

POSTANOWIENIE

Dnia 28 kwietnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa K. N.
przeciwko D. B. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą T. w Z.
o wynagrodzenie diety z tytułu podróży służbowych,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 28
kwietnia 2021 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w J.
z dnia 25 października 2019 r., sygn. akt VII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

W sprawie z powództwa K. N. (powód) o zasądzenie od T. w Z. (pozwany) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz diety z tytułu podróży służbowych Sąd Rejonowy w L. wyrokiem z 18 lipca 2019 r., IV P (...) zasądził na rzecz powoda kwoty 34.149,57 zł z ustawowymi odsetkami oraz 19.084,97 zł z ustawowymi odsetkami, a dalej idące powództwo oddalił i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

W wyniku wniesienia apelacji przez powoda i pozwanego wyrokiem z 25 października 2019 r., VII Pa (...) Sąd Okręgowy w J. częściowo uwzględnił apelację powoda i zasądził na jego rzecz kwotę 19.594,31 zł z ustawowymi odsetkami, w pozostałym zakresie oddalił apelację powoda oraz w całości oddalił apelację pozwanego i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

W sprawie ustalono, że powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym od 20 kwietnia 2006 r. W 2014 r. pozwany aneksował umowę o pracę powoda przez wprowadzenie - obok wynagrodzenia zasadniczego - ryczału (za pracę w godzinach nadliczbowych, za czas dyżurów oraz za pracę w porze nocnej) w wysokości 500 zł. W grudniu 2015 r. strony zawarły dwa aneksy do umowy o pracę. Pierwszy z 29 grudnia 2015 r. podwyższał zasadnicze wynagrodzenie powoda do kwoty 1.850 zł brutto i utrzymał ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 500 zł. Drugi z 31 grudnia podwyższał wynagrodzenie powoda do kwoty 2.350 zł brutto i nie zawierał już postanowień o ryczałcie w wysokości 500 zł. Pozwany w 2014 r. nie prowadził ewidencji czasu pracy kierowców, zaś w latach 2015 i 2016 ewidencja ta opierała się na wydrukach z tachografu i karty kierowcy. Pozwany nie wystawiał kierowcom delegacji i nie płacił ryczału za noclegi, natomiast z tytułu podróży służbowych rozliczał się w oparciu o ustalone przez siebie stawki (podstawa – 2.300 zł, dodatek za kilometr – 7 eurocentów, stawka za załadunek powrotny – 25 euro, stawka za dzień postoju w Unii Europejskiej – 40 euro, przy czym stawka ta obowiązywała dopiero pod koniec zatrudnienia powoda). Powód potwierdził odbiór kwoty 7.204,68 zł tytułem rozliczenia za podróże służbowe. Pozwany wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 1 marca 2017 r., wskazując jako przyczynę nadużycie selektora pracy innej i utratę zaufania do powoda. Podane przez pozwanego przyczyny rozwiązania umowy o pracę zostały uznane za niezasadne i w związku z powyższym w odrębnym postępowaniu zasądzono na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Celem ustalenia ilości godzin nadliczbowych wypracowanych przez powoda i wysokości wynagrodzenia, jakie powinien był za nie otrzymać oraz należnej wysokości diet z tytułu podróży służbowych, powołano biegłego z zakresu odczytu tachografu oraz z zakresu księgowości. Biegli nie byli w stanie jednoznacznie przesądzić, czy zadeklarowane aktywności powoda pokrywały się z faktycznymi czynnościami, szczególnie w przypadku deklarowania pracy innej, przy czym - opierając się na zapisach z tachografu i notatkach powoda (bez uwzględniania aktywności rejestrowanych na tachografie przed i po zakończeniu jazdy) - ustalili, że ilość godzin nadliczbowych jest znacznie wyższa niż objęta ryczałtem

wprowadzonym przez pracodawcę. Również należna powodowi kwota za podróże służbowe przewyższała pokwitowaną przez niego rekompensatę w wysokości 7.204,68 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sądy uznały roszczenie powoda za częściowo uzasadnione, przy czym Sąd Okręgowy skorygował wyrok Sądu Rejonowego w zakresie błędów obliczeniowych, dzieląc pogląd, że w przypadku braku ustalenia między stronami, czy ryczałt za nocleg należy liczyć w oparciu o limit państwa docelowego czy państwa faktycznego korzystania z noclegu, racjonalne jest przyjęcie rozliczeń według limitu państwa faktycznego korzystania z noclegu.

Sądy nie podzieliły stanowiska pozwanego, że nie miał on realnej możliwości ewidencjonowania czasu pracy powoda, gdyż zawsze miał wiedzę o przebiegu trasy powoda i mógł na bieżąco weryfikować zapisy z tachografu. W tych okolicznościach twierdzenia powoda, poparte dowodami z opinii biegłych należało uznać za zgodne z prawdą. Fakt wprowadzenia przez pozwanego ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych, który obowiązywał od 2014 r. do 30 grudnia 2015 r., nie zwalniał pozwanego z obowiązku wypłacenia powodowi realnego wynagrodzenia za ponadwymiarową pracę, gdyż wysokość ustalonego ryczałtu powinna odpowiadać rzeczywistemu przewidywanemu wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniósł pozwany, zaskarżając go w całości. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został oparty na przesłance jej oczywistej zasadności. W ocenie pozwanego skarga jest oczywiście uzasadniona: 1) „w zakresie w jakim zarzuca naruszenie przepisów art. 6 ust. 1 punkty 1-8 i art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 1412 ze zm., dalej jako ustawa o czasie pracy kierowców), ponieważ Sąd Okręgowy oczywiście błędnie przyjął za Sądem Rejonowym, że do czasu pracy powoda może być zaliczony czas jego aktywności deklarowanej przez powoda jako „praca inna” (nieprowadzenie pojazdu) i „dyspozycyjność” mimo braku ustaleń czy powód otrzymywał polecenia takiej pracy lub wykonywał ją choćby za dorozumianą zgodą pracodawcy. Sąd drugiej instancji – mimo wyraźnych zarzutów pozwanego –

uchylił się od prawnej oceny pojęcia czas pracy kierowcy w kontekście wymogu zaliczenia do czasu pracy pracownika wyłącznie czasu pozostawiania do dyspozycji pracodawcy z wyłączeniem samowolnych aktywności pracownika, podjętych wyłącznie z inicjatywy tego ostatniego. Sąd tym samym uznał w istocie, że to pracownik podejmuje decyzje w sprawie wykonywania pracy. Sąd Okręgowy w sposób oczywisty naruszył wspomniane na wstępie przepisy ustawy o czasie pracy kierowców w zakresie w jakim podzielił ocenę prawną Sądu Rejonowego w zakresie pracy powoda w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy nie przeprowadzono w zasadzie żadnej oceny prawnej poczynionych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń –deklarowania przez powoda określonej ilości „pracy innej” i „dyspozycyjności” – przez pryzmat regulacji zawartej w art. 6 omawianej ustawy. Sąd Okręgowy ograniczył się jedynie do lakonicznego stwierdzenia, że do czasu pracy zaliczane jest nie tylko prowadzenie pojazdu, ale również m.in. nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem, czynności spedycyjne, obsługa codzienna pojazdu, niezbędne formalności administracyjne, utrzymanie pojazdu w czystości, czas gotowości do pracy (w szczególności podczas oczekiwania na załadunek i rozładunek) nie odnosząc w ogóle takiego stwierdzenia do poczynionych ustaleń faktycznych. Sąd Okręgowy zaniechał rozróżnienia dwóch kategorii prawnych: czynności związanych z przewozem (art. 6 ust. 1 pkt 1 do 8 ww. ustawy) i pozostawianiem kierowcy w gotowości do wykonywania pracy (art. 6 ust. 2 ustawy). Sąd Okręgowy w sposób oczywiście błędny uznał, za zbędne przy stosowaniu prawa materialnego weryfikację w jakich warunkach odbywał się załadunek i rozładunek na kursach realizowanych przez powoda, a nadto czy powód otrzymał choćby polecenie nadzorowania załadunku/rozładunku. Uszło uwadze Sądu drugiej instancji, że wspomniane przepisy prawa materialnego nakazują zaliczanie do czasu pracy wyłącznie załadunek/rozładunek dokonywany przez kierowcę, a ewentualny obowiązek nadzoru nad załadunkiem/rozładunkiem powinien wynikać z polecenia pracodawcy. Uszło również uwadze Sądu Okręgowego, że czas oczekiwania może być zaliczony do czasu pracy kierowcy wyłącznie wówczas, gdy przewidywany czas ich trwania nie jest znany kierowcy przed wyjazdem albo przed rozpoczęciem danego okresu”; 2) w zakresie w jakim zarzuca naruszenie przepisów art. 20 ust. 2 pkt 2 ustawy o czasie pracy kierowców albowiem Sąd

Okręgowy w sposób oczywiście błędny pominął przy dokonywaniu oceny prawnej – w kontekście pracy powoda w zadeklarowanej przez niego ilości godzin – i stosowaniu prawa materialnego, w szczególności wspomnianego przepisu, aspektów takich jak występowanie szczególnych potrzeb pozwanego pracodawcy, organizacja pracy przez pozwanego, specyfiki pracy kierowcy w transporcie międzynarodowym, szczególnie gdy chodzi o wykonywanie pracy innej i pozostawiania w dyspozycyjności, pracy innych pracowników pozwanego, wskazań wiedzy i doświadczenia życiowego. Sąd dokonując w ramach oceny prawnej odkodowania norm i wykładni w zakresie przewidzianych ustawą poszczególnych czynności związanych z wykonywaniem przewozu drogowego powinien również dokonać tego przez pryzmat potrzeb pracodawcy tak aby możliwe było uniknięcie np. sytuacji, w której pracownik deklaruje zawyżoną ilość godzin pracy przy obsłudze codziennej pojazdu czy wypełnianiu dokumentacji; 3) w zakresie w jakim zarzuca naruszenie przepisów art. 15 ust. 1 i 2 i art. 20 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców oraz art. 151¹ § 1 pkt 1 i 2 i § 2 k.p. w związku z art. 4 ustawy o czasie pracy kierowców. Sąd Okręgowy przyjął mimo poczynienia odmiennych ustaleń faktycznych, w zakresie wyznaczania powodowi 12-godzinnych dniówek (brak harmonogramów pozwalających na takie ustalenie), że praca powoda w określonych dniach między 9 a 12 godziną nie powodowała przekroczenia normy dobowej, skutkującej co do zasady 50% dodatkiem do wynagrodzenia i przyjął, że powód przekraczał normę dobową dopiero w przypadku pracy ponad 12 godzin w ramach doby pracowniczej co skutkowało naliczeniem za godziny od 9 do 12 wyższego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych; 4) w zakresie w jakim zarzuca naruszenie przepisu art. 65 § 1 k.c., albowiem Sąd Okręgowy w sposób zupełnie nieuprawniony dokonując oceny oświadczeń woli zawartych w aneksie do umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2015 r. postawił znak równości między pojęciem wynagrodzenia (za pracę), a pojęciem wynagrodzenia zasadniczego; 5) w zakresie w jakim zarzuca naruszenie przepisu art. 462 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. albowiem Sąd Okręgowy w sposób oczywiście błędny przyjął, że jedynie pokwitowanie odbioru naliczonych kwot dawałoby podstawę do pomniejszenia kwot dochodzonych przez powoda; 6) w zakresie w jakim zarzuca naruszenie przepisów art. 378 § 1 zd. 1 k.p.c., art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 230 k.p.c. i art. 232 k.p.c.

albowiem Sąd Okręgowy w sposób oczywiście błędny przerzucił ciężar dowodu na pozwanego, w sytuacji gdy powód: poza zapisem selektora pracy (urządzenia, które rejestruje czynności według wskazań osoby je obsługującej) i własnych notatek, które nie zawierały żadnych konkretnych wskazań, nie przedstawił żadnego dowodu na okoliczność wykonywania deklarowanych prac, nie potrafił wskazać jakie prace wykonywał w spornym okresie, nie odniósł się do twierdzeń pozwanego zawartych w wykazach złożonych na rozprawie, która odbyła się w dniu 22 maja 2019 r., które to twierdzenia dotyczyły braku podstaw do zaliczenia konkretnych aktywności powoda do czasu pracy. Sąd Okręgowy uznał za zasadne przyznanie wynagrodzenia za czas, co do którego powód nie był w stanie nawet bliżej określić co, gdzie i ile czasu robił; 7) w zakresie w jakim zarzuca naruszenie przepisów art. 378 § 1 zd. 1 k.p.c. art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 193 § 21 k.p.c., art. 321 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy w sposób oczywiście błędny uznał, że rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego nie naruszało wyżej wskazanych przepisów w sytuacji, gdy powód sprecyzował – w formie pisma procesowego – swoje roszczenie w dniu 27 kwietnia 2017 r., a przyjęto przy rozstrzygnięciu odmienne kwoty – wynikające z opinii biegłej datowanej na dzień 28 stycznia 2019 r.; 8) w zakresie w jakim zarzuca naruszenie przepisów art. 381 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c., jak również art. 227 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy w sposób oczywiście błędny uznał, że dowody załączone do apelacji były spóźnione, mimo że pozwany wykazał, że potrzeba ich powołania powstała po zapadnięciu wyroku Sądu pierwszej instancji. Pozwany nie mógł przewidywać, że Sąd pierwszej instancji uzna przedstawione przez powoda prywatne wyliczenia za listy płac prowadzone przez pracodawcę oraz przyjmie za udowodnioną pracę nadliczbową powoda, mimo że w toku procesu nie był on w stanie wskazać jakie czynności wykonywał w spornym okresie.”

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Odnosząc się do przywołanej w rozpoznawanej skardze oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, należy stwierdzić, że w judykaturze przyjmuje się, iż oczywista zasadność skargi, przewidziana w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., zachodzi wówczas, gdy z jej treści, bez potrzeby głębszej analizy oraz szczegółowych rozważań, wynika, że doszło do kwalifikowanego naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 5 grudnia 2013 r., III SK 19/13, LEX nr 1402642; z dnia 3 grudnia 2014 r., III PK 75/14, LEX nr 1621619), a przytoczone podstawy kasacyjne uzasadniają uwzględnienie skargi (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 5 października 2007 r., III CSK 216/07, LEX nr 560577; z dnia 20 marca 2014 r., I CSK 18/14, LEX nr 1522063).

Sformułowany przez pozwanego wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia powyższych wymagań, już chociażby z uwagi na fakt, że każda z przyczyn, mająca popierać twierdzenia pozwanego co do oczywistego naruszenia konkretnych przepisów przez Sąd Okręgowy w szczegółowy sposób, odnosi się do konkretnych, drobiazgowych ustaleń sprawy, przez co nie wykazano nie tylko oczywistości naruszenia, ale także tego, że takie oczywiste naruszenia prawa przyczyniło się do wydania oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Konstrukcja wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania prowadzi do wniosku, że skarżący przedstawił w nim wszystkie kwestie sprowadzające się do ustaleń faktycznych, które zostały rozstrzygnięte na jego niekorzyść, nie dowodząc przy tym, że Sąd dopuścił się naruszenia prawa.

Nie można podzielić twierdzeń pozwanego, że czas pracy kierowcy obejmuje tylko prowadzenie pojazdu, a wykonywanie jakichkolwiek innych czynności wymaga wyraźnego oddelegowania do nich pracownika. Jak bowiem wynika z art. 6 ustawy o czasie pracy kierowców są nim objęte także inne czynności immanentnie związane z wykonywaniem pracy kierowcy (utrzymanie pojazdu w czystości, czynności spedycyjne, nadzór nad załadunkiem). Nie można także przyjąć stanowiska pozwanego, że praca powoda w godzinach nadliczbowych była uzasadniona specjalnymi potrzebami pracodawcy i w związku z powyższym nie powinna być w sposób godziwy wynagradzana. Kwestią wyliczenia pracy powoda w godzinach nadliczbowych zajmowali się biegli, którzy do wyliczenia tego wymiaru nie uwzględnili wątpliwych aktywności powoda i - przyjmując obowiązujący u

pozwanego równoważny czas pracy - ustalili różnicę między wypłaconym powodowi ryczałtem a kwotą należną za pracę w godzinach nadliczbowych. Co do nieprawidłowego zakwalifikowania charakteru wynagrodzenia przyznanego powodowi aneksem z 31 grudnia 2015 r. Sąd Najwyższy stwierdza, że to rolą pracodawcy jest prawidłowe prowadzenie dokumentacji pracowniczej i formułowanie treści umowy o pracę. Skoro zaś w obrębie jednego miesiąca zostały z powodem zawarte dwa aneksy do umowy o pracę, odmiennie regulujące kwestię wynagrodzenia (pierwszy przewidywał wynagrodzenie zasadnicze + ryczałt, a drugi już samo wynagrodzenie), to zasady logiki oraz swobody kontraktowej nakazują przyjąć, że strony zmieniawszy poprzedni aneks uzgodniły jedynie wysokość wynagrodzenia zasadniczego. Analogicznie sytuacji przedstawia się w przypadku pokwitowania odbioru diety za podróże służbowe. Jeżeli pracodawca dokonywał nieewidencjonowanego rozliczenia z pracownikiem to czynił to niezgodnie z prawem i na własne ryzyko i nie może czerpać z tego korzyści prawnych. Pozwany nie dowiódł także oczywistej zasadności skargi w zakresie podnoszonego przez niego naruszenia przepisów procesowych, gdyż w sprawie zastosowano normalny rozkład ciężaru dowodu, nie doszło do przedawnienia roszczeń powoda, a jedynie ich doprecyzowania, a Sąd Okręgowy miał prawo pominąć dowody spóźnione w oparciu o zasadę szybkości postępowania i koncentracji materiału dowodowego.

Mając na względzie powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.