

UZASADNIENIE

Powód W. Z. wniósł pozew przeciwko pozwanemu J. A. w S. o zapłatę za diety i noclegi za okres zatrudnienia u pozwanego oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, iż pracował u pozwanego jako kierowca na trasach międzynarodowych do 14 kwietnia 2018r. Jednak pozwany nie rozliczył się z nim w prawidłowy sposób.

Pozwany J. A. w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany podniósł, iż wypłacił powodowi wszelkie należności za diety krajowe i zagraniczne, godziny nadliczbowe oraz pracę w porze nocnej, odbiór należnych kwot powód pokwitował własnoręcznym podpisem.

W związku z powyższym, zdaniem pozwanego, roszczenia powoda są bezzasadne.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny i prawny:

Powód W. Z. był zatrudniony u pozwanego J. A. w S. od 29 stycznia 2018r. do 14 kwietnia 2018r. jako kierowca.

Do rozwiązania umowy o pracę doszło w trybie porozumienia stron.

Celem ustalenia prawidłowości wypłacania powodowi wszystkich składników wynagrodzenia Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości.

Pracownikowi zatrudnionemu w polskiej firmie przysługuje wynagrodzenie zgodne z przepisami prawa polskiego tj. zgodne z przepisami Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 77¹ Kodeksu pracy warunki wynagrodzenia za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego, z zastrzeżeniem przepisów art. 77² do 77⁵.

W myśli art. 77² Kodeksu pracy pracodawca zatrudniający do najmniej 50 pracowników nieobjętych zakładowym zbiorowym układem pracy ani ponadzakładowym zbiorowym układem pracy odpowiadającym wymaganiom § 3 ustala warunki wynagrodzenia za pracę w regulaminie wynagradzania.

W myśl art. 77² § 1¹ Kodeksu pracy pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników nieobjętych zakładowym zbiorowym układem pracy ani ponadzakładowym zbiorowym układem pracy odpowiadającym wymaganiom § 3 może ustalić warunki wynagrodzenia za pracę w regulaminie wynagradzania.

Na podstawie świadectwa pracy wystawionego przez pracodawcę A. J. (k. 4 akt sprawy) ustalono, iż:

- W. Z. zatrudniony był w firmie (...), (...)-(...) S. w wymiarze 1/1 etatu w okresie od 29.01.2018r. do 14.04.2018r.
- w okresie zatrudnienia powód wykonywał pracę: w okresie od 29.01.2018r. do 14.04.2018r. na stanowisku: kierowca w transporcie krajowym i międzynarodowym.
- stosunek pracy ustał w wyniku: rozwiązania na mocy porozumienia stron art. 30 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy.
- w okresie zatrudnienia powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: 0 dni, wypłacono ekwiwalent za 7 dni (56 godzin) urlopu.

Zgodnie z art. 80 Kodeksu pracy wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

W myśl art. 129 § 1 Kodeksu pracy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesiące, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144.

Zgodnie z art. 129 § 4 Kodeksu pracy pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli:

- 1) rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia o którym mowa w art. 150 § 1 albo z umowy o pracę;
- 2) w porozumieniu z pracownikiem ustali czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w § 1, w takim przypadku rozkład czasu pracy ustala pracownik;
- 3) na pisemny wniosek pracownika stosuje do niego rozkłady czasu pracy o których mowa w art. 140¹;
- 4) na pisemny wniosek pracownika ustali mu indywidualny rozkład czasu pracy.

Zgodnie z art. 131 § 1 Kodeksu pracy tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Zgodnie z art. 134 Kodeksu pracy jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

Pozwany zawarł z powodem w ww. okresie dwie umowy o pracę, w których zawarte zostały przez strony umowy postanowienia w przedmiocie charakteru zatrudnienia i wysokości wynagrodzenia miesięcznego oraz składników wynagrodzenia powoda, a mianowicie:

Zgodnie z pierwszą umową o pracę zawartą w dniu 22.01.2018r. między A. J. właścicielem firmy, W. Z. na okres próbny od 29.01.2018r. do 31.03.2018r., strony ustaliły następujące warunki umowy:

- a) rodzaj umówionej pracy: kierowca w transporcie krajowym i międzynarodowym;
- b) miejsce wykonywania pracy: S., Plac (...);
- c) wymiar czasu pracy: pełny etat;
- d) wynagrodzenie (brutto) w wysokości: 2500zł

na które składa się:

- płaca minimalna w kwocie 2100zł
- ryczałt za godziny nocne w kwocie 100zł
- ryczałt za nadgodziny w kwocie 200zł
- premia za dyżury w kwocie 100zł.

Zgodnie z drugą umową o pracę zawartą w dniu 31.03.2018r. między A. J. właścicielem firmy, W. Z. na czas określony od 01.04.2018r. do 31.03.2018r. do 27.04.2018r., strony ustaliły następujące warunki zatrudnienia:

- a) rodzaj umówionej pracy: kierowca w transporcie krajowym i międzynarodowym;

b) miejsce wykonywania pracy: S., Plac (...);

c) wymiar czasu pracy: pełny etat;

d) wynagrodzenie (brutto) w wysokości: 2500zł

na które składa się:

- płaca minimalna w kwocie 2000zł

- ryczałt za godziny nocne w kwocie 100zł

- ryczałt za nadgodziny w kwocie 300zł

- premia za dyżury w kwocie 100zł.

W pkt. 2 umowy wskazano, iż termin rozpoczęcia zatrudnienia to 03.04.2018r.

W 2018r. kwota minimalnego wynagrodzenia brutto wynosiła 2100zł, która po uwzględnieniu zwykłych kosztów uzyskania przychodów i kwoty zmniejszającej podatek, w wartości netto wynosiła 1530zł.

Zgodnie z art. 25 ust. 1 Ustawy z 16 kwietnia 2004r. o czasie pracy kierowców (tekst jedn. Dz.U. z 2019r., poz. 1412) pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy kierowcy w formie:

- 1) zapisów na wykresówkach,
- 2) wydruków danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego,
- 3) plików pobranych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego,
- 4) innych dokumentów potwierdzających czas pracy i rodzaj wykonywanej czynności, lub
- 5) rejestrów opracowanych na podstawie dokumentów, o których mowa w pkt. 104.

Zgodnie z opinią biegłej B. G. ustalona przez biegłą kwota 2088,50zł stanowi zaniżenie należnego powodowi wynagrodzenia za pracę (godziny nadliczbowe, pracę w porze nocnej) tj. różnicę pomiędzy sumą składników wynagrodzenia określonych w dwóch ww. umowach o pracę (w wartości brutto) a sumą składników wynagrodzenia wraz z dodatkami: za pracę w porze nocnej, za przekroczenie normy czasu pracy (dobowej i średniej tygodniowej) za pełnione dyżury (także w wartości brutto) ustalonych zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, w oparciu o dane dotyczące czasu pracy powoda wynikające z „Miesięcznych kart pracy pracownika W. E. czasu pracy” za miesiące 01, 02, 03, 04/2018r. (z podpisem pozwanego za miesiące 01, 02, 03, 04/2018r. i z podpisem powoda za 01/2018r.) złożonych do akt sprawy przez pozwanego (k. 80-91) i stawki godzinowe wyliczone w oparciu o miesięczne kwoty wynagrodzenia zasadniczego (minimalnego) powoda określone w powołanych wyżej umowach o pracę za cały okres zatrudnienia powoda tj. od 29 stycznia 2018r. do 14 kwietnia 2018r.

Zgodnie z art. 77⁵ § 1 Kodeksu pracy 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.

Warunki ustalania należności z tytułu krajowych oraz zagranicznych podróży oraz ich wysokość określa:

- w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w państwowych lub samorządowych jednostkach sfery budżetowej – Minister Pracy i Polityki Społecznej zgodnie z art. 77⁵ § 2 Kodeksu pracy określa rozporządzenie z dnia 29 stycznia 2013r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej

jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. 2013r. poz. 167), które określa 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.

- w odniesieniu do pracowników zatrudnionych u innych pracodawców niż wymienieni w art. 77⁵ § 2 Kodeksu pracy – warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej określa pracodawca w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania albo w umowach o pracę, a jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania zgodnie z art. 77 § 3 Kodeksu pracy.

W myśl art. 77⁵ § 3 Kodeksu pracy warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 określa się w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty zbiorowym układem pracy lub nie jest obowiązany do ustalania regulaminu wynagradzania.

Zgodnie z art. 77⁵ § 5 Kodeksu pracy 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 (tj. według przepisów rozporządzenia z dnia 29 stycznia 2013r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. 2013r. poz. 167).

Z uwagi na to, iż do akt sprawy nie złożono układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania, a w/w dwie złożone do akt sprawy umowy o pracę nie zawierają postanowień określających warunki wypłacania należności z tytułu podróży, należności te biegła ustaliła zgodnie z zasadami określonymi w rozporządzeniu z dnia 29 stycznia 2013r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. 2013r. poz. 167).

W opinii ustalono, iż rozliczone między stronami diety i noclegi za cały okres zatrudnienia zostały zaniżone o kwotę 2091,30zł.

Sąd ustalił powyższy stan na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym opinii biegłej B. G. (k. 200-255 akt), którą Sąd uznał za wyczerpującą i rzetelną. Strony nie wniosły zastrzeżeń do tej opinii.

Natomiast Sąd w swoich ustaleniach pominął opinię główną biegłej B. T. oraz dwie opinie uzupełniające tej biegłej uznając je za nierzetelne i lakoniczne. Również strony wniosły zastrzeżenia do tych opinii i ostatecznie wniosły o powołanie innego biegłego z zakresu księgowości.

W związku z powyższym Sąd zasądził na rzecz powoda wyliczone przez biegłą kwoty, a w pozostałej części oddalił powództwo.

Odnośnie kosztów sądowych Sąd na mocy art. 102 kpc odstąpił od obciążenia nimi stron.

Natomiast koszty procesu wzajemnie zniósł.