

sygn. akt VII Pa 70/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lipca 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Zbigniew Szczuka

SO Anna Kozłowska-Czabańska

Protokolant: st. sekr. sądowy Monika Olszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 czerwca 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa W. S.

przeciwko K. C. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) w W.

o odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie, ekwiwalent pieniężny za urlop
wypoczynkowy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda W. S.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 13 grudnia 2016 r., sygn. VI P 130/16

1. oddała apelację,
2. zasądza od W. S. na rzecz K. C. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w W. kwotę 1800 (tysiąc osiemset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Anna Kozłowska Czabańska SSO Marcin Graczyk SSO Zbigniew Szczuka

Sygn. akt VII Pa 70/17

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13 grudnia 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa W. S. przeciwko K. C., prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) w W., w pkt. 1 utrzymał w mocy wyrok zaoczny z dnia 19 sierpnia 2015 r., wydany w sprawie o sygn. akt VI P 10/15 w pkt. 6 i 9, w pkt. 2 uchylił wyrok zaoczny z dnia 19 sierpnia 2015 r., wydany w sprawie o sygn. akt VI P 10/15 w pkt. 1,2,3,4,5 i powództwo oddalił, w pkt. 3 uchylił wyrok zaoczny z dnia 19 sierpnia 2015 r., wydany w sprawie o sygn. akt VI P 10/15 w pkt. 7 i zasądził od powoda W. S. na rzecz pozwanego K. C., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w W. kwotę 1.830,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, natomiast w pkt. 4 uchylił wyrok zaoczny z dnia 19 sierpnia 2015 r., wydany w sprawie o sygn. akt VI P 10/15 w pkt. 8 i nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

Powód W. S. był zatrudniony przez K. C., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 2 kwietnia 2013 r. na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dzień pracy kierowcy zazwyczaj zaczynał się o godz. 7:00, a kończył o godz. 15:00. Jednak w dużej mierze godziny pracy zależały od rodzaju realizacji zlecenia w danym dniu, gdy zachodziła potrzeba dowozu towaru np. na godz. 4:00, kierowca stawał się w siedzibie firmy na godz. 2:00. Podobnie było w przypadku godzin późniejszych – kierowca przychodził do pracy w zależności od godziny rozładunku towaru u klienta. Stawiając się w siedzibie pozwanego i kończąc dzień pracy, kierowcy podpisali się na liście obecności, która znajdowała się w portierni, gdzie przebywali pracownicy ochrony. Lista obecności uwzględniała godzinę rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy kierowcy, a także dni przebywania pracownika na urlopie wypoczynkowym, czy z powodu innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Na początku każdego miesiąca kalendarzowego pracownicy ochrony zanosili do biura pracodawcy listy obecności z poprzedniego miesiąca.

Każdy kierowca jeździł przydzielonym mu samochodem. W nim przewoził wszelkie przedmioty osobiste niezbędne mu w trakcie dłuższych tras, np. koce, kuchenkę, czy lodówkę. Sporadycznie zdarzało się, że kierowca jechał innym pojazdem. Dla każdego samochodu pracodawca prowadził kartę przebiegu pojazdu. Kierowca miał obowiązek rejestrowania czasu pracy za pomocą tachografu, w którym umieszczał tarczki. Ponadto kierowca był obowiązany do wożenia tarczek przez miesiąc od zakończenia miesiąca kalendarzowego i w ciągu 28 dni musiał je oddać pracodawcy. Wożenie tarczek było konieczne z uwagi na ewentualną kontrolę Inspekcji Transportu Drogowego.

Czas pracy kierowcy w firmie pozwanego był rejestrowany ponadto za pomocą kart drogowych, które pracodawca stosował do użytku wewnętrznego i po zakończeniu okresu rozliczeniowego je niszczył. Karty drogowe odzwierciedlały ilość przepracowanych godzin, pracodawca nie miał obowiązku ich archiwizacji. W firmie pozwanego funkcjonowały również karty przebiegu pojazdu, które wypełniał kierowca i klienci pracodawcy. Zleceniodawca wpisywał na karcie datę i godzinę dojazdu do miejsca rozładunku oraz zakończenie rozładunku, którą następnie podpisywał.

Wynagrodzenie kierowców było ustalone na podstawie list obecności i kart drogowych. Obliczała je księgowa – E. B.. Kierowcy porównywali obliczoną kwotę z wynikającą z prowadzonych przez nich notatek, a jeżeli kierowca miał jakieś zastrzeżenia do naliczonej sumy, to wyjaśniali tę sprawę w księgowości. Po uzgodnieniu kwoty, kierowcy, w tym powód otrzymywali podstawę wynagrodzenia w formie przelewu na rachunek bankowy. Pozostałe należności – tj. diety za podróże służbowe, za pracę w godzinach nadliczbowych kierowcy otrzymywali w gotówce. Kierowcy zgłaszali ustnie do pozwanego chęć wykorzystania dnia wolnego w pracy. Niektórzy odbierali dzień wolny za pracę w godzinach nadliczbowych, inni chcieli otrzymać wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, a wówczas wykorzystywali urlop wypoczynkowy.

Pozwany wypłacił powodowi kwotę w wysokości 921,05 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kwotę w wysokości 1.390,62 zł tytułem wynagrodzenia chorobowego.

Koperty z gotówką pracownicy odbierali w portierni, na kopertach była wyszczególniona kwota, która powinni otrzymać. Po przeliczeniu gotówki kierowca kwitował na kopercie odbiór należności, następnie ochrona przekazywała podpisane koperty do biura pracodawcy. Po otrzymaniu wszelkich należności kierowcy podpisali listę płac.

W dniu 18 listopada 2014 r. powód rozwiązał z pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę powód wskazał nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za październik 2014 r. oraz za poprzednie miesiące.

W dniu 25 listopada 2014 r. pracodawca wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym, jako sposób ustania stosunku pracy wskazał rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt. 3 k.p. – na wniosek pracownika.

Pismem datowanym na dzień 1 grudnia 2014 r. powód zwrócił się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy poprzez m.in. wpisanie właściwej przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

W dniu 1 października 2015 r. pracodawca zwrócił się do powoda o zwrot tarczki z tachografu datowanych od dnia 7 maja 2013 r. do dnia rozwiązania umowy o pracę w ciągu 7 dni.

W związku z faktem, że powód nie zwrócił pracodawcy tarczki za ww. okres, pozwany w dniu 22 czerwca 2016 r. złożył w Prokuraturze Rejonowej W. w W. zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa ściganego z urzędu przez powoda, który w okresie, co najmniej od czerwca 2013 r. do października 2014 r., według z góry powziętego zamiaru, przywłaszczył powierzone mienie w postaci dokumentów rejestrujących m.in. przejechaną przez pojazd drogę – tarczki tachografu należące do pracodawcy.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy oraz na podstawie zeznań świadków M. S., B. P., E. B., K. Z., B. B. oraz W. D.. Zeznania ww. świadków Sąd I instancji ocenił, jako logiczne i spójne oraz korespondujące ze sobą nawzajem. Zdaniem Sądu Rejonowego, świadkowie zgodnie zeznali na temat zasad ewidencjonowania czasu pracy w firmie pozwanego oraz okoliczności ustalania oraz wypłacania kierowcom wynagrodzenia za pracę.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny również na podstawie zeznającego w charakterze strony pozwanej K. C., wskazując, że zeznania strony były logiczne i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, dlatego też brak było podstaw do odmowy przyznania im waloru wiarygodności. Sąd I instancji nie dał natomiast wiary zeznaniom powoda. Powyższe zeznania, Sąd Rejonowy uznał bowiem za niewiarygodne oraz nielogiczne i niespójne, gdyż nie korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, w szczególności, co do faktu nieposiadania przez powoda tarczki z tachografów. Jednocześnie, Sąd Rejonowy zważył, że autentyczność i treść dokumentów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, toteż uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy. Na marginesie Sąd I instancji wskazał także, że zeznania świadka E. B., K. Z. oraz zeznającego w charakterze strony K. C. były podstawą do czynienia ustaleń faktycznych w przedmiocie doręczenia pozwanemu korespondencji w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że stosunek pracy łączący strony ustał na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., tj. przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, co w toku postępowania pozwany przyznał. Zaznaczył, że w świadectwie pracy z dnia 25 listopada 2014 r. pracodawca podał, że stosunek pracy łączący strony rozwiązał się poprzez złożenie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Następnie Sąd I instancji przywołał treść art. 97 § 1 k.p. zgodnie, z którym w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Stosownie zaś do treści art. 97 § 2 k.p. w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach. W myśl zaś art. 97 § 2 k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo do wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód dochował zarówno terminu do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, jak i terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. Podkreślił, że strony nie kwestionowały sposobu rozwiązania umowy o pracę, w szczególności pozwany przyznał, że nie wypłacał pracownikom wynagrodzenia w terminie, a także, że powód złożył mu oświadczenie

woli o treści wskazanej w rozwiązaniu umowy pracę. Zatem w ocenie Sądu Rejonowego zasadnym było utrzymanie w mocy wyroku zaocznego z dnia 19 sierpnia 2015 r., sygn. akt VI P w pkt. 6, nakazującego pozwanemu sprostowanie świadectwa pracy powoda poprzez wskazanie w pkt. 3a, że umowa o pracę została rozwiązana przez pracownika bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ kp.

Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. W ocenie Sądu Rejonowego fakt, że w niniejszej sprawie doszło do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie przewidzianym w art. 55 § 1¹ k.p. nie przesądza jeszcze o prawie pracownika do odszkodowania. Prawo do rekompensaty finansowej z art. 55 § 1¹ k.p. zależy bowiem od stwierdzenia, że rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione. Wynika to z faktu, że jedną z przesłanek tego odszkodowania jest „dopuszczenie” się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Gdy zaś tego „dopuszczenia się” nie ma, a więc gdy fakt wskazany przez pracownika nie miał miejsca, roszczenie o odszkodowanie nie może powstać i pracodawca nie ma obowiązku wypłacania świadczenia. Zatem odszkodowanie pracownik powinien otrzymać tylko wówczas, gdy wskazane przez niego powody rozwiązania umowy o pracę faktycznie miały miejsce. Zdaniem Sądu I instancji powód nie udowodnił, że wskazana przez niego przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest uzasadniona. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego nie wynika bowiem w jakich dniach pracodawca wypłacał powodowi wynagrodzenie ani czy robił to z opóźnieniem. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie odzwierciedlał faktu wypłat wynagrodzenia powoda z opóźnieniem. W ocenie Sądu Rejonowego powód nie sprostał ciężarowi udowodnienia faktu, iż wręczone przez niego pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione. Dlatego w ocenie Sądu I instancji nie zasługuje na uwzględnienie roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania wynikającego z art. 55 § 1¹ k.p. Z tych też względów, Sąd Rejonowy uchylił wyrok zaoczny z dnia 19 sierpnia 2015 roku, sygn. VI P 10/15 w punkcie 1.

Odnosząc się do roszczenia powoda w przedmiocie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz diet z tytułu podróży służbowych, Sąd Rejonowy powołał się na treść ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, która w art. 20 ust. 1 stanowi, że praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad dobowy przedłużony wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego kierowcę systemu i rozkładu czasu pracy jest pracą w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie sytuacji i zdarzeń wymagających od kierowcy podjęcia działań dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia albo usunięcia awarii, szczególnych potrzeb pracodawcy (ust. 2 art. 20). Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych przez kierowcę w związku z okolicznościami określonymi w ust. 2 pkt. 2 nie może przekroczyć 260 godzin w roku kalendarzowym (ust. 3 art. 20). Ustawa o czasie pracy kierowców nie reguluje zasad rekompensowania kierowcom pracy w godzinach nadliczbowych. Należy więc, na podstawie art. 4 ustawy, stosować odpowiednie przepisy Kodeksu pracy, zwłaszcza art. 151¹-151² k.p.

Sąd Rejonowy zważył, że zgodnie z art. 151¹ § 1 kodeksu pracy za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, bądź 50 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt. 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1 (§ 2 ww. przepisu). Natomiast zgodnie z art. 21a ww. ustawy, kierowcy w podróży służbowej, przysługują należności na pokrycie kosztów

związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalane na zasadach określonych w przepisach art. 77⁵§ 3-5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Sąd I instancji nadmieniał przy tym, że zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. to na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, że wykonywał on pracę w godzinach nadliczbowych. Podkreślił jednak, że zgodnie z przepisem art. 94 pkt. 9a k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy, a jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika – naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt. 6 k.p.). Dokumentacja ta w pewnym zakresie stanowi potwierdzenie wywiązywania się pracodawcy z ciężących na nim, a wynikających z konkretnego stosunku pracy, obowiązków względem danego pracownika. Również fakt wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, lub przyznania ekwiwalentnego czasu wolnego od pracy powinien być odzwierciedlony w prowadzonej przez pracodawcę dokumentacji. Brak dokumentacji, wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu. Pracodawca ma w takich razach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował. Brak ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika. Nie można więc obciążać pracownika konsekwencjami faktu, że sam ewidencjonował swoje godziny pracy, gdyż był to obowiązek zakładu pracy.

Kontynuując swój wywód, Sąd Rejonowy wskazał, że przepis art. 149 k.p. wprowadza zasadę zgodnie, z którą to pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń z tym związanych. Brak dokumentacji bądź prowadzenie jej nierzetelnie powoduje, iż w razie sporu to pracodawca ma wykazać, że pracownik nie pracował tak jak twierdzi, lub jak dokumentuje. Z obowiązku prowadzenia ewidencji wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu. Kodeks pracy nie narzuca jednak sposobu potwierdzania obecności w pracy przez pracodawcę. Stąd uważa się, że pracodawca ma całkowitą dowolność wyboru sposobu potwierdzania obecności pracownika w pracy. Jednak pracodawca prowadząc ewidencję czasu pracy powinien przestrzegać przepisów Rozporządzenia Ministra Pracy 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. Sąd I instancji dodał przy tym, że zgodnie z § 8 ust. 1 ww. rozporządzenia karta ewidencji czasu pracy powinna zawierać informacje o pracy w poszczególnych dobach, w tym pracy w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz o dniach wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także o dyżurach, urloпах, zwolnieniach od pracy oraz innych usprawiedliwionych i nieusprawiedliwionych nieobecnościach w pracy, w stosunku do młodocianych pracodawca uwzględnia w ewidencji także czas ich pracy przy pracach wzbronionych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego.

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy wskazał, że w przypadku pracodawców zatrudniających kierowców obowiązują szczególne przepisy dot. ewidencji czasu pracy pracowników tej grupy zawodowej. Zgodnie bowiem z art. 25 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy kierowców w formie: zapisów na wykresówkach, wydruków danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego, plików pobranych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego, innych dokumentów potwierdzających czas pracy i rodzaj wykonywanej czynności, lub rejestrów opracowanych na podstawie dokumentów, o których mowa w pkt 1-4. Pracodawcy, którzy prowadzą ewidencję w formie wskazanej w ust. 1, lub których dotyczy ust. 1a, zobowiązani są do prowadzenia indywidualnych kart ewidencji nieobecności pracownika w pracy z podziałem na rodzaj i wymiar (ust. 1b ww. ustawy). Ewidencję czasu pracy, o której mowa w ust. 1, pracodawca udostępnia kierowcy na jego wniosek, a także przechowuje przez okres 3 lat po zakończeniu okresu nią objętego (ust. 2 ww. ustawy).

Sąd Rejonowy podał, że pozwany ewidencjonując czas pracy kierowców prowadził karty drogowe i przechowywał tarczki z tachografu cyfrowego. Zgodnie z § 3 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Transportu w sprawie częstotliwości

pobierania danych z tachografów cyfrowych i kart kierowców oraz warunków przechowywania tych danych z dnia 23 sierpnia 2007 r. dane z tachografu cyfrowego podmiot pobiera: 1) co najmniej raz na 90 dni; 2) natychmiast: a) przed trwałym bądź okresowym przekazaniem pojazdu innemu podmiotowi, b) w sytuacji wadliwego funkcjonowania bądź uszkodzenia tachografu cyfrowego, umożliwiającą jednakże pobranie zarejestrowanych w nim danych, c) w przypadku wycofania pojazdu z tachografem cyfrowym z użytkowania; 3) w oznaczonym terminie - w przypadku żądania przez uprawnione organy administracji publicznej lub uprawnione podmioty. Natomiast zgodnie z § 4 ww. rozporządzenia, dane z karty kierowcy podmiot pobiera: 1) co najmniej raz na 28 dni, 2) przed ustaniem stosunku pracy danego kierowcy, 3) przed upływem terminu rozwiązania umowy, na podstawie której świadczone były przewozy na rzecz podmiotu wykonującego przewozy drogowe, 4) w przypadku utraty ważności karty kierowcy, 5) w oznaczonym terminie - w przypadku żądania przez uprawnione organy administracji publicznej lub uprawnione podmioty. Pozwany w celu ewidencjonowania kierowców zatrudnionych w przedsiębiorstwie prowadził tzw. karty drogowe. Były one wykorzystywane do użytku wewnętrznego, pracodawca nie miał obowiązku ich archiwizacji. Jednakże jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, pozwany zgodnie z obowiązującymi przepisami przechowywał wydruki danych z tachografu cyfrowego. Powód dołączył do akt sprawy kserokopie tarczki z tachografów cyfrowych za okres od dnia 8 maja 2013 r. do dnia 5 grudnia 2013 r. oraz za okres od dnia 2 stycznia 2014 r. do dnia 24 października 2014 r. Pozwany pismem z dnia 22 czerwca 2016 r. stanowiącym odpowiedź na zobowiązanie Sądu z dnia 21 maja 2016 r. do złożenia oryginałów tarcz tachografów za okres od kwietnia 2013 r. do października 2014 r. wskazał, że nie jest w ich posiadaniu oraz, że powód pomimo wezwań nie zwrócił przedmiotowych tarczki. Sąd Rejonowy przyjął argumentację pozwanego za wiarygodną, ponadto podkreślił, że z powodu zatrzymania przez powoda tarczki pozwany złożył do prokuratury zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa przez powoda. Również powód w odpowiedzi na zobowiązanie Sądu z dnia 28 czerwca 2016 r. do złożenia oryginałów tarczki tachografów za okres od kwietnia 2013 r. do października 2014 r. wskazał, że nie jest w ich posiadaniu, a jedynie dysponuje kserokopiami. Sąd Rejonowy nie dał wiary powodowi, że na bieżąco kserował tarczki, a oryginały zwracał pozwanemu. Fakt, że powód nie zwrócił pozwanemu przedmiotowych tarczki znalazł również potwierdzenie w zeznaniach księgowej E. B.. Zdaniem Sądu I instancji dopuszczenie dowodu z opinii biegłego, który miałby wyliczyć wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych oraz diety z tytułu podróży służbowej na podstawie jedynie kserokopii tarczki z tachografu cyfrowego nie było możliwe, albowiem przedstawione kserokopie nie mogły stanowić podstawy do wydania opinii przez biegłego sądowego.

Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwany jako podmiot zobowiązany do przechowywania wydruku danych z tachografu cyfrowego, wobec ich braku w swoim posiadaniu przedstawił do akt sprawy karty przebiegu pojazdu za okres od kwietnia 2013 r. do października 2014 r. Zawierały one informacje o dniach, w których powód świadczył pracę, o godzinie rozpoczęcia załadunku i rozładunku towaru. W ocenie Sądu Rejonowego na tej podstawie istniała możliwość odtworzenia czasu pracy powoda, a co za tym idzie obliczenia należności za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednak w piśmie procesowym datowanym na dzień 23 listopada 2016 r. pełnomocnik powoda cofnął wniosek o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego, uzasadniając, że przedstawione przez pozwanego karty przebiegu pojazdu nie odzwierciedlają rzeczywistego czasu pracy powoda. Sąd I instancji zważył, że zgodnie z uregulowaniem art. 232 k.p.c. to strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę. Z ugruntowanego orzecznictwa i dorobku doktryny wynika, że Sąd w zasadzie nie powinien dopuszczać dowodów z urzędu, a jedynie w razie uzasadnionej potrzeby może udzielić stronie i uczestnikom postępowania występującym w sprawie bez adwokata, radcy prawnego rzeczownika patentowego lub Rady Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa w trybie art. 5 k.p.c. niezbędnych pouczeń, co do czynności procesowych. W konsekwencji jedynie w wyjątkowych wypadkach dopuszczenie dowodu z urzędu może zostać uznane za obowiązek, którego naruszenie jest uchybieniem procesowym. W szczególności nie dotyczy to sytuacji, gdy strona reprezentowana jest przez pełnomocnika. Sąd I instancji zauważył przy tym, że przewidziane w art. 232 zd. 2 k.p.c. uprawnienie sądu do dopuszczenia określonego dowodu z urzędu pozostaje uprawnieniem procesowym w toku całego postępowania dowodowego (także w postępowaniu apelacyjnym) i nie może przekształcić się w procesowy obowiązek sądu. W ocenie Sądu Rejonowego powód nie sprostał jednak ciężarowi udowodnienia zasadności roszczenia o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe oraz o diety z tytułu podróży służbowej. Powód nie przedstawił bowiem dowodów, które

uzasadniałyby przyznanie mu ww. należności, dlatego też Sąd I instancji uchylił wyrok zaoczny z dnia 19 sierpnia 2015 roku, sygn. VI P 10/15 w punkcie 2 i 3.

W dalszej kolejności, Sąd Rejonowy odniósł się do roszczenia powoda o zapłatę kwoty w wysokości 840,14 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za 7 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w 2014 r. oraz wynagrodzenia chorobowego za okres od dnia 1 listopada 2014 r. do dnia 18 listopada 2014 r. w kwocie 1.110,60 zł. W ocenie Sądu I instancji powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu, albowiem pracodawca przedstawił listy płac, z których wynika, że wypłacił powodowi ww. należności. Z listy płac za miesiąc listopad 2014 r. podpisanej przez powoda wynika, że pozwany wypłacił powodowi kwotę w wysokości 921,05 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kwotę w wysokości 1.390,62 zł tytułem wynagrodzenia chorobowego. Zdaniem Sądu Rejonowego pracodawca wykazał, że wypłacił powodowi ww. należności zatem Sąd I instancji uchylił wyrok zaoczny z dnia 19 sierpnia 2015 r., sygn. VI P 10/15 w punkcie 4 i 5.

Wobec uchylecia wyroku zaocznego w znacznej części, Sąd Rejonowy orzekł o kosztach procesu zgodnie z ogólną regułą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd I instancji zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.830,00 zł, obejmującą koszty zastępstwa procesowego, ustalone na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 (1.800 zł) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu oraz koszty postępowania zażaleniowego – 30 zł opłaty od zażalenia na postanowienie.

W zakresie orzeczenia dotyczącego kosztów sądowych (opłaty i wydatki) Sąd Rejonowy odstąpił od obciążania nimi powoda przejmując je na rachunek Skarbu Państwa. Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji, rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 ww. ustawy, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Przepis powyższy wprowadza zatem zasadę, że pracownik przegrywający proces nie jest obciążany kosztami, chyba że zajdą szczególnie uzasadnione okoliczności, co nie miało miejsca w niniejszej sprawie. Wobec powyższego Sąd I instancji uchylił wyrok zaoczny z dnia 19 sierpnia 2015 roku, sygn. VI P 10/15 w punkcie 8.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa, zaskarżając powyższy wyrok w części, tj. w zakresie punktu 2, 3 i 4, zarzucając mu naruszenie:

I. przepisów prawa materialnego, tj.

- art. 94 pkt 9a k.p. i art. 25 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców poprzez jego niewłaściwą wykładnię skutkującą stwierdzeniem, że pozwany nie miał obowiązku przechowywania kart drogowych w celu ewidencji czasu pracy;

- art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niewłaściwą wykładnię skutkującą stwierdzeniem, że to na powodzie ciążył obowiązek wykazania, iż świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy;

- art. 55 § 1¹ k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, kiedy powód zasadnie rozwiązał z pozwanym stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia;

II. przepisów postępowania, tj.

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego przez Sąd I instancji i uznanie przez Sąd Rejonowy, iż każdy kierowca zatrudniony u pozwanego miał obowiązek rejestrowania czasu pracy za pomocą tarcz tachografu, podczas gdy zeznania świadka W. D. oraz powoda wskazują, iż tarczki tachografu często były przez pracodawcę gubione, jak również były podmieniane przez kierowców w trakcie trwania podróży służbowej;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego przez Sąd I instancji na skutek braku wszechstronnego rozpatrzenia materiału dowodowego, przejawiającego się poprzez wskazanie, iż zeznania świadka W. D. w zakresie ewidencji czasu pracy u pozwanego oraz przechowywania przez niego tarcz tachografu i kart drogowych korespondowały z treścią zeznań pozostałych świadków i pozwanego, podczas gdy W. D. zeznał w powyższym zakresie zupełnie odmiennie;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego przez Sąd I instancji na skutek braku wszechstronnego rozpatrzenia materiału dowodowego przez pominięcie faktu, iż powód poza odbywaniem podróży służbowych jako kierowca, wykonywał również inne obowiązki w siedzibie pozwanego;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego przez Sąd I instancji i uznanie przez Sąd Rejonowy, iż powód nie zwrócił pozwanemu tarcz tachografu, podczas gdy samo tylko zawiadomienie złożone przez pozwanego do Prokuratury Rejonowej W. o podejrzeniu popełnienia przez powoda przestępstwa ściganego z urzędu nie stwarza domniemania faktycznego, że powód wskazany powyżej czyn popełnił;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego przez Sąd I instancji i uznanie przez Sąd Rejonowy, iż pozwany wypłacił powodowi ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, podczas gdy potwierdzenie przelewu nie wskazywało, tytułem jakiego świadczenia został on dokonany;

- art. 233 § 2 k.p.c. poprzez niewłaściwą ocenę negatywnego zachowania strony pozwanej, przejawiającego się poprzez odmowę przedłożenia tarcz tachografu oraz kart drogowych pomimo zobowiązania Sądu, uniemożliwiającego przeprowadzenie dowodów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy;

- art. 227 k.p.c. poprzez stwierdzenie przez Sąd I instancji że celowe byłoby przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu odczytu karty przebiegu pojazdu, podczas gdy na jej podstawie można jedynie odczytać datę i godzinę dojazdu do miejsca rozładunku oraz zakończenia rozładunku, co nie ma żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy;

- art. 322 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, kiedy z przyczyn leżących po stronie pozwanego niemożliwe było udowodnienie przez powoda roszczenia co do wysokości;

Na podstawie powyższych zarzutów, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w punkcie 1, 2, 3, 4, i 5 wyroku zaocznego z dnia 19 sierpnia 2015 r., sygn.. akt VI P 10/15, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zakresie pkt. 2, 3 i 4 i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji skarżący odniósł się do poszczególnych zarzutów, kwestionując ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy oraz uznając, że zostały one dokonane w sposób niepełny oraz wadliwy. Zdaniem apelującego - w kontekście argumentów przytoczonych w treści apelacji – w realiach rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy, dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przekroczył granice swobodnej oceny dowodów, wynikające z przepisu art. 233 § 1 k.p.c. W jego ocenie, Sąd I instancji zdecydowanie większą wagę i znaczenie nadał treści zeznań złożonych przez świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną, aniżeli treści zeznań świadków przez niego powołanych. Skarżący zaznaczył, że Sąd I instancji błędnie ustalił, że zeznania świadka W. D. w zakresie ewidencji czasu pracy u pozwanego oraz przechowywania przez niego tarcz tachografu i kart drogowych korespondowały z treścią zeznań pozostałych świadków oraz z zeznaniami samego pozwanego. W. D. zeznał bowiem, że ewidencja czasu pracy kierowcy była dokonywana w sposób nieprawidłowy, tarczki tachografu ginęły, a w trakcie podróży służbowych były na polecenie pracodawcy podmieniane. Do tych zeznań Sąd I instancji w ogóle się nie odniósł. W ocenie skarżącego, z uwagi na fakt, że zarówno świadek W. D., jak i powód, byli zatrudnieni na stanowisku kierowcy, to ich zeznaniom Sąd Rejonowy powinien był dać wiarę w przedmiocie ewidencjonowania przez pozwanego czasu pracy kierowców. Doświadczenie życiowe wskazuje bowiem, że kierowcy posiadają znacznie obszerniejszą wiedzę w zakresie postępowania pracodawcy z dokumentami pozwalającymi ewidencjonować czas pracy kierowcy, aniżeli pracownicy zatrudnieni na stanowisku ochroniarza, którzy z pracą kierowcy nie mieli nic wspólnego, czy nawet aniżeli

księgowa, z zeznań której wynika, że jedynie naliczała wynagrodzenia pracownikom na podstawie przedłożonych jej dokumentów. Świadek nie mogła jednak wiedzieć, czy pracodawca prawidłowo przechowuje tarczki tachografu.

Zgodnie z art. 25 ust. 2 pkt. 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, ewidencję czasu pracy, o której mowa w ust. 1, pracodawca przechowuje przez okres 3 lat po zakończeniu okresu nią objętego. Powyższe oznacza, że dane pobrane z tachografu cyfrowego i karty kierowcy należy przechowywać w oryginalnym formacie przez okres co najmniej trzech lat po zakończeniu okresu nimi objętego. Niszcząc karty drogowe, pracodawca naruszył zatem wskazane powyżej przepisy oraz art. 94 pkt. 9a k.p. Zdaniem skarżącego potwierdzenie podpisem obecności w pracy, jak to było praktykowane u pozwanego, może być tylko dowodem na obecność pracownika w miejscu pracy, natomiast nie stanowi ewidencji czasu pracy. Praktyka taka nie może być zatem uznana za prawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy. Karty ewidencji z pewnością nie zastąpi również karta przebiegu pojazdu, na podstawie której można jedynie odczytać jedynie datę i godzinę dojazdu do miejsca rozładunku oraz zakończenia rozładunku. W świetle powyższego nie sposób zatem uznać, że powód nie zwrócił tarcz tachografu pozwanemu, to pozwany nie przykładał należytej wagi do prowadzenia ewidencji czasu pracy kierowców i niszczył bądź gubił związane z czasem pracy kierowców dokumenty. W ocenie skarżącego, nawet gdyby przychylić się do ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji, jakoby powód nie zwrócił tarcz tachografu, to i tak nie odzwierciedlałyby one realnego czasu pracy powoda. Powód poza odbywaniem podróży służbowych, jako kierowca, wykonywał również inne obowiązki w siedzibie pozwanego, takie jak konserwacja pojazdów. Właśnie w celu precyzyjnego naliczania czasu pracy takim pracownikom, jak powód powinna była być prowadzona przez pozwanego rzetelna ewidencja czasu pracy. Nie ulega przy tym wątpliwości, że odmowa przedłożenia przez pozwanego dokumentów związanych z ewidencją czasu powoda w zasadzie uniemożliwiła mu wykazanie ilości godzin nadliczbowych przez niego przepracowanych oraz ilości odbytych przez niego podróży służbowych. Apelujący zaznaczył przy tym, że jeżeli sprawa o zapłatę wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych jest sprawą o dochody, to w sytuacji, gdyby roszczenie było niewątpliwe, co do zasady, ale nie można ściśle ustalić wysokości tego wynagrodzenia, to sąd może zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy na podstawie art. 322 k.p.c. Skarżący podkreślił także, iż z uwagi na fakt, że pozwany nie wypłacił mu wynagrodzenia za przepracowane przez niego godziny nadliczbowe, jak również nie wypłacał mu diet za wykonane przez powoda podróże służbowe, to był on uprawniony do rozwiązania z pozwanym stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. W związku z powyższym przysługiwało mu od pozwanego odszkodowanie za okres wypowiedzenia, w tym wypadku w wysokości miesięcznego wynagrodzenia. Podniósł nadto, że pozwany nie udowodnił również, iż wypłacił na jego rzecz ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Tytuł wykonanego przez pozwanego przelewu na to nie wskazywał, ponadto kwota przelewu różniła się od tej żądanej przez powoda tytułem ekwiwalentu (apelacja k. 706-709).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda, jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Na wstępie wskazać należy, że czas pracy kierowców wykonujących przewóz drogowy, zatrudnionych na podstawie stosunku pracy określa ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2016 r., poz. 2206). Według art. 6 ww. ustawy, czasem pracy kierowcy jest czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, która obejmuje wszystkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego, w szczególności: prowadzenie pojazdu, załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem lub wyładunkiem, nadzór oraz pomoc osobom wsiadającym i wysiadającym, czynności spedycyjne, obsługę codzienną pojazdów i przyczep, inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy, niezbędne formalności administracyjne oraz utrzymanie pojazdu w czystości. Do czasu pracy kierowcy wlicza się przerwę w pracy trwającą 15 minut, którą pracodawca jest obowiązany wprowadzić, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy kierowcy wynosi co najmniej 6 godzin. Zgodnie natomiast z art. 7 ustawy do czasu pracy kierowcy nie wlicza się czasu dyżuru, jeżeli podczas dyżuru kierowca nie wykonywał pracy, nieusprawiedliwionych postojów w czasie prowadzenia pojazdu, dobowego nieprzerwanego odpoczynku, a także przerwy w pracy, o której mowa w art. 16 ust. 1.

W kwestii wynagrodzenia za pracę, w tym za pracę w godzinach nadliczbowych, aprobując, wskazaną powyżej podstawę prawną, jako właściwą do rozpoznania niniejszego sporu, podkreślić należy, że zasadność roszczenia powoda – oprócz brzmienia przepisów ustawy o czasie pracy kierowców oraz Rozporządzenia nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniających rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85, przy uwzględnieniu, że jest to regulacja dotycząca pracowników mobilnych znajdująca zastosowanie do kierowców transportu międzynarodowego – nie można było ocenić w oderwaniu od brzmienia przepisów ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2017 r., poz. 708 z późn. zm.), określającej m.in. zasady podejmowania i wykonywania krajowego i międzynarodowego transportu drogowego, a także odpowiedzialność za naruszenie obowiązków lub warunków przewozu drogowego kierowców oraz przepisów Rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 z dnia 20 grudnia 1985 r. w sprawie urzędzeń rejestrujących stosowanych w transporcie drogowym.

Na gruncie przepisów ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym nie ulega wątpliwości, że aby móc zatrudnić się, jako kierowca w transporcie drogowym pracownik musi posiadać do tego stosowne uprawnienia, określone w art. 39 a i nast. ustawy. Jednym z wymogów jest obecnie uzyskanie kwalifikacji wstępnej oraz ukończenie szkolenia okresowego, zaś do roku 2007 wymagane było ukończenie odpowiedniego kursu dokształcającego kierowców, prowadzonego przez wojewódzki ośrodek ruchu drogowego lub organizację zrzeszającą kierowców lub przewoźników drogowych o zasięgu ogólnokrajowym, który obejmował zajęcia praktyczne i teoretyczne w zakresie m.in. znajomości właściwości technicznych i zasad działania elementów bezpieczeństwa pojazdu, umiejętności optymalizacji zużycia paliwa, umiejętności zapewnienia bezpieczeństwa w związku z przewożonym towarem, kształcenia zawodowego w zakresie umiejętności stosowania przepisów dotyczących wykonywania transportu drogowego, kształcenia zawodowego w zakresie obsługi i logistyki, w tym kształtowania wizerunku firmy oraz znajomość rynku w przewozie drogowym i jego organizacji zgodnie z ustawą z dnia 17 listopada 2006 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz o zmianie ustawy - Prawo o ruchu drogowym (Dz.U. z 2006 r., nr 235, poz. 1701).

W związku z zarzutami apelacji w przedmiocie naruszenia prawa procesowego warto podkreślić, że według art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne, sąd może jednak dopuścić także dowód niewskazany przez stronę. Rzeczą sądu nie jest jednak zarządzenie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie ani też sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.).

Przenosząc powyższe rozważania prawne na grunt rozpoznawanej sprawy należy zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, iż występując z żądaniem zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, powołał się na jedyny dowód jakim są tarcze tachografu tzw. wykresówki. Powód dołączył do akt sprawy kserokopie tarcz z tachografów cyfrowych za okres od dnia 8 maja 2013 r. do dnia 5 grudnia 2013 r. oraz za okres od dnia 2 stycznia 2014 r. do dnia 24 października 2014 r. Pozwany pismem z dnia 22 czerwca 2016 r., stanowiącym odpowiedź na zobowiązanie Sądu z dnia 21 maja 2016 r. do złożenia oryginałów tarcz tachografów za okres od kwietnia 2013 r. do października 2014 r. wskazał, iż nie jest w ich posiadaniu oraz, że powód pomimo wezwań nie zwrócił przedmiotowych tarcz. Również powód w odpowiedzi na zobowiązanie Sądu z dnia 28 czerwca 2016 r. do złożenia oryginałów tarcz tachografów za okres od kwietnia 2013 r. do października 2014 r. wskazał, że nie jest w ich posiadaniu, a jedynie dysponuje kserokopiami. Nie można było zatem skutecznie przeprowadzić dowodu z opinii biegłego sądowego, skoro w toku postępowania nie zostały przedłożone oryginały dokumentów, pozwalających ewentualnie biegłemu na poczynienie ustaleń faktycznych w sprawie. W tym miejscu wskazać należy, że powód niewątpliwie miał świadomość obowiązku zwracania tarcz tachografu, a także faktu, iż nie dopełniwszy powyższej czynności narusza wskazany powyżej obowiązek pracowniczy. Abstrahując bowiem od treści obowiązującego u pozwanego regulaminu pracy, wskazać należy, że obowiązek powoda

zdawania tarcz tachografu wynikał m.in. z przepisów Kodeksu pracy (art. 100 k.p.) oraz przepisów ustawy o ruchu drogowym, zgodnie z którymi powód zobowiązany był do przestrzegania ustalonego porządku pracy, dokładnego i sumiennego wykonywania obowiązków pracowniczych i poleceń zwierzchników, dbania o dobro zakładu pracy, w tym nie narażania pracodawcy na szkody, a przede wszystkim dbania o prawidłowość i właściwy obieg dokumentacji przewozowej, w tym zdawanie pracodawcy pełnej dokumentacji przewozowej — tj. kart drogowych, tarcz lub kart elektronicznych rejestrujących zapisy tachografu. Okoliczność ta została potwierdzona także przez świadków, m.in. w osobie K. C., który zeznał, że każdy kierowca miał obowiązek rejestrowania czasu pracy za pomocą tachografu, w którym umieszczał tarczki. Ponadto kierowca był obowiązany do wożenia tarczki przez miesiąc od zakończenia miesiąca kalendarzowego i w ciągu 28 dni musiał je oddać pracodawcy. Wożenie tarczki było konieczne z uwagi na ewentualną kontrolę ze strony Inspekcji Transportu Drogowego. Z tego względu, pomimo tego, że również i na pracodawcę został nałożony obowiązek posiadania i przechowywania tarcz tachografu, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców i umowy europejskiej dotyczącej pracy załóg pojazdów wykonujących międzynarodowe przewozy drogowe ((...)), jak również ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym, to jednak wskazać należy, że pracodawca nie mógł przedłożyć powyższych dokumentów, albowiem nie był w ich posiadaniu, gdyż nie zostały mu one zwrócone przez powoda. Takiego działania powoda nie można natomiast usprawiedliwiać, choćby w razie konieczności ochrony jego interesów, jako pracownika na wypadek ewentualnego sporu sądowego, albowiem nie można uzasadniać popełnienia przestępstwa w postaci zaboru mienia pracodawcy, ani też łamania z premedytacją obowiązków pracowniczych, porządku pracy i poleceń służbowych. Działania takie są tym bardziej bezpodstawne, że obowiązujące prawo przewiduje stosowne mechanizmy, regulujące zasady przechowywania, zabezpieczania i udostępniania pracownikom (lub sądom) dokumentów stanowiących podstawę wyliczenia przysługujących im świadczeń, w tym m.in. dochodzonego w niniejszym postępowaniu roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Z niekwestionowanych ustaleń, jakie poczynił Sąd I instancji wynika co prawda, że pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy powoda, czym niewątpliwie naruszył nałożone na niego obowiązki, wynikające z treści art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców. Wskazać bowiem należy, że każdy pracodawca ma obowiązek prowadzić dokumentację w sprawach związanych z przebiegiem zatrudnienia pracowników (art. 94 pkt. 9a k.p.), a więc m.in. ewidencję czasu ich pracy. Ma to na celu prawidłowe ustalenie wynagrodzenia poszczególnych pracowników i innych świadczeń związanych z ich zatrudnieniem. Podkreślenia wymaga jednak, że brak ewidencji czasu pracy konkretnego pracownika nie uprawnia do przyjęcia domniemania faktycznego oraz prawnego o wiarygodności zaprezentowanej przez niego wersji czasu pracy. Nie działa zatem zasada, że skoro pracodawca, świadomy swojego obowiązku, dopuścił się zaniechania w prowadzeniu omawianej ewidencji, to automatycznie, bezkrytycznie należy dać wiarę twierdzeniom pracownika. Podlegają one ocenie sądu w toku postępowania dowodowego, podobnie jak inne ewentualnie przedłożone przez niego dowody poświadczające rzekomo faktycznie przepracowany czas, w tym m.in. notatki, zapiski, czy też właśnie wskazane tarczki z tachografów cyfrowych, rejestrujące czas pracy kierowców. Brak ewidencji czasu pracy nie zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia swych twierdzeń przy pomocy różnych środków dowodowych. W tym przypadku obowiązuje więc ogólna reguła udowodnienia przez powoda twierdzeń uzasadniających żądanie, zgodnie z treścią art. 232 k.p.c. Jednocześnie zaznaczyć należy, że pozwany, jako podmiot obowiązany do przechowywania wydruku danych z tachografu cyfrowego, wobec ich braku w swoim posiadaniu przedstawił do akt sprawy karty przebiegu pojazdu za okres od kwietnia 2013 r. do października 2014 r. Zawierały one informacje o dniach, w których powód świadczył pracę, o godzinie załadunku i rozładunku towaru. Słusznie zatem Sąd Rejonowy wskazał, że na tej podstawie istniała możliwość odtworzenia czasu pracy powoda, a co za tym idzie obliczenia należności za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednakże w piśmie procesowym z dnia 23 listopada 2016 r. pełnomocnik powoda cofnął wniosek o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego, uzasadniając, że przedstawione przez pozwanego karty przebiegu pojazdu nie odzwierciedlają rzeczywistego czasu pracy powoda, nie przedkładając przy tym żadnych innych dowodów na wskazaną powyżej okoliczność. W tym zakresie powód, działający za pośrednictwem profesjonalnego pełnomocnika, nie wykazał żadnej inicjatywy dowodowej, natomiast nie można bezrefleksyjnie przyjmować, że pracownik zawsze mówi prawdę. Ochronna funkcja prawa pracy nie może przekreślać reguł procesu - art. 6 k.p.c. Pracownik powinien wykazać swoje racje w procesie. Powód zaś w zakresie żądania o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie

przedłożył żadnych dowodów na poparcie swoich twierdzeń. Racja ta winna być natomiast wykazana w procesie, czego powód w niniejszej sprawie nie uczynił. Pracownik nie może otrzymać korzystniejszej roli procesowej wywodzonej wyłącznie z faktu bycia pracownikiem. Dlatego też Sąd Rejonowy prawidłowo stwierdził, że powód nie sprostął ciężarowi udowodnienia zasadności roszczenia o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe oraz diety z tytułu podróży służbowej, co czyni oczywiście bezzasadnymi zarzuty naruszenia art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 94 pkt. 9a k.p. i art. 25 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców.

W tym miejscu wskazać należy, że sprawa o wynagrodzenie za pracę jest sprawą o dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za świadczoną na rzecz pracodawcy pracę w ramach stosunku pracy, a jeżeli tak, to bezsprzecznie brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmiernej trudności w udowodnieniu tejże wysokości, uprawnia i zarazem zobowiązuje Sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07). Komplikacje dowodowe w zakresie dokładnego wskazania dat i rozmiaru wykazywanej przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych mogą być rozwiązane przez Sąd przez zasądzenie odpowiedniego wynagrodzenia według oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (art. 322 K.c.) (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 678/00). Niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98). Niemniej jednak Sąd nie może przez zastosowanie art. 322 k.p.c. zwolnić powoda z ciężaru gromadzenia materiału procesowego i dowodzenia faktów. Z tego względu zastosowanie art. 322 k.p.c. możliwe jest dopiero, jeżeli powód wyczerpał wszelkie możliwe środki dowodowe. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 20 października 2015 r. I ACa 298/15). W sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Za naruszenie tego przepisu można zaś uznać nie tylko jego niezastosowanie i całkowite oddalenie powództwa przy jednoczesnym ustaleniu, że zasada została udowodniona, a jedynie brak jest dostatecznych dowodów na wysokość żądania, ale także jego błędne zastosowanie, polegające na arbitralnym ustaleniu wysokości „odpowiedniej sumy”, bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2015 r. III PK 152/14). Niemożność z art. 322 k.p.c. polega na tym, że sąd, nie mając obowiązku przeprowadzenia uzupełniających dowodów z urzędu, powinien, kiedy fakt poniesienia szkody jest bezsporny, podjąć próbę ustalenia jej wysokości na podstawie oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Decyzja sądu oparta na art. 322 k.p.c. - zarówno pozytywna, jak i negatywna - wymaga przedstawienia uzasadnienia nawiązującego do przesłanek zastosowania tego przepisu, ocenionych w powiązaniu z tymi okolicznościami (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 19 listopada 2014 r. I ACa 936/13). Reasumując uprawnienie sądu do szacunkowego określenia wysokości należnego odszkodowania powstaje jedynie wtedy, kiedy nie tylko bezsporny jest fakt poniesienia szkody, ale i gdy ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione. Przy czym kontrola instancyjna w tym zakresie dotyczy zarówno wskazanych okoliczności jak i samego ustalenia wysokości „odpowiedniej” sumy. W ocenie Sądu Okręgowego ustalenia poczynione w sprawie nie pozwalają na ocenę sposobu oszacowania należnych powodowi świadczeń. Powód nie wskazał jak oszacował dochodzoną przez siebie kwotę, a także co dokładnie się na nią składa, m.in. czy normalne wynagrodzenie, czy np. również i określone dodatki. Powyższe sprawia, iż niemożliwą jest ocena, czy rzeczywiście kwoty w wysokości 28.557,81 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w wysokości 3.045,00 zł tytułem diety, są w okolicznościach niniejszej sprawy chociażby szacunkowo adekwatne do poniesionej przez powoda szkody.

Jak już zostało wskazane, to na pracodawcy ciąży obowiązek prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy oraz dokumentacji pracowniczej potwierdzającej system i rozkład czasu pracy pracownika. Na gruncie rozpoznawanej sprawy co było bezsporne strona pozwana nie prowadziła ww. ewidencji czasu pracy, co jednak nie zwalniało powoda z nałożonego na niego obowiązku dowodzenia faktów, z których wywodzi on skutki prawne. Tym samym powód wszelkimi dowodami mógł wykazywać, iż pracował w nadgodzinach. Ponadto zauważyć należy, że powód w tej materii nie jest konsekwentny. W odpowiedzi na sprzeciw z dnia 9 maja 2016 r. powód wskazywał bowiem, że jego rzeczywisty czas pracy został udokumentowany tarczkami tachografu oraz kartami drogowymi, jak również

wydrukami z tankowania prowadzonych przez niego pojazdów. Z kolei podnosząc w apelacji zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. i art. 322 k.p.c. powód wskazał, iż bezzasadnym byłoby dopuszczenie w niniejszej sprawie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu odczytu karty przebiegu pojazdu, albowiem na jej podstawie można jedynie odczytać datę i godzinę dojazdu do miejsca załadunku oraz zakończenia rozładunku, co nie ma żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Powód poza własnymi wyliczeniami zawartymi w pozwie, nie przedstawił żadnych środków dowodowych, czy to osobowych, czy rzeczowych, wskazujących na ilość przepracowanych godzin nadliczbowych, jak również podróży służbowych. Zaniechanie procesowe profesjonalnego pełnomocnika w tej kwestii nie może natomiast obligować Sądu do prowadzenia postępowania dowodowego z urzędu na korzyść jednej ze stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2015 r., II PK 294/14). W tożsamy sposób wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 czerwca 2010 r. (II PK 3679/09) stwierdzając, że zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika przez pracodawcę nie oznacza, że każdorazowo i bezkrytycznie sąd pracy powinien przyjmować za miarodajną wersję czasu pracy przedstawioną przez pracownika. W szczególności nie jest uprawnione odwrócenie ciężaru dowodu i twierdzenie, że w takiej sytuacji wiarygodna jest wersja podawana przez pracownika, chyba, że pracodawca wykaże, iż pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi. Słusznie zauważył Sąd I instancji, że powód nie przedstawił żadnego dokumentu mogącego, w oparciu o zeznania świadków, udowodnić wymiar jego pracy w godzinach nadliczbowych. Takiego wymiaru pracy w godzinach nadliczbowych nie potwierdzają w istocie zeznania świadków. Nie można ponadto uznać, że w niniejszej sprawie nie jest możliwe ścisłe udowodnienie rozmiaru pracy wykonywanej ponad obowiązujące normy czasu pracy, a w konsekwencji wynagrodzenia za tę pracę. W toku składanych zeznań świadkowie wskazywali bowiem na potencjalne źródła dowodowe z dokumentów prywatnych w postaci kart drogowych lub wykresówek z rejestratora czasu pracy kierowców. Co istotne, w aktach sprawy znajduje się także lista płac, podpisana przez powoda, który tym samym pokwitował odbiór całej sumy wynagrodzenia. Jednocześnie pojazd za pomocą, którego wykonywana była praca wyposażony był w urządzenie rejestrujące czas pracy kierowcy. W związku z powyższym pracodawca mógł kontrolować oraz ewidencjonować czas pracy pracownika, nie tylko za pomocą listy zawierającej godziny rozpoczęcia oraz zakończenia pracy, ale również za pomocą wykresówek, wytwarzanych przez urządzenie rejestrujące czas pracy kierowcy. Powód jednak, pomimo wskazania w pozwie, że jest w posiadaniu tarczek za okres jazdy od połowy 2013 r. do października 2014 r. odmówił przedłożenia tych dowodów, jak również nie zwrócił ich pracodawcy, który nie posiadał innego rejestru czasu jego pracy. W wyroku z dnia 14 maja 2012 r. (II PK 231/11) Sąd Najwyższy wskazał natomiast, że pracownik, który uniemożliwia pracodawcy ewidencjonowanie czasu pracy unikając składania informacji o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy, a także przypadkach opuszczenia pracy nie może skutecznie podnosić zarzutu, że jego czas pracy nie był należycie dokumentowany. Na udowodnienie liczby godzin nadliczbowych strona powodowa mogła także skorzystać z kart drogowych złożonych przez pozwanego, na które m.in. powoływała się w piśmie procesowym z dnia 9 maja 2016 r. w celu wykonania opinii przez biegłego sądowego z zakresu czasu pracy kierowcy, jednak pełnomocnik powoda zaniechał żądania przeprowadzenia wskazanego dowodu. Tym samym zarzuty apelacji tym przedmiocie nie mogą przynieść spodziewanych przez skarżącego skutków instancyjnych i prowadzić do uwzględnienia powództwa w powyższym zakresie. Sąd I instancji wyjaśnił bowiem podstawę prawną wyroku i wszechstronnie rozważył materiał dowodowy wobec, czego za bezzasadne należy uznać zarzuty naruszenia art. 227 k.p.c. w związku z art. 322 k.p.c.

Niezasadny jest także zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. Zarzut ten nie może polegać na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, a co za tym idzie, korzystnej dla niego oceny materiału dowodowego. Wnoszący apelację może podnosić ten zarzut, wykazując jednocześnie, że Sąd I instancji naruszył ustanowione w art. 233 § 1 k.p.c. zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów, a naruszenie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Podnieść przy tym trzeba, że swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98). W szczególności nie można zarzucić Sądowi I instancji, że wyprowadził logicznie błędny wniosek z ustalonych przez siebie okoliczności, czy też że przyjął fakty za ustalone bez dostatecznej podstawy, tj. fakty które nie zostały potwierdzone dowodami, bądź przeciwnie, że uznał za

nieudowodnione pewne fakty, pomimo istnienia ku temu dostatecznej podstawy w zebranych materiale, a jego wyrok nie odpowiada prawu. Dokonana przez Sąd I instancji ocena materiału dowodowego i poczynione na tej podstawie ustalenia faktyczne mieściły się w granicach wyznaczonych przez art. 233 § 1 k.p.c. W zestawieniu ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, zarzuty pozwanego stanowią polemikę z oceną dowodów przeprowadzoną przez Sąd Rejonowy. Dla skutecznego postawienia zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Należy również podkreślić, że ocena zeznań świadków należy do Sądu I instancji i nie ulega w zasadzie kontroli odwoławczej, jeżeli jest zgodna z okolicznościami sprawy i nie wykazuje błędu logicznego w rozumowaniu. W niniejszej sprawie kwestionowanych przez powoda ustaleń faktycznych, Sąd Rejonowy dokonał na podstawie dowodów wskazanych w uzasadnieniu, których ocena nie została skutecznie podważona w toku postępowania. Zeznania świadków zostały bowiem ocenione przez Sąd z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy, w tym relacji między treścią ich zeznań, a innymi dowodami w sprawie. Sąd I instancji w treści uzasadnienia wskazał również fakty, które uznał za udowodnione, dowody, na których się oparł oraz wyjaśnił podstawę prawną wyroku. Wywód Sądu Rejonowego umożliwił zatem dokonanie merytorycznej oceny wydanego rozstrzygnięcia.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia, jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1969 r., w sprawie PR 228/69 oraz z dnia 7 stycznia 2005 r., w sprawie IV CK 387/04). W realiach rozpoznawanej sprawy, w odniesieniu do zeznań świadka W. D., skarżący wskazywał, iż ww. świadek potwierdził, że tarczki tachografu były przez pracodawcę gubione, jak również były podmieniane przez kierowców w trakcie trwania podróży służbowej. Z zeznań tych wynika jednak okoliczność wprost przeciwna, a mianowicie, że kierowcy używali tarczki tachografu, jednak zdarzało się, że to oni te tarczki niszczyli. Ponadto świadek wskazał, że kierowcy musieli zdawać pracodawcy tarczki tachografu, jak również karty drogowe co parę dni, ale nie wszyscy respektowali tą powinność, albowiem nikt nie kwitował zwrotu tarczki tachografu. W tej mierze zeznania te pozostają zgodne z zeznaniami pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków. W tym miejscu zaakcentować należy, że powód, zatrudniony u pozwanego na stanowisku kierowcy miał obowiązek zdawania analogowych tarczki tachografów z przewozów dokonywanych osobiście na danym pojeździe po zakończeniu każdego miesiąca, czy też okresu pracy w trasie i powinien je mieć przez 28 dni od zakończenia jazdy, co oznacza ogólnie możliwość przesunięcia czasowego około 2 miesięcy. W tym zakresie, przesłuchani w sprawie świadkowie, zgodnie zeznali, że o obowiązku zdawania tarczki wiedzieli i że zdawali je przedzwy czy później, albowiem tarczki te były pracodawcy potrzebne z uwagi na możliwe kontrole ze strony Państwowej Inspekcji Pracy i Inspektorów Ruchu Drogowego. Z kolei fakt, że niektórzy kierowcy tarczki niszczyli bądź podmieniali nie może w tej mierze obciążać pracodawcy, który co prawda jest odpowiedzialny za prawidłowe ewidencjonowanie czasu pracy pracowników, jednak nie może tego czynić z uwagi na lekceważący stosunek niektórych kierowców do nałożonych na nich obowiązków pracowniczych. Takim zachowaniem ww. pracownicy niewątpliwie przyczyniali się do powstawania po stronie pracodawcy nieprawidłowości zakresie rejestrowania czasu pracy i prowadzenia jego ewidencji, a tym samym działali na szkodę pracodawcy poprzez zabór lub uszkodzenie jego mienia lub mienia jego kontrahentów, jak również poprzez odmowę wykonania zgodnego z prawem polecenia służbowego zwierzchnika, co stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W związku z faktem, że powód nie zwrócił pracodawcy tarczki tachografu za okres od czerwca 2013 r. do października 2014 r., do czego dodatkowo był zobligowany pismem z dnia 1 października 2015 r., pracodawca prawidłowo złożył w Prokuraturze Rejonowej W. w W. zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa ściganego z urzędu przez powoda, który we ww. okresie czasu, według zgóry powziętego zamiaru przywłaszczył powierzone mienie w postaci dokumentów rejestrujących m.in. przejechaną przez pojazd drogę – tarczki tachografu należące do pracodawcy. Niewątpliwie, gdyby to po stronie pracodawcy leżała przyczyna braku posiadania wskazanych tarczki tachografu, to nie złożyłby on zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa przez konkretnego pracownika do Prokuratury, narażając się tym samym na odpowiedzialność karną za składanie fałszywych zeznań.

Kwestionując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego w oparciu o zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., skarżący powoływał się również na fakt, iż poza czynnościami kierowcy w firmie pozwanego wykonywał także inne nałożone na niego obowiązki pracownicze. Wskazać jednak należy, że w pozwie z dnia 9 stycznia 2015 r., jak również w toku dalszego postępowania, powód dochodząc roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych odnosił się wyłącznie do obowiązków służbowych, polegających na wykonywaniu transportu samochodem ciężarowym na terenie kraju. W tym miejscu zaznaczenia wymaga, że niewątpliwie czas pracy kierowcy to nie tylko czas prowadzenia pojazdu, ale także czas „innej pracy” oraz czas tzw. „dyspozycyjności”. Powód nie zapisywał jednak na tarczach tachografu ww. czasu (nie operował przełącznikiem grup czasowych), ale jedynie czas jazdy pojazdu. To zaś obciąża powoda, jako że to on zapisy na tarczach tachografu prowadził nieprawidłowo. Nie można także uznać, jak chce tego apelujący, aby w czas pracy jego ustalić na podstawie zestawienia przepracowanych godzin nadliczbowych i kwot należności brutto. Co prawda w zestawieniu tym pod konkretnymi miesiącami znajduje się wymiar czasu pracy, ale nie można przyjąć czego dokładnie wymiar ten dotyczy i jak przekłada się on na określoną liczbę godzin, ponieważ nie ma informacji o godzinach wykonywania jazdy, innej pracy oraz dyspozycyjności. W związku z tym nie uwzględnienie przez Sąd Rejonowy zapisów w zestawieniu sporządzonym przez powoda było prawidłowe. Odnosząc się natomiast do kwestii związanej z wypłatą na rzecz powoda ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wskazać należy, że pracodawca przedstawił listy płac, z których wynika, że wypłacił powodowi ww. należności. Z listy płac za miesiąc listopad 2014 r. podpisanej przez powoda wynika, że pozwany wypłacił powodowi kwotę 921,05 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kwotę 1.390,62 zł tytułem wynagrodzenia chorobowego (k. 211). Zdaniem Okręgowego, pracodawca wykazał zatem, że wypłacił powodowi ww. należności, zatem Sąd I instancji prawidłowo uchylił wyrok zaoczny z dnia 19 sierpnia 2015 r., wydany w sprawie o sygn. akt VI P 10.15 w punkcie 4 i 5. Z tych wszystkich względów, nie można zatem uznać, że Sąd I instancji dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Sąd Okręgowy podziela w tym zakresie rozważania Sądu Rejonowego, który wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie przewidzianym w art. 55 § 1¹ k.p. nie przesądza jeszcze o prawie pracownika do odszkodowania. Prawo do rekompensaty finansowej z art. 55 § 1¹ k.p. zależy bowiem od stwierdzenia, że rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione. Wynika to z faktu, że jedną z przesłanek tego odszkodowania jest „dopuszczenie” się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Gdy zaś tego „dopuszczenia się” nie ma, a więc gdy fakt wskazany przez pracownika nie miał miejsca, roszczenie o odszkodowanie nie może powstać i pracodawca nie ma obowiązku wypłacania świadczenia. Zatem odszkodowanie pracownik powinien otrzymać tylko wówczas, gdy wskazane przez niego powody rozwiązania umowy o pracę faktycznie miały miejsce. Zdaniem Sądu Okręgowego powód nie udowodnił, że wskazana przez niego przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest uzasadniona. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego nie wynika bowiem w jakich dniach pracodawca wypłacał powodowi wynagrodzenie ani czy robił to z opóźnieniem. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie odzwierciedlał faktu wypłat wynagrodzenia powoda z opóźnieniem. W ocenie Sądu Okręgowego powód nie sprostał ciężarowi udowodnienia faktu, iż wręczone przez niego pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione. Dlatego w ocenie Sądu II instancji nie zasługuje na uwzględnienie roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania wynikającego z art. 55 § 1¹ k.p. Z tych też względów, Sąd Rejonowy prawidłowo uchylił wyrok zaoczny z dnia 19 sierpnia 2015 roku, sygn. VI P 10/15 w punkcie 1.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, apelacja powoda stanowi jedynie pozbawioną oparcia w materiale dowodowym polemikę z prawidłowymi ustaleniami i stanowiskiem Sądu I instancji i jako taka nie może zasługiwać na uwzględnienie.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy w pkt. 1 sentencji wyroku, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

Orzeczenie o kosztach postępowania odwoławczego zawarte w pkt. 2 sentencji wyroku znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych stronie pozwanej, Sąd Okręgowy ustalił na podstawie § 9 ust. 2 w związku z § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

SSO Anna Kozłowska-Czabańska SSO Marcin Graczyk SSO Zbigniew Szczuka

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Marcin Graczyk