

Sygn. akt VI P 943/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2017 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 24 lutego 2017 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa M. J.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o ekwiwalent za urlop , wynagrodzenie chorobowe , diety , ryczałty za nocleg , sprostowanie świadectwa pracy , odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powoda M. J. :

- kwotę 6 141, 03 zł (sześć tysięcy sto czterdzieści jeden złotych 03/100) tytułem diet ;

- kwotę 725, 88 zł (siedemset dwadzieścia pięć złotych 88/100) tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy ;

II . postępowanie umarza w zakresie cofniętego pozwu.

III. oddala powództwo w pozostałym zakresie.

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1 680 zł (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt złotych) ;

V. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...)w G. kwotę 345 zł (trzysta czterdzieści pięć złotych) tytułem nieuiszczonej części opłaty od pozwu oraz kwotę 853, 70 zł (osiemset pięćdziesiąt trzy złote 70/100) tytułem 1/2 wydatków na opinię biegłego ;

VI. odstępuje od obciążania powoda kosztami postępowania na rzecz strony pozwanej .

Sygn. akt VI P 943/14

UZASADNIENIE

Powód M. J. pozwem skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniósł o zasądzenie kwoty 18 784 zł wraz z ustawowymi odsetkami, sprostowanie świadectwa pracy w zakresie podstawy rozwiązania stosunku pracy oraz terminu jego rozwiązania, a nadto o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

Powód wskazał, że pozwany nie wypłacił mu należności za: urlop, diety, pracę w godzinach nocnych, spanie w kabinie oraz chorobowe.

Precyzując żądanie pozwu powód wskazał, że pozwany nie wypłacił mu wynagrodzenia za:

1. urlop wypoczynkowy w wymiarze 12 dni obliczone zgodnie z najniższą krajową,
2. chorobowego – 80% ówczesnej kwoty najniższej krajowej, tj. 1 380 zł za okres zwolnienia,
3. diety: gdzie w N. obowiązująca kwota to 49 euro czyli 24 dni x 49 euro = 1176 euro (w przybliżeniu 4 962 zł); w D. obowiązująca kwota to 406 koron duńskich (KKD) czyli 23 dni x 406 KKD = 9 744 KKD (w przybliżeniu 5 359 zł),
4. spanie w kabinie: gdzie w N. obowiązująca kwota to 37,5 euro, czyli 23 x 37,5 euro = 862,5 euro (w przybliżeniu 3 539 zł); w D. obowiązująca kwota to 325 KKD, czyli 23 dni x 325 KKD = 7 475 KKD (w przybliżeniu 4 111 zł).

Powód wskazał, że powyższe kwoty są przybliżone, albowiem nie ma dostępu do dokumentacji pozwanego, pozwalającą na dokładne sprecyzowanie żądanych kwot.

W odniesieniu do żądania sprostowania świadectwa pracy powód wskazał, że świadectwo zawiera błędną datę rozwiązania umowy, tj. 05.04.2014 r., podczas gdy rozwiązanie umowy nastąpiło w dniu 3.05.2014 r. Kolejnym błędnym zapisem jest wskazanie rozwiązania stosunku pracy jako „rezygnacja pracownika”, podczas gdy widnieć zapis „za porozumieniem stron”.

Pismem procesowym z dnia 26 czerwca 2015 r. powód M. J., podtrzymując żądanie pozwu wniósł, o sprostowanie świadectw pracy w zakresie daty faktycznego zatrudnienia w pozwanej spółce od dnia 7 stycznia 2014 r. do dnia 2 maja 2014 r., formy rozwiązania stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron, wykorzystania urlopu wypoczynkowego z uwagi na to, że w roku 2014 w okresie zatrudnienia powód nie korzystał z urlopu, a w przypadku wydania właściwego świadectwa pracy zapłaty odszkodowania w wysokości 1680 zł z tytułu pozostawania bez pracy z powodu niewłaściwego wystawienia przez pozwaną świadectwa pracy. Nadto zasądzenie od pozwanego diet za okres od 7.01. do 30.04.2014 r. w kwocie 10.421,44 zł za pracę na terenie N.i pracę na terenie D. zgodnie z wyliczeniem:

- za 24 dni na terenie N.wg stawki 49 euro w wysokości 1 176 euro, co w przeliczeniu stanowi kwotę 4 938,49 zł,
- za 24 dni na terenie D.wg stawki 406 KKD w wysokości 9 744 KKD, co w przeliczeniu stanowi kwotę 5 482,95 zł.

A także zasądzenie od pozwanej spółki ryczałtu za noclegi na terenie N.po 37 euro – łącznie 862,50 euro, co w przeliczeniu stanowi kwotę 3 621,98 zł oraz za 23 noclegi w D. po 325 KKD – łącznie 7 475 KKD, co w przeliczeniu stanowi kwotę 4 206,18 zł. Nadto wniósł o zasądzenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 9 dni, tj. 72 godzin w kwocie 725,88 zł oraz orzeczenie o kosztach postępowania według norm przepisanych.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości, także w zakresie wniosku o sprostowanie świadectwa pracy oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 24 lutego 2017 powód cofnął pozew w zakresie żądania diet za soboty z uwagi na kwestionowanej przez strone pozwaną przebywania przez niego w podróży służbowej w soboty.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Od dnia 14 grudnia 2013 r. do dnia 6 stycznia 2014 r. powód wykonywał na rzecz pozwanego pracę kierowcy w oparciu o umowę zlecenia, wykonując jedną trasę, za którą otrzymał wynagrodzenie, diety i ryczałt za nocleg.

Powód został zatrudniony u pozwanego (...) sp. z o.o. na stanowisku pracownika transportu – kierowca (Unia Europejska), w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1.680 zł brutto **plus premia uznaniowa** . Faktycznie nawiązanie stosunku pracy nastąpiło w dniu 7 stycznia 2014 r. wraz z rozpoczęciem pracy przez M. J.. Od wyjazdu w trasę . Umowa o pracę została sporządzona i podpisana przez strony z datą 14 stycznia 2014 r., ze wskazaniem terminu rozpoczęcia pracy na dzień 14 stycznia 2014 r. , choć w tym dniu powód był już w trasie od 12 01 2014r. i 14 01 2014 przejechał 715 km.

dowody: umowa – pracę – k. 11, zeznania powoda M. J. – k. 330-332 (nagranie z rozprawy z dn. 15.06.2016 r. 00:04:13-00:28:59, wydruk z karty kierowcy powoda k. 181 , 181 v)

U pozwanego obowiązywał Regulamin Pracy, który stanowił, że pracowników obowiązuje równoważny system czasu pracy. Czasem pracy kierowcy jest czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, która obejmuje wszystkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego, w szczególności:

1. prowadzenie pojazdu,
2. załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem,
3. nadzór oraz pomoc osobom wsiadającym i wysiadającym,
4. czynności spedycyjne,
5. obsługę codzienną pojazdów i przyczep,
6. inne prace podejmowane w celu wykonania lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy,
7. niezbędne formalności administracyjne,
8. utrzymywanie pojazdu w czystości.

Czasem pracy kierowcy jest również czas poza przyjętym rozkładem czasu pracy, w którym kierowca pozostaje na stanowisku pracy kierowcy w gotowości do wykonywania pracy, w szczególności podczas oczekiwania na załadunek lub rozładunek, których przewidywany czas trwania nie jest znany kierowcy przed wyjazdem albo przed rozpoczęciem danego okresu.

Do czasu pracy kierowcy zalicza się przerwę w pracy trwającą 15 minut, którą pracodawca jest obowiązany wprowadzić, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy kierowcy wynosi co najmniej 6 godzin.

Po sześciu kolejnych godzinach pracy kierowcy przysługuje przerwa przeznaczona na odpoczynek w wymiarze nie krótszym niż 30 minut, w przypadku gdy liczba godzin pracy nie przekracza 9 godzin oraz w wymiarze nie krótszym niż 45 minut, w przypadku gdy liczba godzin pracy wynosi więcej niż 9 godzin. Przerwa może być dzielona na okresy krótsze trwające co najmniej 15 minut każdy, wykorzystywane w trakcie sześciogodzinnego czasu pracy lub bezpośrednio po tym okresie.

W każdej dobie kierowcy przysługuje prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Dobowy odpoczynek może być wykorzystany w pojeździe, jeżeli pojazd znajduje się na postoju i jest wyposażony w miejsce do spania.

W każdym tygodniu kierowcy przysługuje prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Tygodniowy nieprzerwany odpoczynek obejmuje odpoczynek dobowy przypadający w dniu, w którym kierowca rozpoczął odpoczynek tygodniowy.

Wypłata wynagrodzenia za pracę następuje w terminie do dnia 15 następnego miesiąca kalendarzowego. Wypłaty wynagrodzeń dokonuje się w siedzibie pracodawcy. Za zgodą pracownika wynagrodzenie może być wypłacane na konto bankowe.

Regulamin Pracy – k. 96-106

Strony zawierając umowę o pracę umówiły się, że wynagrodzenie będzie przekazywana na rachunek bankowy. W pozostałym zakresie należności z tytułu diet i noclegów powód miał otrzymywać w gotówce. Przy czym strony nie

zawierały w umowie o pracę dodatkowych uregulowań dotyczących wysokości diet na pokrycie dodatkowych kosztów wynikających z zagranicznych podróży. Kwestia ta nie została także uregulowana w Regulaminie Pracy.

Powód w czasie podróży służbowej dysponował samochodem wyposażonym w podwójne łóżko, lodówkę, klimatyzację oraz kuchenkę gazową.

Powód M. J. w na czas podróży miał do dyspozycji kartę bankomatową pracodawcy wydaną przez B. S.męża członka zarządu pozwanej wraz z możliwością zadysponowania około 300 zł - 360 zł, na wykup karty drogowej w N., na kraje B. winiet , karta została wymieniona w trakcie zatrudnienia na inną, powód nie kwitował pobrania karty , a inne karty były wydawane innym pracownikom . W Polsce powód wybierał środki pieniężne na kartę w L., okolicach G. lub na granicy, za które kupował karty na przejazd autostradą , euro, winiety , a także oleje, płyny do spryskiwaczy. W pozwanej spółce nie było kart paliwowych, dlatego powód płacił kartą bankomatową, na którą środki przelewał B. S.. B. S.– mąż prezes pozwanej spółki działający bez umocowania, prowadził faktycznie sprawy przedsiębiorstwa, dysponował środkami finansowymi tak na bieżące potrzeby jak i w zakresie wypłaty wynagrodzeń dla pracowników w formie gotówkowej.

W dniu wypadku z udziałem powoda , który miał miejsce w trakcie wykonywania pracy na rzecz pozwanego , tj. 1 kwietnia 2014 r. na miejscu zdarzenia w N. powód zdał dokumentację wraz z kartą bankomatową B. S.. Kartą do konta prowadzonego przez (...) na rzecz pozwanej spółki, dysponowali także inni kierowcy jak również sam B.S..

W okresie od 17 stycznia 2014 r. do 1 czerwca 2014 r. wypłacono z bankomatów różnej lokalizacji oraz dokonywano płatności kartą lub kartami pozwanej spółki na łączną sumę 10 507,15 zł. Powód na początku stycznia 2014 r. otrzymał jedną karta bankomatową, następnie powód dostał inną.

Po każdym powrocie powód zdawał CMR, rachunki B.S..

dowody: potwierdzenia operacji – k. 70-94., zeznania powoda M. J. – k. 331-332 (nagranie z rozprawy z dn. 15.06.2016r. 00:04:13-00:28:59 i 00:31:55-00:36:44)

Powód M. J. w następujących dniach odbywał podróże służbowe na trasach niżej wskazanych, za które należne były diety :

- 7-9, 12-13 stycznia 2014 r. – P. – z diety delegacji – 4 x 30 zł
- 14-15 stycznia 2014 r. – dieta delegacji 1 x 30 zł (P.)
- 17 stycznia 2014 r. – P. – dieta delegacji 1 x 30 zł
- 19-23 stycznia 2014 r. – P. dieta delegacji 2,5 x 30 zł oraz 1 x 49 euro
- 26-29 stycznia 2014 r. – P. – N.– D.– P.dieta delegacji 2 x 30 zł, 0,33 x 49 euro, 2 x 406 KKD
- 30-31 stycznia 2014 r. – P. dieta delegacji 1,5 x 30 zł – łącznie 90 zł
- 02-05 lutego 2014 r. – P.–N.–P.dieta delegacji 1,5 x 30 zł, 2 x 49 euro, 0,33 x 406 KKD

(7 lutego 2014 r. – P. nie wzięto pod uwagę z uwagi na brak jazdy i 8 02 sobota brak jazdy)

- 09-14 lutego 2014 r. –P.– N.– D.– N. – P. dieta delegacji 2,5 x 30 zł, 1,5 x 49 euro, 1 x 406 KKD
- 16-21 lutego 2014 r. – P.– N. – D.– N.– P.dieta delegacji 1,5 x 30 zł, 2 x 49 euro, 1,5 x 406 KKD
- 24-27 lutego 2014 r. – P.– N.– D.– N.– P. dieta delegacji 1,5 x 30 zł, 0,33 x 49 euro, 1,5 x 406 KKD
- 03-07 marca 2014 r. – P. – N.–D.– N.– P. dieta delegacji 1 x 30 zł, 2,5 x 49 euro, 1,33 x 406 KKD

- 10-14 marca 2014 r. – P.– N. – D.–N. –P. dieta delegacji 2, 5 x 30 zł, 0,33 x 49 euro, 1,5 x 406 KKD
- 17-21marca 2014 r. –P. – N.dieta delegacji 2,5 x 30 zł, 2,5 x 49 euro
- 24-28 marca 2014 r. – P.– N. – P. dieta delegacji 1,5 x 30 zł, 3,33 x 49 euro
- 31 marca – 3 kwietnia 2014 r. – P.–N. dieta delegacji 2 x 30 zł, 1,33 x 49 euro

Za okres zatrudnienia powoda od dnia 7 stycznia 2014 r. do dnia 3 kwietnia 2014 r. powodowi przysługiwały diety w łącznej wysokości 6 141 , 03 zł , w tym łącznie za styczeń 1091, 07 zł , za luty 2383 , 52 zł , za marzec i do 3 04 2014r. 1091 , 07 zł .

Z uwagi na częściowe cofnięcie pozwu przez powoda co diet za soboty od wyliczenia biegłej odjęto 4 diety krajowe za styczeń za okres od 7 do 13 stycznia , 1 dietę krajową za luty za dzień 7 lutego , kiedy powód odbywał postój od 6 do 8 lutego .

dowody:, wydruki z karty kierowcy – k.163-209 porównane z wydrukami pracodawcy z programu T. – k. 62-65, listy CMR – k. 243-271, opinia biegłej sądowej z zakresu transportu i czasu pracy kierowców K. Z. – k. 342-346 i k. 390-391

Pismem datowanym na dzień 23 marca 2015 r. powód został wezwany przez pracodawcę do rozliczenia się z zaliczek i posiadanego mienia należącego do pracodawcy. W odpowiedzi M. J. wskazał, że zaliczki zostały zwrócone dyrektorowi firmy B. S.po wypadku samochodowym, który miał miejsce w Niemczech, a nadto nie jest w posiadaniu mienia pracodawcy.

dowód: pismo powoda – k. 156, zeznania powoda M. J. – k. 331-332 (nagranie z rozprawy z dn. 15.06.2016r. 00:04:13-00:28:59 i 00:31:55-00:36:44)

Pozwany na rachunek powoda przelał następujące kwoty: 1 350 zł w dniu 30 stycznia 2014 r., 1 095 zł w dniu 17 lutego 2014 r., 500 zł w dniu 17 lutego 2014 r., 1 300 zł w dniu 3 marca 2014 r. łącznie 4 245 zł. W dniu 31 marca 2014 r. powód otrzymał kwotę 1 050 zł. Powód zaliczył kwoty te zgodnie z umową stron na przysługujące mu wynagrodzenie, które miało być wypłacane na konto bankowe , pozwany nie wskazał tytułów przelewu .

Dodatkowo powód dokonywał wypłaty z bankomatu środków pieniężnych na bieżące opłaty , paliwo , oleje i płyny . Pobrane kwoty z bankomatu powód przeznaczył na karty drogowe , winiety, paliwo, ponadto z uwagi na łączące strony umowy zlecenia przed zawarciem i po rozwiązaniu umowy o pracę były też w ten sposób wypłacane należności z umów zlecenia.

dowody: potwierdzenie operacji – k. 66-69,70, 80, potwierdzenie wykonanej operacji – k. 313, zeznania powoda M. J. – k. 331-332 (nagranie z rozprawy z dn. 15.06.2016r. 00:04:13-00:28:59 i 00:31:55-00:36:44)

Powód po zdarzeniu drogowym na terenie N. w okresie od 7 kwietnia 2014 r. do 2 maja 2014 r. był niezdolny do pracy.

W okresie zatrudnienia powód nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Następnie podjął pracę u pozwanego w maju 2014 r. w ramach umowy zlecenia, za konkretnie ustaloną kwotę wynagrodzenia , wolał umowę zlecenia , gdyż wiedział , jaką kwotę otrzyma za wykonanie pracy . Częściowo wynagrodzenie zostało wypłacone przez powoda z bankomatu .

dowody: ZUS ZLA – k. 13, zeznania powoda M. J. – k. 331-332 (nagranie z rozprawy z dn. 15.06.2016r. 00:04:13-00:28:59 i 00:31:55-00:36:44), potwierdzenie operacji – k. 94

Powód w dniu 11 sierpnia 2014 r. zwrócił się do pracodawcy za pośrednictwem B.S.o wystawienie świadectwa pracy i pozostałych dokumentów, a także wyjaśnienie składek ZUS i US.

Świadczenie pracy zostało przesłane powodowi na adres domowy w połowie sierpnia 2014 r. Zgodnie z treścią świadectwa pracy M. J. był zatrudniony w okresie od 14 stycznia 2014 r. do 5 kwietnia 2014 r. Stosunek pracy ustał w wyniku rezygnacji pracownika (pkt 3.a), pracownik wykorzystał należny mu urlop (pkt 4.1)

Powód nie wnosił w terminie o sprostowanie świadectwa pracy, jedynie sms-em poinformował pracodawcę, że nie otrzymał żadnych dokumentów i zawiódł się na dyrektora.

dowody: świadectwo pracy – k. 10, zeznania powoda M. J. – k. 331-332 (nagranie z rozprawy z dn. 15.06.2016r. 00:04:13-00:28:59 i 00:31:55-00:36:44)

W dniach 15 września, 3 oraz 17 października, 12 listopada, 1 i 31 grudnia 2014 r. oraz 27 lutego 2015 r. Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w G. podjął czynności zmierzające do przeprowadzenia kontroli w pozwanej spółce. Z uwagi na nieobecność prezesa spółki w kraju, jak też próby przekazania informacji za pośrednictwem męża M. S.– B. S., uniemożliwiono przeprowadzenie kontroli.

dowody: notatka służbowa wraz z potwierdzeniem czynności – k. 133-148, zeznania świadka D. Z. – k. 279- (nagranie z rozprawy z dn. 29.01.2016 r. 00:07:38-00:24:57)

Pozwany na rozprawie w dniu 24 lutego 2017r. zgłosił zarzut potrącenia wierzytelności z tytułu diet i ryczałtów za noclegi za okres od stycznia do kwietnia 2014r. w wysokości 10 806,, 58 zł oraz ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 430 zł z wierzytelnościami pozwanego wobec powoda z tytułu pobranych i nie rozliczonych kwot z karty bankomatowej pracodawcy za okres od stycznia do czerwca 2014r. w wysokości 10 507 , 15 zł oraz nadpłaconego nienależnie wynagrodzenia za pracę za okres od stycznia do kwietnia 2014r. w wysokości 1 818, 01 zł

Dowód : oświadczenie o potrąceniu z dnia 24 lutego 2017r. k. 437 , pełnomocnictwo k. 438

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo w części zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu o treść wydruków z karty kierowcy przedłożonych przez powoda zestawionych i porównanych z wydrukiem z programu t. przedstawionym przez pracodawcę , opinię biegłego do spraw transportu , kopii dokumentów z akt osobowych powoda z uwagi na brak ich przedstawienia w oryginale przez pracodawcę, oraz głównie zeznań powoda M. J. z uwagi na brak źródłowego materiału dowodowego nie przedstawionego przez pracodawcę pomimo zobowiązania sądu, brak stawienia strony pozwanej a nadto w niewielkim zakresie na podstawie zeznań świadka D. Z.. Sąd wziął pod uwagę dokument oświadczenia o potrąceniu wierzytelności pracodawcy z wierzytelnościami powoda , uznając jednocześnie samo oświadczenie za nieskuteczne w niniejszym postępowaniu, kopie wydruków z wypłatami z bankomatu i przelewów .

W ocenie Sądu wydruki z karty kierowcy przedstawione przez powoda uznać należało za wiarygodny materiał dowodowy w zestawieniu z przesłuchaniem powoda w charakterze strony, listami CMR oraz opinią biegłego ds. transportu , pozwalający na dokonanie ustaleń w zakresie dni i godzin pracy powoda- co do przebywania w podróży . Po pierwsze wskazać należy, iż zgodnie z opinią biegłego sądowej z zakresu transportu i czasu pracy kierowców K. Z. na karcie kierowcy brak jest możliwości ingerencji, zatem kwestia gdzie i przez kogo zostały one zgrane nie ma tu żadnego znaczenia. Po wtóre zapisy z karty kierowcy w znacznej części pokrywają się z zapisami wydruków programu T. przedstawionymi przez pozwanego pracodawcę. Wskazać w tym miejscu należy, iż różnice wynikające z zapisów z karty kierowcy a zapisami programu T. wynikać mogą z ingerencji do zapisów na poziomie weryfikacji i rozliczenia kierowcy przez pracodawcę. Wobec nieprzedstawienia dokumentacji księgowo – kadrowej pozwalającej na weryfikację prawidłowości prowadzonego czasu pracy powoda, czy wypłat, której strona pozwana nie przedłożyła pomimo leżącego na niej ciężaru dowodu , uznać należało, że niektóre dni pracy powoda zostały w tym zestawieniu pracodawcy pominięte. Pozwany wprowadził próbę zakwestionowania prawidłowości i prawdziwości zapisów z

karty kierowcy, jednakże w świetle opinii sądowej, jak i porównania dni i godzin wykonywania pracy, przekraczania granicy, które się pokrywały w obu wydrukach, w zestawieniu z przesłuchaniem powoda, owe próby nie powiodły się z uwagi na brak po stronie pozwanej odpowiednich dowodów.

Mając na uwadze, że zapisy programu T. (k. 65-69) znajdowały potwierdzenie co do zasady w zapisach karty kierowcy z pominięciem części danych, uznać należało zapisy z karty kierowcy za wiarygodne, jako pełne i odzwierciedlające rzeczywisty czas pracy powoda.

Pozostałe dowody z dokumentów czy ich kopii, potwierdzenia operacji bankowych, przelewów, pisma powoda czy też dokumentacja Państwowej Inspekcji Pracy nie były kwestionowane przez żadną ze stron i stanowić mogły podstawy ustaleń faktycznych w sprawie. Wypłaty z bankomatu nie były przez powoda kwestionowane co do ich dokonania, powód kwestionował natomiast, aby to on dokonywał wszystkich wypłat, ponadto wskazał, że pieniądze mogły być wypłacane również na poczet łączącej strony umowy zlecenia, co do czego pozwany nie przedstawił dowodów rozliczenia, nie przedstawił dowodu powierzenia powodowi mienia w postaci odpowiedniej karty bankomatowej o odpowiednich numerach, przy czym powód wskazał, iż karta w okresie wykonywania przez niego pracy była wymieniona przez pracodawcę na inną, kartami dysponowali również inni kierowcy.

Brak przedstawienia przez stronę pozwaną dowodu prawidłowego powierzenia powodowi mienia w postaci karty, tak aby można było kartę zidentyfikować.

Zeznania świadka D. Z. uznać należało za wiarygodne, albowiem były spójne, konsekwentne i logiczne a nadto korespondowały z dokumentacją sporządzoną w toku czynności przez Państwową Inspekcję Pracy. Przy czym zeznania świadka pozwoliły na ustalenia w zakresie właśnie czynności tego organu w ramach kontroli, która została uniemożliwiona przez pozwanego pracodawcę. W zakresie zaś samego żądania nie wnosiły istotnych okoliczności do sprawy. Zeznania mają o tyle znaczenie, iż w postępowaniu przed Państwową Inspekcją Pracy, podobnie jak w niniejszym postępowaniu, strona pozwana nie przedstawiła odpowiednich dokumentów i dowodów.

W ocenie Sądu zeznania powoda uznać należało za wiarygodne, w szczególności co do przebiegu zatrudnienia, rzeczywistego jego okresu a także wynagrodzenia jak i otrzymanych z tego tytułu należności, powód wskazał, że wynagrodzenie miało być zgodnie z umową stron płatne na konto bankowe, a diety i ryczałty za noclegi w gotówce. Diety i ryczałtów powód nie otrzymał. Sąd dostrzegał pewne nieścisłości w zeznaniach powoda, jednakże nie były one na tyle istotne, by mogły zdyskredytować wiarygodność oświadczeń, pozwany nie przedstawił przy tym dokumentów źródłowych, aby można było nieścisłości dokładnie wyjaśnić, pomimo leżącego na nim ciężaru dowodu. Przy czym zeznania powoda znajdowały odzwierciedlenie w treści zapisów karty kierowcy, jak również wydruków z programu T. a także potwierdzeniach operacji bankowych. Sąd miał przy tym na uwadze fakt, iż strona pozwana nie przedstawiła dowodów przeciwnych poza wydrukiem z programu tachosped o niepełnej treści, a z umowy o pracę wynika, iż powód mógł otrzymywać również premię uznaniową jako część wynagrodzenia poza wynagrodzeniem minimalnym, co do wypłat z bankomatu nie przedłożył dowodu powierzenia powodowi karty o konkretnym numerze oraz rozliczenia umów zleceń, jakie łączył strony przed i po okresie trwania umowy o pracę.

Sąd podzielił wnioski opinii biegłej K. Z. – biegłej sądowej w zakresie transportu i czasu pracy kierowców. W ocenie Sądu opinia ta wraz z opinią uzupełniającą jest rzetelna, spójna i prawidłowo dokonuje ustalenia wysokości diet przysługujących powodowi M. J. za okres od 7 stycznia 2014 r. do dnia 3 kwietnia 2014 r. Biegła posiadając stosowną wiedzę i doświadczenie, w oparciu o raporty przedstawione przez stronę powodową jak i pozwaną, dokonała stosownych wyliczeń, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie szczegółowymi uregulowaniami. Zarzuty pozwanego do opinii sądowej nie zasługiwały na uwzględnienie, bowiem pozwany kwestionując wnioski i szczegółowe wyliczenia, poza zanegowaniem ich prawidłowości i powoływaniem się na okoliczności, że kierowcy w czasie weekendów nie wykonywali faktycznie pracy a jedynie dysponowali samochodami służbowymi, nie znajduje uzasadnienia, bowiem ilość kilometrów przejechanych przez powoda, zgodnie z zapisami na karcie kierowcy wskazuje na faktyczne wykonywanie pracy przez powoda. W zakresie sobót, gdzie nie było czasu jazdy – powód cofnął pozew co do żądania diet, jednakże sporne soboty przypadały jedynie w miesiącu styczniu, w lutym i marcu diety za soboty w ogóle nie były

liczone. Dzień 7 02 2014 , gdzie nie było jazdy , kwotę diety sąd również odjął od kwoty wyliczonej przez biegłą . Wbrew twierdzeniom strony pozwanej na wydrukach z karty kierowcy znajdują się godziny przekroczenia granicy i co więcej pokrywają się one z odpowiednimi danymi z wydruku z programu tachosped przedstawionymi przez pozwanego .

Z uwagi na to, że Sąd nie dysponował dokumentami księgowo – kadrowymi, w tym także aktami osobowymi powoda, czy ewidencją czasu pracy, dowodem powierzenia powodowi karty do bankomatu , gdyż strona pozwana ich nie złożyła , a nawet przesłuchaniem strony pozwanej, niemożliwym było zweryfikowanie poprawności i rzetelności karty wynagrodzeń za rok 2014 przedłożonej przez stronę pozwaną, przy czym zaznaczyć należy , iż wypłaty przelewem na konto są wyższe , zaś zgodnie z zeznaniami powoda wynagrodzenie miało być wypłacone przelewem na konto , na przelewach brak jest natomiast tytułów przelewów / art. 451 § 2 k. c./ .

W myśl art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu nie określono – w dniu zawarcia umowy (art. 26 k.p.).

Umowa o pracę jest czynnością prawną, która powoduje powstanie stosunku pracy między stronami w dniu, który strony same określiły lub w dniu, w którym umowa została zawarta, jeżeli strony nie podały innej daty powstania stosunku pracy bądź to wyraźnie w samej umowie, bądź przez takie zachowanie, które w sposób dostateczny ujawniło ich wolę co do terminu powstania stosunku (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Przepis ten należy łączyć z art. 29 § 1 pkt 5 k.p., który wymaga, aby w treści umowy o pracę strony wyraźnie ten termin określiły. Dzień ten z mocy art. 26 k.p. uważa się za rozpoczęcie stosunku pracy.

W sytuacji kiedy strony nie wskażą w umowie dnia rozpoczęcia pracy, stosunek pracy nawiązuje się w dniu zawarcia umowy o pracę. Zatem jako datę rozpoczęcia pracy u danego pracodawcy należy wskazać datę nawiązania stosunku pracy, a nie datę zawarcia umowy o pracę, chyba że są to terminy tożsame.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym zapisy na karcie kierowcy jak również konsekwentne w tym zakresie zeznania powoda, pozwalały na przyjęcie, że stosunek pracy pomiędzy M. J. a spółką (...) **został nawiązany w dniu 7 stycznia 2014 r.**

Sąd dokonując ustaleń w tym zakresie miał na uwadze, że powód wskazywał, iż podjął zatrudnienie u pozwanego na stanowisku kierowcy właśnie w dniu 7 stycznia 2014 r. i od razu wykonał kurs, co znajduje pełne odzwierciedlenie w zapisie karty kierowcy. Nie sposób było odmówić wiary twierdzeniom powoda, że dopiero po tygodniu uzyskał on umowę o pracę, z dniem 14 stycznia 2014 r. na wyraźne jego życzenie. Przy czym brak żądania powoda wskazania prawidłowej początkowej daty nawiązania stosunku pracy, z przyczyn oczywistych zdaje się być uzasadniony w okolicznościach sprawy . Powszechnie wiadomym jest, że pracownicy nie podejmują w tym zakresie żadnych działań , aby nie stracić pracy , zwłaszcza uzyskując pisemne potwierdzenie umowy o pracę. Niemniej jednak nie budzi wątpliwości Sądu, że to właśnie w dniu 7 stycznia 2014 r. nastąpiło nawiązanie stosunku pracy, a co zostało potwierdzone przystąpieniem powoda do wykonywania obowiązków pracowniczych.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego uznać należało, że stosunek pracy trwał do dnia wskazanego w świadectwie pracy – do dnia 5 kwietnia 2014 r. Powód w okresie od dnia 7 kwietnia 2014 r. do dnia 2 maja 2014 r. był niezdolny do pracy i w tym okresie nie świadczył pracy. Powód wskazywał, że po zdarzeniu drogowym z jego udziałem na terenie N.był niezdolny do pracy. Po otrzymaniu świadectwa pracy nie wniósł jednak o jego sprostowanie i nie podjął w tym zakresie wymaganych czynności , tym samym brak jest jednoznacznych dowodów w zakresie trwania stosunku pracy w okresie wskazanym przez powoda , a więc do maja 2014r, w tym czasie powód nie świadczył pracy , a więc również nie można oprzeć się na wydruku z karty kierowcy .

Przy okazji wskazać należy, iż w treści umowy o pracę z dnia 14 stycznia 2014 r. pozwany w ogóle nie wskazał na jaki okres przedmiotowa umowa zostaje zawarty – czy na okres próbny, czas określony, czas wykonywanej pracy czy też na czas nieokreślony, co determinuje możliwość rozwiązania umowy o pracę, okresu wypowiedzenia.

Kodeks pracy określa w art. 25 § 1 rodzaje umów o pracę, do których odnoszą się przepisy prawa pracy. Strony mają swobodę wyboru każdego z tych rodzajów umów o pracę. Katalog wymienionych w tym przepisie rodzajów umów o pracę jest wyczerpujący w tym znaczeniu, że strony mogą zawierać tylko umowy ze skutkami przewidzianymi w kodeksie pracy (oraz w przepisach szczególnych).

Rodzaj zawartej umowy o pracę powinien być określony przez strony w zawartej umowie. Przepis art. 29 § 1 k.p. przewiduje, że określenie to powinno być "wyraźne". W literaturze i orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalili się jednak poglądy, że umowa o pracę, która nie została zawarta jako umowa terminowa (na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy ani na okres próbny), jest ze swej istoty umową na czas nieokreślony, nawet jeżeli nie została tak nazwana (por. M. Gersdorf (w:) Kodeks pracy. Komentarz, red. Z. Salwa, 2004, s. 93-94 i cytowana przez autorkę uchwała SN z dnia 10 września 1976 r., I PZP 48/76, OSNC 1977, nr 4, poz. 65; por. też uchwała SN z dnia 21 listopada 1978 r., I PZP 28/78, OSNCP 1979, nr 5, poz. 92, oraz orzeczenie SN z dnia 5 maja 1976 r., I PR 79/76, Sł. Prac. 1977, nr 1, s. 27).

Wskazany przez pozwanego tryb rozwiązania umowy o pracę „rezygnacja pracownika” jest oczywście nieprawidłowy i nie przewidziany przepisem art. 30 k.p.

Sąd zważył, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie w zakresie żądania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Strona pozwana nie wykazała w żaden sposób, aby powód z urlopu korzystał, ani, aby wypłaciła powodowi ekwiwalent za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z treścią art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy i niewykorzystania z tego powodu urlopu wypoczynkowego nabytego w pełnym wymiarze (art. 153 § 2 k.p.) pracownikowi przysługuje od dotychczasowego pracodawcy ekwiwalent pieniężny odpowiadający urlopowi w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku, w którym rozwiązano stosunek pracy, także w sytuacji, gdy nastąpiło to w związku z nabyciem przez pracownika uprawnień emerytalnych (uchwała SN z dnia 20 sierpnia 1997 r., III ZP 26/97, OSNAPIUS 1998, nr 5, poz. 145).

Sąd a quo w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy ustalił, że powód nie wykorzystał w czasie zatrudnienia u pozwanego urlopu wypoczynkowego. Przy czym to na stronie pozwanej spoczywał obowiązek wykazania, że pracownik wykorzystał należny mu urlop wypoczynkowy.

Na gruncie przedmiotowej sprawy Sąd dysponował kartą kierowcy oraz oświadczeniami strony powodowej, które pozwoliły na ustalenie, że w roku 2014 powód nie wykorzystał mu należnego tj. 9 dni zgodnie z żądaniem powoda (proporcjonalnie do okresu zatrudnienia) urlopu wypoczynkowego, Tym samym na mocy art. 177 § 1 k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 725 , 88 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 9 dni, o czym orzekł w punkcie I wyroku.

Przechodząc dalej do żądania ryczałtu za noclegi oraz diet, Sąd uznał, że w zasługiwało na uwzględnienie w zakresie żądania diet.

Rozważając kwestię zasadności powództwa Sąd miał na względzie, iż strony w umowie o pracę, ani pozwany w regulaminie nie ustalił wysokości należności z tytułu diet i ryczałtów za noclegi dla kierowców.

Zgodnie z art. 21a ustawy z dnia 16 kwietnia 2004r. o czasie pracy kierowców (t.j. Dz.U.2012.1155 ze zm.), kierowcy w podróży służbowej, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania

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

Natomiast w myśl art. 77⁵ § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Stosownie do art. 77² § 2 k.p., minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi, zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju. Rozporządzenie powinno w szczególności określać wysokość diet, z uwzględnieniem czasu trwania podróży, a w przypadku podróży poza granicami kraju - walutę, w jakiej będzie ustalana dieta i limit na nocleg w poszczególnych państwach, a także warunki zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków. Z kolei w myśl art. 77⁵ § 3 k.p., warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania. Zgodnie z art. 77⁵ § 4 k.p., 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 § 2. Natomiast stosownie do treści art. 77⁵ § 5 k.p., w przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2.

Od dnia 1 marca 2013r. kwestia należności z tytułu podróży służbowych uregulowana jest w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U.2013.167).

W myśl §2 tegoż rozporządzenia, z tytułu podróży krajowej oraz podróży zagranicznej, odbywanej w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę, pracownikowi przysługują:

1)diety;

2)zwrot kosztów:

a)przejazdów,

b)dojazdów środkami komunikacji miejscowej,

c)noclegów,

d) innych niezbędnych udokumentowanych wydatków, określonych lub uznanych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb.

Natomiast stosownie do §8 tegoż rozporządzenia, za nocleg podczas podróży krajowej w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie pracownikowi przysługuje zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem, jednak nie wyższej za jedną dobę hotelową niż dwudziestokrotność stawki diety (ust.1), W uzasadnionych przypadkach pracodawca może wyrazić zgodę na zwrot kosztów noclegu stwierdzonych rachunkiem w wysokości przekraczającej limit, o którym mowa w ust. 1 (ust.2). Pracownikowi, któremu nie zapewniono bezpłatnego noclegu i który nie przedłożył rachunku, o którym mowa w ust. 1, przysługuje ryczałt za każdy nocleg w wysokości 150% diety (ust.3).

Przy rozstrzygnięciu sprawy niniejszej Sąd I instancji miał na względzie, iż stosownie do art.77⁵ § 3 k.p., warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony

w § 2 określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania. Zgodnie z art. 77⁵§4 k.p., 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 § 2.

Pozwany należy do zakresu podmiotowego pracodawców, o którym mowa w art. 77⁵§3 k.p. Warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej mogły więc być uregulowane w umowie o pracę.

Na gruncie przedmiotowej sprawy w treści dokumentów umowy o pracę łączącą strony nie wskazano wysokości diet zagranicznych, nie określono także w żadnym innym dokumencie jej wysokości. **Strony poza ustną umową, że diety takie będą wypłacane w formie gotówkowej, nie sprecyzowały ich wysokości.** Strony w istocie umówiły się tylko w zakresie wysokości wynagrodzenia powoda za pracę, nie obejmującego należności z tytułu podróży służbowych odbywanych przez powoda.

Przy czym wskazać należy, iż w umowie o pracę strony były władne uregulować kwestię należności z tytułu podróży służbowych w sposób odmienny niż wynikający z rozporządzeń – za wyjątkiem diety, która nie mogła być niższa niż dieta w podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracowników sfery budżetowej. W umowie o pracę mogła więc zostać określona dieta z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, co nie stałoby w sprzeczności z dyspozycją art. 77⁵ § 3 k.p.

Dokonane w toku postępowania jurysdykcyjnego ustalenia odnośnie dni podróży służbowych, jakie odbywał powód oparte zostało o wydruki z karty kierowcy, jak i opinię biegłego sądowego, gdzie dokonano szczegółowego obliczenia tak czasu podróży i wysokości diet.

Podkreślenia w tym miejscu wymaga, że to na pozwanym jako pracodawcy ciąży obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy, przy czym szczegółowe uregulowania w zakresie ewidencji czasu pracy kierowców znajdują się w art. 25 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. 2012 poz. 1155 t.j.).

Przepis art. 25 ustanawia szczególnie w przypadku kierowców sposób rejestracji czasu pracy, który obejmuje konieczność prowadzenia i zbierania:

- zapisów na wykresówkach,
- wydruków danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego,
- plików pobranych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego,
- innych dokumentów potwierdzających czas pracy i rodzaj wykonywanej czynności,
- rejestrów opracowanych na podstawie dokumentów wskazanych w powyższych punktach.

Obowiązek instalowania i używania urządzeń rejestrujących odnosi się do tych pojazdów, które są zarejestrowane w Państwach Członkowskich i są wykorzystywane do transportu drogowego osób lub rzeczy, który podlega regulacjom rozporządzenia (WE) 561/2006. Urządzenia rejestrujące są instalowane i użytkowane w tych pojazdach zarejestrowanych w Państwie Członkowskim, które są wykorzystywane do przewozu drogowego osób lub rzeczy, z wyłączeniem pojazdów o których mowa w art. 3 rozporządzenia (WE) nr 561/2006 - art. 3 rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85.

Od 1 maja 2006 r. wprowadzono obowiązek wyposażenia pojazdów po raz pierwszy dopuszczanych do ruchu w tachografy cyfrowe. Ten rodzaj tachografu rejestruje dane o przebiegu pracy kierowcy na kartach chipowych i w

pamięci urządzenia rejestrującego. Ponieważ tachograf cyfrowy wyposażony jest w drukarkę umożliwia to wydruk danych zapisanych w jego pamięci.

Częstotliwość pobierania danych z tachografów cyfrowych reguluje rozporządzenie Ministra Transportu z dnia 23 sierpnia 2007 r. w sprawie częstotliwości pobierania danych z tachografów cyfrowych i kart kierowców oraz warunków przechowywania tych danych (Dz. U. Nr. 159, poz. 1128). Zgodnie z jego przepisami dane z tachografu cyfrowego są pobierane przez przewoźnika drogowego lub inny podmiot wykonujący przewozy drogowe, będącego właścicielem lub użytkownikiem pojazdu samochodowego:

- co najmniej raz na 3 miesiące,
- natychmiast:
 - przed trwałym lub okresowym przekazaniem pojazdu innemu podmiotowi,
 - w sytuacji wadliwego funkcjonowania lub uszkodzenia tachografu cyfrowego, umożliwiającą jednakże pobieranie zarejestrowanych w nim danych,
 - w przypadku wycofania pojazdu z tachografem cyfrowym z użytkowania,
- w oznaczonym terminie - w przypadku żądania przez uprawnione organy administracji publicznej lub uprawnione podmioty.

Dane z tachografu cyfrowego mogą być pobierane częściej niż co 3 miesiące, jeśli ich rzadsze pobieranie stwarzałoby zagrożenie utraty danych związanych z prowadzeniem pojazdu wykonującego przewóz drogowy.

Dane z tachografu cyfrowego mogą być pobierane rzadziej niż co 3 miesiące w przypadku uzasadnionym sporadycznym użytkowaniem pojazdu z tachografem cyfrowym.

Przepisy tego samego rozporządzenia regulują pobieranie danych z karty kierowcy. Dane te pobiera się:

- co najmniej raz na 21 dni,
- przed ustaniem stosunku pracy kierowcy,
- przed upływem terminu rozwiązania umowy, na podstawie której świadczone były przewozy na rzecz podmiotu wykonującego przewozy drogowe,
- w przypadku utraty ważności karty kierowcy,
- w oznaczonym terminie - w przypadku żądania przez uprawnione organy administracji publicznej lub uprawnione podmioty.

Dane z karty kierowcy mogą być pobierane częściej niż co 21 dni w przypadku uzasadnionym sporadycznym użytkowaniem karty kierowcy.

Dane z karty kierowcy mogą być pobierane nie rzadziej niż co 21 dni w przypadku uzasadnionym sporadycznym użytkowaniem karty kierowcy.

Dane pobrane z tachografu cyfrowego i karty kierowcy należy przechowywać w oryginalnym formacie przez okres co najmniej trzech lat po zakończeniu okresu nimi objętego. Nie należy w tym przypadku stosować § 5 rozporządzenia na podstawie którego dane te powinny być przechowywane jedynie przez okres dwunastu miesięcy.

Obowiązek prowadzenia wskazanej powyżej dokumentacji czasu pracy jest obowiązkiem niejako dodatkowym, ponieważ pracodawca powinien prowadzić dla osób zatrudnionych na stanowiskach kierowców również „normalne” karty ewidencji czasu pracy. Zgodnie z § 8 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracowników (Dz. U. nr 62, poz. 286) karta ewidencji czasu pracy powinna obejmować pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy.

Przepisy nie określają graficznego wzoru karty ewidencji czasu pracy, a więc pracodawca powinien dokonać samodzielnego opracowania takiej karty. Karta ewidencji czasu pracy może być prowadzona zarówno w formie papierowej jak i elektronicznej.

Kartę ewidencji czasu pracy należy prowadzić odrębnie dla każdego pracownika. Pracodawca na wniosek pracownika ma obowiązek udostępnienia mu ewidencji godzin pracy np. wykresówki oraz karty ewidencji czasu pracy. Pracownik ma również prawo otrzymania kopii karty ewidencji czasu pracy potwierdzonej za zgodność z oryginałem.

Kartę ewidencji czasu pracy należy przechowywać przez okres 50 lat, przy czym ponieważ karta ewidencji czasu pracy nie stanowi części akt osobowych, należy przechowywać ją osobno (T.Zwolak, Komentarz do art. 25 ustawy o czasie pracy kierowców, Syst. Inf. Praw. LEX).

Na gruncie przedmiotowej sprawy pozwany pracodawca nie przedłożył Sądowi ani ewidencji czasu pracy kierowcy, ani dokumentacji księgowo – kadrowej, a jedynie, jak ustalono w toku postępowania, wydruk z programu T. nie obejmujący całości czasu pracy powoda.

Wskazać także należy (za postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2015 r. III PK 14/15), iż w dniu 15 maja 1992 r. Polska ratyfikowała Umowę europejską dotyczącą pracy załóg pojazdów wykonujących międzynarodowe przewozy drogowy (AETR), sporządzoną w Genewie dnia 1 lipca 1970 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 94, poz. 1087 z późn. zm., dalej "umowa AETR"). Zgodnie z art. 8 ust. 1 umowy AETR, w każdym dwudziestoczerogodzinnym okresie kierowca korzysta z dziennego okresu odpoczynku wynoszącego, co najmniej jedenaście kolejnych godzin, który to okres może być skrócony do minimum dziewięciu kolejnych godzin, nie częściej niż trzy razy w każdym tygodniu, pod warunkiem, że przed upływem następnego tygodnia otrzyma równoważny okres odpoczynku, stanowiący rekompensatę. Ten dzienny okres odpoczynku może być wykorzystany w pojeździe, jeżeli jest on wyposażony w miejsce do spania i znajduje się na postoju (art. 8 ust. 7 umowy AETR). Umowa AETR nie reguluje wynagrodzenia za pracę kierowców będących pracownikami, czy innych świadczeń przysługujących im w związku z pracą.

Z kolei w prawie unijnym obowiązuje rozporządzenie (WE) nr 561/06 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 (Dz.U.U.E.L 2006 Nr 102, s. 1). Rozporządzenie nr 561/06 - zgodnie z art. 288 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2) - ma zasięg ogólny, wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich państwach członkowskich. W art. 4 rozporządzenia nr 561/06 przyjęto definicje podstawowych pojęć, między innymi dziennego (regularnego i skróconego) okresu odpoczynku (lit. g) oraz tygodniowego (regularnego i skróconego) okresu odpoczynku (lit. h). Według art. 8 ust. 8 rozporządzenia nr 561/06, jeżeli kierowca dokona takiego wyboru,ienne okresy odpoczynku i skrócone tygodniowe okresy odpoczynku poza bazą można wykorzystywać w pojeździe, o ile posiada on odpowiednie miejsce do spania dla każdego kierowcy i pojazd znajduje się na postoju. Przedmiotem regulacji rozporządzenia nr 561/06 nie jest jednak wynagrodzenie za pracę kierowców będących pracownikami, czy inne świadczenia przysługujące im w związku z pracą.

Wobec powyższego przedmiot niniejszego postępowania podlega regulacjom krajowym.

W sprawie nie było sporne, że pozwany nie zapewnił powodowi bezpłatnego noclegu poza kabiną samochodu, powód zaś nie przedstawił rachunków, bowiem nie korzystał z noclegów w hotelach. Skarżący twierdził, iż nie otrzymał żadnych należności objętych pozwem.

Na mocy art. 77⁵ k.p. kwestie dotyczące należności z tytułu podróży służbowych uregulowano dwutorowo. W stosunku do pracowników państwowej i samorządowej sfery budżetowej, określenie trybu ustalania ich warunków oraz wysokości ustawa przekazuje do szczegółowej regulacji ministrowi właściwemu do spraw pracy w drodze rozporządzenia. W odniesieniu zaś do pracowników spoza tego kręgu ustawodawca pozostawił tę kwestię stronom stosunku pracy (§ 3), obligując ich do określenia warunków wypłacania należności z tego tytułu w układach zbiorowych pracy lub w regulaminie wynagradzania, bądź wprost w umowie o pracę, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie.

Rozważenia wymagały zatem relacje wynikające z § 4 i 5 omawianej normy. Mechanizm przewidziany w § 5 gwarantuje, na wypadek gdyby strony pozostawiły kwestie należności z tytułu podróży służbowych poza przedmiotem ustaleń, iż ich wysokości będzie taka jak dla pracowników „sfery budżetowej”. Przepis § 4 wprowadza zaś gwarancje innego rodzaju. Otóż zastrzega on, że 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 § 2.

W tych warunkach, nie sposób pominąć, iż w treści gwarancyjnego § 4 mowa jest wyłącznie o dietach, brak jest zaś odniesienia do innych należności z tytułu podróży służbowych, o których stanowią przepisy wydane na mocy § 2 art. 77⁵ k.p., w tym ryczałtów za noclegi. Stąd uznać należy, iż w wypadku regulacji należności z tytułu podróży służbowych w przepisach wewnątrzzakładowych lub na podstawie umowy stron jedyny minimalny standard zakreślony przez ustawodawcę dotyczy należności z tytułu diet, co musi być uznane za zabieg celowy. Zdaniem Sądu pozwala na to m.in. istota „ryczałtu za nocleg” jako świadczenia kompensacyjnego, oderwanego jednak od rzeczywistej wysokości wydatków.

Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji, na podstawie art. 77⁵ § 3 i 4 k.p., zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 6 141, 03 tytułem diet w okresie zatrudnienia, o czym orzeczono w punkcie I wyroku mając na uwadze wydruki z karty kierowcy, opinię biegłego i odliczenia za dni sobót i 7 02 2014r, kiedy powód nie prowadził pojazdu.

Z uwagi na to, że powód ograniczył roszczenie w zakresie diet za soboty i nie podtrzymywał żądania odsetek w punkcie II wyroku należało postępowanie umorzyć w zakresie tych żądań na mocy art. 355 kpc w zw. Z art. 203 kpc uznając cofnięcie pozwu za skuteczne, zgodne z prawem i zasadami współzycia społecznego.

W zakresie żądania ryczałtów za noclegi co do których strony w umowie o pracę, ani w regulaminie wynagradzania nie określiły ich wysokości, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie z uwagi na treść wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 listopada 2016 r. sygn.. akt K 11/15 „1. Art. 21a ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 1155, ze zm.) w związku z art. 77[5] § 2, 3 i 5 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 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. 2. Art. 21a ustawy z 16 kwietnia 2004 r. powołanej w punkcie 1 w związku z art. 77[5] § 2, 3 i 5 ustawy z 26 czerwca 1974 r. powołanej w punkcie 1 w związku z § 9 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U.236.1991, ze zm.) w zakresie, w jakim znajduje zastosowanie do kierowców

wykonujących przewozy w transporcie międzynarodowym, jest niezgodny z art. 2 Konstytucji. Brak było jednocześnie umowy stron w zakresie wypłaty należności za noclegi , a powód nie przedstawił żadnych rachunków za noclegi stanowiących dowód poniesienia kosztów w tym zakresie.

Przechodząc do żądania sprostowania świadectwa pracy jak również roszczenia o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy, Sąd zważył, że obowiązek wydania świadectwa pracy pracownikowi uregulowany został w przepisach art. 97 i 99 k.p. Nie jest to jednak regulacja kompletna. Uzupełnia ją wydane na podstawie art. 97 § 4 k.p. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania.

Obowiązek wydania świadectwa pracy powstaje w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy dotyczy wszystkich rodzajów stosunków pracy, bez względu na podstawę prawną jego powstania i rodzaj zajmowanego stanowiska pracy.

Pracodawca jest obowiązany wydać świadectwo pracy co do zasady niezwłocznie (§ 1 art. 97 k.p.). Według § 2 rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania pracodawca wydaje świadectwo pracy w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, a jeżeli wydanie świadectwa pracy pracownikowi nie jest możliwe, pracodawca, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia ustania stosunku pracy, przesyła świadectwo pracy za pośrednictwem poczty albo doręcza je w inny sposób. Należy jednak przyjąć, że w przypadkach, gdy o rozwiązaniu albo wygaśnięciu stosunku pracy strony dowiadują się w dniu jego ustania, świadectwo pracy powinno być wydane po upływie czasu, jaki jest niezbędny do zebrania stosownych informacji i sporządzenia tego dokumentu.

Poza ogólnym stwierdzeniem, że pracodawca wydaje świadectwo pracy pracownikowi, przepisy kodeksu pracy nie określają sposobu i trybu wydawania świadectwa pracy, odsyłając w tym zakresie do aktu wykonawczego. Według rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania pracodawca wydaje świadectwo pracy bezpośrednio pracownikowi albo osobie upoważnionej przez pracownika (§ 2 ust. 1). Jeżeli wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej nie byłoby możliwe, pracodawca przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem poczty albo doręcza je w inny sposób (§ 2 ust. 2 rozporządzenia).

Treść świadectwa pracy została określona w art. 97 § 2 k.p. oraz w § 1 rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania. Kodeks pracy wskazuje wybrane elementy tej treści i dokonuje zarazem ich delimitacji na takie, które obligatoryjnie umieszczane są w świadectwie, oraz te, które pracodawca umieszcza tam na żądanie pracownika. Według art. 97 § 2 k.p. do tych pierwszych należą: informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy oraz informacja o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Ponadto do tej kategorii zalicza się także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego - szczegółowy wykaz takich informacji został ustalony w § 1 rozporządzenia. Zgodnie z tym przepisem w świadectwie pracy należy umieścić także informacje dotyczące między innymi: wymiaru czasu pracy pracownika w okresie trwania stosunku pracy; urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy; okresu korzystania z urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia; wykorzystanego urlopu wychowawczego; liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie zgodnie z art. 92 k.p., w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy; wykorzystania w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 k.p.; okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 k.p.; okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze; okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty.

Jeżeli pracownik uważa, że zamieszczone w świadectwie pracy informacje nie są zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy, ma prawo zażądać jego sprostowania. **Z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy pracownik występuje do pracodawcy w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania. Zgodnie z § 5 ust. 1 rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania** pracodawca w ciągu 7 dni od otrzymania wniosku pracownika powinien się do niego ustosunkować. W tym więc terminie w przypadku uwzględnienia wniosku wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy, zaś w razie odmowy jego sprostowania powiadamia o tym na piśmie pracownika.

Nieuwzględnienie wniosku w sprawie sprostowania - przez co należy rozumieć także brak reakcji na wniosek pracownika, jak i częściowe tylko jego uwzględnienie - daje pracownikowi prawo do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy. **Z uprawnienia tego pracownik może skorzystać w ciągu 7 dni od dnia otrzymania wiadomości o odmowie sprostowania świadectwa przez pracodawcę.** Jeżeli powództwo pracownika zostanie przez sąd pracy uwzględnione, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi niezwłocznie nowe świadectwo pracy, nie później jednak niż w ciągu 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu. W takim wypadku pracodawca ma też obowiązek, najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, usunąć z akt osobowych pracownika i zniszczyć poprzednio wydane świadectwo pracy (§ 5 ust. 2 i 5 rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania). Świadectwo pracy stwierdzające fakty niezgodne ze stanem rzeczywistym lub prawnym jest nieprawidłowe (K.Baran (red.), kodeks pracy, Komentarz do art. 97, st.pr. 15.04.2012r., Syst.Inf.Praw. LEX).

Na gruncie przedmiotowej sprawy powód nie wnosił w terminie określonym w treści art. 97 § 2¹ k.p. o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy, wskazując jednocześnie, że w tym czasie przebywał poza granicami kraju. Wskazać także należy, iż pozwany uchybił regulacjom przepisowi art. 97 § 1 k.p. nakładającym obowiązek pracodawcy niezwłocznego wydania świadectwa pracy. Bezspornym pozostaje okoliczność, że świadectwo pracy zostało przekazane drogą pocztową powodowi w połowie sierpnia 2014 r., podczas gdy pracodawca wskazał jako datę ustania stosunku pracy dzień 5 kwietnia 2014 r.

Niemniej jednak Kodeks pracy przewiduje stosowny tryb sprostowania świadectwa pracy, inicjowany na wniosek pracownika. Oznacza to, że ma on obowiązek sprawdzić otrzymane świadectwo pracy i kwestionować zawarte w nim wadliwości. Nie zwalnia to pracodawcy z obowiązku odpowiedniego - zgodnego z prawem - ukształtowania treści świadectwa. Jeśli jednak ujawni się wadliwość świadectwa pracownik, który świadectwa nie kwestionował, musi - wspólnie z pracodawcą - ponieść konsekwencje owej wadliwości.

Terminy przewidziane w art. 97 § 21 k.p. są terminami prawa materialnego, stąd oddala się powództwo, gdy pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w tym przepisie, jeżeli ich nie przywrócono.

Reasumując powyższe rozważania Sąd stwierdził, iż powód nie wykazał, aby w terminie zakreślonym w art. 97 § 1 k.p. wnosił do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, nie wnosił o przywrócenie terminu do złożenia takiego wniosku, nie wykazał braku winy, co w konsekwencji skutkowało oddaleniem żądania w tym zakresie.

Z uwagi na to, że powód nie wykazał, do jakiej daty trwał jego stosunek pracy, Sąd nie uwzględnił żądania powoda o zasądzenie wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Zgodnie z treścią art. 92 § 1 pkt 1) k.p. za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia. Wynagrodzenie oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy. W myśl art. 36 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczenia pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. 2016 poz. 372 t.j.) podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem okresu, o którym mowa w ust. 1, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia. Podstawę wymiaru zasiłku

chorobowego za jeden dzień niezdolności do pracy stanowi jedna trzydziesta część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskanego u płatnika składek w okresie nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, w trakcie którego powstała niezdolność do pracy.

W zakresie żądania zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 99 k.p. wskazać należy, że pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa. Powód upatrywał zasadności żądania w oparciu o niewłaściwą treść wydanego świadectwa pracy.

Wydanie niewłaściwego świadectwa pracy polegać może w szczególności na: umieszczeniu w nim informacji niezgodnych ze stanem faktycznym, nieumieszczeniu informacji o zdarzeniach, które rzeczywiście miały miejsce, umieszczeniu informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach bez zgody pracownika lub nieumieszczeniu ich pomimo zgłoszenia stosownego żądania. Przy czym samo żądanie sprostowania świadectwa pracy nie jest przesłanką dochodzenia przez pracownika naprawienia szkody z analizowanego tytułu. Kolejną przesłanką roszczenia o odszkodowanie jest wystąpienie szkody w mieniu pracownika. Z użytego w § 2 art. 99 k.p. sformułowania "przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu" wynika, że szkoda ta polega na utracie zarobków w związku z pozostawaniem bez pracy. Nie ponosi więc szkody pracownik, który niezwłocznie podjął kolejne zatrudnienie pomimo stwierdzenia, że świadectwo pracy było niewłaściwe. Zdaniem Sądu Najwyższego inny rodzaj szkody wyrządzony niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy może być dochodzony na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Pracodawca będzie ponosił przewidzianą w art. 99 k.p. odpowiedzialność, jeżeli pomiędzy niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa a zaistniałą szkodą wystąpi związek przyczynowy. Chodzi w tym wypadku o normalne następstwa braku przedmiotowego dokumentu lub nieprawidłowości informacji w nim zawartej. Może to w szczególności polegać na odmowie zatrudnienia pracownika na określonym stanowisku z powodu niedostarczenia świadectwa potwierdzającego posiadanie wymaganego stażu pracy określonego rodzaju. Ciężar udowodnienia powyższych przesłanek spoczywa na pracowniku. W świetle art. 99 § 2 k.p. odszkodowanie z powodu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy przysługuje pracownikowi tylko wówczas, gdy nie mógł uzyskać z tego powodu nowej pracy pomimo podejmowanych w tym kierunku starań, co sam powinien udowodnić. Jeśli pracownik w ogóle nie starał się o nową pracę, należy uznać, że powstała na skutek tej bierności strata nie pozostaje w związku przyczynowym z niewydaniem świadectwa pracy.

Pracownik, jako wierzyciel w odniesieniu do prawa do świadectwa, powinien współpracować z pracodawcą (dłużnikiem) zgodnie z treścią zobowiązania, jego celem gospodarczo-społecznym oraz zasadami współżycia społecznego (art. 354 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Dlatego można wymagać od pracownika, aby mając świadomość niewłaściwości świadectwa, zwrócił się do pracodawcy w celu jego sprostowania.

W ocenie Sądu meriti powód nie wykazał zaistnienia przesłanek roszczenia o odszkodowanie, o jakich mowa w art. 99 § 1 k.p. Bez wątplenia świadectwo pracy zawiera, w świetle poczynionych ustaleń zapisy niezgodne z rzeczywistym stanem, nadto nieprawidłowe nie określające trybu rozwiązania umowy o pracę zgodnego z kodeksem pracy sformułowanie o „rezygnacji pracownika”, jednakże powód nie wykazał, by w związku z tym poniósł jakąkolwiek szkodę. Po pierwsze wskutek niewydania w terminie świadectwa pracy powód doznał żadnej szkody, kontynuował bowiem zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenia u pozwanego pracodawcy. Nie sposób także uznać, że podniósł szkodę w jakiegokolwiek wysokości wobec wydania niewłaściwego świadectwa pracy, skoro w tym okresie podjął nowe zatrudnienie, co miało determinować niemożność zgłoszenia wniosku o sprostowanie treści świadectwa pracy w terminie. Na mocy art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. to na powodzie ciążył obowiązek wykazania, że w związku z niewłaściwym wydaniem świadectwa pracy podniósł szkodę. Powód nie sprostował temu obowiązkowi, co w konsekwencji prowadziło do oddalenia na mocy art. 99 § 1 i 2 k.p. a contrario żądania w tym zakresie.

W zakresie zgłoszonego na rozprawie w dniu 24 02 2017r. zarzutu potrącenia sąd zważył, iż nie zasługuje on na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 498 § 1 k.c. gdy dwie osoby są jednocześnie względem siebie dłużnikami i wierzycielami, każda z nich może potrącić swoją wierzytelność z wierzytelnością drugiej strony, jeżeli przedmiotem obu wierzytelności są pieniądze lub rzeczy tej samej jakości oznaczone tylko co do gatunku, a obie wierzytelności są wymagalne i mogą być dochodzone przed sądem lub przed innym organem państwowym.

§2 wskutek potrącenia obie wierzytelności umarzają się nawzajem do wysokości wierzytelności niższej.

Potrącenia wierzytelności z tytułu diet i ryczałtów za noclegi za okres od stycznia do kwietnia 2014r. w wysokości 10 806,, 58 zł oraz ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 430 zł z wierzytelnościami pozwanego wobec powoda z tytułu pobranych i nie rozliczonych kwot z karty bankomatowej pracodawcy za okres od stycznia do czerwca 2014r. w wysokości 10 507, 15 zł oraz nadpłaconego nienależnie wynagrodzenia za pracę za okres od stycznia do kwietnia 2014r. w wysokości 1 818, 01 zł nie było możliwe.

Po pierwsze jeżeli chodzi o kwoty pobrane przez powoda na kartę bankomatową, to nie wiadomo jaka była kwota pobrana przez powoda z uwagi na brak dowodu powierzenia powodowi konkretnej karty na dany okres czasu, po drugie zgodnie z dowodem z przesłuchania powoda w charakterze strony kwoty pobrane z karty przeznaczal na bieżące wydatki drogowe i paliwo w trakcie podróży służbowych, po danej podróży służbowej rozliczał je z B. S., dowodu przeciwnego strona pozwana nie przedstawiła w niniejszym postępowaniu.

Następnie jeżeli chodzi o nadpłacone według strony pozwanej wynagrodzenie, brak jest dowodu na to, aby wynagrodzenie zostało nadpłacone, gdyż zgodnie z przesłuchaniem powoda strony umówiły się, że wynagrodzenie będzie płacone na rachunek bankowy powoda, ponadto zgodnie z umową o pracę składnikiem wynagrodzenia było nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, a i premia uznaniowa, na dowodach przelewów strona pozwana nie przedstawiła tytułu przelewu, a powód jako wierzyciel zaliczył przelane kwoty w całości na należne wynagrodzenie.

Ponadto przepisy kodeksu pracy nakładają daleko idące ograniczenia jeżeli chodzi o możliwość potrącenia wierzytelności z wynagrodzenia za pracę.

Potrącenie takie było zdaniem Sądu niedopuszczalne. Stosownie do treści art. 87 § 1 i 7 k.p. z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – podlegają potrąceniu tylko następujące należności: sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi, kary pieniężne przewidziane w art. 108 k.p. oraz kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

Powyższe regulacje zawierają zamknięty katalog sytuacji, które upoważniają pracodawcę do dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę bez zgody pracownika.

Natomiast zgodnie z treścią art. 91 § 1 k.p., należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 k.p. mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego stwierdzić należy, że powód nie wyraził zgody na piśmie na dokonanie potrącenia z wynagrodzenia. Por. **Wyrok** Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2004 r. sygn. Akt **I PK 529/03 „Wyrażenie zgody przez pracownika na dokonywanie potrąceń z jego wynagrodzenia bez świadomości wielkości długu i istnienia przesłanek odpowiedzialności jest nieważne.”Pr.Pracy 2004/10/35, M.P.Pr.-wkl. 2005/1/4, M.Prawn. 2005/3/164 z uzasadnieniem wyroku, przepisy poświęcone ochronie wynagrodzenia należy interpretować mając na uwadze ich gwarancyjny charakter, wyrażający się w zapewnieniu pracownikowi i jego rodzinie środków utrzymania. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia (art. 84 kp), a dopuszczalność dokonywania potrąceń obciążających go należności została uregulowana ustawowo. Zamknięty katalog należności, które podlegają potrąceniu z wynagrodzenia, zawiera art. 87 § 1 kp. Przepis ten określa kolejność potrąceń oraz - co w rozpatrywanej sprawie szczególnie istotne - granice, do jakich potrącenia są**

dopuszczalne. Z tego przepisu wynika w sposób niewątpliwy zakaz potrącania "całego" wynagrodzenia. Do przepisu art. 87 nawiązuje art. 91 kp, który stanowi, że należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 mogą być potrącone z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. Przepisu tego nie można interpretować w sposób naruszający podstawowe zasady prawa pracy, tak jak to miało miejsce w rozpatrywanej sprawie. Zgoda pracownika, o jakiej mowa w art. 91 kp, nie może być "blankietowa", czyli dokonana bez odniesienia się do konkretnej, znanej już należności oraz do skonkretyzowanej kwoty. Nie może być ważne ani skuteczne wyrażenie przez pracownika zgody na potrącenie z jego wynagrodzenia niedoborów, które mogą powstać w przyszłości, bez względu na to, kto je spowodował i w jakiej wysokości. Reguły wykładni sprzeciwiają się takiemu rozumieniu art. 91 kp, które pozwalałoby pracodawcy na sprzeczne z jego podstawowym obowiązkiem i zasadami prawa pracy postępowanie oraz na obchodzenie ram potrąceń określonych w art. 87 kp. Sąd Najwyższy odwołał się też do wspomnianej już uchwały Sądu Najwyższego, sygn. I PZP 41/94, i w pełni podzielił wyrażony w niej pogląd, że sprzeczne z art. 91 kp jest wyrażenie zgody przez pracownika na dokonywanie potrąceń z jego wynagrodzenia bez świadomości wielkości długu i przesłanek odpowiedzialności."

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadano rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie pierwszym do kwoty 1 680 zł (punkt IV wyroku).

Z uwagi na to, że powód na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zwolniony był z obowiązku opłaty od pozwu, Sąd w tym zakresie obciążył pozwanego kwotą 553 zł oraz kwotą 1 707,41 zł tytułem zwrotu części wydatków w sprawie, tj. wynagrodzenie za sporządzenie opinii biegłego z zakresu transportu i czasu pracy kierowców z mocy art. 113 ust1 i art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu .

Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami postępowania, albowiem powód złożył roszczenia z których część okazała się zasadna, część , nie posiadał fachowej pomocy prawnej, a pozwana nie wypłaciła powodowi należnych mu świadczeń za okres zatrudnienia .Obciążenie strony, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, całością lub nawet tylko częścią kosztów procesu może w okolicznościach konkretnej sprawy pozostawać trudne do pogodzenia z poczuciem sprawiedliwości oraz zasadami współzycia społecznego. Z tego względu ustawodawca przewidział specjalne unormowanie pozwalające nie obciążać strony przegrywającej (powoda, pozwanego) obowiązkiem zwrócenia przeciwnikowi całości lub części kosztów. Ideę tę urzeczywistnia wyrażona w komentowanym przepisie zasada słuszności. Powód w toku postępowania nie był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. Nadto powód w części przegrał sprawę, zaś kwestia samej wysokości diet wymagała wiadomości specjalnych, stąd uzasadnionym było odstąpienie od obciążania powoda kosztami postępowania w sprawie.