

Sygn. akt V Pa 33/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 kwietnia 2023 r.

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Aleksandrowicz

po rozpoznaniu w dniu 28 marca 2023 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa Z. K.

przeciwko pozwanemu J. T. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) J. T. z siedzibą w T.

o wynagrodzenie za pracę, diety i ryczałty z tytułu podróży służbowych

na skutek apelacji powoda Z. K. i pozwanego J. T. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) J. T. z siedzibą w T. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim z dnia 16 marca 2022 r. sygn. akt IV P 7/18

1. **oddala apelację powoda Z. K. w zakresie ryczałtu z tytułu podróży służbowej objętego punktem 2 (drugim) wyroku,**

2. **uchyla zaskarżony wyrok w punktach:**

- 1 (pierwszym), 3 (trzecim), 4 (czwartym), 5 (piątym), 6 (szóstym)

- 2 (drugim) w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę oraz diet

i w tym zakresie przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tomaszowie Mazowieckim, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu za instancję odwoławczą;

Sygn. akt V Pa 33/22

UZASADNIENIE

Powód Z. K. domagał się ostatecznie w zmodyfikowanym pozwie zasądzenia od pozwanego pracodawcy łącznie kwoty 35 557,64 zł., w tym z tytułu:

- wynagrodzenia za pracę wraz z należnościami z tytułu nadgodzin, pracy nocnej i pracy w delegacji oraz ryczałtu za noclegi za okres zatrudnienia od 5.04.2017r. do 30.04.2017r. - 10 185,62 zł netto;

- wynagrodzenia za pracę wraz z należnościami z tytułu delegacji za maj 2017r. 19 591,92 zł netto;
- wynagrodzenie za pracę wraz z należnościami z tytułu delegacji za czerwiec 2017r. 5 780,10 zł netto.

Powód Z. K. wskazał, iż dokonane przez niego wyliczenie zostało dokonane od wynagrodzenia w kwocie 7 000,00 zł netto i wynika z oferty złożonej przez pozwanego pracodawcę (k. 565-566);

Zaskarżonym wyrokiem z 16 marca 2022 roku w sprawie o sygn. akt IV P7/18 Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. w punkcie:

1. zasądził od pozwanego J. T. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) J. T. z siedzibą w T. na rzecz powoda Z. K. kwotę 1830,47zł. tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 17 października 2017 roku do dnia zapłaty;
2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;
3. odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego od oddalonej części powództwa;
4. nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. kwotę 614zł. tytułem zwrotu wydatków poniesionych w sprawie od uwzględnionej części powództwa;
5. przejął na rachunek Skarbu Państwa pozostałe nieuiszczone koszty sądowe
6. nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę;

Podstawę wyroku stanowią następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego :

Powód Z. K. był zatrudniony u pozwanego pracodawcy J. T. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) J. T. z siedzibą w T., w okresie od dnia 11.04.2017r. do dnia 19.06.2017r. na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej w dniu 05.04.2017r., na stanowisku kierowcy ciągnika siodłowego – kierowca C+E, w pełnym wymiarze czasu pracy i z wynagrodzeniem 2 200 zł brutto + należności z tytułu wyjazdów służbowych.

Zgodnie z zawartą umową, powód Z. K. z tytułu zatrudnienia miał również otrzymywać ryczałt za pracę w godzinach nocnych 70,00 zł brutto, ryczałt za pracę w niedziele i święta 50,00 zł brutto, ryczałt za dyżury 100,00 zł brutto i ryczałt za nadgodziny 100,00 zł brutto.

Stosunek pracy ustał w dniu 19.06.2017r. w wyniku rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. tj. za porozumieniem stron.

Wynagrodzenie za pracę jak i należności z tytułu rozliczenia delegacji służbowych były przekazywane na rachunek bankowy powoda Z. K. z tym, że należności z tytułu delegacji służbowych na konto walutowe powoda.

Podejmując zatrudnienie u pozwanego pracodawcy, powód Z. K. podpisał oświadczenie o:

- 1/ zapoznaniu się regulaminem pracy w firmie (...) J. T., obowiązującym od dnia 1.09.2010r. oraz aktualnymi aneksami do regulaminu pracy oraz o przyjęciu jego treści do wiadomości i stosowania bez zastrzeżeń. Z podpisanego oświadczenia wynika również, iż pracownik został poinformowany, iż regulamin wraz z aneksami jest wywieszony na stałe na tablicy ogłoszeń w siedzibie pracodawcy do ogólnej wiadomości;
- 2/ zapoznaniu się z regulaminem wynagradzania z dnia 01.09.2010r. i przyjęciu go do stosowania i przestrzegania;

3/ zaznajomieniu się i przyjęciu do wiadomości i stosowania aneksu z dnia 28.02.2014r. do regulaminu pracy z dnia 01.09.2010r. wchodzącego w życie w dniu 01.04.2014r.

Powód Z. K. w dniu podjęcia zatrudnienia tj. 11.04.2017r. podpisał również oświadczenie o treści „Ja, niżej podpisany Z. K. oświadczam, iż o warunkach pracy i płacy w firmie (...) zostałem poinformowany w formie pisemnej tj. poprzez otrzymanie w dniu 11.04.2017r. umowy o pracę oraz informacji o warunkach pracy z dnia 11.04.2017r., zapoznany z regulaminem pracy oraz regulaminem wynagradzania firmy, przed przystąpieniem do instruktażu stanowiskowego (szkolenie wstępne BHP), zgodnie z dyspozycją art. 29 §2 k.p. (Dz. U. 2016 poz. 910)”.

Podpisując umowę o pracę, powód Z. K. podpisał także oświadczenie, iż wyraża zgodę na spanie i odbywanie odpoczynków w kabinie kierowcy podczas delegacji służbowych i że nie będzie występował z tego tytułu z roszczeniami przeciwko pracodawcy.

W okresie zatrudnienia, powód Z. K. jeździł ciągnikiem siodłowym V. roku produkcji 2015, na wyposażeniu, którego były dwa łózka, klimatyzacja postojowa, ogrzewanie postojowe jak i lodówka.

Zgodnie z treścią art. 10 pkt 4 Regulaminu Wynagradzania (...) w Firmie (...) sporządzonym w dniu 01.09.2010r., zmienionego aneksem z dnia 04.07.2014r. pracownikowi przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą - zwrot kosztów podróży służbowych w wysokości:

a/ w przypadku delegacji zagranicznych:

- dieta 30 PLN lub równowartość 30 PLN w EUR, przy zastosowaniu średniego kursu EUR NBP z dnia poprzedzającego dzień wystawienia rachunku kosztów podróży;

- ryczałt za nocleg: 25 % limitu określonego w poszczególnych państwach, a podanego w aktualnym Rozporządzeniu Ministra Pracy i polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej;

b/. w przypadku delegacji krajowych:

- dieta i ryczałt za nocleg: zgodnie z aktualnymi stawkami dotyczącymi podróży krajowych, podanymi w Rozporządzeniu Ministra Pracy i polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

Regulamin ten, w brzmieniu ustalonym w/w aneksem wszedł w życie z dniem 01.08.2014r.

W czasie zatrudnienia, powód Z. K. w okresach odpoczynku podczas pobytu za granicą, nie korzystał z noclegów w motelu lub hotelu, czy też w jakimkolwiek innym miejscu tego typu. Będąc w podróży, powód spędzał noclegi w kabinie pojazdu.

Rozliczenie podróży zagranicznych było dokonywane na podstawie dokumentu, sporządzanego przez kierowcę o nazwie „dane do delegacji”, który był przekazywany drogą mailową lub pocztą, a następnie weryfikowany przez pracodawcę w oparciu o dane wynikające z zapisu urządzenia (...), zamontowanego w samochodzie, które to dokumenty określane są jako „raporty z odczytu pojazdu”.

Czas pracy kierowcy jest zapisywany w tych raportach z podziałem na poszczególne kraje.

W okresie od 21 lipca 2017r. do 18.08.2017r. w firmie pozwanego (...) J. T. z siedzibą w T. miała miejsce kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, podczas której poddano kontroli czas pracy, prawidłowość i terminowość wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz prawidłowość naliczania diet oraz innych należności z tytułu podróży służbowych m.in. powoda Z. K..

Przeprowadzona kontrola nie wykazała – w stosunku do powoda Z. K. - nieprawidłowości w zakresie zarówno naliczania jak terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę oraz należności z tytułu podróży służbowych, a potwierdziła nawet, iż za miesiąc kwiecień, maj i czerwiec kwota wypłaconego powodowi ryczałtu za noclegi była nawet wyższa niż należna.

Pozwany pracodawca dokonał formalności związanych ze zgłoszeniem powoda Z. K. do pracy w Niemczech.

Za okres od 11.04.2017r. do 30.04.2017r. pozwany pracodawca firma (...) wypłacił powodowi Z. K. w całości należne wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkowymi składnikami tegoż wynagrodzenia.

Za okres od 01.05.2017r. do 31.05.2017r. pozwany pracodawca firma (...) z tytułu wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatkowych składników wypłacił powodowi Z. K. wynagrodzenie w całości.

W dniu 04.07.2017r. pozwany pracodawca dokonał na rzecz powoda Z. K. przelewu kwoty 1 683,19 zł tytułem wynagrodzenia i dodatków.

W okresie zatrudnienia od dnia 05.04.2017r. do dnia 10.04.2017r. - przy uwzględnieniu warunków zatrudnienia wynikających z umowy o pracę (I WARIANT) - powodowi Z. K. z tytułu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w niedziele i święta, dodatków za pracę w godzinach nocnych i wynagrodzenia za czas dyżuru przy uwzględnieniu kwoty dotychczas wypłaconej przez pozwanego pracodawcę, przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie za pracę w kwocie 463,16 złotych brutto, które na dzień ustania stosunku pracy nie zostało powodowi wypłacone.

Za okres zatrudnienia od 11.04.2017r. do 19.06.2017r. - przy uwzględnieniu warunków zatrudnienia wynikających z zawartej pisemnej umowy o pracę (I WARIANT) - pozwany pracodawca powinien dodatkowo wypłacić powodowi Z. K. z tytułu rozliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w niedzielę i święta, dodatków za pracę w godzinach nocnych i wynagrodzenia za czas dyżuru kwotę 1 427,31 zł brutto (po uwzględnieniu wypłaconych już z tego tytułu kwot w łącznej wysokości 101.84 zł).

W okresie zatrudnienia od dnia 11.04.2017r. do dnia 19.06.2017r. - przy uwzględnieniu warunków zatrudnienia wynikających z zawartej pisemnej umowy o pracę (I WARIANT) - powodowi Z. K. z tytułu rozliczenia kosztów podróży służbowych, zgodnie z wyliczeniem biegłej sądowej przysługiwały za poszczególne okresy, **należności za delegacje (obejmujące zarówno diety i ryczałty za noclegi) w łącznej kwocie 1 320,36 EURO**, a ilość dni w podróży służbowej oraz wysokość przysługujących należności w kwocie EURO i PLN obrazuje poniższa tabela:

<i>Lp.</i>	<i>Okres podróży służbowej</i>	<i>Dieta zagranicą</i>		<i>Nocleg za zagranicą</i>				
		<i>liczba</i>	<i>EURO</i>	<i>liczba</i>	<i>EURO</i>	<i>liczba</i>	<i>EURO</i>	
1.	27.04.2017r.-12.05.2017r.	15	157,3	109,02	460,06	14	561,40	(...),10
2.	17.05.2017r.-27.05.2017r.	7	71,80	71,80	300,10	9	352,45	(...),12
3.	31.05.2017r.-5.06.2017r.	5	57,3	38,19	159,95	5	187,50	785,30

Z tytułu rozliczenia kosztów delegacji służbowych w w/w okresie, pozwany pracodawca (...) J. T. wypłacił powodowi Z. K. łącznie kwotę 1 622,33 EUR, a zatem kwotę wyższą niż należna wg wyliczeń biegłej.

Za okres zatrudnienia od 05.04.2017r. do 10.04.2017r. - przy uwzględnieniu wynagrodzenia za pracę w kwocie 7 000,00 zł netto (II WARIANT) - pozwany pracodawca powinien dodatkowo wypłacić powodowi Z. K. z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w niedzielę i święta, dodatków za pracę w godzinach nocnych i wynagrodzenia za czas dyżuru kwotę 2 063,33 złotych brutto.

Za okres zatrudnienia od 11.04.2017r. do 19.06.2017r. - przy uwzględnieniu wynagrodzenia za pracę w kwocie 7 000,00 zł netto (II WARIANT) - pozwany pracodawca powinien dodatkowo wypłacić powodowi Z. K. z tytułu rozliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w niedzielę i święta, dodatków za pracę w godzinach nocnych i wynagrodzenia za czas dyżuru kwotę 25 005,36 złotych brutto.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Podstawowym aktem ustalającym warunki wynagrodzenia pracownika jest umowa o pracę oraz że zgodnie z art. 94 k.p. pracodawca jest obowiązany terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie (pkt 5), prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (pkt 9a).

Obowiązek prawidłowego i terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę odnosi się także do wypłaty innych świadczeń przysługujących pracownikowi, w tym oczywiście diet i ryczałtów (w konsekwencji naruszenie tego obowiązku - także w zakresie innych należnych świadczeń - może stanowić wykroczenie przewidziane w art. 282 § 1 pkt 1 k.p.).

Odnośnie dochodzonego przez powoda Z. K. roszczenia o zapłatę diet oraz ryczałtów za noclegi z tytułu podróży służbowych za cały okres zatrudnianie Sąd Rejonowy zważył, iż wyrokiem z dnia 24.11.2016r., sygn. akt K 11/15 (opublikowanym w Dz. U z 29.12.2016 r. poz. 2206) Trybunał Konstytucyjny stwierdził, iż art. 21a ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (j.t. Dz.U.2012.1155, ze zm.) w związku z art. 77⁵ § 2, 3 i 5 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U.2016.1666, ze zm.) w związku z § 16 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U.167) w zakresie, w jakim znajduje zastosowanie do kierowców wykonujących przewozy w transporcie międzynarodowym, jest niezgodny z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Stwierdzenie niekonstytucyjności przepisu skutkuje niemożliwością zastosowania go przez sąd, gdyż powoduje jego trwałą eliminację z systemu prawnego. Orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego posiadają walor mocy powszechnie obowiązującej i są ostateczne. Wyroki Trybunału Konstytucyjnego wchodzą w życie z dniem ogłoszenia ich w odpowiednim dzienniku urzędowym, a zatem tego dnia przepisy niekonstytucyjne tracą moc obowiązującą.

W ocenie Sądu Rejonowego, po stwierdzeniu niekonstytucyjności przepisu art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców, nie ma już podstawy prawnej do stosowania w stosunku do kierowców przepisu art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców i art.77⁵ k.p. oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wysokości oraz warunków ustalenia należności przysługujących w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju i Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (np. co do diet czy ryczałtów za noclegi).

W przedmiotowej sprawie bezsporne było to, iż powód Z. K. spędzał noclegi w kabinie pojazdu i że nie przedłożył pozwanemu pracodawcy rachunków za nocleg oraz nie wykazał też żadnymi innymi wnioskami dowodowymi, iż poniósł koszty noclegu w motelach, hotelach czy pensjonatach.

Sąd Rejonowy podniósł, że powodowi Z. K. znane były z góry warunki pracy i płacy na stanowisku kierowcy u pozwanego pracodawcy, akceptował taki stan rzeczy już w chwili zatrudnienia, a jednocześnie korzystał z odpoczynków w kabinie samochodu, za które nie poniósł kosztów.

Wreszcie, co istotne, zgodnie z art. 10 pkt 4 Regulaminu Wynagradzania (...) obowiązującego w Firmie (...) z dnia 01.09.2010r., zmienionego aneksem z dnia 04.07.2014r. pracownikowi przysługiwały, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą - zwrot kosztów podróży służbowych w wysokości:

a/. w przypadku delegacji zagranicznych:

- dieta 30 PLN lub równowartość 30 PLN w EUR, przy zastosowaniu średniego kursu EUR NBP z dnia poprzedzającego dzień wystawienia rachunku kosztów podróży;

- ryczałt za nocleg: 25 % limitu określonego w poszczególnych państwach, a podanego w aktualnym Rozporządzeniu Ministra Pracy i polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej;

b/. w przypadku delegacji krajowych:

- dieta i ryczałt za nocleg: zgodnie z aktualnymi stawkami dotyczącymi podróży krajowych, podanymi w Rozporządzeniu Ministra Pracy i polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

W przedmiotowej sprawie, zdaniem Sądu Rejonowego, w świetle wydanego przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z dnia 24.11.2016 sygn. akt K 11/15 weryfikacji podlega jedynie to, czy należności przysługujące powodowi jako diety z tytułu podróży służbowych oraz ryczałty za noclegi, których wysokość została ustalona w oparciu o obowiązujące u pozwanego pracodawcy zapisy w regulaminie wynagradzania, zostały powodowi Z. K. wypłacone i to w prawidłowej wysokości.

Z tych też względów opinia sporządzona w sprawie przez biegłego sądowego z zakresu rozliczania czasu pracy kierowców stanowiła w tym zakresie podstawę poczynionych ustaleń faktycznych jak i też wydanego rozstrzygnięcia.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności ze sporządzonej w sprawie opinii przez biegłego z zakresu rozliczania czasu pracy kierowców jak i z załączonych kserokopii poleceń wyjazdów służbowych - jak podniósł Sąd Rejonowy- wynika, iż z tytułu delegacji (diety i ryczałtów) powodowi Z. K. przysługiwała należność w łącznej kwocie 1 320,36 EURO, a pozwany z tego tytułu wypłacił powodowi łącznie kwotę 1 622,33 EUR, czego powód nie zakwestionował w toku toczącego się postępowania, a zatem kwotę wyższą niż kwota należna.

Z tych wszystkich względów uznając, iż pozwany pracodawca Firma (...) wypłacił powodowi Z. K. należne diety jak i ryczałty za nocleg z tytułu podróży służbowych zgodnie z obowiązującym regulaminem wynagradzania, w łącznej wysokości 1 622,33 EUR, a zatem z nadpłatą w kwocie 301,97 EUR, co potwierdza opinia biegłego z zakresu czasu pracy kierowców (1 622,33 EUR – 1 320,36 EUR), Sąd Rejonowy oddalił w tym zakresie powództwo jako nieuzasadnione, o czym orzekł jak w punkcie 2 wyroku.

Odnośnie dochodzonego roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenia za czas dyżuru Sąd Rejonowy zważył, iż zgodnie z treścią art. 151 § 1 k.p. 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, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:

1/. 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,

2/. 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Ponadto w przypadku przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym przysługuje dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w §1 (art. 151¹ § 1 k.p).

Zgodnie z treścią art.151¹§1 i 2 k.p. 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, a 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości 100% 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 określonej w § 1. Obowiązuje zasada jednorazowego liczenia godzin nadliczbowych, co oznacza, że w przypadku jednoczesnego przekroczenia normy dobowej i tygodniowej, w rozliczeniu godzin nadliczbowych raz policzonych, wynikających z przekroczenia norm dobowych, nie uwzględnia się ich przy liczeniu godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, w przedmiotowej sprawie doszło do wykazania przez powoda Z. K. faktu i ilości godzin nadliczbowych świadczonych w spornym okresie na rzecz pozwanego pracodawcy, który nie uwolnił się od odpowiedzialności przy zastosowaniu powoływanych powyżej reguł dowodowych.

W oparciu o powyższe ustalenia dotyczące czasu pracy, Sąd Rejonowy dokonał weryfikacji wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkami 50% i 100% oraz wynagrodzenia za czas dyżuru poprzez dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu rozliczania czasu pracy kierowców.

W oparciu o sporządzoną opinię przez biegłego z zakresu rozliczania czasu pracy kierowców, biegła z zakresu księgowości wyliczyła i ustaliła, iż powodowi Z. K. - przy uwzględnieniu warunków zatrudnienia określonych w pisemnej umowie o pracę oraz kwot dotychczas wypłaconych przez pozwanego pracodawcę - przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za okres od 05.04.2017r. do 10.04.2017r. w kwocie 463,16 zł brutto, a za okres od 11.04.2017r. do 19.06.2017r. w kwocie 1 427,31 złotych brutto.

Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do zakwestionowania wyliczeń dokonanych przez biegłą według I WARIANTU, podnosząc że zostały one sporządzone szczegółowo i rzetelnie.

Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska powoda Z. K., iż zgodnie z ustaleniami ustnymi stron oraz przedstawioną ofertą miał on otrzymywać z tytułu zatrudnienia wynagrodzenie za pracę 7 000,00 złotych, albowiem w toku toczącego się postępowania powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie udowodnił, iż takie warunki zatrudnienia zostały przez strony ustalone i zaakceptowane.

Z zeznań świadka E. G. wynika bowiem, iż na etapie wstępnej rozmowy telefonicznej, pracownicy informowani są zawsze, że to co obejmuje umowa o pracę + rozliczenie czasu pracy+ rozliczenie podróży służbowych daje kwotę 6 500,00 zł netto.

Z tych też względów, Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

O należnych odsetkach ustawowych za opóźnienie, Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zasądając je – zgodnie ze zgłoszonym żądaniem - od dnia wytoczenia powództwa tj. od dnia 17.10.2017r.

Sąd Rejonowy odstąpił od obciążania powoda Z. K. kosztami procesu od oddalonej części powództwa na podstawie art. 102 k.p.c., mając przede wszystkim na uwadze tą okoliczność, iż powód był subiektywnie przekonany o zasadności swoich roszczeń.

Mając na uwadze zasadę stosunkowego rozliczenia kosztów oraz przepis art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1125), Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie 4 wyroku, nakazując pobrać na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. od pozwanego kwotę 614,00 zł tytułem zwrotu wydatków od uwzględnionej części powództwa.

W punkcie 5 wyroku, Sąd Rejonowy pozostałe nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa, gdyż powód Z. K. jako pracownik był zwolniony od obowiązku ich poniesienia, z mocy art. 96 ust.1 pkt. 4 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1125), a myśl przepisu art. 97 zd. drugie w/w ustawy Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych

Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie 6 wyroku na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od wyroku wniosły obydwie strony.

Powód zaskarżył apelacją wyrok w całości wnosząc o jego uchylenie, przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia oraz uznanie kwoty 1830,47 zł, którą pozwany wypłacił jako część należnej powodowi kwoty.

W sporządzonej osobiście apelacji powód zarzuca:

- pominięcie jego wniosków dowodowych o przesłuchanie w charakterze świadków D. C., I. G., R. P., R. D. oraz o dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłej z zakresu rozliczania czasu pracy kierowców, co skutkowało nierozpoznaniami powództwa w całości.

-błąd w ustaleniach faktycznych polegający na błędnym przyjęciu, że powód podjął zatrudnienie u pozwanego od 11 kwietnia 2017 roku, podczas gdy była to data 1 kwietnia 2017 roku, co wynika z wystawionego w tej dacie przez pozwanego polecenia wyjazdu służbowego;

- błędne ustalenie wysokości jego wynagrodzenia na podstawie umowy o pracę, wskazując, że jako kierowca był pracownikiem delegowanym do pracy w innym państwie Unii Europejskiej, a zatem powinien otrzymywać co najmniej wynagrodzenie minimalne obowiązujące w państwie wykonywania pracy, co daje kwotę 7000 zł. netto, gdyż składnikami minimalnego wynagrodzenia nie mogą być dodatki za pracę w porze nocnej czy wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach.

-błędne ustalenie wysokości diet na kwotę 30zł. w oparciu o aneks do Regulaminu Wynagradzania z dnia 7 kwietnia 2014r., którego nie podpisał, zamiast w oparciu o uzgodnienia z pozwanym wg tabeli, którą otrzymał od pozwanego tj. w wysokości: 49 EUR Niemcy, 406 DKK Dania, 459 SEK Szwecja, 41 EUR Holandia, 48 EUR Belgia, co jest zgodne z §15 Regulaminu pracy obowiązującego u pozwanego

- naruszenie art. 8 k.p. przez ustalenie diety w niższej wysokości niż poniesione przez powoda wydatki ;
- błędne ustalenie czasu pracy na podstawie danych z karty kierowcy, zamiast na podstawie danych z tachografu cyfrowego pobieranych przez pracownika pozwanego R. D. z urzędnika (...), które znajdują się na k. 87 akt;

Powód przyznał, że pozwany wypłacił mu umówione ryczałty za spanie w samochodzie i dlatego tych ryczałtów się nie domaga.

Powód wniósł o dopuszczenie dowodu z opinii biegłej celem ustalenia faktycznego czasu pracy w oparciu o wydruki z tachografu cyfrowego, z wykazaniem pracy w każdej dobie oraz o wezwanie na świadka: R. D., I. G., R. P. i D. C..

Powyższy wyrok zaskarżył apelacją pełnomocnik pozwanego w części zasadzającej od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.830,47 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 17 października 2017 roku do dnia zapłaty, rozstrzygającej w przedmiocie kosztów procesu oraz nadającej rozstrzygnięciu rygor natychmiastowej wykonalności, tj. w zakresie punktów: 1, 3, 4, 5 i 6 wyroku.

Wyrokowi zarzucił:

1. Naruszenie prawa materialnego, a to:

a) art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 4 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji gdy wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w stosunku do powoda zostało uregulowane w umowie o pracę w formie ryczałtu;

b) art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 151 2 § 2 i 3 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych w wymiarze znacznie przekraczającym należność za faktycznie wykonaną przez powoda pracę w godzinach nadliczbowych z pominięciem czasu wolnego udzielonego pracownikowi w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych.

2. Naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na treść zaskarżonego wyroku, a to:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego polegająca na:

- oparciu rozstrzygnięcia w sprawie niniejszej wyłącznie na opinii biegłej z zakresu dokumentowania i rozliczania czasu pracy kierowcy z pominięciem zapisów ewidencji czasu pracy powoda wskazującej na udzielony powodowi czas wolny w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych;

- pominięciu dowodu z dokumentów w postaci Protokołu kontroli Państwowej

Inspekcji Pracy z dnia 24 sierpnia 2017 roku, w sytuacji gdy dowód ten jednoznacznie wskazywał na brak jakichkolwiek zaległości finansowych po stronie pozwanego wynikających ze stosunku pracy łączącego powoda z pozwanym;

- chybionym ustaleniu, że pozwanemu przysługuje wynagrodzenie za prace w okresie od 5 kwietnia 2017 roku do 10 kwietnia 2017 roku, w sytuacji gdy strony niniejszego postępowania związane są umową o pracę od dnia 11 kwietnia 2017 roku;

- pominięciu dowodu z dokumentu w postaci potwierdzenia zapłaty należności przez pozwanego w kwocie 267,18 złotych z dnia 11 sierpnia 2017 roku i zaniechaniu pomniejszenia o te kwotę należności zasądzonej zaskarżonym wyrokiem;

b) art. 235² § 1 pkt 2 i 3 k.p.c. oraz art. 235² § 2 k.p.c. poprzez pominięcie dowodu z uzupełniającej opinii biegłej z zakresu dokumentowania i rozliczania czasu pracy kierowców na okoliczności wskazane w piśmie procesowym pozwanego z dnia 12 kwietnia 2021 roku, w sytuacji gdy dowód ten zmierzał do wykazania istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności, a nadto zaniechaniu wskazania podstawy prawnej takiego rozstrzygnięcia;

c) art. art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 102 k.p.c. poprzez odstąpienie od obciążania powoda kosztami procesu, w sytuacji gdy w sprawie niniejszej po stronie powoda nie występował jakikolwiek szczególnie uzasadniony wypadek, zaś powód winien być uznany za stronę przegrywającą proces w zakresie oddalonej części powództwa.

Wobec pominięcia przez Sąd I instancji postanowieniem z dnia 6 września 2021 roku dowodu z uzupełniającej opinii biegłego z zakresu dokumentowania i rozliczania czasu pracy kierowcy (zawartego w piśmie pozwanego z dnia 12 kwietnia 2021 roku) wnosił o:

- rozpoznanie wskazanego powyżej postanowienia na podstawie art. 380 k.p.c.;
- dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego z zakresu dokumentowania i rozliczania czasu pracy kierowcy na okoliczność przyczyn pominięcia przez biegłego zapisów ewidencji czasu pracy powoda wskazujących na korzystanie przez powoda z czasu wolnego w zamian za prace w godzinach nadliczbowych (stosownie do treści pisma pozwanego z dnia 12 kwietnia 2021 roku);

Apelujący pozwany wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za postępowania przed Sądem I instancji według norm przepisanych, ewentualnie wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za postępowanie przed Sądem II instancji według norm przepisanych.

W imieniu pozwanego J. T. w odpowiedzi na apelację powoda profesjonalny pełnomocnik wnosił o:

- oddalenie apelacji powoda,
- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem drugiej instancji według norm przepisanych.

Nadto wnosił o pominięcie wniosków dowodowych powoda jako spóźnionych, ponieważ powód nie wskazał przyczyn, dla których nie złożył tych wniosków w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji (art. 368 §1² k.p.c.).

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Złożone apelacje należy uznać w przeważającej części za zasadne, co skutkuje koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w godzinach nocnych, za dyżur oraz należności z tytułu diet, z powodu nierozpoznania istoty sprawy oraz konieczności przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Wyrok Sądu Rejonowego jest prawomocny jedynie w zakresie roszczenia powoda o zapłatę ryczałtu za noclegi za sporny okres. W tej części wyrok w punkcie 2 w części oddalającej roszczenie powoda jest prawomocny. Powód pomimo zaskarżenia apelacją wyroku w całości, nie wniósł jakichkolwiek zarzutów co do ustalonej przez biegłą wysokości należnych mu ryczałtów za noclegi. Wręcz przeciwnie przyznał w apelacji, że pozwany wypłacił mu umówione ryczałty za noclegi i dlatego nie wnosi o ich zasądzenie.

Powód w spornym okresie – jak wynika z opinii biegłej – odbył trzy podróże służbowe: w dniach od 27 kwietnia do 12 maja 2017 rok, od 17 do 27 maja 2017 roku oraz od 31 maja do 5 czerwca 2017 roku. Z tego tytułu powodowi zgodnie z obowiązującym u pozwanego regulaminem wynagradzania należały się ryczałty za nocleg w wysokości 25% limitu określonego w poszczególnych państwach, a podanego w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej i w takiej też wysokości zostały one przez pozwanego wypłacone w całości tj. odpowiednio w wysokości :

- 561,40 EUR za okres od 7 kwietnia do 12 maja 2017 rok,
- 352,45 EUR za okres od 17 do 27 maja 2017 roku,
- 187, 50 EUR za okres od 31 maja do 5 czerwca 2017 roku,

Powyższe skutkuje oddaleniem apelacji powoda przez Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. w zakresie ryczałtów z tytułu podróży służbowej.

Spór pomiędzy stronami sprowadzał się zatem do ustalenia, czy powód otrzymał należne wynagrodzenie za pracę wraz z dodatkami oraz diety z tytułu podróży służbowej z tytułu umowy o pracę z dnia 5 kwietnia 2017 roku.

Sporną była także data zawarcia umowy o pracę. Powód podnosi w apelacji, że umowa została zawarta już w dniu 1 kwietnia 2017 roku, gdyż w tej dacie pracodawca wystawił na jego rzecz pierwsze polecenie służbowe wyjazdu. Na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego podnosił, natomiast, iż umowa o pracę obowiązywała od dnia jej podpisania czyli od 5 kwietnia 2017 roku, co potwierdza świadectwo pracy. Z kolei pracodawca twierdzi, że umowa o pracę obowiązywała dopiero od 11 kwietnia 2017 roku, tak jak wynika z jej treści oraz sprostowanego świadectwa pracy. Sąd Rejonowy w ogóle nie wypowiedział się co do tej kwestii w rozważaniach. Nie mniej w stanie faktycznym ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę z 5 kwietnia 2017 roku w okresie od dnia 11.04.2017r. do dnia 19.06.2017r. Powyższe sugerowałoby, że Sąd Rejonowy uznał, że umowa o pracę obowiązywała dopiero od 11 kwietnia 2017 roku. Nie mniej Sąd Rejonowy ustalił należne powodowi wynagrodzenie także za okres od 5 kwietnia 2017 roku do 10 kwietnia 2017 roku i w punkcie 1 wyroku zasądził na rzecz powoda tytułem brakującego wynagrodzenia kwotę 1830,47zł. za okres od 5 kwietnia 2017 roku do 19 czerwca 2017 roku. Ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego są zatem wewnętrznie sprzeczne i niekompatybilne z rozważaniami prawnymi. Sąd II instancji nie może się domyślać motywów rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego. Powyższe skutkuje uchYLENIEM wyroku także w zakresie punktu 1.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy ustalił w sposób jednoznaczny datę zawarcia umowy o pracę oraz należne od tej daty należności. Ich ustalenie wymaga jednak w pierwszej kolejności odniesienia się przez Sąd Rejonowy do oświadczenia powoda zawartego w piśmie z 8 stycznia 2020 roku, o uznanie, że zapis w umowie o pracę odnoszący się do wysokości wynagrodzenia w kwocie 2200zł. brutto został umieszczony na skutek wprowadzenia go w błąd przez pracodawcę odnośnie otrzymywanego wynagrodzenia (k 532 akt). W piśmie tym powód podniósł, że pełnomocnik pracodawcy poinformował go, że będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 7000zł. netto, gdyż będzie rozliczany korzystniej niż wymagają to przepisy o płacy minimalnej obowiązujące na terenie krajów Unii Europejskiej, gdzie będzie pracował, a których pracodawca musi przestrzegać. Powód oświadczył, że jego celem było zatrudnienie się u pozwanego za kwotę 7000zł. miesięcznie netto i nie podjąłby pracy za wskazaną w umowie o pracę kwotę 2200zł. brutto. Przewodnicząca zarządzeniem z 14 lutego 2020 roku zobowiązała powoda do wypowiedzenia się, czy jego pismo z 9 stycznia 2020 roku ma być traktowane jako uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu (k. 545 akt). Wykonując powyższe zobowiązanie powód w piśmie 25 lutego 2020 roku potwierdził, że jego pismo z 9 stycznia 2020 roku należy potraktować jako uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu i oszukania go przez pracodawcę.

Sąd Rejonowy nie odniósł się do tego, czy oświadczenie powoda o zawarciu umowy o pracę za wynagrodzeniem wynoszącym 2200zł. zostało złożone pod wpływem błędu w świetle art. 84 k.c. oraz czy zostały spełnione przesłanki do uchylenia się przez powoda od skutków prawnych tego oświadczenia stosownie do treści art. 88 k.c.

Prawo cywilne łączy skuteczność oświadczenia woli z brakiem jego wadliwości. Przyczyny i postaci wadliwości mogą być różne. Jedną z nich jest błąd, o jakim mowa w art. 84 § 1 KC. Przepis ten stanowi, że w razie błędu co do treści czynności prawnej można się uchylić od skutków prawnych swojego oświadczenia woli. W orzecznictwie i piśmiennictwie przyjmuje się, że przepis ten ma złożony sens. Oświadczenie woli złożone pod wpływem błędu, a w konsekwencji także i czynność prawna, jest dotknięte nieważnością od początku (ex tunc). Nieważność ta nie

jest jednak nieważnością bezwzględną, skoro osoba, która je złożyła, może uchylić się od jego skutków. Dopóki więc nie doszło do złożenia takiego oświadczenia na piśmie, w ciągu roku od chwili wykrycia błędu (art. 88 § 1 i 2 KC), dopóty czynność prawna wywołuje wszystkie określone w niej skutki prawne. Dopiero skorzystanie przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa podmiotowego (kształtującego) i złożenie w ustawowym terminie (zawitym) stosownego oświadczenia wzruszy skutki oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Z tej przyczyny nieważność czynności prawnej dokonanej pod wpływem błędu jest nazywana nieważnością względną (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2004 r., II PZP 8/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 183). Co do samego błędu, w orzecznictwie i piśmiennictwie uważa się, że jest nim niezgodne z rzeczywistością wyobrażenie o czynności prawnej, przy czym niezgodność może dotyczyć zarówno faktów, jak i prawa. Kodeks cywilny nie definiuje błędu, ale przez sprecyzowanie przesłanek mających znaczenie prawne określa, które błędy w potocznym znaczeniu tego słowa są uważane przez prawo za wadę oświadczenia woli w rozumieniu art. 84 KC, będącą podstawą do uchylenia się w trybie art. 88 KC od skutków prawnych wadliwego oświadczenia. Przepis art. 84 KC określa dwie pozytywne i niezbędne przesłanki błędu w znaczeniu prawnym: musi to być błąd co do treści czynności prawnej i musi to być błąd istotny. Także oświadczenia woli zmierzające do wywołania określonych skutków prawnych w zakresie stosunku pracy mogą zostać złożone pod wpływem błędu. Przepisy prawa pracy – w tym kluczowego dla tej dziedziny źródła prawa, jakim jest Kodeks pracy - nie zawierają bezpośrednich uregulowań, które normowałyby kwestię statusu prawnego oświadczeń woli składanych w ramach stosunku pracy pod wpływem błędu. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że można w tej kwestii odwołać się do przepisów Kodeksu cywilnego, z zachowaniem reguł określonych w art. 300 KP. Powyższy przepis pozwala na odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego w sprawach nieuregulowanych prawem pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Owa odpowiedniość stosowania przepisów Kodeksu cywilnego – w tym dotyczących wad oświadczeń woli - jest konsekwencją braku równości stron stosunku pracy oraz zasady uprzywilejowania pracownika. Oznacza to możliwość stosowania przepisów dotyczących wad oświadczeń woli (w tym w także błędu), ale z uwzględnieniem ochronnego charakteru norm prawa pracy wobec pracownika. Błąd polega na mylnym wyobrażeniu, nie tylko o treści złożonego oświadczenia woli (niezgodności między prawidłowo powziętą wolą a wadliwym jej oświadczeniem), ale także na mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy (np. o stanie ciąży). Można się powoływać tylko na błąd istotny, czyli taki, który uzasadnia przypuszczenie, że "gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści" (art. 84 § 2 KC). O wadzie oświadczenia woli w postaci złożenia go pod wpływem błędu, decyduje przekonanie składającego oświadczenie, że określona okoliczność oddziałująca na treść czynności prawnej (na którą oświadczenie to składa się) przedstawia się inaczej niż w ma to miejsce w rzeczywistości. Musi zatem istnieć rozbieżność pomiędzy między rzeczywistością a jej odbiciem w jego świadomości, w czasie kiedy oświadczenie to jest składane.

Niewątpliwie wysokość wynagrodzenia stanowi istotny składnik umowy o pracę. Błąd co do ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia jest zatem błędem istotnym. Powód podniósł, że posiadając kwalifikacje i doświadczenie zawodowe w pracy kierowcy pojazdów ciężarowych, nigdy nie podjąłby zatrudnienia za minimalnym wynagrodzeniem. Trudno odmówić racji powodowi. Wykwalifikowany pracownik nie pracuje za minimalną płacę. Minimalna płaca jest dedykowana pracownikom bez doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, a powód takim pracownikiem nie był.

Ochrony charakter pracy powoduje, że przepis art. 88 k.c. należy stosować odpowiednio, co oznacza, że uchylenie się przez pracownika od oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu, nie skutkuje nieważnością całej umowy o pracę, ale jedynie nieważnością ustalonego w pisemnej umowie o pracę wynagrodzenia.

Powyższe zaś powoduje konieczność ustalenia wysokości wynagrodzenia, adekwatnego do przyjętych przez powoda obowiązków i kwalifikacji.

W tym celu Sąd Rejonowy przy ponownym rozpoznaniu sprawy ustali, czy zachodzą podstawy do uchylenia się przez powoda od skutków prawnych złożonego oświadczenia co do wysokości wynagrodzenia, a jeżeli tak ustali rzeczywiste zarobki kierowców samochodów ciężarowych w transporcie międzynarodowym zatrudnionych przez pozwanego w spornym okresie.

Powód podnosił bowiem, że pracodawca zaproponował mu wynagrodzenie w wysokości 7000zł. netto i zgłosił na te okoliczności wnioski o załączenie zarobków kierowców w transporcie międzynarodowym zatrudnionych u pozwanego w spornym okresie. Nieprzeprowadzenie przez Sąd Rejonowy zawnioskowanych przez powoda wniosków, a pomimo to uznanie jego twierdzeń co do wysokości wynagrodzenia w wysokości 7000zł. za nieudowodnione, wyłącznie w oparciu o odmienne w swej treści zeznania świadka E. G. będącej jednocześnie pełnomocnikiem pozwanego, zainteresowanej tym samym korzystnym dla pozwanego rozstrzygnięciem sprawy, należy uznać za wykraczające poza ramy swobodnej oceny dowodów z art. 233 k.p.c.

Niezależnie od powyższego, należy zauważyć, że powód podnosił, że był pracownikiem delegowanym do pracy za granicę, a zatem jego wynagrodzenie winno odpowiadać co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu w Państwie w którym wykonywał podróż służbową. Sąd Rejonowy nie odniósł się w ogóle do tych twierdzeń, tak jakby ich nie było. Jest to zaś istotne z punktu widzenia tego, czy pozwany wypłacił powodowi należne mu wynagrodzenie w spornym okresie. Brak ustaleń w tym zakresie uniemożliwia prawidłowe wypowiedzenie się w tej kwestii. Ustalenie zatem przez Sąd Rejonowy, należnego powodowi wynagrodzenia wyłącznie w oparciu o sporządzoną przy uwzględnieniu warunków zatrudnienia określonych w pisemnej umowie o pracę opinię biegłego z zakresu rozliczania czasu pracy kierowców, należy uznać za nie wystarczające. Również protokół z kontroli w firmie pozwanego (...) J. T. sporządzony przez Państwową Inspekcję Pracy w 2017 roku, mimo nie wykazania nieprawidłowości w zakresie naliczania i terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę oraz należności z tytułu podróży służbowych powoda Z. K., jako oparty wyłącznie na zakwestionowanych warunkach zatrudnienia wynikających z umowy o pracę, nie może stanowić adekwatnego do czynienia takich ustaleń dokumentu w sprawie. Dodatkowo powód podnosił zastrzeżenia co do ustalenia rzeczywistego czasu pracy, z uwagi na to, że z protokołu nie wynikało na podstawie jakich dokumentów źródłowych ten czas pracy został ustalony. Na tą okoliczność powód wnosił o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków pracowników PIP: I. G. i R. P., który to wniosek Sąd Rejonowy oddalił, pomimo jego istotności w sprawie. Należy podnieść, że zgłaszane przez powoda zastrzeżenia do wyników kontroli za istotne uznała nawet PIP, gdyż przeprowadziła w tym zakresie stosowne postępowanie. Sąd Rejonowy nie zainteresował się jednak jego wynikami, gdyż nie załączył do akt sprawy protokołu z tej kontroli. Bezkrytyczne podejście przez Sąd Rejonowy w takiej sytuacji do wyników kontroli PIP z 2017 roku, pomimo nie wyjaśnienia zgłoszonych przez powoda zastrzeżeń co do prawidłowości sporządzonego protokołu kontroli przez PIP w 2017 roku, narusza art. 233 k.p.c.

Należy zauważyć, że z obowiązującego u pozwanego regulaminu pracy wynika, że specyfiką prowadzenia działalności transportowej przez pozwanego jest dokonywanie przewozów towarów środkami transportu o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 tony w szczególności na terenie Państw UE i Szwajcarii. Kierowcy zatem odbywają swoją pracę poza siedzibą na delegacji służbowej (pkt 3 czas pracy - k. 64 akt). Powyższe sugeruje, że powód – tak jak twierdzi- był przez pracodawcę oddelegowany do pracy poza za granicę, a zatem poza stałe miejsce wykonywania pracy określone w umowie o pracę. Powód podnosił, że pomimo ustalenia w umowie o pracę miejsca pracy na terenie kraju w T., nigdy tam nie pracował. Potwierdzają to pośrednio ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie dopełnienia przez pozwanego formalności związanych ze zgłoszeniem powoda Z. K. do pracy w Niemczech. Na tym jednak ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego co do miejsca pracy powoda niestety się kończą.

Tymczasem określenie faktycznego miejsca wykonywania pracy przez powoda ma istotne znaczenie dla ustalenia, czy był pracownikiem delegowanym do pracy za granicę, do którego ma zastosowanie Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług z dnia 16 grudnia 1996 r. (Dz.Urz.U.E.L 1997 Nr 18, str. 1), czy też był pracownikiem, który przebywał w podróży służbowej i mają do niego zastosowanie przepisy art. 77⁵ k.p. o podróży służbowej.

Zgodnie z art. 3 ust 1 Dyrektywy 97/71 Państwa Członkowskie zapewniają, bez względu na to, jakie prawo ma zastosowanie do danego stosunku pracy, by przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1 dyrektywy (przedsiębiorstwa prowadzące działalność w Państwie Członkowskim, które w ramach świadczenia usług poza jego granicami delegują pracowników zgodnie z ust. 3 na terytorium innego Państwa Członkowskiego), gwarantowały, w oparciu o zasadę równego traktowania, pracownikom, którzy zostali delegowani na ich terytorium, stosowanie

warunków zatrudnienia obejmujących następujące zagadnienia, które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, określone przez przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne i/lub umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane lub które w innym przypadku mają zastosowanie zgodnie z ust. 8, m.in:

- a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
- b) minimalny wymiar płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego;
- c) **wynagrodzenie wraz ze stawką za godziny nadliczbowe**; niniejsza litera nie ma zastosowania do uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych;
- h) warunki zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy;
- i) **stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych.**

Lit. i) ma zastosowanie wyłącznie do **wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania ponoszonych przez pracowników delegowanych, jeżeli wymaga się od nich podróży do i z ich normalnego miejsca pracy w Państwie Członkowskim, na terytorium którego zostali delegowani, lub jeżeli zostali czasowo wysłani przez swojego pracodawcę z tego normalnego miejsca pracy do innego miejsca pracy.** Do celów niniejszej dyrektywy **pojęcie wynagrodzenia jest określone zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką Państwa Członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany, i oznacza wszystkie elementy składowe wynagrodzenia obowiązkowe na mocy krajowych przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, lub na mocy umów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych, które zostały uznane w tym Państwie Członkowskim za powszechnie stosowane lub które w innym przypadku mają zastosowanie zgodnie z ust. 8.**

3. Państwa Członkowskie mogą, po konsultacji z przedstawicielami pracodawców i pracowników, zgodnie ze zwyczajami i praktykami panującymi w każdym Państwie Członkowskim, zdecydować o niestosowaniu pierwszego akapitu ust. 1 lit. c) w przypadkach, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. a) i b), jeśli okres delegowania nie przekracza jednego miesiąca.

4. Państwa Członkowskie mogą zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktykami postanowić o przyznaniu odstępstw od pierwszego akapitu ust. 1 lit. c) w przypadkach, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. a) i b), jak również od decyzji Państwa Członkowskiego w rozumieniu ust. 3 niniejszego artykułu poprzez układy zbiorowe w rozumieniu ust. 8 niniejszego artykułu, dotyczących jednego lub większej liczby sektorów działalności, jeśli okres delegowania nie przekracza jednego miesiąca.

5. Państwa Członkowskie mogą przewidzieć możliwość przyznania odstępstwa od pierwszego akapitu ust. 1 lit. b) i c) w przypadkach, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. a) i b) ze względu na niewielki zakres prac do wykonania.

Państwa Członkowskie, które korzystają z uprawnień, o którym mowa w pierwszym akapicie, ustalą kryteria jakie zadania, mające być wykonane, powinny spełniać, aby mogły być uznane za „posiadające niewielki zakres”.

7. Ust. 1–6 nie stanowią przeszkody dla stosowania warunków zatrudnienia korzystniejszych dla pracowników. Dodatki z tytułu delegowania uznaje się za część wynagrodzenia, chyba że są wypłacane jako zwrot wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania. Pracodawca, bez uszczerbku dla ust. 1 akapit pierwszy lit. h), dokonuje zwrotu takich wydatków pracownikowi delegowanemu zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką mającymi zastosowanie do danego stosunku pracy. W przypadku gdy warunki zatrudnienia mające zastosowanie do stosunku pracy nie określają, czy i które składniki dodatku z tytułu delegowania są wypłacane w formie zwrotu wydatków faktycznie poniesionych w związku

z delegowaniem, a które są częścią wynagrodzenia, uznaje się, że cały dodatek jest wypłacany w formie zwrotu wydatków.

Faktycznie przepisy art. 3 ust. 1 tiret II lit. c dyrektywy 96/71/WE wskazują, iż przedsiębiorstwo delegujące pracownika do pracy w innym Państwie Członkowskim jest zobowiązane do przestrzegania zasad związanych m.in. z minimalnym wynagrodzeniem w Państwie Przyjmującym. Inaczej ujmując polski pracownik oddelegowany do pracy w Niemczech powinien otrzymywać pensję w wysokości co najmniej wynagrodzenia minimalnego ustalonego na podstawie niemieckich przepisów wewnętrznych.

W wyroku z dnia 8 lipca 2021 r., C-428/19 Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.Urz.UE L z 1997 r., Nr 18, s. 1) ma zastosowanie do transnarodowego świadczenia usług w sektorze przewozu drogowego. A artykuł 3 ust. 7 akapit drugi dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że dieta dzienna, której kwota różni się w zależności od okresu delegowania pracownika, stanowi dodatek właściwy delegowaniu będący częścią minimalnego wynagrodzenia, chyba że jest ona wypłacana tytułem zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania, takich jak wydatki na podróż, zamieszkanie i wyżywienie, lub że odpowiada ona podwyższeniu wynagrodzenia zmieniającemu relację między z jednej strony świadczeniem pracownika a z drugiej strony otrzymywanym przez niego świadczeniem wzajemnym. W uzasadnieniu Trybunał podniósł, że dodatki, które nie są zdefiniowane jako składniki minimalnej płacy przez prawo lub praktykę krajową państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany, i które prowadzą do zmiany równowagi między świadczeniem pracownika a otrzymywanym przez niego wynagrodzeniem, nie powinny być uznane za takie elementy na mocy przepisów dyrektywy 96/71. Jest bowiem całkowicie normalne, że jeżeli pracodawca wymaga, aby pracownik świadczył więcej pracy lub pracował więcej godzin w określonych warunkach, to takie dodatkowe świadczenie powinno zostać pracownikowi wynagrodzone, choć wynagrodzenie to nie będzie uwzględnione przy obliczaniu minimalnej płacy (wyrok z dnia 14 kwietnia 2005 r., Komisja/Niemcy, C-341/02, EU:C:2005:220, pkt 39, 40).

Dla celów dyrektywy nr 96/71 – zgodnie z jej art. 2 - określenie „pracownik delegowany” oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego, niż państwa w którym zwyczajowo pracuje.

Zgodnie z art. 77⁵ § 1 k.p. podróżą służbową jest wykonywanie przez pracownika na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy. Tylko takiemu pracownikowi przysługuje zwrot diet oraz kosztów noclegu.

Sąd Rejonowy wyliczył należne powodowi wynagrodzenie za pracę oraz dodatki do wynagrodzenia, w tym diety za podróże i ryczałty za noclegi na podstawie umowy o pracę i obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania, tak jakby powód przebywał w podróży służbowej. Sąd Rejonowy zasugerował się tym, że w umowie o pracę miejsce pracy powoda określone zostało jako T., a w regulaminie pracy i wynagradzania pracodawca wskazał, że kierowcy odbywają swoją pracę poza siedzibą na delegacji służbowej.

Z zeznań powoda wynika, co nie ma odzwierciedlenia w ustalonym przez Sąd Rejonowy stanie faktycznym, że jego stałym miejscem pracy nie był T., ale terytorium Niemiec i innych państw członkowskich UE. To tam bowiem wykonywał swoje zwykłe typowe czynności pracownicze polegające na przewożeniu towarów. W przypadku podróży służbowej istotne jest to, że pracownik ma wykonać czynności pracownicze wyznaczone do zrealizowania w poleceniu pracodawcy, które nie powinny należeć do zwykłych, umówionych czynności pracowniczych (por. uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, OSNP 2009, nr 13-14, poz. 166).

Wykonywanie przez powoda w spornym okresie zwykłych typowych czynności kierowcy wyłącznie poza granicami kraju, przemawia raczej za uznaniem go za pracownika delegowanego w rozumieniu dyrektywy nr 96/71, niż za pracownika pozostającego w podróży służbowej. Świadczy o tym obowiązujący u pozwanego regulamin pracy oraz fakt zgłoszenia przez pracodawcę powoda do pracy w spornym okresie w Niemczech. Powyższe wymaga

ustalenia jeszcze dodatkowych elementów takich jak: związek i stopień powiązania wykonywanych przez powoda czynności z terytorium każdego państwa członkowskiego, w którym wykonywał pracę oraz udział, jaki te czynności stanowią w całości usługi transportowej. Sąd Rejonowy winien zatem ustalić, gdzie znajdowała się baza transportowa pozwanego (w siedzibie pracodawcy w T., poza nią, ale na terenie Polski, czy też na terenie Niemiec lub innego państwa członkowskiego), z której powód pobierał przydzielony mu do dyspozycji pojazd, z jakiego/jakich państw członkowskich pobierał załadunek, do jakiego/jakich państw członkowskich zawoził towary (gdzie następował wyładunek). Należy zauważyć, że powód zarzucił biegłej, że nie zaliczyła mu do czasu pracy dojazdu z Polski do Niemiec. Biegła przyznała, że rozliczyła czas pracy powoda od momentu włożenia do pojazdu karty kierowcy. Powyższe może sugerować, że powód pobierał samochód dopiero poza granicami kraju, z terytorium państwa członkowskiego. W takim przypadku należałoby ustalić, czy pracodawca zaliczał powodowi do czasu pracy, czas dojazdu z Polski na terytorium państwa członkowskiego, gdzie znajdował się pojazd służący do wykonywania usług transportowych, czy ten czas był dokumentowany i rozliczany. Czy też pracodawca przyjmował, że czas pracy kierowcy - powoda rozpoczynał się dopiero z momentem pobrania przydzielonego mu pojazdu, co zostało odnotowane przez włożenie karty kierowcy. A jeżeli tak, czy zwracał powodowi koszty dojazdu z miejsca zamieszkania do bazy transportowej pozwanego oraz koszty powrotu do domu, czy też pozwany zapewniał mu bezpłatny środek transportu. W tym przypadku z pewnością przydatne będą zeznania wnioskowanego przez powoda świadka D. C., który zajmował się rozliczaniem czasu pracy u pozwanego, a który to dowód- jak wszystkie inne - został przez Sąd Rejonowy oddalony, co doprowadziło do nie ustalenia istotnych w sprawie okoliczności.

W przypadku pozytywnego ustalenia, że powód był pracownikiem oddelegowanym do pracy na terytorium Niemiec lub innego państwa członkowskiego, rzeczą Sądu Rejonowego będzie ustalenie, czy wynagrodzenie powoda odpowiadało co najmniej minimalnej płacy obowiązującej na terenie państwa członkowskiego, gdzie był oddelegowany do pracy zgodnie z dyrektywą 96/71. Sąd Rejonowy w ogóle się do tego nie ustosunkował, mimo że powód cały czas podnosił, że jego wynagrodzenie powinno wynosić co najmniej płacę minimalną obowiązującą w kraju, w którym wykonywał transport. Powyższe w sposób dorozumiany przyznała nawet strona pozwana podnosząc, że takie wynagrodzenie powód otrzymywał, gdyż do pacy minimalnej - zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa niemieckiego - należy zaliczyć koszty delegacji oraz ryczałty za noclegi. Brak jakichkolwiek ustaleń Sądu Rejonowego w tym zakresie nie pozwala na zweryfikowanie tych twierdzeń w postępowaniu apelacyjnym.

Prawidłowe ustalenie wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz jego składowych na terenie państwa, do którego pracownik był oddelegowany wymaga odniesienia się do przepisów prawa obowiązujących w tym zakresie na terenie danego Państwa. Sąd Rejonowy takich przepisów nie ustalił, mimo że spoczywał na nim taki obowiązek zgodnie art. 51a Prawa o ustroju sądów powszechnych, powód o to wnosił, a w aktach sprawy znajduje się informacja Państwowej Inspekcji Pracy o nazwie i adresie instytucji łącznikowej posiadającej takie informacje pismo Głównego Inspektoratu Pracy z 17 listopada 2017 roku - k. 445448 akt). Należy podkreślić, że w myśl art. 51a § 1 Prawa o ustroju sądów powszechnych Sąd z urzędu ustala i stosuje właściwe prawo obce. Sąd może zwrócić się w tym celu do Ministra Sprawiedliwości o udzielenie tekstu tego prawa oraz wyjaśnienie obcej praktyki sądowej. Celem ustalenia treści prawa obcego lub obcej praktyki sądowej albo istnienia wzajemności sąd może zastosować także inne środki, w tym zasięgnąć opinii biegłych (§ 3 art. 51 a Prawa o ustroju sądów powszechnych). Będzie to obowiązkiem Sądu przy ponownym rozpoznaniu sprawy.

Niezależnie od powyższego należy pamiętać, że z dyrektywy 96/71 wynika, że dodatki z tytułu delegowania uznaje się za część wynagrodzenia, chyba że są wypłacane jako zwrot wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania. Pracodawca, bez uszczerbku dla ust. 1 akapit pierwszy lit. h), dokonuje zwrotu takich wydatków pracownikowi delegowanemu zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/ lub praktyką mającymi zastosowanie do danego stosunku pracy. W przypadku gdy warunki zatrudnienia mające zastosowanie do stosunku pracy nie określają, czy i które składniki dodatku z tytułu delegowania są wypłacane w formie zwrotu wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, a które są częścią wynagrodzenia, uznaje się, że cały dodatek jest wypłacany w formie zwrotu wydatków.

Z przepisów tych wynika zatem, że dodatki z tytułu delegowania stanowią składniki wynagrodzenia tylko wówczas, gdy nie są wypłacane jako zwrot faktycznie poniesionych wydatków i gdy przepisy dotyczące zatrudnienia wyraźnie stanowią, że dodatki z tytułu delegowania stanowią część wynagrodzenia. Jeżeli przepisy nie zawierają takiego zapisu przyjmuje się domniemanie, że dodatki z tytułu delegowania stanowią zwrot wydatków i jako takie nie podlegają zaliczeniu do płacy minimalnej.

W umowie o pracę z 5 kwietnia 2017 roku pracodawca należności z tytułu wyjazdów służbowych zostały wpisane w rubryce 4 dotyczącej wynagrodzenia. Z §15 regulaminu pracy wynika z kolei, że za czas pobytu na delegacji pracodawca będzie wypłacał pracownikowi należne diety, zwroty kosztów noclegu lub ryczałty za noclegi wg obowiązujących limitów, na okoliczność którą pracownik wystawia rachunek stanowiący rozliczenie kosztów podróży (delegacji). Powyższe sugerowałoby, że zgodnie z obowiązującymi u pracodawcy przepisami, wypłacane powodowi diety oraz ryczałty za noclegi nie stanowiły części wynagrodzenia, ale przysługiwały z tytułu zwrotu wydatków. Jeżeli tak by było to od wypłaconych tytułem delegacji diet oraz ryczałtów, pracodawca nie odprowadzałby składek na ubezpieczenia społeczne, co wynika z art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a) ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, tak jak to ma miejsce w przypadku przychodów w rozumieniu art. 11 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych .

W myśl art. 11 ust 1 cytowanej wyżej ustawy przychodami, są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń.

Przychód jest w istocie określonym przyrostem majątkowym, a zatem jego otrzymanie musi mieć charakter definitywny. Stąd też wszystkie kwoty otrzymywane "tytułem zwrotnym", nie są zaliczane do przychodów podatkowych.

Należy przyjąć, że za przychód pracownika mogą być uznane świadczenia, które spełniają następujące przesłanki: - po pierwsze, zostały spełnione za zgodą pracownika (skorzystał z nich w pełni dobrowolnie); - po drugie, zostały spełnione w jego interesie (a nie w interesie pracodawcy) i przyniosły mu korzyść w postaci powiększenia aktywów lub uniknięcia wydatku, który musiałby ponieść; - po trzecie, korzyść ta jest wymierna i przypisana indywidualnemu pracownikowi (nie jest dostępna w sposób ogólny dla wszystkich podmiotów).

Z orzecznictwa jednak wynika, że świadczenia pracodawcy poniesione na rzecz pracownika oddelegowanego do wykonywania pracy za granicą, w związku z pokryciem kosztów jego zakwaterowania oraz przejazdu (do miejsca docelowego - do którego pracownicy są wysyłani oraz powrotu do miejsca zamieszkania pracownika, a także codziennych dojazdów i powrotów pracownika z miejsca wykonywania pracy do miejsca zakwaterowania), stanowią przychód tego pracownika z tytułu nieodpłatnych świadczeń ze stosunku pracy (tak. wyroku z dnia 24 stycznia 2023 r. (...) Naczelnego Sądu Administracyjnego)

Również w uchwale z 10 grudnia 2015 r., sygn. akt III UZP 14/15 Sąd Najwyższy stwierdził, że pojęcie przychodu określone w art. 4 ust. 9 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 121 ze zm.) obejmuje wartość świadczeń ponoszonych przez pracodawcę z tytułu zakwaterowania pracowników i tym samym stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w rozumieniu art. 18 ust. 1 tej ustawy. Przepisy prawa, w tym przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, nie obligują bowiem pracodawcy do zapewnienia pracownikowi miejsca zamieszkania, w którym będzie zaspokajał swoje potrzeby bytowe. Jest to sfera prywatna pracownika, realizowana poza godzinami pracy i poza dyspozycją pracodawcy. Jedynym wyjątkiem jest tu podróż służbowa (art. 77(5) § 1 Kodeksu pracy), podczas której pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, a wymuszony nią nocleg poza miejscem zamieszkania nie jest wpisany w umówiony charakter pracy. O ile zatem pracodawca jest organizatorem pracy i ma zapewnić warunki techniczno-organizacyjne wykonywania pracy, to obowiązek ten nie rozciąga się na zapewnienie pracownikowi noclegu. Oczywiście w przypadku znacznych odległości między miejscem zamieszkania a miejscem wykonywania obowiązków, zakwaterowanie pracownika jest niezbędne, aby zobowiązanie pracownicze mogło być realizowane, ale nie jest to warunek prawny, lecz faktyczny, na który pracownicy, nawiązując stosunek pracy na takich warunkach, godzą się dobrowolnie. Jeżeliby oceniać tę kwestię

(z wyłączeniem podróży służbowych) z perspektywy warunku niezbędnego do zgodnego z prawem wykonywania pracy (obciążającego pracodawcę), to jedynie w aspekcie prawa pracownika do takiego wynagrodzenia, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy (art. 78 § 1 Kodeksu pracy) i było godziwe (art. 13 Kodeksu pracy), a więc w przypadku pracy wymuszającej czasowe zamieszkanie pracownika poza jego centrum życiowym, wynagrodzenie powinno być tak ustalone, aby uwzględniało taki życiowo uciążliwy charakter pracy (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 19 listopada 2008 r., sygn. akt II PZP 11/08; publ. OSNP 2009 nr 13-14, poz. 166). Oceniając zatem obiektywnie, dobrowolne przyjęcie od pracodawcy nieodpłatnego zakwaterowania leży w interesie pracownika, gdyż uzyskuje on w ten sposób wymierną korzyść (przysporzenie majątkowe) w postaci uniknięcia kosztów, które musiałby ponieść, skoro zdecydował się na wynikające z umowy o pracę miejsce pracy.

Tylko zatem w przypadku pracownika oddelegowanego przez pracodawcę do pracy zagranicą (odmiennie niż w przypadku pracownika w podróży służbowej), dodatki z tytułu delegacji mogą stanowić część jego wynagrodzenia. Zgodnie jednak z cytowaną wyżej dyrektywą dodatki właściwe delegowaniu należy uważać za część płacy minimalnej, o ile nie są wypłacane z tytułu zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania.

O ile nie ulega wątpliwości, że ryczałt za noclegi nie był wypłacany powodowi z tytułu zwrotu wydatków faktycznie poniesionych (powód nie ponosił wydatków na noclegi, gdyż spał w kabinie pojazdu), to odmiennie kwestia przedstawia się jeśli chodzi o diety. Dyrektywa pozwala na ich odliczenie od płacy minimalnej, o ile służy ona zwrotowi poniesionych wydatków. Niewątpliwie powód z uwagi na wykonywanie pracy poza granicami kraju ponosił koszty wyżywienia, a zatem dieta była wypłacana z tytułu zwrotu wydatków, co zdaniem Sądu uprawnia w świetle art. 3 pkt 7 tiret II dyrektywy do odliczenia jej od obowiązującej w państwie członkowskim płacy minimalnej, w przeciwieństwie do ryczałtu za noclegi.

W sprawie pozwany w aneksie z 4 lipca 2014 roku do regulaminu wynagradzana pracowników z 1 września 2010 roku ustalił dietę w przypadku delegacji zagranicznych na kwotę 30zł., przy zastosowaniu średniego kursu EUR NBP z dnia poprzedzającego dzień wystawienia rachunku kosztów podróży, a zatem w wysokości diety krajowej wynikającej z § 7 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej z dnia 29 stycznia 2013 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 167) w brzmieniu obowiązującym do 27 lipca 2022 roku.

Dieta w takiej wysokości to najniższa dieta jaką pozwany zgodnie z art. 77⁵ § 4 k.p. mógł ustalić w regulaminie wynagradzania. W myśl bowiem tego przepisu postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej **na obszarze kraju** określona dla pracownika, o którym mowa w 77⁵ § 2 k.p. tj. pracownika, zatrudnionego w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej.

Powód podniósł, że powyższy aneks z 4 lipca 2014 roku nie może go obowiązywać, gdyż nie został przez niego podpisany, a zatem powinien go obowiązywać wyłącznie regulamin wynagradzania z 1 września 2010 roku, z którego wynika, że należy mu się zwrot kosztów delegacji służbowych (art. 10 pkt 4 regulaminu wynagradzania z 2010 roku), co zdaniem powoda oznacza zwrot pełnych poniesionych kosztów delegacji, a nie tylko wypłatę ustalonego ryczałtu w kwocie 30 zł. Powyższa argumentacja jest błędna. Aneks z 4 lipca 2014 roku był obowiązującym u pozwanego wewnętrznym aktem prawnym w dacie zatrudnienia powoda w 2017 roku.

Zgodnie z art. 77² § 6 k.p. regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. U pozwanego regulamin wynagradzania – zgodnie z art. 12 regulaminu wynagradzania – wchodził w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników (k. 76 akt). Aneks z 4 lipca 2014 roku został wysłany do wiadomości wszystkich kierowców pozwanego listem poleconym 4 lipca 2014 roku, a nadto wywieszony na tablicy ogłoszeń w siedzibie formy w T. na stałe na

tablicy ogłoszeń (k. 78 akt). Tym samym aneks z 4 lipca 2014 roku do regulaminu wynagradzania został "podany do wiadomości pracowników" jak wymaga art. 77² § 6 K, w sposób przyjęty u pracodawcy powoda.

Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio art. 241¹² KP, z którego wynika (§ 2), że pracodawca obowiązany jest: zawiadomić pracowników o wejściu w życie układu zbiorowego pracy, o zmianach dotyczących układu oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu, . dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędnej liczby egzemplarzy układu oraz na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst układu i wyjaśnić jego treść. Wejście w życie regulaminu wynagradzania - inaczej niż twierdzi powód - nie zależy zatem od tego, czy pracownikowi udostępniono (i kiedy) tekst tego regulaminu, a regulamin obowiązuje także wtedy, gdy pracodawca w ogóle nie wywiązał się z obowiązku przewidzianego w art. 241¹² § 2 pkt 3 KP w związku z art. 77² § 6 KP (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 165/99, OSNAPUS rok 2000, nr 20, poz. 745). Nie obowiązuje jako akt prawny tylko taki regulamin wynagradzania, który nie został ustalony na piśmie i podany do wiadomości pracowników w sposób określony w art. 77² § 6 KP (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004 r., I PK 569/03, OSNP rok 2005, nr 11, poz. 154). Udostępnienie tekstu regulaminu pracownikowi nie ma jakiegokolwiek wpływu na obowiązywanie tego aktu prawnego. Wejście w życie regulaminu jest bowiem zdeterminowane jedynie przez podanie go do wiadomości pracowników, a nie udostępnienie. Oznacza to tym samym, że wywody powoda na temat tego, że nie podpisał tekstu aneksu z 4 lipca 2014 roku do regulaminu wynagrodzenia, nie mają wpływu na moc obowiązującą tego aktu.

Nie oznacza to jednak, że ustalona przez stronę pozwaną w regulaminie wynagradzania wysokość diety nie może być przedmiotem kontroli sądowej. Ustalenie diety w najniższej, ale zgodnej z prawem wysokości, nie wyklucza szacunkowego badania przez Sąd, czy przyjęty pułap diety daje kierowcy realną możliwość zaspokojenia swoich potrzeb w zakresie żywienia. Przy ustalaniu należnej kwoty trzeba uwzględnić indywidualne okoliczności sprawy, a gdy ściśle ustalenie wysokości żądania nie jest możliwe (brak rachunków) lub nader utrudnione, sąd ma prawo skorzystać z rozwiązania przewidzianego w art. 322 KPC. Przy ocenie roszczenia pracownika sąd ma obowiązek weryfikowania, czy postanowienie regulaminu lub umowy o pracę nie zmierza do przyznania świadczenia (świadczeń) rekompensujących podróż służbową w sposób pozorny lub symboliczny (marginalny) (tak por . Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 lutego 2022 r. I PSK 198/21).

O taką kontrolę wniósł powód zarzucając naruszenie art. 8 k.p. poprzez ustalenie diety poniżej ponoszonych przez niego kosztów utrzymania, co jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz zasadami współżycia społecznego i jako takie nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Powód nie złożył wprawdzie rachunków poniesionych kosztów żywienia, ale nie został również przez Sąd Rejonowy na te okoliczności przesłuchany, pomimo zgłoszonych zarzutów co do wysokości diet. Sąd Rejonowy nie odniósł się zatem do tego, czy ustalona w regulaminie wynagradzania kwota diety w wysokości 30zł. dawała powodowi realną możliwość zaspokojenia swoich potrzeb w zakresie żywienia, a jeżeli nie –jaka wysokość diety taką możliwość dawała.

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy sporządził stan faktyczny z naruszeniem wymogów przepisu art. 327¹§ 1 k.p.c. Sąd Rejonowy nie ustalił bowiem podstawowych w sprawie faktów, które uznał za udowodnione, dotyczących żadanego przez powoda wynagrodzenia za sporny okres, a mianowicie: ilości przepracowanych godzin, godzin nadliczbowych, godzin przepracowanych w niedziele i święta, godzin nocnych, godzin dyżuru. Nie ustalił także czy pozwany wypłacił powodowi zwykle wynagrodzenie za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych oraz czy wypłacił powodowi dodatki z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych z art. 151¹ k.p.. Nie odniósł się także do zarzutu powoda, że ustalone w umowie o pracę ryczałty w stałej wysokości nie wynagradzały faktycznie świadczonej pracy w godzinach nadliczbowych, nocnych, niedzielę i święta oraz w czasie dyżuru.

Zamiast tego Sąd Rejonowy stwierdził arbitralnie, że za okres od 11.04.2017r. do 31.05.2017r. pozwany pracodawca firma (...) wypłacił powodowi Z. K. w całości należne wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkowymi składnikami tegoż wynagrodzenia, mimo, że nie ustalił – co w sprawie wszak jest sporne - ile to należne wynagrodzenie wynosiło. A następnie Sąd Rejonowy przyjmuje, że za okres zatrudnienia od 11.04.2017r. do 19.06.2017r. - przy uwzględnieniu

warunków zatrudnienia wynikających z zawartej pisemnej umowy o pracę - pozwany pracodawca powinien dodatkowo wypłacić powodowi Z. K. z tytułu rozliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w niedziele i święta, dodatków za pracę w godzinach nocnych i wynagrodzenia za czas dyżuru kwotę 1 427,31 zł brutto. Powyższe ustalenie jest sprzeczne już choćby z wcześniejszym zapewnieniem Sądu Rejonowego, że pozwany wypłacił powodowi za okres od 11.04.2017r. do 31.05.2017r. należne wynagrodzenie z dodatkami. Zaległość w kwocie 1427,31 zł., przy należytym uregulowaniu wynagrodzenia za okres od 11.04.2017r. do 31.05.2017r., mogłaby zatem dotyczyć co najwyżej miesiąca czerwca 2017 roku, a nie całego spornego okresu, jak ustalił Sąd Rejonowy.

Z kolei ustalając, że w dniu 04.07.2017r. pozwany pracodawca dokonał na rzecz powoda Z. K. przelewu kwoty 1 683,19 zł tytułem wynagrodzenia i dodatków, Sąd Rejonowy nie wskazuje za jaki okres jest to wynagrodzenie i jakie dodatki, w jakiej wysokości obejmuje.

Zaskoczeniem jest również ustalenie przez Sąd Rejonowy w stanie faktycznym, że za okres od 5 kwietnia 2017 roku do 10 kwietnia 2017 roku pozwany winien zapłacić powodowi Z. K. z tytułu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w niedziele i święta, dodatków za pracę w godzinach nocnych i wynagrodzenia za czas dyżuru, dodatkowe wynagrodzenie za pracę w kwocie 463,16 złotych brutto, skoro Sąd Rejonowy przyjął, że powód był zatrudniony u pozwanego od 11 kwietnia 2017 roku, a nie od 5 kwietnia 2017 roku, co słusznie zarzuca apelacja strony pozwanej.

Zbiorcze ujęcie zasądzonych kwot z tytułu wynagrodzenia oraz dodatków, bez ustalenia w stanie faktycznym wynagrodzenia powoda z tytułu wynagrodzenia wyłącznie za pracę w godzinach nadliczbowych, z tytułu ryczałtu za noclegi, dyżury, pracę w godzinach nocnych już tylko z tego względu uniemożliwia weryfikację wyroku.

Sąd Rejonowy naruszył art. 233 k.p.c. poprzez oparcie ustaleń faktycznych w przedmiotowej sprawie wyłącznie na podstawie opinii biegłej z zakresu dokumentowania i rozliczania czasu pracy kierowców. Sąd Rejonowy poza bowiem przesłuchaniem w charakterze świadka pełnomocnika pozwanego E. G., która nie miała jakiegokolwiek wiedzy co do czasu pracy powoda, oddalił wszystkie pozostałe wnioski dowodowe powoda, w tym wnioski o przesłuchanie świadków na okoliczność czasu pracy. 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, wymagało uprzedniego ustalenia przez Sąd, a nie biegłego, czasu pracy powoda. Sąd Rejonowy nie poczynił jednak w tym zakresie – jak wyżej podniesiono - jakichkolwiek ustaleń. Należy przypomnieć Sądowi Rejonowemu, że ustalenie stanu faktycznego w sprawie jest domeną Sądu, a nie biegłego. Biegły nie może wyręczyć Sądu w ustaleniu stanu faktycznego, tak jak to się stało w niniejszej sprawie.

Biegła M. K. dokonała ustalenia czasu pracy powoda i wyliczeń w oparciu o ewidencję czasu pracy powoda przekazaną przez pozwanego podczas kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, która to ewidencja była cały czas kwestionowana przez powoda. Powód podnosił, iż nie jest wiadome jaki materiał źródłowy był dostępny dla PIP oraz w jaki sposób PIP z dostępnym materiałem pracowała, jakich narzędzi i metod do ustalenia czasu pracy i wysokości wynagrodzenia użyła. Podważenie prawdziwości protokołu PIP jako dokumentu urzędowego, wymagało wskazania przyczyn, dla których nie można uznać go za wiarygodny. Ciężar dowodu w tym zakresie zgodnie z art. 252 k.p.c. spoczywał na powodzie. Powód zgłosił na tą okoliczność wnioski dowodowe (wniósł o przesłuchanie w charakterze świadka D. C., który zajmował się odczytywaniem zapisów z plików cyfrowych z karty kierowcy oraz sporządzaniem ewidencji czasu pracy pracowników pozwanego, R. D., który zajmował się skanowaniem kart kierowców oraz I. G. pracownicy przeprowadzającej z ramienia PIP kontrolę u pozwanego), ale zostały one przez Sąd Rejonowy oddalone. Sąd Rejonowy nie dokonał zatem weryfikacji protokołu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy na podstawie zgłoszonych wniosków dowodowych. Pomimo to przyjął bezkrytycznie, że protokół ten sporządzony w oparciu o zakwestionowaną ewidencję czasu pracy jest wiarygodnym dowodem na prawidłowość ustalonego i wypłaconego powodowi przez pozwanego wynagrodzenia za sporny okres.

Nie pozwala to na uznanie materiału źródłowego, na którym pracowała biegła, a jak wynika z opinii biegłej k. 294, 295, 297, 299 akt – były to załączone do akt kserokopie ewidencji czasu pracy powoda k. 232-234 akt, zamiast cyfrowej ewidencji czasu pracy w postaci tachografu oraz kart kierowcy, za wiarygodny. Kserokopie tych dokumentów nie zostały poświadczone za zgodność z oryginałem przez pełnomocnika pozwanego, a zatem nie stanowią dokumentu w rozumieniu art. 245 k.p.c. Rzeczą Sądu Rejonowego było zatem zażądanie oryginału tej ewidencji, bądź jej poświadczenia za zgodność z oryginałem przez pełnomocnika strony pozwanej i odniesienie się do tak pozyskanego dokumentu. Ponadto powód cały czas podnosił, że opinia biegłej powinna być sporządzona na podstawie tachografu cyfrowego, jako jedyne urządzenie rejestrujące prawidłowo cyfrowo czas pracy kierowcy. Tymczasem w aktach sprawy brak takiego tachografu, Sąd Rejonowy nie ustalił kto jest w posiadaniu tego urządzenia i nie zobowiązał do jego złożenia celem umożliwienia biegłej zapoznania się z tym dokumentem i odniesienia się do jego zapisów. Powód na okoliczność danych zawartych na tachografie wniósł o przesłuchanie pracownika pozwanego R. D., który zajmował się sczytywaniem danych z tego urządzenia, który to dowód został z naruszeniem art. 235²§1 pkt 2 k.p.c. przez Sąd Rejonowy oddalony.

Powód zgłosił do opinii biegłej szereg merytorycznych zarzutów, które 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 biegłej. Zgłoszone zarzuty nasuwały poważne wątpliwości co do tego, czy dotychczasowa opinia została sporządzona w sposób prawidłowy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przeważa pogląd, że sąd rozpoznający sprawę powinien w każdej sytuacji rozważyć i racjonalnie ocenić potrzebę, a nawet konieczność, wezwania biegłego na rozprawę w celu wyjaśnienia pojawiających się wątpliwości (por. wyroki z dnia 24 czerwca 2008 r., I UK 373/07, LEX nr 496398 i dnia 28 października 2008 r., 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 zebrany w sprawie materiałem a stanem rzeczywistym, a w konsekwencji wpłynąć na wynik sprawy. Nie można przecież wykluczyć, że dopiero ustne wyjaśnienie biegłego pozwoli na pełne wyjaśnienie sprawy (por. wyroki z dnia marca 1975 r., II CR 34/75, LEX nr 7673; z dnia 20 stycznia 1989 r., II CR 310/i LEX nr 8940; z dnia 28 października 2008 r., I UK 84/08, LEX nr 55857 w wyroku z dnia 17 marca 2017 r., III CSK 84/16 (LEX nr 2298270).

Sąd Rejonowy nie wyjaśnił zgłoszonych przez powoda do opinii biegłej zarzutów znajdujących się na k. 346-358, k. 382-384, k. 453-461, 467-468, a wręcz je zignorował.

Sąd Rejonowy nie odniósł się do treści art. 151² § 1 i 2 i 3 k.p. i nie ustalił, czy powodowi pracodawca udzielał dni wolnych od pracy w zamian za godziny ponadnormatywne, czy było to z inicjatywy pracodawcy czy pracownika, czy wypłacił zwykle wynagrodzenie za nadgodziny rekompensowane dniami wolnymi od pracy.

Strona pozwana cały czas podnosiła, że powodowi – na podstawie art. 151² k.p. - były udzielane dni wolne od pracy w zamian za nadgodziny, co miało wykluczyć jego prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach.

Zgodnie z art. 151² k.p. w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (§ 1). Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to doprowadzić do obniżenia

wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny wymiar czasu pracy (§ 2). W przypadkach określonych w § 1 i 2 nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (§ 3).

W przypadku udzielenia czasu wolnego od pracy w tym samym wymiarze godzin nadliczbowych pracodawca nie płaci zatem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, ale nie zwalnia go to z obowiązku wypłaty podstawowego składnika wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, jakim jest normalne wynagrodzenie za wykonanie tej pracy (art. 151² § 1 in principio k.p.), które może różnić się od wynagrodzenia, jakie pracownik uzyskałby gdyby w udzielonym mu czasie wolnym pracował. Za udzielony na wniosek pracownika czas wolny od pracy w zamian za przepracowane godziny nadliczbowe pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie, jakie uzyskałby gdyby w tym czasie (wolnym od pracy) pracował, ale normalne wynagrodzenie rzeczywiście wykonaną pracę w godzinach nadliczbowych, bez dodatku za tą pracę (art. 13 zdanie pierwsze w związku z art. 80 zdanie pierwsze i art. 151² § 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. 151² § 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.

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

Należy pamiętać, że udzielenie czasu wolnego przez pracodawcę musi nastąpić w tym samym okresie rozliczeniowym. Ponadto praca w godzinach nadliczbowych występuje nie tylko w związku z pracą wykonywaną ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy (art. 151 § 1 k.p.), ale także wskutek przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, z tym zastrzeżeniem, że gdy przekroczenie normy tygodniowej nastąpiło z powodu pracy w godzinach nadliczbowych dobowych, to dodatek za pracę należy wypłacić wyłącznie za godziny nadliczbowe dobowe (art. 151¹ § 2 k.p. w związku z art. 11 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców).

Sąd Rejonowy przy ponownym rozpoznaniu sprawy musi to zweryfikować w oparciu o ewidencję pracy, gdzie powinien być odnotowany czas wolny od pracy udzielony powodowi w zamian za przepracowane godziny nadliczbowe. Odniesie się także do zarzutu strony pozwanej zrekompensowania powodowi nadgodzin wypłacanym ryczałtem za nadgodziny w stałej wysokości 100zł. w myśl art. 151¹ § 4 k.p. Sąd Rejonowy będzie miał przy tym na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 25 lipca 2018 r. I PK 94/17, zgodnie z którym co do zasady nie ma przeszkód, aby należności na pokrycie kosztów przysługującego pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (także przypadających w nocy oraz w niedzielę i święta) oraz za pracę nocną były ustalane w formie ryczałtu, gdyż możliwość taka została przewidziana w art. 151¹ § 4 KP i art. 151⁸ § 2 KP, z tym jednakże zastrzeżeniem, że wysokość

owego ryczału powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych bądź w porze nocnej, a pracownik akceptuje taką formę wynagrodzenia, choćby w sposób dorozumiany.

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

W tym kontekście warto dodać, że postępowanie apelacyjne ma z jednej strony charakter merytoryczny, zaś z drugiej kontrolny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2006 r., I PK 210/05, LEX nr 197171.). Wyznaczniki te nie konkurują ze sobą. Zachodząca między nimi relacja posiada wspólny mianownik. Jest nim ocena legalności rozstrzygnięcia. Nie jest ona jednak możliwa w sytuacji, gdy zachodzą znaczne trudności, czy wręcz niemożliwość odkodowania motywów faktycznych i prawnych rozstrzygnięcia. W takich okolicznościach sąd drugiej instancji nie może w całości wyręczać sądu pierwszej instancji przy ocenie materiału dowodowego determinującego rozstrzygnięcie. Mogłoby to naruszyć prawo stron do dwuinstancyjnego procesu.

Oddalenie przez Sąd Rejonowy wniosków dowodowych powoda o przesłuchanie w charakterze świadków: D. C., I. G., R. P. oraz o dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłej z zakresu rozliczania czasu pracy kierowców, o którym mowa w piśmie procesowym powoda Z. K. z dnia 25.04.2021r. doprowadziło do nierozpoznania istoty sprawy jaką było ustalenie, czy powód w spornym okresie otrzymał od pozwanego należne mu wynagrodzenie. Wydanie wyroku w przedmiotowej sprawie, z uwagi na powyższe uchybienia, wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§4 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok w punkcie 1, w punkcie 2 w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę oraz diet oraz w punkcie: 3,4,5,6, i przekazał w tym zakresie sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach procesu za instancję odwoławczą.