

Sygn. VPa 42/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2018 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska

Sędziowie: SO Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

SO Mariola Mastalerz

Protokolant: stażysta Bożena Sobczyk

po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2018 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa A. W.

***przeciwko (...) Spółce Akcyjnej Oddział w Polsce z siedzibą w T.***

o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, dodatek za pracę w godzinach nocnych, dodatek za pracę w niedzielę i święta, dodatek za czas dyżuru,

na skutek apelacji powoda A. W. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 2 kwietnia 2014r. sygn. IV P 99/12

***uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 2 (drugim) oraz w punkcie 3 (trzecim) w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tomaszowie Maz. pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu za wszystkie instancje.***

SSO Mariola Mastalerz SSO Magdalena Marczyńska SSO Urszula Sipińska-Sęk

***Sygn. akt V Pa 42/18***

## UZASADNIENIE

Powód A. W. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej Oddział w Polsce na swoją rzecz kwoty 6.283 złotych tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, 8.247,00 złotych tytułem dodatku za średniookresowe godziny nadliczbowe, 1001 złotych tytułem dodatku za pracę w godzinach nocnych, 941 złotych tytułem dodatku za pracę w niedzielę i święta, 1.702 złotych tytułem dodatku za czas dyżuru wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności każdego z roszczeń za okres od 15 lutego 2009 roku do 20 maja 2011 roku, kwoty 14.414,89 zł. tytułem ryczałtu za noclegi w czasie zagranicznych podróży służbowych za okres od 1 kwietnia 2010 roku do 20 maja 2011 roku z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności oraz kosztów procesu.

***Zaskarżonym wyrokiem z dnia 2 kwietnia 2014 roku*** wydanym w sprawie sygn. akt IV P 99/12 Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz.

- w punkcie jeden a) zasądził od pozwanej (...) Spółka Akcyjna Oddział w Polsce z siedzibą w T. na rzecz powoda A. W. kwotę 308,20 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 24 lutego 2012 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe,
- w punkcie jeden b) zasądził od pozwanej (...) Spółka Akcyjna Oddział w Polsce z siedzibą w T. na rzecz powoda A. W. kwotę 1.702,00 złote z ustawowymi odsetkami od dnia 24 lutego 2012 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za czas dyżuru.
- w punkcie drugim oddalił powództwo dalej idące o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
- w punkcie trzecim oddalił powództwo o dodatek za pracę w niedziele i święta i ryczałty za noclegi.
- w punkcie czwartym umorzył postępowanie w sprawie o dodatek za pracę w godzinach nocnych,
- w punkcie piątym nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanej,
- w punkcie szóstym nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. 446,00 złotych tytułem zwrotu kosztów opinii biegłego, tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa;
- w punkcie siódmym nie obciążył powoda kosztami opinii biegłego w kwocie 5.920,26 złotych i wydatki poniesione tymczasowo przez Skarb Państwa na koszt opinii biegłego w kwocie 5.920,36 złotych przejął na rachunek Skarbu Państwa.

***Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:***

Powód był zatrudniony przez pozwaną od 5 listopada 2007r do 20 maja 2011 r. jako kierowca samochodu ciężarowego na przewozach międzynarodowych na pełny etat. Od 1 września 2008 roku wynagrodzenie powoda wynosiło 1.800 złotych brutto miesięcznie.

Powód rozpoczynał pracę od włączenia tachografu, który zapisywał czas aktywności powoda do zakończenia pracy. Powód w okresie wykonywania pracy za granicą spał w samochodzie na leżance. Miejsce do spania było fabrycznie zamontowane w kabinie kierowcy. Powód został poinformowany przed podjęciem pracy o możliwości korzystania z bazy noclegowej, ale zdecydował się na spanie w kabinie.

Biegła sądowa w zakresie transportu samochodowego na podstawie tarcz tachografu i wydruków z tachografu cyfrowego powoda dostarczonych jej przez pozwaną dokonała wyliczeń czasu pracy powoda i ilości nadgodzin dobowych i okresowych, godzin pracy w święta i czasu dyżuru w spornym okresie. Biegła na podstawie zapisów tachografu stwierdziła, że powód nie dokonywał manipulacji urządzeniem rejestrującym i prawidłowo operował przełącznikiem grup czasowych i wykazywał zarówno – inną pracę, dyspozycję i wypoczynek. Na podstawie list płac powoda i dokonanych ustaleń czasu pracy powoda biegła ustaliła i wyliczyła, że w latach 2009- 2011 powód wypracował 1.138godz. 51minut nadgodzin, z czego zrekompensowano powodowi 312 nadgodzin w postaci dodatkowych dni wolnych od pracy oraz wypłacono kwotę 3.5903,53 złotych za przepracowane nadgodziny. Przy założeniu, że powód miał stałą pensję w wysokości 1.500,00 złotych brutto i założeniu, że 1 godzina miała wartość 8,93zł. i większość nadgodzin to nadgodziny 50% powodowi wypłacono rekompensatę pieniężną za około 804 nadgodziny. Według wyliczeń biegłej powód w spornym okresie pełnił dyżur łącznie przez 199 godz.04 min., za które nie dostał zapłaty.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione w części. Powołując treść art. 151§1,2 k.p. Sąd Rejonowy wskazał, iż praca w godzinach nadliczbowych jest to praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Dopuszczalność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych zachodzi w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub

zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii albo szczególnych potrzeb pracodawcy. Zgodnie z § 3 wskazanego przepisu liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym. Odnosząc się do pracy w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy wskazał na obowiązujące na gruncie przepisów prawa pracy normy czasu pracy, które przewidują 8 godzinny dzień pracy i 40 godzinny tydzień pracy, z tym zastrzeżeniem że mogą wynosić tyle ile przewidują systemy czasu pracy uregulowane w art. 129 § 2, art. 135–138 oraz 143 i 144 k.p. Przekroczenie dziennego wymiaru czasu pracy, przekroczenie wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym uprawnia pracownika do dodatku do wynagrodzenia przewidzianego w art. 151 § 1 i 2 k.p. wysokości 100 % i odpowiednio 50%.

Jak podkreślił Sąd Rejonowy nie budzi wątpliwości fakt, że powód był osobą zatrudnioną na podstawie stosunku pracy na stanowisku kierowcy w następstwie czego do jego czasu pracy zastosowanie miały przepisy ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. Nr 92, poz. 879 ze zm.).

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że strona pozwana nie kwestionowała tego, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, wypłacała mu zresztą dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz udzielała czasu wolnego.

Sąd Rejonowy ustalił czas pracy powoda w oparciu o opinię biegłego sądowego z zakresu transportu samochodowego, który dokonał wyliczenia rzeczywistego czasu pracy powoda na podstawie analizy wydruków z tachografów analogowych i cyfrowych.

Jak podkreślił Sąd Rejonowy biegły sądowy wskazał, iż w spornym okresie powód przepracował w godzinach nadliczbowych 1.138 godzin i 51 minut, natomiast otrzymał wynagrodzenie za około 804 godziny nadliczbowe oraz udzielono mu dni wolnych od pracy w ramach rekompensaty za 312 godzin nadliczbowych. Tym samym powód otrzymał dodatkową rekompensatę pieniężną oraz czas wolny za 1.116 godzin nadliczbowych, co oznacza, że nie zapłacono powodowi wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w ilości 22 godziny i 51 minut. Wartość niewypłaconych powodowi nadgodzin stanowi kwotę 308,20 złotych ( 23g x 13.40zł.) i dlatego Sąd Rejonowy zasądził te kwotę w punkcie 1 a wyroku. Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda dodatek w kwocie 1.702 zł. za 199 godzin dyżuru, zgodnie z żądaniem powoda, o czym orzekł w punkcie 1b wyroku. Dalej idące powództwo o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe Sąd Rejonowy oddalił jako niezasadne.

Sąd Rejonowy oddalił również roszczenie o dodatek za prace w niedziele i święta jako niezasadne. Zdaniem Sądu Rejonowego nieuzasadnione jest roszczenie powoda o ryczałty za noclegi.

Sąd Rejonowy wskazał, że ryczałt za noclegi przysługuje pracownikowi w sytuacji, gdy pracodawca nie zapewni mu bezpłatnego noclegu w warunkach porównywalnych do hotelowych. W ustalonym stanie faktycznym, w ocenie Sądu Rejonowego, pracodawca zapewnił powodowi noclegi na bazie, a powód nie skorzystał ze spania na bazie noclegowej, wybierając dobrowolnie wariant spania w kabinie samochodu. Zdaniem Sądu Rejonowego jeśli powód sam dokonał wyboru miejsca noclegu i rezygnując z bezpłatnych noclegów na rzecz spania w kabinie, pozbawił się prawa do żądania ryczałtów za noclegi. Sąd Rejonowy umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o dodatek do wynagrodzenia za godziny nocne.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., a o kosztach sądowych na podstawie art. 113ust.1i4 u.k.s.c.

**Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżył apelacją A. W.** co do rozstrzygnięcia:

1. w punkcie 2 sentencji wyroku w zakresie:

a. w jakim Sąd oddała powództwo ponad kwotę 308,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 24 lutego 2012 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe,

b. w jakim Sąd oddala powództwo tytułem wynagrodzenia za średniokresowe godziny nadliczbowe w okresie od 15 lutego 2009 roku do 20 maja 2011 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności roszczenia;

2. w punkcie 3 sentencji wyroku w zakresie, w jakim Sąd oddala powództwo za pracę w niedzielę i święta oraz ryczałty za noclegi.

Zaskarżonemu wyrokowi powód zarzucił:

1. naruszenie art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy poprzez jego błędną subsumpcję do stanu faktycznego niniejszej sprawy i w konsekwencji przyjęcie, iż powód otrzymał wynagrodzenie za około 804 godziny nadliczbowe, podczas gdy powód nie otrzymał wynagrodzenia, a ponadto nigdy nie został zapoznany z listami płac wystawianymi przez pozwaną Spółkę oraz faktem zaliczania przepracowanych godzin na godziny nadliczbowe, z informacji, jakie powód uzyskiwał od pozwanej wynikało, że wyższe od zasadniczego wynagrodzenie podyktowane jest premią uznaniową, listy płac przedstawione przez pozwanego zawierają wewnętrzne sprzeczności poprzez wskazanie w pierwszej kolumnie tabeli ~ PRACOWNIK STAWKA CZAS PRACY - kategoria - NADGODZINY - 00:00, a kolejno kolumna druga - ELEMENTY WYPŁATY- wskazana jest określona kwota za pracę w godzinach nadliczbowych;

2. naruszenie art. 151 Kodeksu Pracy poprzez jego błędną subsumpcję do stanu faktycznego niniejszej sprawy i w konsekwencji przyjęcie, iż pozwany zrekompensował powodowi 312 godzin w postaci 39 dodatkowych dni urlopu, podczas gdy powód nigdy nie składał pisemnego wniosku o udzielenie mu czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, a także udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych bez wniosku pracownika nie nastąpiło do końca danego okresu rozliczeniowego;

3. naruszenie art. 151<sup>5</sup> § 1 kp w związku z art. 9 ust 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. Nr 92, poz. 879 ze zm.) poprzez jego niezastosowanie w sytuacji prawidłowo ustalonego przez biegłą sądową z zakresu transportu drogowego, wymiaru czasu trwania dyżuru w liczbie 199 godzin 04 minuty oraz nie naliczenie z tytułu pełnionego dyżuru wynagrodzenia;

4. naruszenie art. 21 a ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. Nr 92, poz. 879 ze zm.) poprzez jego niezastosowanie w związku z błędnie ustalonym stanem faktycznym przy przyjęciu, że powód przed podjęciem zatrudnienia został poinformowany przez pozwaną o możliwości skorzystania z bazy noclegowej, a także, iż powód samodzielnie zdecydował o nocowaniu w samochodzie, co w konsekwencji doprowadziło do nieuwzględnienia powództwa w zakresie ryczałtu za noclegi.

5. naruszenie art. 229 kpc poprzez nieuzasadnione uznanie, iż powód przyznał, iż dobrowolnie wybrał wariant nocowania w kabinie samochodu oraz że powód został poinformowany o możliwości korzystania z bazy noclegowej, podczas gdy faktycznie strona powodowa zaprzeczyła istnienia tego faktu, co skutkowało koniecznością przeprowadzenia postępowania dowodowego w tym zakresie i miało wpływ na wynik sprawy;

6. naruszenie art. 233 kpc polegające na dowolnej, sprzecznej z zasadami doświadczenia życiowego ocenie materiału dowodowego przejawiające się w przyjęciu, że pozwany zapewnił powodowi noclegi w bazie, zapoznał go również przed podjęciem pracy z możliwością korzystania z bazy noclegowej zaś powód samodzielnie dokonał wyboru noclegu w kabinie samochodowej, podczas gdy powód w trakcie słuchania w trybie 299 kpc jednoznacznie wskazał, iż nocował w samochodzie, gdyż pracodawca nie zapewnił mu bazy noclegowej;

7. naruszenie art. 233 kpc polegające na sprzecznej z zasadami doświadczenia życiowego ocenie materiału dowodowego polegające na przyjęciu, że powód został poinformowany przed podjęciem pracy o możliwości korzystania z bazy noclegowej, podczas gdy zarówno powód w trakcie słuchania w trybie art. 299 kpc jak i wnioski opinii biegłej sądowej z dziedziny transportu samochodowego jednoznacznie wskazują na fakt niezapoznania powoda z obowiązującym regulaminem pracy;

8. naruszenie przepisów postępowania tj. 286 kpc poprzez jego niezastosowanie polegające na wezwaniu do wyjaśnienia treści opinii biegłej sądowej z zakresu transportu samochodowego w sytuacji gdy powód w swoim stanowisku z dnia 20 czerwca 2013 r. zgłosił zastrzeżenia do opinii, które w ocenie strony skarżącej są istotne do rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy

9. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 328 § 2 kpc poprzez brak wskazania w treści uzasadnienia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, w szczególności wskazania na dokonane ustalenia faktów, które Sąd I instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, w zakresie:

a. zasądzenia kwoty 941 zł tytułem dodatku za przepracowane u pozwanego godziny w niedziele i święta od 15 lutego 2009 roku do 20 maja 2011 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności roszczenia;

b. zasądzenia kwoty 8 247 zł tytułem dodatku za przepracowane u pozwanego średniokresowe godziny nadliczbowe w okresie od 15 lutego 2009 roku do 20 maja 2011 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności roszczenia i w konsekwencji niemożliwość odczytania motywów zapadłego rozstrzygnięcia;

10. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 329 kpc poprzez sporządzenie uzasadnienia w terminie 10 miesięcy od dnia ogłoszenia wyroku;

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty na podstawie art. 386 § 1 w związku z art. 368 § 1 pkt 5 kpc powód wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w części oddalającej powództwo ponad kwotę 308,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności roszczenia do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

2. zmianę zaskarżonego wyroku w części oddalającej powództwo co do kwoty 8 247 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności roszczenia tytułem dodatku za przepracowane u pozwanego średniokresowe godziny nadliczbowe w okresie od 15 lutego 2009 roku do 20 maja 2011 roku;

3. zmianę zaskarżonego wyroku w części oddalającej powództwo co do kwoty 941 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności roszczenia tytułem dodatku za przepracowane u pozwanego godziny w niedziele i święta w okresie od 15 lutego 2009 roku do 20 maja 2011 roku;

4. zmianę zaskarżonego wyroku w części oddalającej powództwo co do kwoty 14 414,89 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności roszczenia do dnia zapłaty tytułem ryczałtu za noclegi w czasie zagranicznych podróży służbowych za okres od 1 kwietnia 2010 roku do 20 maja 2011 roku;

5. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania za pierwszą i drugą instancję według norm prawem przepisanych.

**Sąd Okręgowy uzupełniając materiał dowodowy ustalił, że** w pozwanej spółce w spornym okresie ( do dnia 31 lipca 2011 r. ) obowiązywał regulamin wynagradzania , który w artykule 9 stanowił, iż : „ Pracownikowi za czas podróży służbowej poza granice kraju przysługuje ryczałt w wysokości 45 euro . Wysokość ryczałtu nie może być niższa niż diety z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju docelowego , określona w rozporządzeniu w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej , z tytułu podróży poza granice kraju. Oprócz ryczałtu pracownikowi przysługuje zwrot kosztów innych , uzasadnionych wydatków , a w szczególności opłat za autostrady , tunele i drobne naprawy samochodu . Zwrot wydatków następuje w pełnej wysokości po ich udokumentowaniu fakturami , rachunkami, biletami itp. Rozliczenie kosztów podróży następuje w terminie do 25 – następnego miesiąca od zakończenia podróży. Powód miał wypłacaną powyższą dietę od początku zatrudnienia, tj. od 2007 r. Spał w samochodzie , w którym były dwie leżanki do spania , nagrzewnica, lodówka i schowek. W czasie zatrudnienia nie zgłaszał żądań zwrotu kosztów noclegów. Od 2008 r. w bazie we Francji były pomieszczenia z zapleczem socjalnym ( pralka, toaleta, suszarka) oraz

pomieszczenie gdzie można było przemocować. Kierowcy woleli spać w swoich pojazdach pod własną pościelą. Kwota 45 euro miała refundować koszty wyżywienia oraz noclegu w trakcie podróży poza granicami kraju

**Zaskarżonym wyrokiem z 26 lipca 2016 roku, sygn. akt V Pa 53/15 Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim** w punkcie pierwszym oddalił apelację, a punkcie drugim zasądził od powoda A. W. na rzecz pozwanego (...) Spółki Akcyjnej Oddział w Polsce z siedzibą w T. kwotę 900 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

W ocenie Sądu Okręgowego apelacja powoda była nieuzasadniona, albowiem wszystkie zawarte w niej zarzuty okazały się bezzasadne. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i prawne Sądu Rejonowego za wyjątkiem dotyczących ryczałtu za noclegi. Bez znaczenia jest bowiem czy powód sam wybrał nocowanie w kabinie samochodu, skoro w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że umożliwienie kierowcy w transporcie międzynarodowym spania w kabinie samochodu nie stanowi zapewnienia pracownikowi bezpłatnego noclegu w rozumieniu przepisu § 9 ust. 4 rozporządzenia w sprawie należności z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju. Sąd Okręgowy podniósł, że z treści art. 9 regulaminu wynika, iż pracownikowi za czas podróży służbowej poza granice kraju przysługuje ryczałt w wysokości 45 euro. Wysokość ryczałtu nie może być niższa niż diety z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju docelowego, określona w rozporządzeniu w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży poza granice kraju. Oprócz ryczałtu pracownikowi przysługuje zwrot kosztów innych, uzasadnionych wydatków, a w szczególności opłat za autostrady, tunele i drobne naprawy samochodu. Zwrot wydatków następuje w pełnej wysokości po ich udokumentowaniu fakturami, rachunkami, biletami itp.

Samo brzmienie przepisu nie wykazuje wprost, iż dieta miała rekompensować koszty noclegu. Uzupełniający dowód z przesłuchania stron w postępowaniu odwoławczym przekonał Sąd Okręgowy, iż dieta ta obejmowała zarówno koszty i wyżywienia i noclegu. Sąd dał wiarę zeznaniom pozwanego, iż kwota diety była dla zatrudnionych tam pracowników zarówno rekompensatą wyżywienia jak i noclegu. Poza sporem jest także, iż na terenie Francji znajdowała się baza, w której była i pralka i suszarka i sanitariaty jak też możliwość noclegu z której jednak kierowcy nie korzystali wybierając nocleg w kabinie pojazdu. Powyższe ustalenia pozwoliły Sądowi Okręgowemu przyjąć, iż de facto obie strony umowy o prace były zgodne co do takiej roli diety z art. 9 regulaminu. Argumentację Sądu wzmacnia także fakt, iż sam powód przez cały okres zatrudnienia nie zgłaszał żadnych roszczeń z tytułu kosztów noclegów. Zgromadzone dowody potwierdziły, że strony uzgodniły, że kwota 45 euro obejmuje nie tylko wyżywienie podczas podróży służbowej, ale również ryczałt za noclegi. Kwota wypłacana przez pozwaną powodowi z tytułu zwrotu kosztów noclegów, uwzględniając rozliczenie wypłaconych z tego tytułu kwot diet w wysokości 45 euro za każdy dzień odpowiada zdaniem Sądu Okręgowego minimalnym wymogom wynikającym z przepisów rozporządzenia w sprawie należności z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju.

W konsekwencji w przedmiotowej sprawie nie znajdowały zastosowania, na podstawie art. 77<sup>5</sup> § 5 KP, przepisy rozporządzenia w sprawie należności z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju i brak jest podstaw prawnych do żądania zapłaty przez pozwaną kwoty 14.4014 zł 89 zł dochodzonej przez powoda tytułem ryczałtu za nocleg wraz z odsetkami.

W związku z powyższym za niezasadny Sąd Okręgowy uznał wynikający z treści apelacji zarzut naruszenia prawa materialnego, a w szczególności art. 77<sup>5</sup> § 3 i 5 KP w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia w sprawie należności z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju.

Sąd Okręgowy nie podzielił pozostałych zarzutów w apelacji. Odnosząc się do pracy w godzinach nadliczbowych Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał na obowiązujące na gruncie przepisów prawa pracy normy czasu pracy przewidujące 8 godzinny dzień pracy i 40 godzinny tydzień pracy, z uwzględnieniem uregulowań zawartych w art. 129 § 2, art. 135–138, art. 143 i 144 k.p., art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy opierając swoje rozstrzygnięcie na opinii biegłej z dziedziny transportu samochodowego nie naruszył przepisu art. 233 kpc. Biegła wyliczyła, iż powód przepracował w spornym okresie w godzinach nadliczbowych 1138

godzin i 51 minut , natomiast otrzymał wynagrodzenie za 804 godziny nadliczbowe oraz zrekompensowano mu 312 nadgodzin ze spornego okresu w postaci 39 dodatkowych dni wolnych od pracy oraz wypłacono mu w sumie 3593 zł za przepracowane nadgodziny. To oznacza, iż nie zapłacono mu za 22 godziny i 51 minut ca daje kwotę 308 zł. Żądanie w tej sytuacji przez powoda kwoty 6283 zł jest bezzasadne. Zdaniem Sądu Okręgowego powoływanie się przez powoda, iż kwoty uznane przez biegłą jako wynagrodzenie za godziny nadliczbowe było premią uznaniową jest chybione i nie poparte żadnymi dowodami. A kwestionowanie list płac, na których opierała się biegła, stanowi li tylko gołosłowną polemikę.

Za bezzasadny Sąd Okręgowy uznał także zawarty w apelacji zarzut oddalenia powództwa w zakresie żądania wynagrodzenia za tzw. średniookresowe godziny nadliczbowe w kwocie 8247 zł. Powód ani w toku postępowania przez Sądem I instancji ani przed Sądem odwoławczym nie umiał wyjaśnić, co rozumie przez to pojęcie i na jakiej podstawie prawnej ich odchodzi. Biegła zaś nie uznała w oparciu o dostępną dokumentację, aby z tego tytułu pozwany miał jakieś zaległe należności. Żądanie to nie znajdowało oparcia w obowiązujących przepisach prawa i zasadnie powództwo zostało oddalone w tym zakresie. To samo dotyczy roszczenia z tytułu dodatku za pracę w niedziele i święta. Biegła opierając się na dokumentacji szczegółowo opisanej w opinii uznała, iż pracodawca nie zalega z żadnymi innymi składnikami wynagrodzenia poza tymi, które zostały zasądzone przez Sąd Rejonowy w zaskarżonym wyroku.

Jeśli chodzi o żądanie wynagrodzenia za dyżury Sąd Okręgowy podniósł, że zostało ono uwzględnione w całości, stąd niezrozumiały jest w tym zakresie zarzut apelacyjny. Wszak w pozwie powód żądał właśnie z tego tytułu kwoty 1702 zł i taką kwotę Sąd Rejonowy zasądził, a apelacja nie zawiera żadnych merytorycznych zarzutów do tej części rozstrzygnięcia.

Mając zatem powyższe względy na uwadze Sąd Okręgowy stosownie do treści art. 385 KPC oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 kpc.

**Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik powoda** zaskarżając wyrok w całości. Pełnomocnik powoda domagał się uchylenia w całości zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, o dodatek za pracę w niedziele i święta oraz ryczałty za noclegi i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania w tym zakresie Sądowi Rejonowemu, ewentualnie uchylenia zaskarżanego wyroku w całości i orzeczenia co do istoty sprawy przez zasądzenie na jego rzecz kwot zgodnie ze zgłoszonym żądaniem, a także zasądzenia od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Skargę kasacyjną oparto na obydwu podstawach z art. 3983 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. zarzucając naruszenie:

a) art. 278 § 1 k.p.c. i 236 k.p.c. oraz art. 286 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez oparcie przez Sądy obu instancji rozstrzygnięcia w zakresie udzielenia przez pozwaną rekompensaty za przepracowane godziny nadliczbowe wyłącznie na podstawie ustaleń stanu faktycznego dokonanego przez biegłą z przekroczeniem zakresu opinii wskazanego w postanowieniu Sądu pierwszej instancji, a nadto niewyjaśnienie istotnych wątpliwości co do treści tej opinii w sytuacji, gdy skarżący w zarzutach do opinii oraz w apelacji kwestionował wypłatę wynagrodzenia tytułem godzin nadliczbowych podnosząc, iż przyznane mu sumy stanowiły premię uznaniową oraz zwracał uwagę na brak wymaganego przepisami prawa materialnego pisemnego wniosku o udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych i nieudzielenie tego czasu do końca okresu rozliczeniowego;

b) art 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie apelacyjnych zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, a w konsekwencji nierozważenie przez Sąd drugiej instancji wpływu niezaprzeczonej przez pozwaną okoliczności braku pisemnego wniosku powoda o udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych;

c) art. 316 § 1 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 24113 § 2 k.p. i art. 772 § 5 k.p. w związku z art. 775 § 1 k.p. oraz § 13 ust. 1 i 4 oraz § 16 ust. 1 i 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. poz. 167, dalej jako rozporządzenie z dnia 29 stycznia 2013 r.) polegające na nieustaleniu przez Sądy obu instancji stanu prawnego obowiązującego w chwili zamknięcia rozprawy - niezbadanie sposobu wprowadzenia względem powoda regulaminu wynagradzania, w sytuacji gdy regulamin ten w zakresie należności za czas podróży służbowej poza granice kraju zawierał postanowienia mniej korzystne dla powoda niż przepisy rozporządzenia z dnia 29 stycznia 2013 r.;

d) art. 316 § 1 k.p.c. i art. 299 k.p.c. w związku z art. 9 regulaminu wynagradzania i art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 300 k.p. i art. 65 k.c. przez oparcie ustaleń w zakresie wykładni przepisów regulaminu wynagradzania - jako autonomicznego źródła prawa pracy - na zeznaniach pozwanej, a zatem na wykładni oświadczeń woli w sytuacji, gdy Sąd Okręgowy winien dokonać samodzielnej wykładni postanowień regulaminu z zastosowaniem zasad wykładni aktów normatywnych (w tym wykładni językowej, systemowej i celowościowej), a więc z uwzględnieniem okoliczności, że pozwana konsekwentnie stała na stanowisku, iż dochodzone przez powoda kwoty z tytułu ryczałtu za nocleg nie należą mu się bowiem dobrowolnie nocował on w kabinie samochodu oraz miał zapewniony nocleg w bazie noclegowej;

e) art. 151<sup>2</sup> § 1 i 2 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że pozwana udzieliła powodowi rekompensaty za przepracowane godziny nadliczbowe w postaci dodatkowych dni wolnych od pracy w sytuacji, gdy brak było pisemnego wniosku o udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych (art. 151<sup>2</sup> § 1 k.p.) oraz nie zostały spełnione przez pracodawcę warunki udzielenia czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych w postaci: udzielenia czasu wolnego od pracy najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego oraz w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (art. 151<sup>2</sup> § 2 k.p.);

f) art. 9 regulaminu wynagradzania w związku z art. 65 § 1 k.c. przez jego błędną wykładnię i przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że kwota 45 euro „ryczałtu” przewidziana w tym przepisie miała refundować koszty wyżywienia oraz noclegu w zagranicznej podróży służbowej w sytuacji, gdy okoliczności takie jak zapewnienie przez pracodawcę kierowcom „pomieszczenia gdzie można było przenocować” w bazie noclegowej oraz przekonanie pozwanej, iż kierowcom korzystającym z własnego wyboru z noclegu w kabinie samochodu nie przysługuje zwrot kosztów noclegu, przemawiały za niecelowością unormowania rozliczenia kosztów noclegu w regulaminie wynagradzania;

g) art. 77<sup>5</sup> § 4 i § 5 w związku z art. 9 § 2 k.p. w związku z art. 21 a ustawy o czasie pracy kierowców oraz art. 9 regulaminu wynagradzania i § 13 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia z dnia 29 stycznia 2013 r., polegające na niezastosowaniu przepisów tego rozporządzenia ustalających minimalny standard wszystkich świadczeń z tytułu podróży służbowych (diety oraz zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków), a w ich miejsce niewłaściwe zastosowanie zapisu regulaminu - mniej korzystnego dla pracownika w zakresie określenia wysokości diety za dzień podróży poza granice kraju.

W ocenie powoda zachodzi potrzeba wykładni art. 77<sup>5</sup> § 3-5 w związku z art. 9 § 2 k.p. oraz art. 21 a ustawy o czasie pracy kierowców budzących poważne wątpliwości oraz wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów co do roszczenia o zapłatę ryczałtów za noclegi. Natomiast w zakresie pozostałych roszczeń skarga jest oczywiście uzasadniona, gdyż nie mogą być uznane za dowód w sprawie wypowiedzi biegłej wykraczające poza zakres udzielonego przez sąd zlecenia. Dowód z opinii nie może służyć do ustalenia i oceny faktów oraz wskazania sposobu rozstrzygnięcia sprawy, a za takie ustalenie należy uznać wskazaną jednoznacznie w opinii biegłej okoliczność, że „zrekompensował powodowi 312 godzin nadliczbowych w postaci 39 dodatkowych dni wolnych pracy oraz wypłacono w sumie 3.593,53 zł za przepracowane nadgodziny” c „oddano 312 godzin w postaci dodatkowych dni wolnych od pracy oraz wpłacać kwotę 3.593,53 zł za przepracowane godziny nadliczbowe”.

**Sąd Najwyższy wyrokiem z 20 marca 2018 roku sygn. akt I PK 11/17 w punkcie pierwszym oddalił skargę kasacyjną w zakresie rozstrzygnięcia obejmującego ryczałt za noclegi w kwocie 14 414,89 złotych, a w punkcie drugim uchylił zaskarżony wyrok w punkcie pierwszym w pozostałym**



**zakresie oraz w punkcie drugim i w tej części przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Piotrkowie Tryb. i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Sąd Najwyższy uznał za uzasadnione zarzuty skargi kasacyjnej odnoszące się do wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz niedziele i święta. Sąd Najwyższy uznał za słuszne stanowisko powoda co do naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 378 § 1 k.p.c. Powołany przepis nakłada na sąd obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji, co oznacza obowiązek odniesienia się do wszystkich zarzutów apelacji, przez ocenę ich trafności, zasadności, wpływu na treść rozstrzygnięcia. Sąd Najwyższy wielokrotnie w swoim orzecznictwie wskazywał, że granice apelacji wyznaczają ramy, w których sąd drugiej instancji powinien rozpoznać sprawę na skutek jej wniesienia. Dlatego sąd rozpoznający apelację powinien odnieść się do wszystkich tych zdarzeń i zarzutów zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym, które mogły spowodować skutki materialnoprawne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2016 r., VCSK 504/15, LEX nr 2054102 i powołane tam orzeczenia czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2015 r., II PK 65/14, LEX nr 1663405). Tymczasem Sąd Okręgowy nie rozpoznał wszystkich zarzutów apelacji, nie rozważył bowiem zarzutu wadliwej oceny dowodu, jakim była opinia biegłej z zakresu transportu samochodowego. W apelacji powód kwestionował aprobującą ocenę tego dowodu zarzucając, że akceptacja opinii przez Sąd pierwszej instancji nie uwzględniała zgłoszonych przez niego w piśmie procesowym z dnia 20 czerwca 2013 r. zarzutów w nawiązaniu do art. 151<sup>2</sup> k.p., zgodnie z którym 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 przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (§ 3). Sąd Okręgowy nie odniósł do tego zarzutu, a jakichkolwiek rozważań w tej kwestii nie poczynił również Sąd pierwszej instancji. Samo stwierdzenie, że „zrekompensowano powodowi 312 nadgodzin w post dodatkowych dni wolnych od pracy” nie daje odpowiedzi na zarzuty apelacji czy udzielenie czasu wolnego nastąpiło na wniosek powoda, czy bez jego wniosku do końca okresu rozliczeniowego oraz czy powodowi zostało wypłacone normalne wynagrodzenie za wykonaną pracę w czasie przepracowanych godzin nadliczbowych (art. 80 zdanie pierwsze k.p.). W przypadku udzielenia czasu wolnego od pracy w tym samym wymiarze godzin nadliczbowych pracodawca nie płaci 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 uzyskalby 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 uzyskalby 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. Stąd prawidłowo zarzuca powód, że istotne znaczenie przy udzielaniu czasu wolnego ma pisemny wniosek pracownika o udzielenie czasu wolnego za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. Stosownie 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) do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w

godzinach nadliczbowych. Wobec tego, jeżeli pracodawca nie dysponuje pisemnym wnioskiem pracownika, należy przyjąć domniemanie, że udzielenie czasu wolnego nastąpiło z inicjatywy pracodawcy. 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 Najwyższy przypomniał, że ustalenie podstawy prawnej wyroku (kwalifikacja prawna żądania), wykładnia mających zastosowanie przepisów prawa oraz dokonanie subsumcji roszczenia procesowego pod właściwą normę prawa materialnego należą do sądu, który nie jest związany podstawą materialną żądania wskazaną przez powoda (da mihi factum, dabo tibi ius; por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego - zasady prawnej z dnia 31 stycznia 2008 r., Ili C2P 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2009 r., V CSK 439/08, LEX nr 518121; z dnia 28 marca 2014 r., III CSK 156/13, LEX nr 1489247; z dnia 13 listopada 2014 r., V CNP 8/14, LEX nr 1622336). Oznacza to, że powód nie był zobowiązany do podania podstawy prawnej żądania godzin nadliczbowych ani dodatku za pracę w niedziele i święta.

Sąd Najwyższy uznał za słuszny także zarzut naruszenia art. 278 § 1 k.p.c. i 236 k.p.c. oraz art. 286 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez pominięcie przez Sądy obydwu instancji zarzutów do opinii biegłej sądowej z zakresu transportu samochodowego. Sąd Najwyższy podniósł, że lakoniczne ustalenia stanu faktycznego odnośnie do czasu pracy powoda i wypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz niedziele i święta Sądy orzekające dokonały na podstawie opinii biegłej. Stosownie do art. 286 k.p.c. Sąd może zażądać ustnego wyjaśnienia opinii złożonej na piśmie, może też w razie potrzeby zażądać dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych 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., I 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 ' 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 zebraniem 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 Najwyższy uznał, że przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego nie może ograniczać się do złożenia przez biegłego pisemnej opinii do akt sprawy, a biegły powinien zostać wezwany na rozprawę, aby strony mogły mu zadawać pytania. W przypadku rozpoznawania sprawy w kolejnej instancji ma to znaczenie wtedy, gdy strona podnosi nowe zarzuty do treści opinii. Wprawdzie zażądanie ustnego wyjaśnienia opinii stanowi uprawnienie, a nie obowiązek sądu (art. 286 i 290 § 1 k.p.c.), to jednak staje się jego obowiązkiem nie tylko wtedy, kiedy wyjaśnień takich wyraźnie domagają się strony, ale także wtedy, kiedy strony podnoszą zastrzeżenia wymagające wyjaśnień, bądź kiedy sąd zauważa braki bądź nielogiczności w opinii pisemnej. Mimo konsekwentnie prezentowanego przez powoda stanowiska, że nie składał on wniosków o udzielenie czasu wolnego, a uwidocznione na listach płac dodatkowe wynagrodzenie stanowiło premię uznaniową, kwoty uwidocznione na listach płac nie znajdują potwierdzenia w wykazie godzin (k-246-248 a.s.) biegła nie została wezwana na rozprawę ani nie została zobowiązana do ustosunkowania się na piśmie do zarzutów powoda.

Na rozprawie apelacyjnej pełnomocnik powoda podtrzymał apelację i wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Złożoną apelację należy uznać za częściowo zasadną co skutkuje koniecznością uchylecia zaskarżonego wyroku w punkcie drugim oraz trzecim w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, gdyż wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. W pozostałym zakresie wyrok Sądu Rejonowego jest prawomocny.

W apelacji strona zarzuciła wyrokowi Sądu Rejonowego naruszenie art. 151<sup>1</sup>§1 pkt 1 KP oraz art. 151<sup>2</sup> § 1 i 2 KP w zw. z art. 278 § 1 k.p.c., art. 286 k.p.c., 233 k.p.c. przez oparcie przez Sądy obu instancji rozstrzygnięcia w zakresie udzielenia przez pozwaną rekompensaty za przepracowane godziny nadliczbowe wyłącznie na podstawie ustaleń stanu faktycznego dokonanych przez biegłą z przekroczeniem zakresu opinii wskazanego w postanowieniu Sądu pierwszej instancji, a nadto niewyjaśnienie istotnych wątpliwości co do treści tej opinii w sytuacji, gdy skarżący w zarzutach do opinii oraz w apelacji kwestionował wypłatę wynagrodzenia tytułem godzin nadliczbowych podnosząc, iż przyznane mu sumy stanowiły premię uznaniową oraz zwracał uwagę na brak wymaganego przepisami prawa materialnego pisemnego wniosku o udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych i nieudzielenie tego czasu do końca okresu rozliczeniowego.

Rzeczą Sądu było ustalenie należnego powodowi od pozwanego pracodawcy wynagrodzenia za przepracowane u pozwanego w okresie od 15 lutego 2009 roku do 20 maja 2011 roku godziny nadliczbowe oraz niedziele i święta. Sam fakt wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta nie był kwestionowany przez stronę pozwaną.

W przedmiotowej sprawie Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na lakonicznie ustalony przez Sądy I i II instancji stan faktyczny w zakresie czasu pracy powoda i wypłaconego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz niedziele i święta w spornym okresie od 15 lutego 2009 roku do 20 maja 2011 roku. Ustalenia faktyczne zostały poczynione wyłącznie na podstawie opinii biegłej ds. transportu samochodowego. 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, niedziele i święta wymagało uprzedniego ustalenia przez Sąd, a nie biegłego, czasu pracy powoda. Sąd Rejonowy nie poczynił jednak w tym zakresie jakichkolwiek ustaleń, podobnie jak Sąd Okręgowy rozpoznając po raz pierwszy apelację. Biegła przed wyliczeniem należnego powodowi wynagrodzenia sama próbowała dotrzeć do aktów prawnych regulujących tą kwestię, ale nie odniosło to pozytywnego skutku. Biegła w opinii powołuje się na regulamin pracy obowiązujący u pozwanego do 1.10.2010r., zgodnie z którym czas pracy powoda wynosił 8 godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin w tygodniu w 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym. Do akt sprawy nie został złożony w/w regulamin, co uniemożliwia dokonanie weryfikacji opinii w zakresie prawidłowości danych przyjętych do wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia. Zgodnie z umową o pracę z 2 listopada 2007 roku czas pracy powoda wynosił 8 godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin w tygodniu. W umowie o pracę nie wskazano jednak okresu rozliczeniowego. Tymczasem biegła rozliczyła okres od 15 lutego 2009 roku do 1 października 2010 roku przyjmując, że czas pracy powoda wynosił po 8 godzin dziennie, 40 tygodniowo w 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym. Z kolei okres od 2 października 2010 roku do 20 maja 2011 roku biegła rozliczyła w systemie 10 godzin dziennie w 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym, pomimo braku w tym zakresie stosownego dokumentu. Dopiero na etapie postępowania apelacyjnego pełnomocnik pozwanego złożył do akt sprawy regulamin wynagradzania obowiązujący u pozwanego od 1 grudnia 2010 roku do 31 lipca 2011 roku (k. 346 akt). Zgodnie z art. 7 regulaminu wynagradzania ustalenie ilości przepracowanych nadgodzin u pozwanego w okresie od 1 grudnia 2010 roku do 31 lipca 2011 roku następowało w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym. Już zatem tylko z tego dokumentu wynika, że opinia biegłej w zakresie ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadnormatywne, pracę w niedziele i święta za okres od 1 grudnia 2010 roku do 20 maja 2011 roku jest obciążona błędem. Biegła

przyjęła bowiem za okres od 1 grudnia 2010 roku do 20 maja 2011 roku 4- miesięczny okres rozliczeniowy, podczas gdy okres ten wynosił zgodnie z regulaminem wynagradzania obowiązującym w tym okresie 3 miesiące. Z kolei za okres od 15 lutego 2009 roku do 30 listopada 2010 roku biegła dokonała wyliczenia wynagrodzenia pomimo braku w aktach sprawy za ten okres regulaminem pracy lub regulaminu wynagradzania regulującego te kwestie i jakichkolwiek ustaleń Sądu Rejonowego, co czyni ustalenia biegłej dowolnymi i narusza art. 233 k.p.c. Należy bowiem zwrócić uwagę, że umowa o pracę z 2 listopada 2007 roku oraz z 30 maja 2008 roku zawarta przez strony reguluje jedynie dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy powoda, nie zawiera natomiast ustaleń co do obowiązującego strony okresu rozliczeniowego. Jest to o tyle istotne, gdyż w myśl art. 151 § 1 k.p., jak podkreśla Sąd Najwyższy, praca w godzinach nadliczbowych występuje 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.) oraz 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).

Strona powodowa zgłosiła do opinii biegłej zarzuty w piśmie procesowym z 20 czerwca 2013 r. Powód podniósł, że biegła uznała, że znaczna część godzin nadliczbowych została mu zrekompensowana przez pozwanego, na podstawie list płac przedstawionych przez pozwanego. Zdaniem powoda te listy nie są wiarygodne, są dowolne, gdyż nigdy nie został z nimi zapoznany ani też z faktem rozliczania nadgodzin. Pracodawca utrzymywał zaś go w przekonaniu, że wyższe od zasadniczego wynagrodzenie podyktowane jest premią uznaniową. Zdaniem powoda pracodawca nie udzielał mu czasu wolnego w rozumieniu art. 151<sup>2</sup> k.p., jak bezpodstawnie ustaliła biegła, a zaliczył mu na poczet niego okres urlopu bezpłatnego, na którym przebywał w październiku 2009 roku w wymiarze 13 dni. Zarzucił, że nie wykorzystał w ramach stosunku pracy prawa do rocznego urlopu wypoczynkowego, który biegła niezgodnie z prawem pracy zaliczyła na poczet rozliczeni a godzin nadliczbowych. Dodatkowo zarzucił, że biegła nie ustaliła ile spośród wyliczonych nadgodzin stanowią godziny nadliczbowe płatne w 100%, a ile w 50%, co uniemożliwia prawidłowe ustalenie należności powoda. Sąd I instancji nie odparł tych zarzutów w drodze uzupełniającej pisemnej lub ustnej opinii biegłego, czym naruszył art. 286 k.p.c.

Zgłoszone do opinii zarzuty miały 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 lub innych biegłych. Zgłoszone zarzuty nasuwały poważne wątpliwości co do tego, czy dotychczasowa opinia została sporządzona w sposób prawidłowy. Pomimo to Sąd Rejonowy tych wątpliwości nie wyjaśnił, a wręcz je zignorował. Sąd Rejonowy nie odniósł się także w ogóle, do żądania powoda wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta. Sąd Rejonowy oddalił to żądanie, mimo iż biegła wyliczyła, że powód przepracował w spornym okresie 89,24 godzin w niedziele i święta, nie podając jakichkolwiek motywów rozstrzygnięcia.

Powyższe uchybienia procesowe doprowadziły do nieprawidłowo ustalonego stanu faktycznego. Z kolei bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia – jak podkreśla Sąd Najwyższy - nie jest możliwym prawidłowe zastosowanie prawa materialnego.

Słusznym jest także zarzut, iż Sąd Rejonowy z przekroczeniem art. 233 k.p.c., bo w oparciu o ustalenia poczynione przez biegłą, a nie własne, stwierdził że pozwany zrekompensował powodowi 312 godzin w postaci 39 dodatkowych dni urlopu. Sąd Rejonowy nie odniósł się do treści art. 151<sup>2</sup> § 1 i 2 i 3 k.p., zgodnie z którym, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim jednak 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 spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego

pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. Tylko w przypadkach określonych w § 1 i 2 art. 151<sup>2</sup> k.p. pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powód konsekwentnie twierdził, że nigdy nie składał pozwanemu pisemnego wniosku o udzielenie mu czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. Pozwany nie złożył do akt sprawy takich wniosków, także Sąd Rejonowy nie zobowiązał pozwanego do złożenia wniosków powoda o udzielenie czasu wolnego za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. W takiej sytuacji jak podkreśla Sąd Najwyższy 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. Powód twierdzi, że udzielenie mu czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych nie nastąpiło do końca danego okresu rozliczeniowego.

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. W przypadku potwierdzenia zarzutów strony powodowej, tj. udzielenia powodowi czasu wolnego od pracy przez pozwanego po upływie okresu rozliczeniowego, nie będzie on pozbawiony za ten czas dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w myśl art. 151<sup>2</sup> § 2 i 3 k.p., co wymaga jego wyliczenia w drodze opinii biegłej.

Z ustaleń Sądu Rejonowego nie wynika także, na co zwraca uwagę Sąd Najwyższy, czy pozwany wypłacił powodowi normalne wynagrodzenie za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta za sporny okres od 15 lutego 2009 roku do 20 maja 2011 roku. Za pracę w wymiarze ponadnormatywnym należy się bowiem zawsze zwykle ustalone umową wynagrodzenie, a nadto dodatek w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> k.p. Wymaga to uzupełnienia przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych przez zobowiązanie strony pozwanej do złożenia dowodów przelewów wynagrodzenia na rzecz powoda za sporny okres. Należy bowiem przypomnieć, że powód kwestionuje listy wynagrodzeń przedłożone przez pozwanego, podnosząc że zostały sporządzone na potrzeby sprawy. Listy płac są dokumentami prywatnymi w rozumieniu art. 245 k.p.c., a zatem stanowią jedynie dowód tego, że osoba, która go podpisała, 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 powód kwestionuje listy płac sporządzone przez pozwanego, a zatem dokument, który od niego nie pochodzi, to ciężar wykazania prawdziwości tego dokumentu spoczywa na pozwanym, jako na osobie, która chce z tego dokumentu skorzystać.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy zobowiąże stronę pozwaną do złożenia regulaminów pracy obowiązujących w spornym okresie od 15 lutego 2009 roku do 20.05.2011 roku oraz regulaminu wynagradzania obowiązującego w okresie od 15 lutego 2009 roku do 30 listopada 2010 roku. Po złożeniu tych dokumentów Sąd Rejonowy ustali obowiązujący powoda czas pracy ( dobowy, tygodniowy i okres rozliczeniowy) w całym spornym okresie. Dopiero prawidłowe ustalenie czasu pracy powoda pozwoli na ustalenie w drodze opinii biegłej - czy w obowiązującym okresie rozliczeniowym powód pracował w godzinach nadliczbowych ( przekraczających dobowy oraz tygodniowy czas pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym), ilości nadgodzin z wyszczególnieniem nadgodzin

wynagradzanych dodatkiem w wysokości 100% oraz wynagradzanych dodatkiem w wysokości 50%, a także ilości godzin w niedziele i święta w myśl art. 151<sup>1</sup> k.p. oraz wysokości wypłaconego z tego tytułu przez pozwanego powodowi wynagrodzenia.

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 wskazania czy pozwany w spornym okresie od 15 lutego 2009 roku do 20 maja 2011 roku wypłacił powodowi premie uznaniowe, jeżeli tak to kiedy i w jakiej wysokości oraz do przedstawienia dowodów na te okoliczności. Przedłożone bowiem przez stronę pozwaną za sporny okres listy płac przedstawiające wypłacone powodowi kwoty, jak wyżej wskazano, zostały zakwestionowane przez powoda. Powód twierdzi, że wypłacane mu przez stronę pozwaną kwoty ponad uzgodnione umową o pracę wynagrodzenie, były premiami uznaniowymi. W takiej zaś sytuacji, ciężar dowodu co do prawdziwości list płac spoczywa - jak wyżej podniesiono - na pozwanym. Nie mniej Sąd Rejonowy powinien mieć na uwadze oceniając dowód w postaci list płac, że na listach płac odnotowane są nie tylko kwoty wypłacone powodowi z tytułu nadgodzin ale także premie. Oznacza to, że wbrew temu co twierdzi powód, pracodawca rozróżniał i dokumentował na listach płac zarówno wynagrodzenie z tytułu nadgodzin jak i premie.

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,