r., III CSK 297/09, LEX nr 852669; z dnia 1 stycznia 2012 r., I UK 236/11, LEX nr 1126915). Jeżeli strona zgłasza zastrzeżeń do pisemnej opinii biegłego i w związku z tym wnosi o jego wezwanie na rozprawę celem uzyskania ustnych wyjaśnień w zakresie zgłoszonych zastrzeżeń nieuwzględnienie tego wniosku stanowi uchybienie procesowe uzasadniają zaskarżenie wyroku, gdyż może ono prowadzić do sprzeczności pomiędzy zebrany w sprawie materiałem a stanem rzeczywistym, a w konsekwencji wpłynąć na wynik sprawy. Nie można przecież wykluczyć, że dopiero ustne wyjaśnienie biegłego pozwoli na pełne wyjaśnienie sprawy (por. wyroki z dnia marca 1975 r., II CR 34/75, LEX nr 7673; z dnia 20 stycznia 1989 r., II CR 310/i LEX nr 8940; z dnia 28 października 2008 r., I UK 84/08, LEX nr 55857 w wyroku z dnia 17 marca 2017 r., III CSK 84/16 (LEX nr 2298270).

Sąd Rejonowy nie wyjaśnił zgłoszonych do opinii zarzutów, a wręcz je zignorował. Powyższe uchybienia procesowe doprowadziły do nieprawidłowo ustalonego stanu faktycznego. Z kolei bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, nie jest możliwym prawidłowe zastosowanie prawa materialnego.

Rację ma również apelujący, iż Sąd Rejonowy naruszył art. 77<sup>5</sup>§2 k.p. w zw. z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poprzez ich zastosowanie do ustalenia wysokości należności powoda z tytułu ryczałtów za noclegi.

Cytowane wyżej rozporządzenie ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej. Do pracowników zatrudnionych u pracodawcy innego niż państwowa lub samorządowa jednostka budżetowa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. ma zastosowanie tylko wówczas, jeżeli należności z tytułu podróży służbowej nie zostały określone w umowie o pracę. Powyższe wynika z analizy treści art. 77<sup>5</sup>§ 3, 4 i 5 k.p. I tak, zgodnie z art. 77<sup>5</sup>§ 3 k.p. warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 (tj. poza państwową lub samorządową jednostką sfery budżetowej) 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. 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 jedynie dla pracownika, o którym mowa w § 2 art. 77<sup>5</sup> k.p., czyli dla pracowników zatrudnionych w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej (art. 77<sup>5</sup> § 4 k.p.). 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. ( art77<sup>5</sup> § 5 k.p.).

W przedmiotowej sprawie powód nie był zatrudniony w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, a w prywatnej Spółce. Jednocześnie w umowie o pracę z 30 marca 2013 roku strony ustaliły, że powód będzie miał wypłacany ekwiwalent za nocleg w wysokości 50zł. Z ustaleń Sądu Rejonowego nie wynika, aby pozwany był objęty układem zbiorowym pracy. Z kolei z liczby zatrudnionych pracowników w spornym okresie potwierdzonym protokołem kontroli Państwowej Inspekcji Pracy z 2016 roku (k. 63- 70 akt), która wynosi 19, wynika, że pracodawca nie był obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania. Taki bowiem regulamin wynagradzania - zgodnie z art. 77<sup>2</sup> § 1 k.p. – ma obowiązek ustalić pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w art. 77<sup>2</sup> § 3 k.p. Strony mogły zatem i uregulowały kwestie ryczałtu za noclegi w umowie o pracę, co jest zgodne z art77<sup>5</sup> § 3 k.p. Uregulowanie wysokości ryczałtów za noclegi w umowie o pracę wyklucza możliwość ich ustalenia na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. Byłoby to możliwe tylko wówczas, gdyby umowa o pracę nie określała wysokości ryczałtów za noclegi. Tylko wówczas pracownikowi zatrudnionemu poza państwową lub samorządową jednostką sfery budżetowej przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej stosownie do limitów wynikających z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. Limity określone w umowie o pracę, wbrew stanowisku sądu Rejonowego, mogą być niższe od tych określonych w art. 77<sup>5</sup> § 2 k.p., co wynika a contrario z art. art. 77<sup>5</sup> § 4 k.p. Przepis ten wyklucza ustalenie ryczałtów za nocleg w podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż ryczałt za nocleg z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju jedynie dla pracowników zatrudnionych w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej. Ponieważ powód w takiej jednostce nie był zatrudniony, w przedmiotowej sprawie przepis ten nie ma zastosowania, co oznacza, że ustalony w umowie o pracę ryczałt za nocleg może być niższy od limitów wynikających z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r.

Powyższe zostało potwierdzone w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, a mianowicie w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 lipca 2020 r. I PK 48/19. W tym wyroku Sąd Najwyższy potwierdził, że ryczałt za nocleg w podróży służbowej kierowcy zatrudnionego w transporcie międzynarodowym może zostać określony w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę (art. 77<sup>5</sup> § 3 KP) poniżej 25 % limitu, o którym mowa w § 9 ust. 2 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 sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.) oraz w § 16 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r. poz. 167). Tylko jeżeli pracodawca nie ustali wysokości ryczałtu, albo wyraźnie i jednoznacznie wykluczy jego wypłatę, wówczas przed pracownikiem otwiera się droga dochodzenia ryczałtu za nocleg w wysokości wynikającej z rozporządzeń wykonawczych wydanych na podstawie art. 77<sup>5</sup> KP.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 listopada 2016 r. (K 11/15) stwierdzający że art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców w zw. z art. 77<sup>5</sup> §2, 3 i 5 k.p. w związku z § 9 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia wykonawczego z 2002 r. i § 16 ust. 1,

2, i 4 rozporządzenia wykonawczego z 2013 r. w zakresie, w jakim znajduje zastosowanie do kierowców wykonujących przewozy w transporcie międzynarodowym, jest niezgodny z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, nie wpływa na sytuację pracownika, gdy pracodawca w regulaminie wynagradzania nie uregulował prawa do ryczałtu za noclegi. Tylko w takim wypadku roszczenie pracownika znajduje oparcie w art. 77<sup>5</sup> § 5 KP (który daje pracownikom prawo do pokrycia należności podróży służbowej według przepisów obowiązujących w państwowych i samorządowych jednostkach sfery budżetowej), mającym zastosowanie na podstawie art. 5 KP i art. 4 ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 1155 ze zm.). Te same zasady stosuje się, gdy pracodawca zawiera w regulaminie negatywne rozstrzygnięcie w przedmiocie ryczałtu za nocleg. Takie działanie pracodawcy nie może być uznane za prawidłowe (tak por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 kwietnia 2019 r. II PK 8/18). Powyższe wynika także z uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2017 r., w sprawie III PZP 2/17, którą przytacza także Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku. Pomimo tego Sąd Rejonowy w oparciu o opatrnie zrozumianą tezę wyroku Sądu Najwyższego - Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 sierpnia 2018 r. III PK 71/17, z której wynika, że pracownik w podróży służbowej, w tym również kierowca w transporcie międzynarodowym, ma prawo do diet w wysokości nie niższej, niż określona na podstawie przepisów, do których odsyła art. 77<sup>5</sup> § 4 KP, dochodzi do błędnych wniosków końcowych. Teza, na którą powołuje się Sąd Rejonowy w uzasadnieniu, nie dotyczyła kwestii ryczałtów za noclegi, ale diet w podróży służbowej, Sąd Najwyższy podkreślił to w uzasadnieniu stwierdzając, że zakres zaskarżenia nie obejmował problematyki ryczałtu za noclegi. W kwestii ryczałtów za noclegi stanowisko judykatury od uchwały Sądu Najwyższego z 26 października 2017 roku III PZP 2/17 jest niezmiennie.

W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy wskazał, że po wyroku Trybunału Konstytucyjnego do pracowników - kierowców w transporcie międzynarodowym znajdują zastosowanie reguły rozliczenia podróży służbowej przewidziane w art. 77<sup>5</sup> KP. Zastosowanie tego przepisu, po wyeliminowaniu z obrotu prawnego art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców, wynika z art. 5 KP i jego odpowiednika, czyli art. 4 ustawy o czasie pracy kierowców. Ponieważ obecnie ustawa o czasie pracy kierowców nie dotyka spornej kwestii, oznacza to, że zastosowanie znajduje wprost, a nie odpowiednio, art. 77<sup>5</sup> KP. Z zestawienia art. 77<sup>5</sup> § 2 i § 3 KP wynika, że dieta (za podróż krajową i zagraniczną) nie może być niższa od diety z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określonej dla pracownika „budżetowego”, po drugie, nieuregulowanie lub niezgodzenie należności z tytułu podróży służbowej sprawia, że pracownikowi przysługują „odpowiednio” (a nie wprost) świadczenia z rozporządzenia wykonawczego. Systematyka regulacji zawartej w art. 77<sup>5</sup> § 4 i § 5 KP w odniesieniu do art. 77<sup>5</sup> § 3 KP nie pozostawia wątpliwości, że swoboda ukształtowania należności z tytułu podróży służbowych u pracodawców „prywatnych” jest większa. W przeciwnym wypadku zastrzeżenia co do wysokości diety z art. 77<sup>5</sup> § 4 KP, czy też konsekwencja braku uregulowania z art. 77<sup>5</sup> § 5 KP nie byłyby potrzebne. Spostrzeżenie to potwierdza, że między zwrotami „warunki wypłacania” i „wysokość i warunki ustalania” nie można postawić znaku równości. O ile w sferze budżetowej należności przysługujące z tytułu podróży służbowej zostały ustabilizowane jednolitą reglamentacją, o tyle wobec pracodawców „prywatnych” posłużono się odmienną metodą. Dopuszcza ona indywidualizowanie wysokości świadczeń i różnicowanie reguł kształtujących rozliczenie należności. Koszty noclegu mogą zostać w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub umowie o pracę określone swobodnie (na podstawie art. 77<sup>5</sup> § 3 KP) albo, że mają odpowiadać przynajmniej wartości przewidzianej w rozporządzeniu wykonawczym (w sytuacji opisanej w art. 77<sup>5</sup> § 5 KP). Art. 77<sup>5</sup> § 3 KP nie precyzuje postanowień koniecznych. Skoro autonomiczne źródła prawa pracy (lub umowa o pracę) mają zawierać postanowienia dotyczące przysługujących pracownikowi należności, bo w przeciwnym razie przysługiwać będą „należności na pokrycie kosztów podróży służbowej według przepisów, o których mowa w § 2”, to zrozumiale staje się, że pracodawca „prywatny” ma obowiązek określić wszystkie składniki wymienione w rozporządzeniu wykonawczym (a właściwie w art. 77<sup>5</sup> § 2 KP). Zwrot kosztów za nocleg powinien zatem znaleźć się w układzie zbiorowym pracy, regulaminie lub umowie o pracę. Istota ryczałtu jako świadczenia kompensacyjnego polega na tym, iż świadczenie wypłacane w takiej formie z założenia oderwane jest od rzeczywiście poniesionych kosztów. W zależności od konkretnego przypadku kwota ryczałtu pokrywa więc pracownikowi koszty noclegowe w wymiarze mniejszym albo większym niż faktycznie przez niego poniesione. Ryczałtowy sposób rozliczania ma na celu uproszczenie wzajemnych rozliczeń.

Z punktu widzenia sądu rozpoznającego sprawę o zwrot kosztów noclegu w podróży służbowej kierowców oznacza to, że u pracodawcy „prywatnego” ryczałt za nocleg może być w układzie zbiorowym pracy, regulaminie lub umowie o pracę ustalony na niższym poziomie niż w rozporządzeniu dotyczącym sfery budżetowej, po drugie, że sąd ma prawo (obowiązek) szacunkowo badać, czy przyjęty pułap ryczałtu daje kierowcy realną możliwość zaspokojenia potrzeb noclegowych w godnych i regenerujących warunkach. W razie stwierdzenia, że wyznacznik ten nie został zrealizowany, należy rozważyć, czy pracownik nabywa prawo do zapłaty. Przy ustalaniu należnej kwoty trzeba uwzględnić indywidualne okoliczności sprawy, a gdy ściśle ustalenie wysokości żądania nie jest możliwe lub nader utrudnione, sąd ma prawo skorzystać z rozwiązania przewidzianego w art. 322 KPC. Analogiczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 lutego 2019 r.

II PK 282/17.

Reasumując w sprawie strony miały prawo w umowie o pracę ustalić ryczałt za nocleg poniżej limitów wynikających z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. Nie jest to jednak równoznaczne, że ryczałty za noclegi powinny być rozliczone wyłącznie w oparciu o ustaloną w umowie o pracę stawkę, jak wywodzi apelujący. Sąd Rejonowy w ogóle tek kwestii nie rozważył. Dlatego zadaniem Sądu Rejonowego, przy ponownym rozpoznawaniu sprawy, będzie zbadanie czy przyjęty w umowie o pracę pułap ryczałtu wynoszący od 2013 roku niezmiennie 50zł., dawał powodowi realną możliwość zaspokojenia potrzeb noclegowych w godnych i regenerujących warunkach w trybie art. 322 k.p.c.

Sąd Rejonowy nie wskazał w uzasadnieniu także motywów uznania roszczenia powoda za przedawnione od dnia 1 stycznia 2014 roku. Strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia za okres od maja 2012 roku do 18 grudnia 2014 roku. Roszczenia ze stosunku pracy w myśl art. 291 k.p. przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Powód miał wypłacane wynagrodzenie w dniu 10 każdego miesiąca następującym po miesiącu przepracowanym. Roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za poszczególne miesiące było zatem wymagalne od dnia 11 każdego następnego miesiąca. Z kolei ekwiwalent za nocleg, tak samo jak dieta, był wypłacany w terminie 14 dni od zakończenia delegacji, a w przypadku ustania zatrudnienia w terminie 1 miesiąca od zakończenia delegacji. W stanie faktycznym nie ma ustaleń, czy w sprawie, przed wniesieniem pozwu, miały miejsce czynności, o których mowa w art. 123 k.p.c., które doprowadziłyby do wcześniejszego przerwania biegu przedawnienia. Jeżeli takie czynności nie wystąpiły, bieg terminu przedawnienia uległ przerwaniu dopiero z momentem wniesienia przez powoda pozwu, co nastąpiło 18 grudnia 2017 roku. W takiej sytuacji roszczenia powoda z okresu od maja 2012 roku do 17 grudnia 2014 roku uległyby przedawnieniu. Z uwagi na termin wymagalności poszczególnych roszczeń nie przedawniłyby się roszczenia powoda o wypłatę wynagrodzenia i ryczałtu za nocleg od miesiąca grudnia 2014 roku do 16 lutego 2017 roku.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy zobowiąże stronę pozwaną do złożenia: protokołu kontroli PIP z 2015 roku, załączników do protokołów kontroli PIP z 2015, 2016 i 2017 roku dotyczących powoda za lata 2014-2017 tj. kart nieobecności w pracy, kart czasu pracy, druków rozliczenia podróży służbowej, oświadczenia pracodawcy z 16.03.2016 roku.

Po złożeniu tych dokumentów Sąd Rejonowy ustali w drodze opinii biegłej ilość nadgodzin, za które powodowi należało się dodatkowe wynagrodzenie w spornym, nieprzedawnionym okresie, w obowiązującym go czasie pracy i okresie rozliczeniowym, z wyszczególnieniem nadgodzin wynagradzanych dodatkiem w wysokości 100% oraz wynagradzanych dodatkiem w wysokości 50% w myśl art. 151<sup>1</sup> k.p. oraz wysokości wypłaconego z tego tytułu przez pozwanego powodowi wynagrodzenia dodatkowego i ilości nadgodzin, które pracodawca rozliczył powodowi dniami wolnymi od pracy. Dodatkowo Sąd Rejonowy ustali, czy powód w w/w okresie miał wypłacone wynagrodzenie zwykle za nadgodziny. Sąd Rejonowy zobowiąże w tym celu stronę pozwaną do wskazania dat i sum wypłaconych powodowi kwot za przepracowane nadgodziny ze wskazaniem ilości nadgodzin, które te kwoty rekompensują oraz złożenia wykazu dni wolnych od pracy udzielonych powodowi w zamian za przepracowane nadgodziny.

Przy ponownym rozpoznawaniu roszczenia o wypłatę ryczałtu za noclegi za okres nie przedawniony Sąd Rejonowy – jak wyżej podniesiono- rozważy czy przyjęta w umowie o pracę stawka 50zł., dawała powodowi realną możliwość zaspokojenia potrzeb noclegowych w godnych i regenerujących warunkach w trybie art. 322 k.p.c.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§4 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach procesu za instancję odwoławczą,