

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 listopada 2019 r.

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

Przewodniczący:	Sędzia Agnieszka Turowska
Protokolant:	St. sekr. sąd. Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 29 października 2019 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa G. P.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, należności z tytułu podróży służbowych

I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa;

II. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S. na rzecz powoda G. P. kwotę 42 427,23 zł (słownie: czterdzieści dwa tysiące czterysta dwadzieścia siedem złotych i 23/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 grudnia 2016 r do dnia zapłaty;

III. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S. na rzecz powoda G. P. kwotę 945 zł (słownie: dziewięćset czterdzieści pięć) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 grudnia 2016 r do dnia zapłaty tytułem ryczałtu za noclegi;

IV. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 595,58 zł (słownie: cztery tysiące pięćset dziewięćdziesiąt pięć złotych i 58/100);

V. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5400 zł (słownie: pięć tysięcy czterysta tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

VI. nakazuje ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa płatne kasa Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku kwotę 7 124 zł(słownie: siedem tysięcy sto dwadzieścia cztery) tytułem kosztów sądowych od uiszczenia których powód był zwolniony z mocy ustawy.

Sygn. akt VI P 780/16

UZASADNIENIE

Powód G. P. pozwem z dnia 20 grudnia 2016 r. wniósł przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 21 000 zł oraz należności z tytułu podróży służbowych w kwocie 10 000 zł. Jednocześnie powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego (oraz opłaty skarbowej w wysokości 17 zł), według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, iż niezmiennie, co miesiąc wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, należne mu jest wynagrodzenie za wykonaną pracę. Powód nadmienił, że pozwany nie wywiązał się ze swoich zobowiązań tak umownych, jak i ustawowych. Dodatkowo powód wskazał, że jeździł w podróże służbowe na terenie Polski za co należna mu jest kwota 30 zł za dobę podróży, na Litwę za co należna mu jest kwota 39 EUR za dobę podróży oraz do Szwecji za co należna mu jest kwota 459 SEK za dobę podróży. (pozew, k. 2-5, 37)

Pozwany (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podniósł, iż powód nie świadczył pracy w nadgodzinach, w tym nigdy nie zgłaszał roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwany zaprzeczył również, iż powód był kierowany do pracy w podróży służbowej. Pozwany wskazał, że powód nie udokumentował w żaden sposób swoich twierdzeń w tym zakresie. W ocenie pozwanego żądania powoda nie znajdują podstawy faktycznej, ani prawnej. (odpowiedź na pozew, k. 49-50v)

Pismem z dnia 5 czerwca 2017 r. powód sprecyzował żądanie pozwu w ten sposób, iż domaga się zasądzenia na jego rzecz kwoty:

- 21 000 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jaką regularnie świadczył w okresie od 21 grudnia 2013 r. do 16 października 2016 r. z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty;
- 12 060 zł tytułem ryczałtu za nocleg w trakcie podróży służbowych w kraju oraz 390 Euro i 7200 koron szwedzkich tytułem ryczałtu za nocleg w trakcie podróży za granicą kraju.

Jednocześnie powód cofnął roszczenie o wypłatę diet za podróże służbowe w kraju oraz za granicą w kwocie 10 000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie. (k. 185-193)

W piśmie z dnia 15 stycznia 2018 r. powód podniósł, iż łączna liczba nadgodzin w okresie od 1 stycznia 2014 r. do 30 września 2016 r. wyniosła 44 168, 53 zł.

Nadto powód sprecyzował, iż dochodzi roszczenia za diety w czasie podróży służbowych za okres od 1 stycznia 2014 r. do 16 października w wysokości 8475 zł oraz 566, 50 Euro oraz 7803 koron szwedzkich wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od każdej z tych kwot od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, natomiast zrzeka się roszczenia w zakresie kwoty 1525 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie.

Dalej powód sprecyzował, iż roszczenia za ryczałt z tytułu noclegów w czasie podróży służbowych, o których mowa w piśmie z dnia 5 czerwca 2017 r. dochodzi wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. (k. 634-636)

Pismem z dnia 20 września 2018 r. powód po raz kolejny sprecyzował żądanie w ten sposób, iż domaga się zasądzenia na jego rzecz:

- 1) z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych kwoty 44 168, 53 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty;
- 2) z tytułu ryczałtu za nocleg w trakcie podróży służbowych w kraju oraz za granicą kwoty 17 000, 90 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Jednocześnie powód cofnął roszczenie o zapłatę diet za podróże służbowe wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie i zrzekł się jednocześnie roszczenia w tym zakresie. Ponadto, powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz całości kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w potrójnej wysokości stawki wynikającej w rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. (k. 776-779, 781v)

Na rozprawie w dniu 20 września 2018 r. pełnomocnik pozwanego oświadczył, iż wyraża zgodę na cofnięcie pozwu w zakresie roszczenia o diety. (k. 782)

W piśmie z dnia 19 października 2018 r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości, w tym w zakresie w jakim zostało ono po raz kolejny zmodyfikowane w piśmie procesowym powoda z dnia 20.09.2018 r.. Ponadto, pozwany wyraził zgodę na cofnięcie powództwa w części opisanej w pkt 3 petitum pisma procesowego z dnia 20.09.2018 r.; podniósł zarzut przedawnienia roszczeń objętych żądaniem w części obejmującej okres od 13.12.2013 r. do 05.06.2014 r.. (k. 784-786)

W piśmie z dnia 31 lipca 2019 r. powód sprecyzował żądanie w ten sposób, iż wnosi o zasądzenie na jego rzecz kwoty 43 372, 23 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Jednocześnie powód cofnął w całości roszczenie o zapłatę przewyższającą tę kwotę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie i zrzekła się jednocześnie roszczenia w tym zakresie oraz wniósł o zasądzenie na jego rzecz całości kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w potrójnej wysokości stawki wynikającej z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. (k. 857-858)

Ostatecznie, na rozprawie w dniu 29 października 2019 r. powód sprecyzował żądanie w ten sposób, iż domaga się zasądzenia na jego rzecz kwoty 945 zł tytułem ryczałtu za nocleg i kwoty 42 427,23 zł tytułem nadgodzin wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. (k. 881)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód G. P. był zatrudniony w pozwanym (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. (nazwa po zmianach) na podstawie umowy o pracę poczynawszy od dnia 8 listopada 2005 r. na okres próbny, z dniem 1 lutego 2006 r. na czas określony, a z dniem 1 października 2006 r., na czas nieokreślony.

W oparciu o powyższe umowy o pracę powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowcy –mechanika od 8 listopada 2005 r. do 28 lutego 2011 r. i kierowcy od 1 marca 2011 r. do 14 października 2016..

Od dnia 1 marca 2013 r., wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 2200 zł brutto + premia uznaniowa.

Zgodnie z umową o pracę, miejscem pracy powoda była siedziba oddziału pracodawcy w województwie (...).

(**Dowód:** umowy o pracę, k. 110-111, 114-115, 117; aneks do umowy o pracę, k. 101, 105, 109; porozumienie zmieniające, k. 99; zawiadomienie o przejściu zakładu pracy, k. 96; wypowiedzenie warunków pracy, k. 94)

W pozwanej spółce obowiązywał regulamin wynagradzania pracowników spółki (...) sp. z o.o..

Stosownie do treści § 2 pkt 7 ww. regulaminu, pora nocna trwała pomiędzy godzinami: 22:00-06:00.

Zgodnie z § 19 ust. 1 ww. regulaminu za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w godzinach nadliczbowych, przypadających w nocy, w niedzielę, święta nie będące dla pracownika dniami pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; zaś dodatek w wysokości 50% za każdą godzinę pracy w godzinach nadliczbowych przypadająca w każdy inny dzień niż powyżej wskazany.

Dodatek przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej, gdy przekroczeniu ulegnie przeciętna tygodniowa norma czasu pracy dla danego okresu rozliczeniowego, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1. (§ 19 ust. 2 ww. regulaminu)

Za podstawę obliczenia dodatku przyjmuje się wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną. (§ 19 ust. 3 ww. regulaminu)

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje za pracę w niedzielę lub w święto w normalnym czasie pracy, jeżeli udzielono pracownikowi innego dnia wolnego od pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami. (§ 19 ust. 4 ww. regulaminu)

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje, gdy w zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę czasu pracy na pisemny wniosek pracownika zostanie mu udzielony czas wolny od pracy w tym samym wymiarze. (§ 19 ust. 5 ww. regulaminu)

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje, gdy pracodawca udzieli pracownikowi czasu wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. (§ 19 ust. 6 ww. regulaminu)

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wypłacany jest z dołu w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę. (§ 19 ust. 7 ww. regulaminu)

Praca w godzinach nadliczbowych może być stosowana w przypadkach:

- a) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo ochrony mienia lub usunięcia awarii,
- b) szczególnych potrzeb pracodawcy. (§ 19 ust. 8 ww. regulaminu)

W stosunku do pracowników wykonujących pracę stale poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość winna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. (§ 19 ust. 9 ww. regulaminu)

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi zarządzającym zakładem w imieniu pracodawcy, kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych, jeśli wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy. (§ 20 ust. 1 ww. regulaminu)

Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonującym pracę w godzinach nadliczbowych przypadającym w niedzielę lub święto, przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli za pracę w tym dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. (§ 20 ust. 2 ww. regulaminu)

Zgodnie z treścią § 30 ust. 1 ww. regulaminu (wersja z dnia 16.11.2012 r.) za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami przysługuje pracownikowi dieta i inne należności według zasad określonych przez Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 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 na obszarze kraju oraz przez Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 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.

Kwestia dotycząca zasad zwrotu kosztów podróży służbowych została uregulowana w VI punkcie ww. regulaminu. Zgodnie z § 35 ust. 2 ww. regulaminu (wersja z dnia 26 kwietnia 2016 r.), dieta przysługuje pracownikowi z tytułu podróży zagranicznej przysługuje pracownikowi według następujących zasad:

- a) kwota diety za dobę podróży zagranicznej wynosi 30 zł. Wysokość stawki jest stała, niezależnie od kraju docelowego podróży,
- b) pracownikowi, który otrzymuje za granicą częściowe wyżywienie, przysługuje odpowiednio na:

- śniadanie – 15% diety,
- obiad – 30 % diety,
- kolację – 30% diety,
- inne wydatki – 25 % diety.

W pozostałym zakresie do rozliczenia kosztów podróży służbowej stosuje się postanowienia wynikające z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. (§ 20 ust. 5 ww. regulaminu)

(**Dowód:** Regulamin wynagradzania z dnia 16 listopada 2012 r. oraz 26 kwietnia 2016 r. , k. 686-698, 706-712, 713-719v; ogłoszenie z 16.11.2012 r. o wyłożeniu regulaminu wynagradzania, k. 720v; ogłoszenie (e-mail) o wyłożeniu regulaminu wynagradzania, k. 720)

W pozwanym zakładzie pracy praca była świadczona w godzinach 07.30-15.30. Godziny te często się przedłużały z uwagi na załadunek, rozładunek itp.. Zdarzało się, że kierowcy zatrudnieni u pozwanego pracowali w nadgodzinach. Czas pracy był rozliczany na podstawie kart drogowych. Karty drogowe były ewidencją czasu pracy powoda. Ewidencja czasu pracy, była potrzebna dla kontroli zewnętrznej. Służyła do spisywania danych z tachografu cyfrowego i analogowego. Podstawą ustalania czasu pracy była jednakże karta drogowa, z której wyciągano faktycznie przepracowane godziny.

Powód wykonywał pracę zgodnie z umową o pracę. W okresie 01.01.2014 r. – 30.09.2016 r. powodowi były zlecane wyjazdy, tak na terenie kraju, jak i poza jego granicami. Powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych na polecenie pracodawcy. Rzeczywistą ewidencję czasu pracy powoda stanowiły karty drogowe.

Pracodawca nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe w pełnej wysokości, jak również nie wypłacił mu ryczałtu za noclegi.

(**Dowód:** karty drogowe, k. 8-13; wyciąg z kalendarza powoda, k. 14-34; zestawienie godzin pracy i podróży z 2016 r., k. 35; miesięczna karta pracy powoda za styczeń-październik 2016 r., k. 129-169; miesięczne raporty delegacji wraz z miesięcznymi raportami zadaniowymi za okres grudzień 2013 r.-listopad 2016 r., k. 194-382; wykresówki tachografu, k. 392-628; zestawienie godzin pracy, k. 637-680; zestawienie podróży służbowych, k. 681-685; pisma PIP, k. 699-700; lista płac za okres od grudnia 2013 r. do października 2016 r. – poświadczone wydruki z dnia 30.03.2018 r. z (...), k. 736-770; zeznania powoda, k. 725-726v (nagranie czas: 00:01:03-00:52:10), k. 802-802v (nagranie czas: 00:05:48-0016:24); zeznania świadka P. J., k. 726v-726a (nagranie czas: 00:52:27-01:11:39); zeznania świadka T. K., k. 726a-727 (nagranie czas: 01:12:07-01:38:07); zeznania świadka K. K., k. 727-729 (nagranie czas: 01:38:55-02:43:20); zeznania świadka M. L., k. 729-730 (nagranie czas: 02:44:06-03:10:32); zeznania świadka W. O., k. 780-781v (nagranie czas: 00:01:38-00:47:49))

Regulamin przyjęty u pracodawcy nie określa systemu i wymiaru rozliczenia czasu pracy.

Miesięczne karty pracy posiadały zapis-system równoważny - zapis ten nie miał odzwierciedlenia w regulaminie wynagradzania.

Pracodawca nie dołożył staranności podczas przyjmowania od pracownika wykresówek, które były prowadzone/wypełniane niezgodnie w obowiązującymi uregulowaniami prawnymi Rozporządzenia 561/UE oraz wytycznymi ustawy o czasie pracy kierowców, gdzie jednoznacznie określone jest, że czas odpoczynku powinien być odnotowany na rewersie wykresówki. Kierowca notorycznie miał przełączony tryb odpoczynek (tzw. łóżko), co ułatwiało pracodawcy „swobodne rozliczenie” czasu pracy.

Za okres 01.01.2014 r. – 30 .09.2016 r. kwota należna powodowi z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych i ryczałtów wynosi łącznie 45 178, 78 zł.

W ww. okresie powód z tytułu nadgodzin otrzymał kwotę 1806,55 zł. Do wypłaty powodowi tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pozostało 42 427,23 zł.

Powód nie otrzymał ryczałtu na nocleg, odpowiednio w miesiącu:

- lipcu 2014 r. – za dni 16-17, 25-26, 30 – w kwocie 225 zł,
- sierpniu 2014 r. – za dzień 25 – w kwocie 45 zł,
- wrześniu 2014 r. – za dni 24-25 - w kwocie 90 zł,
- listopadzie 2014 r. – za dzień 12 – w kwocie 45 zł,
- lutym 2015 r. – za dni 9, 14 – w kwocie 90 zł,
- maju 2015 r. – za dzień 18 – w kwocie 45 zł,
- czerwcu 2015 r. – za dzień 26 – w kwocie 45 zł,
- lipcu 2015 r. – za dni 27/28 – w kwocie 45 zł,
- sierpniu 2015 r. – za dzień 6 – w kwocie 45 zł,
- wrześniu 2015 r. – w kwocie 45 zł,
- lutym 2016 r. – za dni 17, 22 – w kwocie 90 zł,
- marcu 2016 r. – za dni 3-4, 31 – w kwocie 135 zł,

Łącznie niewypłacony powodowi ryczałt za noclegi wynosi 945 zł,

(**Dowód:** opinia biegłego sądowego K. Z., k. 839-849)

Oświadczeniem datowanym na 5 października 2016 r. powód zwrócił się do pozwanego z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 14 października 2016 r..

(**Dowód:** wypowiedzenie umowy o pracę, k. 128; świadectwo pracy, 127-127v)

Pismem z dnia 17 października 2016 r. powód wezwał pozwanego do zapłaty kwoty 31 000 zł z tytułu diet i nadgodzin.

Pozwany odmówił zapłaty wskazanej powyżej kwoty i wskazał, iż nie uznaje roszczeń powoda.

(**Dowód:** wezwanie do zapłaty, k. 774-775; pismo pozwanego, k. 787)

Wynagrodzenie miesięczne powoda G. P. liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 4595,68 zł brutto.

(**Dowód** : zaświadczenie-k. 68)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo G. P. zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o przedłożone przez strony dokumenty. Powyższe dowody nie były kwestionowane przez żadną ze stron, brak było zatem powodów dla których Sąd miałby odmówić niniejszym waloru wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania świadków w osobach P. J., T. K., K. K., M. L., W. O., jak również przesłuchanego w charakterze strony powoda G. P.. Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim powyższe stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

W ocenie Sądu zeznania świadka P. J. zasługiwały na wiarę, albowiem były logiczne, konsekwentne, a nadto spójne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Świadek zeznawał na okoliczność czasu pracy powoda, sposobu ewidencjonowania czasu pracy, świadczenia pracy w nadgodzinach, odbywania przez powoda podróży służbowych. P. J. podał, iż czasami zdarzało się, że załadunek trwał cały dzień. W karcie drogowej wpisuje się wtedy baza - baza. Wskazał, że na tachografie jest praca. Kiedy jest włączona pauza, to wtedy pracownik rozliczany jest z karty drogowej. Świadek potwierdził, że załadunek może trwać 4, 8 godzin, czasami 10 godzin, w zależności od ładunku. Z ładunkiem wielkogabarytowym wyjeżdża się o 22.00, jest 9 godzin pauzy i wtedy kierowca może ruszać w trasę.

Dodatkowo świadek podał, że u pozwanego obowiązywał regulamin wynagradzania. Na podstawie regulaminu otrzymywano diety i ryczałty. Świadek potwierdził, że powód jeździł po całej Polsce, zdarzały się wyjazdy zagraniczne, jeździł na Litwę do Niemiec.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka T. K., który potwierdził, iż powód pracował w nadgodzinach. Powód wypisywał w karcie pracy nadgodziny, po jakiś czasie powód przekazywał świadkowi kartę drogową. Świadek wskazał, że tachografy, w jakimś sensie odzwierciedlały czas pracy kierowcy. Podał, że aby nie wykazać nadgodzin, przed UP, to tachograf wykazywał tylko jazdę, nie wykazywał załadunków. Świadek dodał, że jak były załadunki na tachografie była ciągła kreska.

Świadek podał, że zgodnie z umową pracowano 8 godzin dziennie. Potwierdził, że jak się jechało w trasę nie było możliwości, aby zmieścić się w 8 godzinach. Nawet pracując na miejscu mogło się zdarzyć, że o godz. 15.00 musieli wyjechać gdzieś dżwigiem. Świadek dodał, że nie otrzymywali czasu wolnego za pracę w niedziele, święta, musieli wypisywać wnioski o urlop, jak chcieli mieć wolne.

Następnie świadek potwierdził, iż wyjazdy były nawet na tydzień, kiedy się jechało na drugi koniec Polski, zdarzały się wyjazdy za granicę. Nocowali wówczas w kabinach auta, które były przystosowane do noclegów.

Zeznania świadka K. K. Sąd uznał jako wiarygodne, bowiem były logiczne, konsekwentne, a nadto uzupełniały się z tym co zeznali przesłuchani w niniejszym postępowaniu świadkowie. K. K. zeznał, iż zdarzało się, że kierowcy pracowali w nadgodzinach. K. K. wskazał, że czas pracy był rozliczany na podstawie kart drogowych oraz iż kary drogowe były ewidencją czasu pracy powoda. Po okazaniu ewidencji czasu pracy przedłożonej przez pozwanego podał, że miał z tym dokumentem do czynienia, było to potrzebne dla kontroli zewnętrznej. Wskazał, iż służyło to do spisywania danych z tachografu cyfrowego i analogowego. Jest to ewidencja czasu jazdy. Świadek podał również, że podstawą ustalania czasu pracy była karta drogowa, z której wyciągali godziny, w których faktycznie pracował.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka M. L., który wskazał, że czasem organizacja pracy wymagała pracy w nadgodzinach powoda. Powód wypisywał w karcie pracy nadgodziny, po jakiś czasie powód przekazywał świadkowi kartę drogową.

Świadek potwierdził, że rozdysponowywał pracą powoda i czasami powód był w trasie tygodni. Nie mógł opuścić bazy przez 8 godz. Zdarzało się, że jeździł po kierowców samochodem służbowym.

Ww. świadkowie zeznali, że obowiązujące godziny pracy w zakładzie pracy były od 7.30-15.30, godziny te często się przedłużały z uwagi na załadunek, rozładunek itp.. Świadców dodali, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych na polecenie pracodawcy, zaś rzeczywistą ewidencję czasu pracy stanowiły karty drogowe.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka W. O., który potwierdził, że powód był kierowcą, jeździł tam gdzie wymagało tego zlecenie, zdarzało się, że jeździł za granicę. Świadek wskazał, że była karta drogowa, którą wypełniali kierowcy. Podał, że na podstawie karty drogowej pan K. naliczał godziny pracy. Pan K. opierał się na kartach drogowych, przygotowywał świadkowi, ile kierowca przerobił i świadek naliczał wysokość premii. Następnie świadek wskazał, że wynagrodzenie kierowcy było ustalane przez ilość przejechanych kilometrów, to było mnożone przez stawkę za kilometr. Była również pensja zasadnicza plus premia którą świadek przygotowywał, była ona od frachtu to było 10% od frachtu i uznaniowa, którą przyznawał np. za czystość w samochodzie. Dalej świadek podał, że jeżeli kierowca nie był w trasie to przychodził do pracy i był na bazie. Kierowca dostawał pracę zastępczą jeśli taka była, obowiązkiem jego było doprowadzenie do czystości samochodu, czy naczepy albo czekano na zlecenie i te 8 godzin trzeba było być w pracy. Świadek potwierdził, iż rzeczywisty czas pracy mogli ustalić na podstawie karty drogowej powoda. Podał, że na podstawie tachografu można sprawdzić jak kierowca pracuje i odpoczywa. W. O. potwierdził, że najbardziej wiarygodnym dowodem czasu pracy byłyby karty drogowe, na podstawie tych kart były naliczane pensje.

Dodatkowo świadek wskazał, że dane do karty drogowej wpisywał kierowca. Kierowca wpisywał je na podstawie wykonanej pracy. Te dane wpisane przez kierowcę były weryfikowane przez pana K.. Celem karty drogowej było uniknięcie kary, ponieważ kierowca ma ściśle określony czas pracy, kiedy było szybkie zlecenie i jeżeli kierowca miał czysty tachograf to mógł jechać. Pan K. zajmował się weryfikacją czasu pracy. Świadek przyznał, że powód zgłaszał mu zastrzeżenia co do swojego wynagrodzenia.

Za wiarygodne Sąd ocenił zeznania powoda, albowiem były one logiczne, konsekwentne, a nadto spójne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Twierdzenia powoda znajdują oparcie w materiale dowodowym, tj. w dowodach z dokumentów takich jak karty drogowe, miesięczne raporty delegacji oraz w postaci zeznań świadków.

Podstawę ustaleń faktycznych w niniejszym postępowaniu stanowiła również opinia biegłego sądowego K. Z., która dokonała wyliczenia wynagrodzenia za pracę powoda G. P. w godzinach nadliczbowych oraz tytułem ryczałtów za noclegi w okresie od 1 stycznia 2014 r do dnia 30 września 2016 r. przy założeniu ,że miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 2200 zł przy założeniu ,że w pozwanej spółce obowiązywał miesięczny okres rozliczeniowy, a wysokość ryczałtów wynikała z obowiązujących w tamtym czasie Rozporządzeń dotyczących rozliczania kosztów podróży służbowej pracowników zatrudnionych w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej .

Do wyliczeń biegła sądowa przyjęła podstawowy system czasu pracy, polegający na ośmiogodzinnym dniu pracy i czterdziestogodzinnym tygodniu pracy. Miesięczne karty pracy posiadały zapis-system równoważny, jednak zapis ten nie miał odzwierciedlenia w regulaminie wynagradzania. Biegła sądowa zwróciła uwagę również, że pracodawca nie dołożył staranności podczas przyjmowania od pracownika wykresówek, które były prowadzone/wypełniane niezgodnie w obowiązującymi uregulowaniami prawnymi Rozporządzenia 561/UE oraz wytycznymi ustawy o czasie pracy kierowców, gdzie jednoznacznie określone jest, że czas odpoczynku powinien być odnotowany na rewersie wykresówki. Co w tym przypadku jest ważne. Kierowca notorycznie miał przełączony tryb odpoczynek (tzw. łóżko), co ułatwiało pracodawcy „swobodne rozliczenie” czasu pracy.

W ocenie Sądu zgłoszone zarzuty pozwanego co do opinii biegłego sądowego (k. 862) były ogólne i zostały w sposób wyczerpujący wyjaśnione w sporządzonej opinii.

Wobec powyższego Sąd uznał, iż brak jest jakichkolwiek podstaw by powyższej opinii odmówić wiary i mocy dowodowej.

W ocenie Sądu powyższa opinia jest rzetelna, spójna i w pełni odnosi się do okoliczności objętych sporem.

Wskazać należy, że wnioski środka dowodowego w postaci opinii biegłego mają być jasne, kategoryczne i przekonujące dla Sądu jako bezstronnego arbitra w sprawie, dlatego gdy opinia biegłego czyni zadość tym wymogom, co pozwala uznać znaczące dla istoty sprawy okoliczność za wyjaśnioną, to nie zachodzi potrzeba dopuszczania dowodu z dalszej opinii biegłych. (wyrok Sądu Najwyższego z 21 listopada 1974 r., II CR 638/74, opubl. w OSP 1975/5/108).

Specyfika oceny dowodu z opinii biegłych wyraża się w tym, że sfera merytoryczna opinii kontrolowana jest przez Sąd, który nie posiada wiadomości specjalnych, w istocie tylko w zakresie zgodności z zasadami logicznego myślenia, doświadczenia życiowego i wiedzy powszechnej. Odwołanie się przez Sąd do tych kryteriów oceny stanowi więc wystarczające i należyte uzasadnienie przyczyn uznania opinii biegłych za przekonujące (wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2005 r., II CK 572/04).

W ocenie Sądu wnioski wyprowadzone przez biegłego sądowego K. Z. w niniejszej sprawie uwzględniają całościowo dowody zgromadzone w niniejszej sprawie, jak również posiadają bezsprzecznie uzasadnienie teoretyczne i praktyczne. Potwierdzają również bezwzględnie znajomość problematyki będącej przedmiotem tychże opinii.

Zdaniem Sądu brak jest jakichkolwiek podstaw odmawiających niniejszej opinii trafności i prawidłowości.

W niniejszej sprawie powód wielokrotnie modyfikował żądanie pozwu, precyzując ostatecznie, iż domaga się zasądzenia na jego rzecz kwoty 945 zł tytułem ryczałtu za nocleg i kwoty 42 427,23 zł tytułem nadgodzin- obie kwoty wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. (k. 881)

W ocenie Sądu żądanie powoda dotyczące wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jak również należności z tytułu podróży służbowych w badanym okresie od 01.01.2014 r. – 30.09.2016 r. zasługiwało na uwzględnienie.

Materiał zgromadzony w niniejszym postępowaniu pozwolił na ustalenie, że w pozwanej spółce obowiązywał regulamin wynagradzania pracowników spółki pod firmą (...) sp. z o.o..

Zgodnie z § 19 ust. 1 ww. regulaminu za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w godzinach nadliczbowych, przypadających w nocy, w niedzielę, święta nie będące dla pracownika dniami pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; zaś dodatek w wysokości 50% za każdą godzinę pracy w godzinach nadliczbowych przypadająca w każdy inny dzień niż powyżej wskazany.

Dodatek przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej, gdy przekroczeniu ulegnie przeciętna tygodniowa norma czasu pracy dla danego okresu rozliczeniowego, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1. (§ 19 ust. 2 ww. regulaminu)

Za podstawę obliczenia dodatku przyjmuje się wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną. (§ 19 ust. 3 ww. regulaminu)

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje za pracę w niedzielę lub w święto w normalnym czasie pracy, jeżeli udzielono pracownikowi innego dnia wolnego od pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami. (§ 19 ust. 4 ww. regulaminu)

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje, gdy w zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę czasu pracy na pisemny wniosek pracownika zostanie mu udzielony czas wolny od pracy w tym samym wymiarze. (§ 19 ust. 5 ww. regulaminu)

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje, gdy pracodawca udzieli pracownikowi czasu wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. (§ 19 ust. 6 ww. regulaminu)

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wypłacany jest z dołu w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę. (§ 19 ust. 7 ww. regulaminu)

Praca w godzinach nadliczbowych może być stosowana w przypadkach:

- a) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo ochrony mienia lub usunięcia awarii,
- b) szczególnych potrzeb pracodawcy. (§ 19 ust. 8 ww. regulaminu)

W stosunku do pracowników wykonujących pracę stale poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość winna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. (§ 19 ust. 9 ww. regulaminu)

Zgodnie zaś z treścią § 30 ust. 1 regulaminu (wersja z dnia 16.11.2012 r.) za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami przysługuje pracownikowi dieta i inne należności według zasad określonych przez Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 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 na obszarze kraju oraz przez Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 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.

Kwestia dotycząca zasad zwrotu kosztów podróży służbowych została uregulowana w VI punkcie ww. regulaminu. Zgodnie z § 35 ust. 2 ww. regulaminu (wersja z dnia 26 kwietnia 2016 r.), dieta przysługuje pracownikowi z tytułu podróży zagranicznej przysługuje pracownikowi według następujących zasad:

- a) kwota diety za dobę podróży zagranicznej wynosi 30 zł. Wysokość stawki jest stała, niezależnie od kraju docelowego podróży,
- b) pracownikowi, który otrzymuje za granicą częściowe wyżywienie, przysługuje odpowiednio na:
 - śniadanie – 15% diety,
 - obiad – 30 % diety,
 - kolację – 30% diety,
 - inne wydatki – 25 % diety.

W pozostałym zakresie do rozliczenia kosztów podróży służbowej stosuje się postanowienia wynikające z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. (§ 20 ust. 5 ww. regulaminu)

W ocenie Sądu z materiału dowodowego sprawy bezspornie wynika, iż powód pracował w okresie objętym sporem w godzinach nadliczbowych i nie otrzymał z powyższego tytułu wynagrodzenia, jak również ryczałtu za noclegi.

W kwestii wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wskazać należy, iż praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu

pracy, wynikający z obowiązującego pracowników systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.).

Zgodnie natomiast z art. 151¹ k.p. pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości (1.) 100 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz (2.) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej. 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 100%. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa powyżej, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Przesłanką dopuszczalności pracy nadliczbowej, obok prowadzenia akcji ratowniczej (art. 151 § 1 pkt 1 KP), pozostają szczególnie potrzeby pracodawcy (art. 151 § 1 pkt 2 KP). Przyjęło się uważać, że potrzeby te wyraża pracodawca poleceniem, choć można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą (choćby) milczącą pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie. Materiał zgromadzony w niniejszym postępowaniu pozwolił na ustalenie, że w pozwanym zakładzie pracy praca była świadczona w godzinach 07.30-15.30. Godziny te często się przedłużały z uwagi m.in. na załadunek, rozładunek itp.. Zdarzało się, że kierownicy zatrudnieni u pozwanego pracowali w nadgodzinach, w tym powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych na polecenie pracodawcy.

Podkreślić należy, że pozwany nie sprostął swoim obowiązkom w zakresie prawidłowego ewidencjonowania czasu pracy pracowników. Jednakże zauważyć należy, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2012 r. w sprawie II PK 231/11 uznał, że zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika (por. też wyrok z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 369/09). Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego (por. wyrok z dnia 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08).

Dodatkowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08 (OSNP 2010 nr 23-24, poz. 289) potwierdza, że w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 i 232 KPC oraz art. 6 KC), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne).

W tym miejscu należy przywołać art. 6 KC który stanowi, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Wskazać należy, że ma w procesie istotne znaczenie dopiero wówczas, gdy sąd z braku odpowiednich dowodów albo wskutek odmowy wiary lub mocy przeprowadzonym dowodom, nie poczynił określonych ustaleń faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07). Wówczas konsekwencje tego ponosi strona, na której spoczywał ciężar udowodnienia tego faktu. Jeżeli natomiast istotne fakty zostaną ustalone, to podlegają one ocenie z punktu widzenia przepisów prawa materialnego, niezależnie od tego, która ze stron podjęła w tym zakresie inicjatywę dowodową. Przepis ten umożliwia zatem sądowi rozstrzygnięcie sporu według zasady, że strona procesu, na której (w świetle przepisów prawa materialnego) spoczywał ciężar dowodu, a która nie zdołała wykazać okoliczności faktycznych, z których wywodziła skutki prawne, ponosi ujemne konsekwencje w postaci np. oddalenia powództwa. Natomiast w sytuacji, gdy sąd dokonał ustaleń faktycznych na podstawie przeprowadzonych dowodów, to niezależnie od tego, z czyjej inicjatywy (powoda, pozwanego, czy z urzędu) dowody te zostały przeprowadzone, zarzut błędnego zastosowania art. 6 KC nie może być skuteczny.

W ocenie Sądu twierdzenia powoda znajdują oparcie w materiale dowodowym, tj. w dowodach z dokumentów takich jak karty drogowe, miesięczne raporty delegacji oraz w postaci zeznań świadków.

Świadczenie przesłuchani w niniejszej sprawie potwierdzili, że obowiązujące godziny pracy w zakładzie pracy były od 7.30-15.30, godziny te często się przedłużały z uwagi na załadunek, rozładunek itp.. Świadczenie dodali, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych na polecenie pracodawcy, zaś rzeczywistą ewidencję czasu pracy stanowiły karty drogowe.

W dalszej kolejności wskazać należy, iż zgodnie z art.77⁵§ 1 kp 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 kp, 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 kp, 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 kp, 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 kp, 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.

Rozważając zasadność zgłoszonego w sprawie powództwa należało mieć także na względzie przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r., poz.167), albowiem strony nie wskazały na obowiązywanie aktu wewnątrzzakładowego, układu zbiorowego czy umowy, które regulowałyby kwestie należności z tytułu podróży służbowych w sposób odmienny od przepisów powołanego rozporządzenia.

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.

W § 8 tegoż Rozporządzenia wskazano, iż 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. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może wyrazić zgodę na zwrot kosztów noclegu stwierdzonych rachunkiem w wysokości przekraczającej limit. Pracownikowi, któremu nie zapewniono bezpłatnego noclegu i który nie przedłożył rachunku przysługuje ryczałt za każdy nocleg w wysokości 150% diety.

Z kolei § 9 ust. 1 powyższego stanowi, że za nocleg przysługuje pracownikowi zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem hotelowym w granicach ustalonego na ten cel limitu określonego w załączniku do rozporządzenia. W razie nieprzedłożenia rachunku za nocleg pracownikowi przysługuje ryczałt w wysokości 25 % limitu, o którym mowa w ust. 1(ust.2)

W uzasadnionych przypadkach pracodawca może wyrazić zgodę na zwrot kosztów za nocleg w hotelu stwierdzonych rachunkiem w wysokości przekraczającej limit, o którym mowa w ust. 1(ust.3) Zgodnie z ust.4 przepisów ust. 1 i 2 nie stosuje się, jeżeli pracodawca lub strona zagraniczna zapewnia pracownikowi bezpłatny nocleg.

Z kolei § 16 tegoż Rozporządzenia reguluje należności pracowników w podróży zagranicznej.

Powyższy określa, iż za nocleg podczas podróży zagranicznej pracownikowi przysługuje zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem w granicach limitu określonego w poszczególnych państwach w załączniku do rozporządzenia.(ust.1) W razie nieprzedłożenia rachunku za nocleg pracownikowi przysługuje ryczałt w wysokości 45 % limitu, o których mowa w ust. 1. Ryczałt ten nie przysługuje za czas przejazdu. W uzasadnionych wypadkach pracodawca może wyrazić zgodę na zwrot kosztów noclegu, stwierdzonych rachunkiem w wysokości przekraczającej limit, o którym mowa w ust. 1 (ust.3).

Przepisów ust. 1 i 2 drugiego nie stosuje się, jeżeli pracodawca lub strona zagraniczna zapewniają pracownikowi bezpłatny nocleg.

Poza zakresem stosowania przepisów powszechnie obowiązujących pozostają natomiast kierowcy, których regulacje płacowe wynikają z postanowień układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę, ponieważ wówczas nie istnieje konieczność posilkowego stosowania przepisów powszechnie obowiązujących.

Mając na uwadze całokształt zgromadzonego w niniejszym postępowaniu materiału dowodowego należało uznać, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca nie wypłacił powodowi należności z ww. tytułu, jak również ryczałtu za noclegi. Łączna suma należnych na rzecz powoda kwot z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz z tytułu podróży służbowych stanowiła zatem należność w łącznej wysokości 43 372,23 zł (w tym kwota 42 427,23 złotych z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jak również kwota 945 złotych tytułem ryczałtu za noclegi). W ocenie Sądu twierdzenia powoda znajdują oparcie w materiale dowodowym, tj. w dowodach z dokumentów takich jak karty drogowe, miesięczne raporty delegacji oraz w postaci zeznań świadków.

Świadkowie przesłuchani w niniejszej sprawie potwierdzili, że obowiązujące godziny pracy w zakładzie pracy były od 7.30-15.30, godziny te często się przedłużały z uwagi na załadunek, rozładunek itp.. Świadkowie dodali, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych na polecenie pracodawcy, zaś rzeczywistą ewidencję czasu pracy stanowiły karty drogowe.

Sąd miał również na uwadze opinię biegłej sądowej K. Z., która dokonała wyliczenia wynagrodzenia za pracę powoda G. P. w godzinach nadliczbowych oraz tytułem ryczałtów za noclegi w okresie od 1 stycznia 2014 r do dnia 30 września 2016 r. przy założeniu ,że miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 2200 zł przy założeniu ,że w pozwanej spółce obowiązywał miesięczny okres rozliczeniowy, a wysokość ryczałtów wynikała z obowiązujących w tamtym czasie Rozporządzeń dotyczących rozliczania kosztów podróży służbowej pracowników zatrudnionych w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej .

Do wyliczeń biegła sądowa przyjęła podstawowy system czasu pracy, polegający na ośmiogodzinnym dniu pracy i czterdziestogodzinnym tygodniu pracy. Miesięczne karty pracy posiadały zapis-system równoważny, jednak zapis ten nie miał odzwierciedlenia w regulaminie wynagradzania. Biegła sądowa zwróciła uwagę również, że pracodawca nie dołożył staranności podczas przyjmowania od pracownika wykresówek, które były prowadzone/wypełniane niezgodnie w obowiązującymi uregulowaniami prawnymi Rozporządzenia 561/UE oraz wytycznymi ustawy o czasie pracy kierowców, gdzie jednoznacznie określone jest, że czas odpoczynku powinien być odnotowany na rewersie wykresówki. Co w tym przypadku jest ważne. Kierowca notorycznie miał przełączony tryb odpoczynek (tzw. łóżko), co ułatwiało pracodawcy „swobodne rozliczenie” czasu pracy.

Materiał zgromadzony w niniejszym postępowaniu pozwolił na ustalenie, że za okres 01.01.2014 r. – 30 .09.2016 r. kwota należna powodowi z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych i ryczałtów wynosi łącznie 45 178, 78 zł.

W ww. okresie powód z tytułu nadgodzin otrzymał kwotę 1806,55 zł. Do wypłaty powodowi tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pozostało 42 427,23 zł i ryczałtu na nocleg w wysokości 945 zł.

Mając na uwadze powyższe, w zakresie cofniętego przez powoda pozwu tj. o zapłatę diet za podróże służbowe wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie (k. 776-779, 781v), mając na uwadze zgodę pozwanego na cofnięcie pozwu co do należności za diety (k. 782) Sąd na mocy art.355 kpc w zw. z art. 203 § 1, 4 kpc w zw. z art. 469 kpc orzekł w punkcie I wyroku.

W tym zakresie Sąd doszedł do przekonania, że cofnięcie pozwu przez powoda, w zakresie wskazanym wyżej, w świetle art.203 § 4 kpc i art.469 kpc było dopuszczalne, albowiem powyższe nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego, ani nie prowadzi do obejścia prawa. Cofnięcie to nie narusza również zdaniem Sądu słusznego interesu pracownika.

W punkcie II wyroku Sąd zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S. na rzecz powoda G. P. kwotę 42 427,23 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty.

W punkcie III wyroku Sąd zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S. na rzecz powoda G. P. kwotę 945 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 grudnia 2016 r do dnia zapłaty tytułem ryczałtu za noclegi.

O odsetkach od kwoty zasądzonej w punkcie II i III orzeczono na podstawie art. 481 kc w zw. z art. 300 k.p..

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4595,58 złotych brutto. O powyższym orzeczono w punkcie IV wyroku.

W zakresie kosztów zastępstwa procesowego należnych od pozwanego na rzecz powoda orzeczono na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 ust.5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r. poz. 265 t.j. w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu), zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. O powyższym orzeczono w punkcie V wyroku.

Zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 785 tj. ze zm. w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. Mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązkiem uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

W punkcie VI wyroku, Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku kwotę 7124 złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie (w tym opłata od pozwu 2168, 61 zł oraz wynagrodzenie biegłego 4954,50 zł).