

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2012 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu Wydział III

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Kazimierz Josiak (spr.)
Sędziowie:	SSA Jarosław Błaszczak SSA Elżbieta Kunecka
Protokolant:	Adrianna Szymanowska

po rozpoznaniu w dniu 8 marca 2012 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa S. S. i W. Z.

przeciwko (...) Spółka z o.o. z siedzibą w K.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ryczałt za noclegi i diety

na skutek apelacji (...) Spółki z o.o. z siedzibą w K., S. S. i W. Z.

od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu

z dnia 7 grudnia 2010 r. sygn. akt VII P 111/09

I. uchyla zaskarżony wyrok w części oddalającej powództwo (pkt II) S. S. o zapłatę kwoty 27.463,97 złotych z odsetkami ustawowymi od 10 lipca 2009 roku, i W. Z. o zapłatę kwoty 17.672,97 złotych z odsetkami ustawowymi od 20 października 2009 roku oraz w orzeczeniu o kosztach procesu między stronami (pkt IV) i w tym zakresie sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego,

II. dalej idące apelacje obu powodów i w całości apelację strony pozwanej oddala.

## UZASADNIENIE

**S. S.** w pozwie przeciwko (...) sp. z o.o. w K. wniósł o zasądzenie 76.294,- zł wraz z ustawowymi odsetkami, tytułem:

- dopłat do diet za wyżywienie w trakcie zagranicznych podróży służbowych w kwocie 3.028,- zł;
- wypłaty ryczałtów za noclegi w trakcie zagranicznych podróży służbowych w kwocie 71.005,- zł;

- zapłaty za nadgodziny w kwocie 2.261,- zł.

Powód rozszerzył żądanie tytułem zapłaty za godziny nadliczbowe do kwoty 27.463,97 zł. Ostatecznie domagał się zasądzenia od strony pozwanej 101.496,97 zł.

W. Z. w pozwie przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. wniósł o zasądzenie kwoty 105.445,- zł wraz z ustawowymi odsetkami, w tym:

- 6.062,- zł tytułem dopłat do naliczonych i wypłaconych diet;
- 70.135,- zł tytułem ryczałtów za zagraniczne noclegi;
- 29.248,- zł tytułem wynagrodzenia z dodatkami za nadgodziny.

Powód rozszerzył żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie kwoty 1.456,- zł tytułem wynagrodzenia za nadgodziny w trakcie przejazdów autobusem z Holandii do K. w dniach wolnych od pracy i powrotu do Holandii w ostatnim dniu wolnym. Ostatecznie domagał się zasądzenia od strony pozwanej 106.901,- zł.

Strona pozwana powództw nie uznała i wносиła o ich oddalenie. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozwy podniosła, że powodowie otrzymali od pozwanego pracodawcy wszystkie przysługujące im należności wynikające ze stosunku pracy.

Na podstawie art. 219 kpc Sąd połączył do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy z powództwa S. S. i W. Z..

Wyrokiem z 7 grudnia 2001 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu:

I. zasądził od (...) sp. z o.o. w K. na rzecz S. S. 64.614,- zł z ustawowymi odsetkami od 10 lipca 2009 r. do dnia zapłaty, a na rzecz W. Z. – 64.673,- zł z ustawowymi odsetkami od 20 października 2009 r. do dnia zapłaty;

II. dalej idące powództwa oddalił;

III. nakazał stronie pozwanej wpłacić na rzecz Skarbu Państwa 18.191,90 zł;

IV. zasądził od (...) sp. z o.o. w K. na rzecz powodów po 2.700,- zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. odstąpił od obciążania powodów kosztami zastępstwa procesowego od oddalonej części powództwa.

Sąd ustalił, że powód **S. S.** zatrudniony był u strony pozwanej na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym, na podstawie zawartych umów o pracę: od 15 maja 2006 r. do 14 sierpnia 2006 r. na okres próbny trzech miesięcy, w pełnym wymiarze czasu pracy w systemie równoważnego czasu pracy. W treści § 4.1 umowy o pracę ustalono, że wynagrodzenie brutto zostało określone w załączniku 1 do niniejszej umowy. Załącznik nr 1 zatytułowany „Warunki wynagradzania” ustala miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości 2.000,- zł, które zawiera:

-.

- wynagrodzenie zasadnicze – 1.000,- zł;
- ryczałt za 40 godz. dyżuru – 200,- zł;
- ryczałt za 20 godz. nadgodzin (50%) – 300,- zł;
- ryczałt za 12 godz. nadgodzin (100%) – 200,- zł;
- ryczałt za 20 godz. w porze nocnej – 300,- zł.

Po upływie 3 miesięcy - 15 sierpnia 2006 r. została zawarta z powodem umowa o pracę na czas określony 10 lat od 15 sierpnia 2006 r. do 14 sierpnia 2016 r. na stanowisku kierowca w transporcie międzynarodowym, w pełnym wymiarze

czasu pracy w systemie równoważnego czasu pracy. Wynagrodzenie miesięczne brutto w wysokości 2.000,- zł ustalono i rozdzielono na składniki w załączniku 1 opisanym wyżej w identyczny sposób jak przy pierwszej umowie.

Aneksem nr 1 z 24 kwietnia 2007 r. strony umowy oświadczyły, że z dniem 1 maja 2007 r. zmieniają warunki wynagrodzenia w następujący sposób:

miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości 2.500,- ma zawierać:

- wynagrodzenie zasadnicze – 1.200,- zł;
- ryczałt za 110 godz. dyżuru – 350,- zł;
- ryczałt za 20 nadgodzin (50%) – 150,- zł;
- ryczałt za 12 nadgodzin (100%) – 100,- zł;
- ryczałt za 100 godz. w porze nocnej – 700,- zł.

W dniu 12 lipca 2007 r. powód otrzymał z 2 tygodniowym okresem wypowiedzenia warunków wynagradzania. Pracodawca zaproponował od 1 sierpnia 2007 r. miesięczne wynagrodzenie w wysokości 2.000,- zł brutto, które zawiera:

- wynagrodzenie zasadnicze – 1.390,- zł;
- ryczałt za 110 godz. dyżuru – 270,- zł;
- ryczałt za 20 nadgodzin (50%) – 80,- zł;
- ryczałt za 12 nadgodzin (100%) – 100,- zł;
- ryczałt za 100 godz. w porze nocnej – 160,- zł.

W dniu 27 grudnia 2007 r. zawarto porozumienie zmieniające umowę o pracę z powodem. Nowa treść umowy o pracę, która obowiązywała od 1 stycznia 2008 r. jest mocno rozbudowana; zawiera oświadczenia pracownika o uprawnieniach niezbędnych do kierowania pojazdami ciężarowymi, podstawowe obowiązki, nakazy i zakazy pracownika wobec pracodawcy, tym samym spełnia funkcję zakresu obowiązków kierowcy. Podstawową zmianą treści zawartej w 15 sierpnia 2006 r. umowy o pracę było skrócenie okresu obowiązywania umowy z 10 na 5 lat, czyli od 15 sierpnia 2006 r. do 14 sierpnia 2011 r. W nowej treści umowy nie określono obowiązującego systemu czasu pracy powoda; ustalono, że wymiar urlopu określają przepisy kodeksu pracy, a ponadto zmieniono w załączniku nr 1 do umowy wartość wynagrodzenia zasadniczego z 1.390,- zł na 1.220,- zł oraz pozostałych elementów składowych wynagrodzenia miesięcznego. W załączniku nr 1 z 27 grudnia 2007 r. strony ustaliły, że miesięczne wynagrodzenie 2.000,- zł brutto będzie składać się z następujących elementów:

- wynagrodzenie zasadnicze – 1.220,- zł;
- ryczałt za 110 godz. dyżuru – 241,- zł;
- ryczałt za 20 nadgodzin (50%) – 218,- zł;
- ryczałt za 12 nadgodzin (100%) – 175,- zł;
- ryczałt za 100 godz. w porze nocnej – 146,- zł.

Aneksem nr 2 z 30 grudnia 2008 r. w umowie o pracę z 15 sierpnia 2006 r. zmienione zostały elementy składowe miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 2.000,- zł brutto, które od 1 stycznia 2009 r. wynosiły:

- wynagrodzenie zasadnicze – 1.276,- zł;
- ryczałt za 90 godz. dyżuru – 205,- zł;
- ryczałt za 26 nadgodzin (100%) – 396,- zł;
- ryczałt za 81 godz. w porze nocnej – 123,- zł.

Stosunek pracy z powodem ustał 11 kwietnia 2009 r. w wyniku rozwiązania umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kp.

Powód **W. Z.** zatrudniony był u strony pozwanej w okresie od 23 października 2006 r. do 13 czerwca 2009 r. (w czerwcu 2009 r. był zwolniony ze świadczenia pracy) na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym, na podstawie zawartych umów o pracę.

Umowa o pracę zawarta 20 października 2006 r. na okres próbny trzech miesięcy od 23 października 2006 r. do 22 stycznia 2007 r. przewidywała pracę w pełnym wymiarze pracy w systemie równoważnym. W § 4.1 tej umowy ustalono, że pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie brutto określone w załączniku 1 do niniejszej umowy. Załącznik nr 1 (bez daty, bez określenia kogo dotyczy, z trzema nieczytelnymi podpisami) zatytułowany „Warunki wynagradzania” określał miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości 1.500,- zł i zawierał:

- wynagrodzenie zasadnicze – 1.000,- zł;
- ryczałt za 50 godz. dyżuru – 110,- zł;
- ryczałt za 10 godz. nadgodzin (50%) – 70,- zł;
- ryczałt za 10 godz. nadgodzin (100%) – 70,- zł;
- ryczałt za 40 godz. w porze nocnej – 250,- zł.

Umowa o pracę zawarta 28 grudnia 2006 r. na czas określony 5 lat od 23 stycznia 2007 r. do 22 stycznia 2012 r. na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym przewidywała system równoważnego czasu pracy. W treści § 4.1 umowy ustalono, że wynagrodzenie brutto określa załącznik nr 1 do niniejszej umowy. Załącznik nr 1 z datą 28 grudnia 2006 r. ustalał wynagrodzenie miesięczne brutto w wysokości 2.000,- zł, a zawierał:

- wynagrodzenie zasadnicze – 1.400,- zł;
- ryczałt za 50 godz. dyżuru – 120,- zł;
- ryczałt za 10 godz. nadgodzin (50%) – 80,- zł;
- ryczałt za 10 godz. nadgodzin (100%) – 80,- zł;
- ryczałt za 40 godz. w porze nocnej – 320,- zł.

Według przedstawionych list płac powoda ustalone w/w warunki wynagradzania nie były wdrożone w życie w określonych wartościach płacy zasadniczej i ryczałtów. Według list płac za 2007 r. płaca zasadnicza wynosiła 1.000,- zł i nadgodziny 1.000,- zł. W porozumieniu zmieniającym zawartym 27 grudnia 2007 r. strony oświadczyły, że zawarta między nimi umowa o pracę z dniem 1 stycznia 2008 r. otrzyma nowe brzmienie o treści, jak w załączniku. Załącznikiem była umowa o pracę zawarta 28 grudnia 2006 r. na okres 5 lat od 23 stycznia 2007 r. do 22 stycznia 2012 r. W załączonej umowie zmienione zostały postanowienia poszczególnych paragrafów oraz treść załącznika nr 1 do umowy o pracę, w którym zmienione zostały składniki miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 2.000,- zł brutto, a mianowicie:

- wynagrodzenie zasadnicze – 1.385,- zł;
- ryczałt za 30 godz. dyżuru – 76,- zł;
- ryczałt za 22 godz. nadgodzin (50%) – 273,- zł;
- ryczałt za 10 godz. nadgodzin (100%) – 166,- zł;
- ryczałt za 60 godz. w porze nocnej – 100,- zł.

Na przedstawionych listach płac za 2008 r. nie podawano ilości godzin za poszczególne składniki ryczałtu za nadgodziny tylko kwoty, które były różne każdego miesiąca i odmienne od umownie ustalonych.

Aneks nr 1 do umowy o pracę zawartej 28 grudnia 2006 r. w § 1 pracodawca i pracownik oświadczyli, że z dniem 1 stycznia 2009 r. zmienione będą postanowienia w/w umowy o pracę określające warunki wynagrodzenia na następujące:

miesięczne wynagrodzenie 2.000,- zł brutto, będzie się składać z elementów:

- wynagrodzenie zasadnicze – 1.330,- zł;
- ryczałt za 30 godz. dyżuru – 71,- zł;
- ryczałt za 32 godz. nadgodzin (100%) – 507,- zł;
- ryczałt za 58 godz. w porze nocnej – 92,- zł.

Podobnie jak w roku 2008, żaden składnik wynagrodzenia, poza wynagrodzeniem zasadniczym, nie był naliczony w ustalonych umownie wartościach; nie wyszczególniono również ilości godzin, za które ryczałt był naliczany.

Stosunek pracy z powodem ustał z dniem 13 czerwca 2009 r. na mocy art. 30 § 1 pkt 2 kp, wskutek wypowiedzenia go przez pracodawcę. W okresie dwutygodniowego wypowiedzenia pracownik wykorzystywał urlop wypoczynkowy od 28 maja do 1 czerwca 2009 r. oraz był zwolniony ze świadczenia pracy od 2 do 13 czerwca 2009 r.

Zasady wypłacania wynagradzania i innych świadczeń związanych z pracą określał regulamin wynagradzania obowiązujący u strony pozwanej. Przedłożone do akt sprawy regulaminy są podpisane przez pracodawcę, ale żaden z nich nie jest opatrzony datą jego sporządzenia ani datą obowiązywania. Regulaminowe ustalenia istotnych dla pracowników zasad dotyczących wynagradzania za pracę oraz należności za odbyte podróże służbowe są mniej korzystne dla pracowników aniżeli w załączonym do akt osobowych dokumencie podpisanym przez powódów pt. „Nowe zasady naliczania diet zagranicznych i krajowych obowiązujące w (...) od 1 lipca 2005 r.

Według w/w nowych zasad naliczania diet ustalono, że:

- za pełną dobę (24 h) przebywania poza RP pod warunkiem, że kierowca pracuje w danym dniu - przysługuje dieta 42 EUR;
- za pełną dobę (24 h) przebywania poza RP, gdy kierowca ma wolny dzień od pracy - przysługuje dieta 35 EUR;
- dieta krajowa, pod warunkiem, że kierowca pozostaje w pracy pełną dobę wynosi 28 EUR.

Natomiast w regulaminie wynagradzania w § 9 pkt 2 i 3, pracodawca zmienił dotychczasowe ustalenia o przysługujących dietach, określając diety ryczałtowo i dopisując, przy wartości diety ustalonej w zasadach obowiązujących od 1 lipca 2005 r. uznał „za diety i noclegi” całą dobę spędzoną w podróży służbowej na terytorium kraju i zagranicą. W § 9 pkt 9 regulaminu pracodawca sprzecznie z ustaleniami pkt. 2 i 3 o ryczałtowej diecie obejmującej również noclegi ustalił, że „Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowców wyrażają zgodę na

spędzenie dziennych okresów wypoczynku oraz skróconych tygodniowych okresów odpoczynku poza bazą, w pojeździe pracodawcy, o ile pojazd ten posiada 1 odpowiednie miejsce do spania dla każdego kierowcy i pojazd znajduje się na postoju. W tym przypadku pracownik przyjmuje, że pracodawca zapewnił kierowcy bezpłatny nocleg, a pracownikowi nie przysługuje z tego tytułu żadne dodatkowe wynagrodzenie ani ryczałt za nocleg spędzony w pojeździe, a pracownicy wyrażają na to zgodę.”

W aktach osobowych powoda S. S. jest dokument pt. „Odpoczynek kierowcy” z datą 15 maja 2006 r., w którym powód wyraził zgodę za odpoczynek w kabinie auta.

Aneksiem z 9 lutego 2009 r. regulaminowi wynagradzania nadano nowe brzmienie § 9 pkt 2, w którym ustalono nowe, mniejsze stawki diet w ryczałtowej wysokości:

- 10 EUR za całą dobę spędzoną w podróży służbowej na terytorium kraju;
- 35 EUR za całą dobę spędzoną poza granicami RP w podróży służbowej, wypłacane jedynie w sytuacji, jeżeli pracownik w tym czasie pracował;
- 20 EUR za całą dobę spędzoną poza granicami RP w podróży służbowej, jeżeli pracownik w tym czasie nie pracował.

W załączniku nr 1 (bez daty) do regulaminu wynagradzania ustalone są kategorie zaszeregowania pracowników pozwanej spółki, w tym kierowcy w transporcie międzynarodowym - II kategoria zaszeregowania; wynagrodzenie zasadnicze od 1.500,- do 3.000,- zł.

Natomiast S. S. kierowca międzynarodowy, wg załączników do umowy bez dat, miał miesięczne wynagrodzenie w wysokości 2.000,- lub 2.500,- zł brutto, a wynagrodzenie zasadnicze tylko 1.000,- zł, 1.200,- zł, 1.390,- zł, 1.220,- zł i 1.276,- zł, więc w każdym przypadku wynagrodzenie zasadnicze powoda było zaniżone w stosunku do regulaminowych ustaleń. Podobnie przedstawia się sytuacja u W. Z..

Treść § 9 regulaminu pracy określa organizację pracy u strony pozwanej i wynika z niej, że:

- potwierdzeniem obecności dla pracownika na stanowisku kierowcy jest wyłącznie tarcza tachografu;
- pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy wyłącznie na podstawie danych tachografu;
- dane z tachografu będą stanowić wyłączną podstawę do obliczania wszelkich należności pracowniczych, jak: wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w nocy itd.;
- pracodawca prowadzi dodatkowo ewidencję podróży zagranicznych i krajowych kierowców na podstawie raportów - „dagrapport”; raporty te służą wyłącznie do obliczania wysokości diet krajowych i międzynarodowych, nie stanowią podstawy do rozliczania pracowników z tytułu należności pracowniczych.

§ 21 Regulaminu Pracy stanowił, że:

- do pracowników na stanowisku kierowcy samochodów ciężarowych zatrudnionych w międzynarodowym i krajowym transporcie drogowym towarów stosuje się zadaniowy system czasu pracy;
- okres rozliczeniowy wynosi 3 miesiące (pkt 2);
- standardowa organizacja procesu pracy przyjęta u pracodawcy zakłada tygodniowy pobyt w Polsce co 4-5 tygodni (pkt 3);

- dla pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowców przyjmuje się, że zadaniem jest wykonanie przewozu drogowego na przeciętnej odległości 36.000 kilometrów w okresie trzech miesięcy, przy zachowaniu przeciętnie 40 godzin pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy;
- rozkład czasu pracy ustala samodzielnie kierowca, samodzielnie uzyskuje informacje o parametrach zlecenia i samodzielnie decyduje o sposobie realizacji tego zlecenia (wymiar i rozkład czasu pracy w ciągu doby).

§ 23 regulaminu pracy stanowił, że

- za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w nocy pracownikom przysługuje dodatek zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami;
- w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy;
- udzielenie czasu wolnego może nastąpić także bez wniosku pracownika do końca okresu rozliczeniowego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

Na przedstawionych tarczach tachografów obu powodów nie ma żadnej adnotacji pozwanej spółki świadczącej o dokonywaniu kontroli merytorycznej zawartych tam zapisów graficznych; nie ma śladów dokonanych przez pozwaną weryfikacji godzin pracy, dyżurów i postojów wykazanych na tarczach. Na tarczach w bardzo wielu przypadkach nie ma wpisanych ilości przejechanych kilometrów, a jeżeli są, to wpisane na tarczy wszystkie kilometry przejechane przez obu kierowców w trakcie odbytej całej trasy. Na tarczach nie ma oznakowanego państwa, w którym powodowie odbywali podróż; wpisane miejscowości w wielu przypadkach nie zgadzają się z zapisami trasy wypisanej w „dagrapportach” za dany dzień; nie zgadzają się również w większości przypadków zapisy z tarcz dotyczące godzin różnych czynności i stanów licznika określonego dnia z informacjami zawartymi w „dagrapportach”.

Przeprowadzona analiza porównawcza zapisów z tarcz powodów z zapisami na tarczach analogowych zmienników dotyczących godzin jazdy, pełnionych dyżurów i godzin postoju, wykazała że zapisy dokonywane są w zasadzie poprawnie, tzn. że w godzinach jazdy powoda zmiennik ma zapisany dyżur i odwrotnie.

S. S. żądał wypłaty kwoty 3.028,- zł tytułem wyrównania za okres od lipca 2006 r. do marca 2009 r. diet zagranicznych do wysokości 42 euro za dobę. z tego: za 97 dni po 7 euro, jako wyrównania różnicy między naliczoną przez pozwaną stawką 35 euro a 42 E, oraz za 3 dni po 22 euro, jako wyrównania różnicy między naliczoną przez pozwaną stawką 20 euro a 42 euro na dobę, tj. stawką diety ustalonej w rozporządzeniu o podróżach służbowych poza granicami kraju.

Według znajdujących się w aktach sprawy rozliczeń zagranicznych delegacji służbowych i wyciągów bankowych dotyczących transferów należności, za delegacje zagraniczne powód otrzymał łącznie kwotę 90.974,28 zł wyliczoną wg regulaminowych stawek za okres od lipca 2006 r. do marca 2009 r. Zestawienie ilości diet wypłaconych powodowi wg stawki niższej niż 42 euro na dobę i wyliczenie kwoty ewentualnej dopłaty każdego miesiąca, jaką powód mógłby otrzymać, wynosiłoby 3.202,- zł. Kwota diet zagranicznych, jakie każdego miesiąca otrzymałby powód, gdyby pozwana ustaliła stawki diet zgodnie z art. 77<sup>5</sup> pkt. 4 kp za cały sporny okres, wyniosłaby 13.607,- zł.

S. S. żądał wypłaty należności tytułem niewypłaconych ryczałtów za noclegi za okres od czerwca 2006 r. do marca 2009 r. w kwocie 71.005,- zł. Żądanie uzasadniał faktem, że pracodawca nie zapewnił powodowi bezpłatnego noclegu, a ponadto nie rozliczył się z powodem w terminie 14 dni od dnia zakończenia podróży służbowej.

W aktach sprawy znajdują się rozliczenia kosztów zagranicznej podróży służbowej sporządzone komputerowo. W rozliczeniach kosztów zagranicznych podróży służbowych wyliczone są tylko diety w walucie euro i przeliczone wg kursu NBP na złotówki; nie ma żadnej informacji o noclegach ani ryczałtu za noclegi. Powód żądając określonych kwot w euro, przeliczonych wg kursu NBP na złotówki za każdy miesiąc okresu rozliczeniowego, nie podał ilości noclegów

każdego miesiąca w poszczególnych krajach, podał tylko ogólną kwotę żadaną za każdy miesiąc, tj. 71.005,- zł – co jest równe 18.621,- EUR.

W żadnym dokumencie nie ma jednak informacji, w którym państwie powód, nocował. Informacje o godzinach i czynnościach powoda zapisane w „dagrapportach” każdego dnia od godz. 0 do 24 nie pokrywają się w wielu przypadkach z zapisami godzin jazdy, innej pracy, dyżurów, czy postoju zapisanych na tarczach tachografu.

Na podstawie „dagrapportów” można sporządzić zestawienie ilości dni kończących dobę kalendarzową za granicą w określonym państwie podróży powoda S. S. i wyliczyć, że w okresie VI 2006 – III 2009 takich dni zagranicznych było 628, za które gdyby powód w tej miejscowości nocował, otrzymałby ryczałt wyliczony wg limitu na noclegi w poszczególnych państwach zgodnie z rozporządzeniem MGiP z 14 września 2005 r. 18.468,- EUR, co po przeliczeniu wg średniego kursu NBP daje kwotę 70.359,- zł.

W pozwanej spółce nie prowadzono profesjonalnej ewidencji wyjazdów służbowych. Polecenia wyjazdów służbowych kierowców w transporcie międzynarodowym zgodnie z § 9 ust. 1 regulaminu wynagradzania wydawane były ustnie przez spedytora i nie wymagały podpisu pracodawcy, który winien zgodnie z § 9 ust. 5 regulaminu prowadzić ewidencję podróży zagranicznych i krajowych. Takiej ewidencji pozwana do akt nie przedstawiła. Ewidencją podróży zagranicznych i krajowych nie jest przedstawiony „Wykaz diet krajowych i zagranicznych”, ponieważ dokumenty te nie spełniają wymogów formalnych; zawarte tam informacje różnią się, nie są autoryzowane, a powód podróżował po wielu państwach, dla których przepisy rozporządzenia z 19 grudnia 2002 r. o podróżach zagranicznych przewidują różne stawki limitów hotelowych. Wobec tego należało wyliczyć przysługujące ryczałty za noclegi w podróży służbowej powoda, przyjmując za podstawę niekwestionowaną przez powoda, ilość naliczonych i wypłaconych diet zagranicznych w okresie VI 2006 – III 2009 oraz wyliczoną średnią wartość ryczałtu za noclegi zagraniczne z 10 państw, które były celem powoda.

Wysokość diet i limit noclegów wg rozporządzenia MPiPS 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 oraz rozporządzenia zmieniającego to rozporządzenie z 14 września 2005 r. w poszczególnych państwach, po których powód teoretycznie podróżował i mógł nocować wynosił:

Lp.	Kraj podróży	Wartość diety w EURO	Limit noclegów w EURO	Ryczałt za nocleg (25% limitu) w EURO
1	2	3	4	5
1	Francja	45	120	30
2	Belgia	45	160	40
3	Luksemburg	45	160	40
4	Holandia	42	120	30



5	Niemcy	42	103	25,75
6	Czechy	33	80	20
7	Hiszpania	48	120	30
8	Portugalia	48	85	21,25
9	Austria	45	100	25
10	Węgry	33	70	17,5
		x	1118	279,50
		$1118 : 10 \times 25\% = 28$	$279,5 : 10 = 28$	

Wyliczona średnia stawka ryczałtu za noclegi wynosi 28 euro na dobę. Ilość naliczonych i wypłaconych pełnych diet zagranicznych w okresie rozliczeniowym (dieta przysługuje za pełną dobę wg zasad z 1 lipca 2005 r. B13) to 606 diet.

$606 \text{ diet (dób)} \times 28 \text{ EUR ryczałt} = 16.968 \text{ EUR, tj. } 64.614,- \text{ zł.}$

S. S. żądał w pozwie wypłaty za 67 nadgodzin 50% kwoty 753,- zł i za 911 nadgodzin 100% kwoty 1.508,- zł, łącznie 2.261,- zł i podał, że ilość godzin nadliczbowych została szczegółowo wyliczona i dołączona do pozwu pod nazwą, załącznik 1 (są za 19 miesięcy z 33 okresu spornego) oraz, że przy obliczaniu: nadgodzin uwzględniono wysokość ryczałtów zgodnie z treścią umowy o pracę.

W dalszej części uzasadnienia żądań nadgodzin, powód podał, że nadgodziny zostały obliczone w oparciu o „dagraporty” (780 szt.), z których wynika rzeczywisty czas pracy.

Strona pozwana przedstawiła do akt sprawy 322 sztuk tarcz tachografu analogowego powoda S. S. i 170 sztuk tarcz zmienników powoda oraz 449 sztuk niekompletnych wydruków „Digitalne” programu cyfrowego rejestrującego pracę tego kierowcy. Szczegółowa analiza miesięcznych kart pracy S. S. z przedstawionymi tarczami tachografu analogowego i cyfrowego, z kartami urlopowymi oraz znajdującymi się w aktach „Świadectwami działalności na podstawie rozporządzenia (WE) nr 561/2006”, wystawianymi przez pozwaną, wykazała rozbieżności w zakwalifikowaniu dni wolnych od pracy z różnych tytułów.

Ze względu na skomplikowany sposób rozliczania czasu pracy kierowców w równoważnym systemie czasu pracy i trzymiesięcznym okresie rozliczenia Sąd skorzystał ze specjalistycznego programu komputerowego (...) – takiego, na którym pracuje pozwana, a który odczytuje zapisy dokonane na tarczach tachografu rejestrującego różne informacje, w tym jazdę, inną pracę kierowcy, dyżur oraz postoje w określonych dobach pracownika. Program ten również automatycznie wylicza godziny pracy, dyżury, godziny nocne oraz nadgodziny i dni wolne do oddania w okresie rozliczeniowym zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawy o czasie pracy kierowcy. Z dokonanych, na podstawie tarcz analogowych i cyfrowych wygenerowanych z płyty DVD, komputerowych wycień czasu pracy S. S., uwzględniających trzymiesięczne okresy rozliczeniowe w systemie równoważnych norm czasu pracy i oddanych dni

wolnych, wynika, że w okresie od VII 2006 do XII 2007 oraz w systemie zadaniowym czasu pracy od I 2008 – III 2009 powód w tym okresie:

- przepracował - 691 dni;
- wykorzystał - 241 dni wolnych;
- korzystał z urlopu wypoczynkowego - 85 dni;
- dni wolne za pracę w dodatkowy dzień wolny wyniosły - 41 dni;
- dni wolne za niedziele - 22 dni;
- wolne za święto - 9 dni.

S. S. wypracował, w spornym okresie, ilość godzin:

- wyliczone godziny pracy powoda wynoszą - 4940,45 h;
- nadgodziny 50% dodatku - 438,45 h;
- nadgodziny 100% dodatku - 191,30 h;
- godziny nocne 20% dodatku - 964 h;
- godziny dyżurów 50% wynagrodzenia - 2121,15 h;
- nadgodziny przekraczające średnio tygodniową normę - 25 h;
- nieoddane dodatkowe dni wolne, niedziele i święta 210,30 h;
- nieoddane nadgodziny - 143,30 h.

Wyliczeń wynagrodzenia za wykazany na tarczach tachografu czas pracy powoda, dodatki za godziny nadliczbowe, godziny nocne i dyżury oraz nadgodziny nie oddane w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, dokonano w dwóch wariantach A i B za cały sporny okres rozliczeniowy VII 2006 – III 2009.

Wariant A przyjmuje stawkę wynagrodzenia zasadniczego powoda z załączników do umów (stawka niższa niż przewiduje regulamin) w wysokości:

- 1.000,- zł od 15.05.2006 do 30.04.2007;
- 1.200,- zł od 1.05.2007 do 31.07.2007;
- 1.390,- zł od 1.08.2007 do 31.12.2007;
- 1.220,- zł od 1.01.2008 do 31.12.2008;
- 1.276,- zł od 1.01.2009 do 31.03.2009.

Wariant B przyjmuje stawkę miesięcznego wynagrodzenia jako stawkę wynagrodzenia zasadniczego powoda w wysokości:

- 2.000,- zł od 15.05.2006 do 30.04.2007;
- 2.500,- zł od 1.05.2007 do 31.07.2007;

- 2.000,- zł od 1.08.2007 do 31.03.2009.

Przyjęta w wariantcie B stawka wynagrodzenia zasadniczego mieści się w II kategorii zaszeregowania, do której należy powód jako kierowca w transporcie międzynarodowym. Dla II kategorii zaszeregowania ustalono miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego w granicach od 1.500,- do 3.000,- zł.

Wyliczoną, w dwóch wariantach, należność brutto miesięczną i zamykającą trzymiesięczne okresy rozliczeniowe wyliczono na podstawie wszystkich godzin pracy i dyżurów z tarcz tachografu po uwzględnieniu udzielonych i nieudzielonych dni wolnych rozliczonych komputerowo wg specjalistycznego programu w systemie (...)

Według wariantu A nadpłata wynagrodzenia za niektóre miesiące okresu spornego wynosi brutto 6.968,74 zł. Natomiast według wariantu B niedopłata wynagrodzenia za niektóre miesiące okresu spornego wynosi brutto 27.463,97 zł.

Powód, domagając się wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, wyliczył je miesięcznie, popełniając wiele błędów, między innymi oparł swoje wyliczenia o „dagrappoty”, przyjął jednakową ilość godzin nominalnego czasu pracy w każdym miesiącu, przyjął stałą stawkę wynagrodzenia, mimo że stawka była pięciokrotnie zmieniana.

Wyliczenie godziny pracy powoda za każdy żądany pozewm miesiąc osobno (co jest niezgodne z regulaminowym ustaleniem o trzymiesięcznym okresie rozliczania czasu pracy) na podstawie tarcz tachografu i wyliczenie wynagrodzenie za wszystkie godziny pracy i dodatki za nadgodziny, dyżury i pracę w nocy, Sąd przedstawił także w dwóch wariantach A i B.

Od wyliczonych kwot brutto, odjęto naliczone przez pozwaną wg list płac, wynagrodzenie brutto, a różnica stanowi wg wariantu:

A - nadpłatę wynagrodzenia – 6.968,74 zł brutto;

B - niedopłatę wynagrodzenia -14.120,49 zł brutto

za każdy wyszczególniony miesiąc obliczony oddzielnie, z uwzględnieniem zmiennych umownych stawek wynagrodzenia.

**W. Z.** żąda dopłaty za okres od stycznia 2007 r. do maja 2009 r. po 7 EUR do 153 diet zagranicznych, czyli różnicy między 42 a 35 EUR, które w tym okresie otrzymał oraz dopłaty po 22 EUR do 10 diet zagranicznych, czyli różnicy między 42 EUR a 20 EUR, które otrzymywał w okresie od lutego do maja 2009 r. Powód żądał tytułem dopłat do diet kwoty 6.062,- zł.

Sąd stwierdził, że przedstawione szczegółowe wyliczenie, w uzasadnieniu żądań pozwu w kwocie 6.062,- zł jest błędnie sporządzone ze względu na błędy rachunkowe popełnione w miesiącach III i V 2009 r. oraz ze względu na fakt, iż pozwana zmiany stawek diet wprowadziła dopiero od marca 2009 r., a nie od lutego 2009 r., jak wyliczył powód. Dopłata do 136 diet wypłaconych wg stawki niższej niż 42 EUR za cały okres sporny I 2007 – V 2009 wynosiłaby kwotę 4.364,40 zł według wyliczenia:

129 dób x 7 EUR (dopłata) = 903 EUR

7 dób x 22 EUR (dopłata) = 154 EUR

1.057 EUR, tj. 4.364,40 zł

Strona pozwana zgodnie z ustalonymi zasadami naliczania diet zagranicznych w okresie spornym I 2007 – II 2009 naliczała diety za dni, w których powód pracował za granicą po 42 EUR za dobę, a za dni, w których przebywał za granicą, ale miał dzień wolny, po 35 EUR za dobę.

Po wprowadzeniu aneksem nr 1 z 9 lutego 2009 r. zmiany treści § 9 pkt 2 regulaminu wynagradzania strona pozwana zmieniła stawki diet zagranicznych. Od marca 2009 r. do 31 maja 2009 r. za dni przebywania za granicą, w których powód pracował naliczała dietę w kwocie po 35 EUR za dobę, a za dni, w których nie pracował naliczała dietę w kwocie po 20 EUR za dobę.

Według ustalonych stawek za dobę, powodowi naliczono za okres I 2007 – V 2009:

- 453 diety po 42 EUR, kwotę brutto 19.026 EUR;
- 129 diet po 35 EUR, kwotę brutto 4.515 EUR;
- 7 diet po 20 EUR, kwotę brutto 140 EUR,

razem brutto 23.681 EUR

Po potrąceniu zaliczki w kwocie 150 EUR i przeliczeniu euro na złotówki powód otrzymał tytułem zagranicznych podróży służbowych kwotę 88.969,34 PLN. Gdyby pozwana wykorzystała uprawnienia wynikające z przepisów art. 77<sup>5</sup> § 3 i 4 kp, za cały sporny okres rozliczeniowy powód otrzymałby diety z tytułu zagranicznych podróży służbowych w kwocie 13.547,- zł.

W. Z. żądał wypłaty kwoty 70.135,- zł (18.503 EUR) tytułem ryczałtów za noclegi spędzone w trakcie zagranicznych podróży służbowych w okresie październik – listopad 2006 r. i styczeń 2007 r.- maj 2009 r.

Pozwana ryczałtów za noclegi powodowi nie wypłacała w całym okresie rozliczeniowym, co wynika z przedstawionych rozliczeń delegacji zagranicznych. W uzasadnieniu pozwana twierdziła, że samochód, którym powód jeździł, wyposażony był w dolne i górne łóżko spełniające normy międzynarodowe wymagane dla kabin w transporcie międzynarodowym. Pozwana utrzymywała, że skoro kierowca miał zapewniony bezpłatny nocleg w kabinie samochodu i wyraził zgodę na wykorzystywanie przysługującego mu odpoczynku dobowego i tygodniowego w kabinie auta, ryczałt za noclegi kierowcy nie przysługiwał.

Ponieważ powód nie podał ilości nocy spędzonych w określonym państwie, po terenie którego podróżował, nie można wprost przyjąć określonej kwoty limitu hotelowego, różnego dla poszczególnych państw. Wobec powyższego Sąd wyliczył średnią wartość limitu hotelowego państw, w których powód transportował towary, a następnie wyliczył wartość ryczałtów, jaka przysługiwałaby za naliczoną i wypłaconą ilość pełnych dób zagranicznych (do ilości dób powód nie wnosił zastrzeżeń).

Pozwana wypłaciła powodowi diety za okres październik – listopad 2006 r. i styczeń 2007 r.- maj 2009 r. za pełne 606 dób. Wyliczony średni ryczałt hotelowy (25% limitu) z 10 państw podróży powoda wynosi 28 EUR za dobę. 606 dób zagranicznych x 28 EUR (śr. ryczałt – 25% limitu) = 16.968 EUR, tj. 64.673,- zł.

Za cały sporny okres suma wyliczonych ryczałtów za noclegi powoda w czasie podróży zagranicznych wynosi 64.673,- zł, zgodnie z § 9 ust. 2 rozporządzenia MPiPS z 19 lutego 2002 r.

W. Z. żądał wypłaty wynagrodzenia w kwocie 29.248,- zł tytułem należności za godziny nadliczbowe za sporny okres. Sporządzone przez powoda w pozwie zestawienie ilości godzin nadliczbowych znacznie odbiega od ilości godzin, na które powód powołuje się, że szczegółowo wyliczył w załączniku 1. Równocześnie wykazane w pozwie godziny nadliczbowe w znacznym stopniu nie mają potwierdzenia w zapisach o pracy powoda odnotowanych przez urządzenie rejestrujące na tarczach tachografu w spornym okresie rozliczeniowym. W wyliczeniach powoda nie uwzględniono dni i godzin wolnych oddanych powodowi za nadpracowany czas. Wyliczenie żądanych kwot za nadgodziny sporządzono w oparciu o niepoprawne wyliczoną stawkę godzinową wynagrodzenia.

Rozliczenie czasu pracy powoda, dyżury i postoje, wybrane godziny i dni wolne za nadgodziny i pracę w dni wolne, za które nie udzielono innych dni wolnych dokonane zostało komputerowo przez wyspecjalizowaną firmę na podstawie

zapisów z 621 szt. tarcz tachografu w systemie (...) i trzymiesięcznych okresach rozliczeniowych za cały okres od X 2006 do V 2009 (łącznie z grudniem 2006 r., ponieważ ten miesiąc zamyka 3 miesięczny okres rozliczeniowy).

Ze względu na fakt, że przedstawione do akt dokumenty płacowe nie spełniają wymogów formalnych, ich zawartość merytoryczna nie koreluje ze sobą, nawet przedstawione listy płac nie pozwoliły rozpracować przyjętego w praktyce systemu naliczania wynagrodzenia za pracę powoda, wyliczono należności za komputerowo rozliczony czas pracy powoda, dyżury, dodatki za pracę w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych w dwóch wariantach. Według wariantu A przy założeniu, że wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło:

- 1.000,- zł brutto od 23.10.06 do 22.01.07;
- 1.400,- zł brutto od 23.01.07 do 31.12.07;
- 1.385,- zł brutto od 1.01.08 do 31.12.08;
- 1.330,- zł brutto od 1.01.09 do 31.05.09

wówczas wynagrodzenie powoda za wyliczony czas pracy w spornym okresie rozliczeniowym wynosiłoby:

- za 4780,45 godzin - 38.450,82 zł;
- za 178 nadgodzin - dodatek 50% - 720,07 zł;
- za 176 nadgodzin - dodatek 100% - 1.495,37 zł;
- za 417,45 godzin w nocy - dodatek 20% - 646,54 zł;
- za 501 godzin dyżuru - 50% wynagrodzenia - 1.865,64 zł;
- za urlopy wypoczynkowe i dni choroby - 8.166,76 zł;
- za nieoddane 357 nadgodziny i godziny za dni wolne, niedziele i święta w okresie rozliczeniowym - 5.659,50 zł.

Łącznie wyliczona należność brutto wynosi 57.004,70 zł

Pozwana naliczyła powodowi wg list płac każdego miesiąca płacę brutto w łącznej kwocie za sporny okres od 23 X 2006 r. do 31 V 2009 r. - 61.322,69 zł.

Różnica czyli nadpłata wynagrodzenia za cały okres sporny wg wariantu A rozliczenia, wynosi brutto 4.317,99 zł:

- 1.500,- zł brutto od 23.10.06 do 22.01.07 oraz
- 2.000,- zł brutto od 23.01.07 do 31.12.07;

wynagrodzenie powoda za wyliczony czas pracy w spornym okresie rozliczeniowym winno wynosić brutto:

- za 4780,45 godzin - 55.736,05 zł;
- za 178 nadgodzin - dodatek 50% - 1.038,85 zł;
- za 176 nadgodzin - dodatek 100% - 2.165,54 zł;
- za 417,45 godzin w nocy - dodatek 20% - 941,28 zł;
- za 501 godzin dyżuru - 50% wynagrodzenia - 2.730,31 zł;

- za urlopy wypoczynkowe i dni choroby - 8.234,92 zł;
- za nieoddane 357 nadgodziny i godziny za dni wolne, niedziele i święta w okresie rozliczeniowym - 8.148,71 zł.

Pozwana naliczyła powodowi wg list płac każdego miesiąca płacę brutto w łącznej kwocie za sporny okres od 23 X 2006 r. do 31 V 2009 r. - 61.322,69 zł.

Różnica czyli niedopłata wynagrodzenia za cały okres sporny wg wariantu B rozliczenia, wynosi brutto 17.672,97 zł.

W. Z. rozszerzył powództwo o wypłatę należności za nadgodziny w trakcie przejazdów autobusem na trasie Holandia - K. - Holandia w wyszczególnionych dniach w okresie od 10 marca 2007 r. do 16 maja 2009 r. w kwocie 1.456,- zł.

Każdy wyszczególniony przez powoda dzień jazdy autobusem na trasie Holandia - K. jest pierwszym wolnym od pracy dniem rozpoczynającym tygodniową przerwę w pracy powoda w ramach dni wolnych i udzielonych dni urlopu wypoczynkowego, a dzień jazdy autobusem na trasie K. - Holandia jest ostatnim dniem wolnym kończącym tygodniowy pobyt w kraju.

Na potwierdzenie jazdy autobusem w 29 dniach powód przedłożył wypisane przez siebie „dagraporty”. Na 4 dni wyszczególnione w żądaniach nie „dagraportów”, a na 2 dni objęte żądaniem są tarcze tachografu potwierdzające pracę powoda w tych dniach. Natomiast za 3 wymienione w pozwie dni powód otrzymał dietę 112 EUR.

W standardowej organizacji procesu pracy kierowcy przyjętej u strony pozwanej delegowanie kierowcy poza granice kraju trwało nieprzerwanie 4-5 tygodni, a po tym okresie następował powrót do Polski na 5 dni roboczych odpoczynku. Z Polski do Holandii powodowie dojeżdżali autobusami; dojazd organizował pracodawca.

Każdy z powodów nocował w kabinie samochodu. Kabina ma 2 m<sup>2</sup> powierzchni. Powodowie musieli ze sobą mieć ubrania, butle z gazem i inne rzeczy. Zdarzało się, że były na parkingach toalety, ale były sytuacje, że myli się przy pomocy bańki z wodą, którą wozili ze sobą. Samochody nie były wyposażone w klimatyzację postojową. Za noclegi pracodawca nie zwracał kosztów. Samochody były wyposażone w autoryzowany, legalizowany tachograf, w lodówki, ogrzewanie postojowe i klimatyzację, która działała przy włączonym silniku. W kantine w Holandii nie było warunków do nocowania, mimo że znajdowało się tam piętrowe łóżko i leżanka. Poza tym na soboty do kantyny zjeżdżało około 20 kierowców.

Powyższych ustaleń Sąd dokonał na podstawie złożonych dokumentów przez powodów, stronę pozwaną, zeznań świadków, stron i opinii biegłej. Zeznania świadków Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne, gdyż są logiczne, spójne i wzajemnie się uzupełniają. Opinia została opracowana przez osobę posiadającą duże doświadczenie i wiedzę odpowiednią dla dokonania dogłębnej oceny zebranej w sprawie obszernej dokumentacji. Biegła w sposób obiektywny i rzeczowy wyprowadziła, na podstawie wnikliwej analizy materiału dowodowego merytoryczne wnioski i przedstawiła szereg logicznych argumentów na ich poparcie. Stanowczo i jednoznacznie sformułowane wnioski były efektem rzeczowego odniesienia się do roszczeń powodów i odpowiedzią na zawarte w tezie dowodowej pytania. Natomiast opinia ustna w sposób jeszcze bardziej dogłębny podkreśliła argumentację zawartą w opinii głównej, a zarazem była odpowiedzią na pewne wątpliwości i pytania stawiane przez stronę pozwaną. Opinię zatem Sąd ocenił jako rzetelną i pełną. Pozostałe wnioski dowodowe stron zostały oddalone, gdyż zdaniem Sądu, zebrany materiał dowodowy na podstawie złożonych dokumentów przez powodów, stronę pozwaną, zeznań świadków, stron i opinii biegłej w sposób wystarczający pozwolił na rozstrzygnięcie istoty sporu.

W tym stanie faktycznym Sąd I instancji, opierając się na tezach postanowienia Sądu Najwyższego z 13 maja 2008 r., sygn. akt II PZP 8/08, dotyczącym zagadnień prawa pracy związanych z podróżą służbową, wskazał, że w zakresie uciążliwości związanych z przebywaniem poza miejscem zamieszkania sytuacja pracowników przemieszczających się po określonym obszarze jest zbliżona do sytuacji osób odbywających podróże służbowe, a w systemie prawnym brak jest rozwiązań odnoszących się do kompensaty wydatków ponoszonych przez pracowników mobilnych. Zastosowanie wobec nich znajda więc, lecz na zasadzie analogii, przepisy dotyczące podróży służbowych. Zawarte między stronami

sporu postanowienia dotyczące stosunku pracy, jaki je łączył, przemawiają za odmową uwzględnienia roszczeń powodów dotyczących wyrównania wypłaconych diet. Sąd wskazał, że diety były powodom wypłacane przez stronę pozwaną. Potwierdzają to dowody wpłat, które stanowiły rozliczenie delegacji, przy czym stawki diet za dany dzień były uzależnione od tego, czy dieta była wypłacana za dzień pobytu za granicą czy też w kraju, oraz czy była wypłacana za dzień, w którym powodowie świadczyli pracę, czy też mieli dzień wolny. Za dni, w których powodowie pracowali za granicą, mieli naliczone stawki po 42 euro za dobę, natomiast za dzień, w którym korzystali z wolnego i nie świadczyli pracy, otrzymywali dietę w wysokości 35 euro, natomiast dieta za dzień przebywania na terenie kraju wynosiła 28 euro. Sąd wskazał, że zgodnie z art. 77<sup>5</sup> § 3 i 4 kodeksu pracy strona pozwana miała możliwość ustalenia wysokości diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza jego granicami w wysokości nie niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracowników państwowej samorządowej jednostki strefy budżetowej, która to dieta wynosiła od 1 stycznia 2006 r. 22,- złote za dobę podróży, a od 1 stycznia 2007 r. 23,- złote za dobę podróży służbowej. Wobec tego stawki wypłacane przez stronę pozwaną powodom spełniały wymogi określone w przepisach. Co więcej, były one większe, bo odpowiadały kwotom 42 lub 35 euro, a w 2009 r. odpowiednio 35 i 20 euro.

Stawki, jakie otrzymywali powodowie z tytułu diet, określone były przez stronę pozwaną wewnętrznymi uregulowaniami, z którymi powodowie się zapoznali i na które się zgodzili. Dokument ustalający zasady naliczenia diet zagranicznych i krajowych figurujący w aktach osobowych powodów, a obowiązujący od 1 lipca 2005 r., określił w sposób wyraźny stawki: 42 euro za pełną dobę przebywania za granicą i wykonywania przez kierowcę pracy, 35 euro, gdy kierowca korzystał z dnia wolnego oraz dietę krajową 28 euro, a od lutego 2009 r. odpowiednio 35 i 20 euro. Powodowie wyrazili zgodę na te warunki, które w ocenie Sądu Okręgowego były zgodne z przepisami prawa.

W regulaminie wynagrodzenia obowiązującym u strony pozwanej (wprawdzie nieopatrzonym datą) w § 9 pkt. 3a, b i c wysokości przysługujących diet zagranicznych i krajowych ustalane są identycznie jak w dokumencie z 1 lipca 2005 r. z zaznaczeniem, że jest to dieta ryczałtowa i zapisem, że dotyczy to diet i noclegów. Skoro więc powodowie zgodzili się na takie stawki diet i takie warunki, a kwoty te zostały im wypłacone przez stronę pozwaną, dalsze żądania wyrównania diet wypłaconych wg stawki 35 i 20 euro za dni, w których nie świadczyli oni pracy, są bezpodstawne. Strona pozwana miała uprawnienie do ustalenia stawek diet z tym zastrzeżeniem, że nie były one niższe aniżeli dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju.

Sąd zaznaczył, że zapis regulaminowy stanowiący, że wypłacane z tytułu diet kwoty dotyczą „diet i noclegów” jest nieprawidłowy i należy przyjąć, iż powyższe regulacje odnoszą się wyłącznie do kwestii diet sensu stricto.

Odnosząc się z kolei do drugiego z roszczeń powodów, tj. żądania zasądzenia kwot tytułem ryczałtów za nocleg poza granicami kraju, Sąd Okręgowy stwierdził, że umożliwienie kierowcy spania w kabinie samochodu nie stanowi zapewnienia pracownikowi bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 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 budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju. Nie jest zaś istotne, czy w rzeczywistości pracownik poniósł koszty noclegu, bo istotne znaczenie ma okoliczność, że pracodawca takiego noclegu nie zapewniał, czy też - tak jak powód - spał w samochodzie, przy czym zastąpienie określonego świadczenia ryczałtem znacznie odbiegającym od świadczenia należnego na ogólnych zasadach jest nieprawidłowe i nie pozbawia pracownika roszczenia o ewentualne wyrównanie należności. Pracownikowi przysługuje ryczałt w walucie obcej na pokrycie kosztów związanych z wyżywieniem, noclegami i innymi niezbędnymi wydatkami, o których mowa w rozporządzeniu dotyczącym należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży poza granicami kraju. Funkcją diet z tytułu podróży służbowych jest zrekompensowanie pracownikowi utrudnień życiowych związanych z pobytem poza miejscem zamieszkania, a pracodawca nie może minimalizować swoich obowiązków kosztem pracownika.

Sąd Okręgowy stwierdził, że powodowie nie otrzymywali przez cały okres sporny ryczałtów za noclegi. Nie można, jak wykazuje strona pozwana, poprzez dopisanie przy wartości ustalonej w zasadach obowiązujących od 1 lipca 2005 r. „za diety i noclegi” za całą dobę spędzoną w podróży służbowej na terytorium kraju i zagranicą uznać tego proceduru za prawidłowy. Standardowa organizacja procesu pracy kierowcy przyjęta u strony pozwanej polegała na delegowaniu

kierowcy poza granice kraju na nieprzerwanie 4-5 tygodni, a po tym okresie następował powrót do Polski na 5 dni roboczych odpoczynku. A zatem okres podróży zagranicznych, ma istotny wpływ na ocenę możliwości godziwego odpoczynku kierowcy w kabinie samochodu przez tak długi okres podróży służbowych. Praca kierowcy w transporcie samochodowym odbywa się w narażeniu na szereg niedogodności oraz na przebywanie przez dłuższy czas w różnych warunkach, w oderwaniu od domu rodzinnego. Z tego względu istotnym staje się problem zapewnienia kierowcy godziwych warunków wypoczynku. Kabiny samochodowe, w których jeździli powodowie wprawdzie miały łóżka, które spełniały międzynarodowe wymogi oraz klimatyzację, jednakże klimatyzacja funkcjonowała przy włączonym silniku, a kabina miała określony niewielki metraż, który utrudniał wypoczynek w pełnym słowa tego znaczeniu.

Zgodnie z przepisami rozporządzenia MPiPS 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, wydanego na podstawie art. 77<sup>5</sup> § 2 kp pracownikowi przysługują:

- a) diety,
- b) zwrot kosztów: noclegów, innych wydatków, określonych przez pracodawcę,
- c) za nocleg przysługuje zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem hotelowym, w granicach ustalonego na ten cel limitu określonego w załączniku do rozporządzenia,
- d) w razie nieprzedłożenia rachunku za nocleg, pracownikowi przysługuje ryczałt w wysokości 25% limitu,
- e) ryczałt nie przysługuje za czas przejazdu,
- f) przepisów ust. 1 i 2 nie stosuje się, jeżeli pracodawca zapewni pracownikowi bezpłatny nocleg.

W trakcie procesu natomiast pozwana przekonywała, że ryczałty za noclegi spędzone przez kierowcę w kabinie samochodu nie przysługują, co przeczy regulaminowym ustaleniom. Pracodawca z góry zaplanował, że kierowca ma spać w samochodzie 28 do 35 dni za granicą w każdym cyklu podróży po tygodniowym pobycie w Polsce. Natomiast polecenia wyjazdów służbowych kierowców w transporcie międzynarodowym zgodnie z § 9 ust. 1 regulaminu wynagradzania, wydawane były ustnie przez spedytora i nie wymagały podpisu pracodawcy, który winien zgodnie z § 9 ust. 5 regulaminu prowadzić ewidencję podróży zagranicznych i krajowych, lecz tej ewidencji pozwana nie przedstawiła.

Zgodnie z rozporządzeniem MPiPS z 19 grudnia 2002 r. i rozporządzenia zmieniającego z 14 września 2005 r. i wyliczeniami przedstawionymi w stanie faktycznym ryczałt w wysokości 25% w poszczególnych państwach, po których podróżowali powodowie wynosił 28 euro. Wyliczona średnia kwota ryczałtu jest porównywalna ze średnim ryczałtem wynikającym z rozporządzenia, dlatego - zdaniem Sądu Okręgowego - wyliczenie dla powoda S. S. ryczałtów za noclegi w trakcie podróży zagranicznych w różnych obszarach przewozów towarowych w okresie VI 2006 –III 2009 na kwotę 64.614,- zł, a dla W. Z. w okresie X - XI 2006 i I 2007 – V 2009 na kwotę 64.673,- zł nie jest wygórowane i podlegało uwzględnieniu.

Nie jest możliwe wyliczenie ryczałtu w zależności od kraju, w którym powodowie spędzali noc, bo w żadnym dokumencie przedstawionym przez stronę pozwaną nie ma informacji, w którym państwie powodowie nocowali. Pozwana nie prowadziła profesjonalnej ewidencji wyjazdów służbowych, dlatego zasadne było przyjęcie uśrednionej wysokości ryczałtów.

Kolejne żądania powodów dotyczyły wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Sąd wskazał, że zgodnie z treścią ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, czasem pracy kierowców jest czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, który obejmuje wszystkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego. Dla celów rozliczania czasu pracy i ustalania uprawnienia do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, przez



dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której kierowca rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Dowodem w sprawie na pracę powodów w godzinach nadliczbowych są zapisy na tarczach tachografu. Prawidłowego odczytu z tych tarcz i wyliczenia ilości przepracowanych godzin nadliczbowych oraz wyliczenia należnego powodom wynagrodzenia za te godziny zgodnie z obowiązującymi przepisami dokonała biegła w złożonej opinii w wariantach A i B. Sąd Okręgowy dał wiarę wyliczeniom dokonany przez biegłą. Biegła skorzystała ze specjalistycznego programu komputerowego (...) który odczytuje zapisy dokonane na tarczach tachografu rejestrującego różne informacje, w tym: jazdę, inną pracę kierowcy, dyżur oraz postoje w określonych dniach, jak również automatycznie wylicza godziny pracy, dyżury, godziny nocne oraz nadgodziny i dni wolne do oddania w okresie rozliczeniowym zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Odnosząc się do żądań powodów dotyczących się zapłaty za przepracowane przez nich godziny w pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazał, że powodowie świadczyli pracę w równoważnym systemie czasu pracy. Równoważenie wymiaru czasu pracy kierowcy polega na tym, że w pewne dni dobowy wymiar czasu pracy może być wydłużony, a w inne skrócony. W ramach ustalonego okresu rozliczeniowego dobowe wymiary krótsze i dłuższe równoważą się wzajemnie tak, że przeciętny tygodniowy czas pracy nie przekracza 40 godzin. Równoważenie czasu pracy, może też polegać na wyznaczeniu pracownikom dodatkowych dni wolnych od pracy. W warunkach wynagradzania u pozwanej określono wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe elementy wynagrodzenia, na które składały się, m.in., poszczególne kwoty ryczałtów za godziny dyżuru, za nadgodziny, w tym płatne 50% oraz 100% oraz ryczałt za pracę w porze nocnej. Wprawdzie biegła w opinii wskazała na nieścisłości istniejące pomiędzy ustaleniami określonymi w warunkach wynagrodzenia, a w załącznikach nr 1, to z dowodów tych wynika, że strony przyjęły zasadę ryczałtowego rozliczania nadgodzin. Fakt, że strony nie przedstawiły dowodów pozwalających na faktyczne, szczegółowe ustalenie stosowanych stawek wynagrodzenia zasadniczego za pracę powodów, powodował konieczność przyjęcia wyliczeń zaproponowanych przez biegłą. Biegła przedstawiła dwa warianty wyliczenia godzin nadliczbowych.

Wariant A przedstawiony w opinii biegłej sądowej odpowiada faktycznemu stanowi sprawy. Abstrahując od braków w dokumentach i różnic pomiędzy poszczególnymi warunkami wynagrodzenia zawartymi w załącznikach nr 1, a regulaminem wynagrodzenia, Sąd wskazał, że wyliczenia biegłej faktycznie opierają się właśnie na załącznikach do umowy o pracę, które określały zasady wynagrodzenia. W załącznikach tych wskazano kwotę wynagrodzenia miesięcznego, w której zostały wyszczególnione kolejne pozycje poczynając od wynagrodzenia zasadniczego po kolejne pozycje, w których zostały wymienione stawki za godziny nadliczbowe, dyżury itd. Wyliczenia dokonane przez biegłą w wariantcie A w sposób najbardziej prawdopodobny i najbardziej zbliżony do rzeczywistego przedstawiają zasady wynagradzania funkcjonujące u strony pozwanej. W sposób nie budzący wątpliwości potwierdzają, że za godziny nadliczbowe przyjęty był system rozliczania ryczałtowego.

Powodowie zgodzili się na rozliczanie godzin nadliczbowych takim właśnie systemie, nie mają oni zatem podstawy występować z roszczeniem o wynagrodzenie za dodatkowe godziny nadliczbowe. Tym bardziej, że przedstawione przez biegłą rozliczenie w wariantcie A wskazuje, że powodowie otrzymali wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe, a nawet uzyskali z tego tytułu nadpłatę.

W. Z. domagał się również zasądzenia kwoty 1.456,- zł tytułem wypłaty należności za nadgodziny w trakcie przejazdów autobusem na trasie Holandia - K. - Holandia w wyszczególnionych dniach w okresie od 10 marca 2007 r. do 16 maja 2009 r. Każdy wyszczególniony przez powoda dzień jazdy autobusem na trasie Holandia - K. jest pierwszym wolnym od pracy dniem rozpoczynającym tygodniową przerwę w pracy powoda w ramach dni wolnych i udzielonych dni urlopu wypoczynkowego, a dzień jazdy autobusem na trasie K. - Holandia jest ostatnim dniem wolnym kończącym tygodniowy pobyt w kraju. Na potwierdzenie jazdy autobusem w 29 dniach powód przedłożył, wypisane przez siebie „dagrapporły”. Jak wynika z regulaminu obowiązującego u strony pozwanej potwierdzeniem obecności dla pracownika na stanowisku kierowcy jest wyłącznie tarcza tachografu. Dane z tachografu stanowiły wyłączną podstawę do obliczania wszelkich należności pracowniczych, jak wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie mogą

stanowią dowodu na pracę w godzinach nadliczbowych dane z „dagrapportów”, dlatego też roszczenie powoda W. Z. o zasądzenie kwoty 1.456,- zł, jako nieudowodnione, podlegało oddaleniu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd zasądził na rzecz powoda S. S. kwotę 64.614,- zł tytułem ryczałtów za nocleg poza granicami kraju. Ustawowe odsetki zasądził od 10 lipca 2009 r., tj. od daty, w której strona pozwana sporządziła odpowiedź na pozew. W pozostałym zakresie roszczenie, jako niezasadne, Sąd oddalił.

Na rzecz powoda W. Z. Sąd zasądził kwotę 64.673,- zł tytułem ryczałtów za nocleg poza granicami kraju. Ustawowe odsetki zasądził od 26 października 2009 r., tj. od daty, w której strona pozwana sporządziła odpowiedź na pozew. W pozostałym zakresie roszczenie powoda, jako niezasadne Sąd oddalił.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 100 zd. 1 kpc. W przypadku częściowego uwzględnienia żądań stron, Sąd w oparciu o względy słuszności, rozłożył koszty pomiędzy stronami, odpowiednio do wysokości, w jakiej zostały poniesione oraz stosownie do wyniku postępowania, stopnia uwzględnienia i nieuwzględnienia żądań. Podstawę obliczeń przy podziale kosztów stanowi suma należności obu stron, ustalona na podstawie zasad wskazanych w art. 98 kpc oraz art. 99 kpc i dzielona proporcjonalnie w stosunku, w jakim strony utrzymały się ze swymi roszczeniami lub obroną. Otrzymane w rezultacie kwoty stanowią udziały stron w całości kosztów, jeżeli poniesione przez stronę koszty przewyższają obciążający ją udział, zasądzeniu na jej rzecz podlega różnica. Kierując się tymi zasadami, Sąd stwierdził, że S. S. ostatecznie dochodził zapłaty 101.496,97 zł, natomiast Sąd zasądził na jego rzecz 64.614,- zł, co stanowi 64% ogólnej kwoty ostatecznie dochodzonej pozewem. Powód W. Z. ostatecznie dochodził 106.901,- zł, natomiast Sąd zasądził na jego rzecz 64.673,- zł, co stanowi 60% ogólnej kwoty ostatecznie dochodzonej pozewem. Na podstawie art. 113 ust 1 i art. 13 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Sąd zasądził od strony pozwanej kwotę 18.191,90 zł. Na kwotę tą składa się opłata sądowa od pozwu, od wniesienia której powodowie zostali zwolnieni (opłata której nie uiszczył S. S. 5.074,- zł - 64% jego opłaty, tj. kwota 3.248,- zł, i 60% z 5.345,- zł opłaty W. Z., tj. 3.207,- zł). Koszty procesu obejmowały także koszty sporządzenia pisemnej opinii przez biegłego sądowego w kwocie 6.178,90 zł opinia dla S. S. i 5.557,83 zł opinia dla W. Z., którymi Sąd w całości obciążył stronę pozwaną.

Koszty zastępstwa procesowego powodów wyniosły, zgodnie z § 6 pkt 6 w zw. § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nie opłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, po 2.700,- zł, którymi Sąd w całości obciążył stronę pozwaną.

Mając wzgląd na charakter sprawy, tj. sprawy z powództwa pracownika, jak również na znaczną wysokość dochodzonych przez powodów roszczeń, od których zależała wysokość ostatecznie poniesionych kosztów procesu, a do których uiszczenia na rzecz strony pozwanej zobowiązani byłiby powodowie w części, w jakiej przegrali sprawę, przy jednoczesnym uwzględnieniu sytuacji, w której strona pozwana bardzo nie profesjonalnie prowadziła sprawy rozliczeń pracowniczych, na co w swej opinii wielokrotnie wskazywała biegła, Sąd stanął na stanowisku, że nie obciąży powodów kosztami zastępstwa procesowego w części oddalonego powództwa, uznając, że powodowie mogli być subiektywnie przekonani o słuszności swoich roszczeń.

Apelacje, o tych samych treściach, wnieśli powodowie reprezentowani przez tego samego pełnomocnika w osobie adwokata. Powodowie zaskarżyli wyrok w części oddalającej ich dalej idące powództwa. Orzeczeniu zarzucili:

1. naruszenie prawa materialnego tj. art. 18 § 1 i 2 kp w zw. z art. 9 kp poprzez jego niezastosowanie w przedmiocie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, czego konsekwencją było przyjęcie przez Sąd I instancji wyliczenia biegłego w wariantcie A, pomimo tego, że przyjęcie wyliczeń określonych w tym wariantcie jest sprzeczne z zasadą uprzywilejowania pracownika oraz nie uwzględnienie wyliczeń biegłego w wariantcie B, pomimo tego, że wariant ten jest zgodny zarówno z podstawowymi przepisami prawa pracy oraz odpowiada stanowi faktycznemu niniejszej sprawy;

2. naruszenie prawa materialnego tj. art. 151<sup>1</sup> § 4 kp poprzez jego błędną wykładnię, a mianowicie przyjęcie przez Sąd I instancji, że w przypadku przyjęcia rozliczenia ryczałtowego za godziny nadliczbowe, powodowie nie mogli występować o zapłatę wynagrodzenia za dodatkowe godziny nadliczbowe, przepracowane ponad ryczałt określony w umowie;

3. naruszenie prawa materialnego tj. art. 77<sup>5</sup> § 4 kp poprzez błędną jego wykładnię, a mianowicie przyjęcie, że pozwany pracodawca w regulaminie wynagradzania może ustalić wysokość diety na wyżywienie poza granicami kraju, w wysokości niższej niż ta, która została określona w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży zagranicznej, byleby wysokość tej diety (zagranicznej) nie była niższa niż wysokość diety krajowej;

4. powód W. Z. zarzucił także naruszenie art. 233 § 1 kpc, które miało istotny wpływ na treść wyroku w przedmiocie wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny w sytuacji, gdy powód jechał autobusem (autem, którym wszyscy pracownicy-kierowcy u strony pozwanej dojeżdżali z K. do Holandii oraz z powrotem), przez błędne ustalenie Sądu, że tachografy stanowią wyłączną podstawę obliczenia przepracowanych nadgodzin przez powoda w sytuacji, gdy jedynym możliwym dokumentem wskazującym, że powód pracował w godzinach nadliczbowych w trakcie jazdy autobusem były „daggraporty”, z uwagi na fakt, że w trakcie jazdy autobusem czas pracy nie był ewidencjonowany za pomocą tachografów; konsekwencją przyjęcia powyższego było ustalenie, że powód nie udowodnił, że faktycznie w tym okresie pracował w godzinach nadliczbowych, bo „daggraporty” nie mogą stanowić dowodu potwierdzającego te okoliczności.

Powodowie wmiesili o:

1. zmianę wyroku w zaskarżonej części, tj. w pkt. II, poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów: S. S. 30.491,97 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lipca 2009 r., a W. Z. - 23.493,37 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 października 2009 r. do dnia zapłaty, ewentualnie w zakresie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe o zmianę wyroku w pkt. II i zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów: S. S. 27.463,97 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lipca 2009 r., a W. Z. - 19.128,97 zł wraz z ustawowymi odsetkami 20 października 2009 r. w oparciu o art. 322 kpc;

2. zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powodów kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm.

W uzasadnieniu zarzutów apelujący wskazali, że przy wydaniu wyroku Sąd I instancji w części dotyczącej wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, przyjmując, że wyliczenia biegłej zawarte w wariantcie A odpowiadają rzeczywistemu stanowi sprawy, naruszył przepisy prawa pracy poprzez ich niezastosowanie, tj. art. 18 § 1 i 2 kp w zw. z art. 9 kp oraz dokonał błędnej wykładni przepisów prawa, tj. art. 151<sup>1</sup> § 4 kp, przyjmując, że powodowie nie mogą domagać się dodatkowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe ponad określony ryczałt zawarty w umowie.

Sąd I Instancji ustalił, że wyliczenia dokonane przez biegłą w wariantcie A w sposób najbardziej prawdopodobny i najbardziej zbliżony do rzeczywistości przedstawiają zasady wynagradzania funkcjonujące u strony pozwanej i w sposób nie budzący wątpliwości potwierdzają, że za godziny nadliczbowe przyjęty był system rozliczania ryczałtowego. Sąd stwierdził, że skoro powodowie zgodzili się na rozliczenie godzin nadliczbowych w takim właśnie systemie, nie mają oni podstawy występować z roszczeniem o dodatkowe godziny nadliczbowe. Tym bardziej, że przedstawione przez biegłą rozliczenie w wariantcie A wskazuje, że powodowie otrzymali wynagrodzenie za przepracowane godziny. W ocenie apelujących, przyjęcie, przez Sąd I instancji wyliczeń biegłej w wariantcie A powoduje, że w tym zakresie zaskarżony wyrok jest sprzeczny z prawem, albowiem godzi w zasadę uprzywilejowania pracownika, wyrażoną w art. 18 § 1 i 2 kp. Ponadto ustalenie, że zgoda powodów na wynagrodzenie ryczałtowe, wyklucza możliwość dochodzenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przepracowane ponad ryczałt wskazany w umowie (załącznikach) jest sprzeczne z przyjętą linią orzecniczą w tym zakresie.

Zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika, postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie, których powstaje stosunek pracy nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy prawa pracy. Zgodnie z kodeksowym zapisem, w razie ich sprzeczności z przepisami prawa pracy, stają się one nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. W przypadku sprzeczności regulaminu wynagradzania z umową o pracę, zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika, za obowiązujący i ważny należy uznać regulamin wynagradzania, a w pozostałym zakresie umowę, o ile będzie ona zgodna z pozostałymi przepisami prawa pracy.

Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powodów zostało uregulowane odmiennie w regulaminie wynagradzania aniżeli w umowach o pracę - załączniku nr 1 do umowy o pracę zatytułowanym „Warunki wynagradzania”. Wynagrodzenie zasadnicze określone w regulaminie wynagradzania mieściło się w przedziale od 1.500,- do 3.000,- zł, bo powodowie byli zaszeregowani do II kategorii kierowców w transporcie międzynarodowym. Natomiast w umowach o pracę oraz ich załącznikach, stanowiących integralną część umowy, pracodawca zaniżał miesięczne zasadnicze wynagrodzenie S. S. (które wynosiło we wskazanych okresach: 1.000,- zł, 1.400,- zł, 1.385,- zł, 1.330,- zł) oraz W. Z. (które wynosiło we wskazanych okresach: 1.000,- zł, 1.200,- zł, 1.390,- zł, 1.220,- zł, 1.276,- zł), co było sprzecznie z regulaminem wynagradzania, więc z podstawowymi zasadami prawa pracy. Zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika, miesięczne zasadnicze wynagrodzenia powodów winny wynosić minimum 1.500,- zł.

Konsekwencją powyższego był fakt, że kwoty jakie przeznaczał pozwany na ryczałty za nadgodziny i dyżury w umowach o pracę każdorazowo były ustalane „kosztem” mniejszego wynagrodzenia zasadniczego, ponieważ zawsze było mniej niż 1.500,- zł, co stoi w sprzeczności z zasadą uprzywilejowania pracownika. W taki sposób, w oparciu o wynagrodzenie zasadnicze wynikające z załączników do umów o pracę, wyliczyła biegła wynagrodzenie w wariantcie A, przez co powstała nadpłata, a jest to, w ocenie skarżących, niezgodne z przepisami prawa pracy. Powodowie podkreślili, że wysokość ich zasadniczego wynagrodzenia określona w załącznikach do umów o pracę jest mniej korzystna niż ta, która została określona w źródłach prawa pracy - w regulaminie wynagradzania. W związku z tym Sąd I instancji powinien uznać nieważność umów o pracę w przedmiotowym zakresie i uwzględnić wynagrodzenie zasadnicze określone w regulaminie wynagradzania (min. 1.500,- zł, max. 3.000,- zł), a które znalazło odzwierciedlenie w wyliczeniach biegłej w wariantcie B.

Apelujący wskazali, że w przypadku umów o pracę, w której przyjęto system ryczałtowego wynagradzania obligatoryjnie powinno być wskazane jaka część miesięcznego wynagrodzenia to wynagrodzenie zasadnicze, dodatek (wynagrodzenie) za godziny nadliczbowe 100%, 50% etc. tak, aby można uznać za prawnie skuteczną i ważną umowę w zakresie wynagradzania ryczałtowego.

W przypadku braku takiego rozgraniczenia, nie można ustalić jaka jest wysokość wynagrodzenia zasadniczego, jaka część jest przeznaczana na ryczałt za poszczególne godziny nadliczbowe 100%, 50%. etc. Konsekwencją niemożności ustalenia w jakiej wysokości ustalany był ryczałt i których nadgodzin, dodatków, dyżuru dotyczył, powoduje nieważność zapisów ryczałtowych. Dodatek za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych jest wypłacany oprócz normalnego wynagrodzenia. Powinien być więc wyszczególniony jako odrębny składnik wynagrodzenia. Umowa, według której pracownik, zobowiązany do pracy w wymiarze ogólnych ustawowych norm czasu pracy, miałby za 12 godzin pracy dziennie, w tym także za pracę w porze nocnej, otrzymywać globalne wynagrodzenie w oznaczonej ryczałtowo kwocie, obejmującej zarówno wynagrodzenie zasadnicze, jak i wynagrodzenie za pracę dodatkowo opłacaną, jeżeli nie ustalono w niej wysokości każdego z tych odrębnych wynagrodzeń, musiałaby być uznana w tym zakresie za nieważną.

Pozwany rozgraniczył wynagrodzenie miesięczne: na wynagrodzenie zasadnicze oraz ryczałty, które to było dodatkowo podzielone na dodatki za dyżur, nadgodziny 100%. etc. Jednakże, w związku z faktem, że wynagrodzenie zasadnicze było sukcesywnie zaniżane w sprzeczności z regulaminem wynagradzania, przez to było sprzeczne z prawem. Dlatego też kwoty wskazane w umowach a przeznaczone na ryczałty (np. ryczałt za 40 godz. dyżuru – 200,- zł) nie mogą być uznane za ważne, ponieważ były tworzone kosztem mniejszego wynagrodzenia zasadniczego.

Wariant B wyliczony przez biegłą, jest zatem zgodny z prawem, ponieważ odpowiada przepisom prawa pracy, z kolei zaś wyliczenie wysokości nadgodzin w oparciu o kwotę 2.000,- zł, 2.500,- zł (w przypadku S. S.) i 1.500,- zł i 2.000,- zł (w przypadku W. Z.) było jedynym racjonalnym oraz możliwym wyliczeniem w przedmiotowym stanie faktycznym, zwłaszcza, że regulamin wynagradzania przewidywał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie od 1.500,- zł – 3.000,- zł.

Powodowie podnieśli także, że Sąd Okręgowy dokonał błędnej wykładni art. 151<sup>1</sup> § 4 kp poprzez przyjęcie, że w przypadku, gdy powodowie otrzymywali wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w systemie ryczałtowym, to nie mają prawa do dodatkowych nadgodzin. Przytoczyli na poparcie swego argumentu stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w orzeczeniu z 20 maja 1998 r.: W sytuacji kiedy pracownicy wykonują stale pracę poza zakładem pracy i - w związku z tym - nie podlegają nadzorowi pracodawcy, znowelizowany kodeks pracy zezwala pracodawcy na zastąpienie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi zatrudnienia w godzinach nadliczbowych. Ryczałt nie może znacznie odbiegać od wynagrodzenia należnego za pracę w godzinach nadliczbowych obliczonego według norm ustawowych. W razie różnicy w wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustawowo określonym a wynagrodzeniem określonym w postaci ryczałtu, przyznanie ryczałtu nie pozbawia pracownika prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe ponad kwotę ryczałtu w przypadku, gdy faktyczny czas pracy w sposób istotny przekracza limit godzin nadliczbowych przyjęty za podstawę obliczenia ryczałtu (I PKN 143/98, OSNAPiUS 1999, nr 12, poz. 389).

Apelujący wnieśli o rozważenie przez Sąd możliwości zastosowania art. 322 kpc w przypadku wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe. W zakresie dopłaty do diet na wyżywienie art. 77<sup>5</sup> § 4 kodeksu pracy, który odsyła do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju w sprawie diet krajowych określa minimum, jakie pracodawca musi wypłacić pracownikowi, jednakże dotyczy tylko diet krajowych, natomiast w przypadku diet zagranicznych zastosowanie ma rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju). W przeciwnym wypadku, ratio legis wyrażone w art. 77<sup>5</sup> § 4 byłoby irracjonalne, bo gdyby ustawodawca faktycznie gwarantował tylko minimalną wysokość diety zagranicznej w oparciu o wysokość diety polskiej doszłoby do swoistego rodzaju paradoksu. Wysokość diety polskiej wynosi bowiem od 21,- zł do 23,- zł, natomiast po przeliczeniu na euro pracownik miałby zagwarantowane ok. 5 euro, maksymalnie 6 euro. Faktem powszechnie znanym jest, iż taka kwota nie wystarczy pracownikowi nawet na najskromniejsze śniadanie, a ma mu w zamyśle zapewnić wyżywienie całodzienne.

Sąd I instancji w zaskarżonym wyroku w zakresie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w sytuacji, gdy powód W. Z. jechał autobusem z K. do Holandii oraz z powrotem, uznał, że powód nie udowodnił, iż faktycznie w tym czasie pracował, albowiem tylko i wyłącznie tachografy potwierdzają obecność pracownika w pracy oraz stanowią podstawę do obliczania przepracowanych nadgodzin. Dodatkowo Sąd ustalił, że wyszczególnione przez powoda dni, były albo pierwszym dniem wolnym od pracy, rozpoczynając tygodniową przerwę w ramach dni wolnych i udzielonych dni urlopu wypoczynkowego (Holandia - K.), albo ostatnim dniem wolnym kończącym tygodniowy pobyt w kraju (K. - Holandia). Apelujący wskazał, że miejscem wykonywania jego pracy były K., dlatego też dojazd do Holandii oraz powrót z Holandii w dniach wolnych od pracy powoda, należy potraktować jako czas pracy, za który należy się wynagrodzenie za przepracowane godziny oraz nadgodziny. Powód stanął na stanowisku, że wszelkie przejazdy pracownika, wykonującego pracę w terenie, z miejsca zakwaterowania do miejsca pracy i z powrotem, są objęte czasem pracy, pozostaje on bowiem w czasie tych przejazdów w dyspozycji zakładu pracy.

Powód w procesie za pomocą dowodów z „dagrapportów” wykazał, że we wskazanych dniach dojeżdżał autobusem z K. do Holandii oraz z powrotem. Jednakże Sąd I instancji ustalił, że „dagrapporty” nie mogą stanowić dowodu na powyższą okoliczność, albowiem jedynym dokumentem potwierdzającym obecność pracownika na stanowisku kierowcy jest wyłącznie tarcza tachografu oraz, że dane z tachografu stanowiły wyłączną podstawę wynagradzania za przepracowane nadgodziny. Ustalenia Sądu I instancji w tym zakresie, są błędne z uwagi na fakt, że w autobusach,

nie było tachografów. Kierowcy, w tym powód, wsiadali do auta w K. (które sami prowadzili), po ok. 11-13 godzinach dojeżdżali do Holandii, gdzie przesiadali się do samochodów ciężarowych i wyruszyli w trasę. Tachografy były tylko w samochodach ciężarowych. Jedynym dokumentem świadczącym o rozpoczęciu rzeczywistej pracy oraz długości czasu jazdy autobusem były „dagrapperty”.

Apelację wywiódł także pracodawca (...) sp. z o.o. w K., zaskarżając wyrok z punktach: I, III, IV, V. Orzeczeniu zarzucił:

a.

a. naruszenie przepisów art. 77<sup>5</sup> § 1, 3 i 4 kp poprzez ich błędną wykładnię polegającą na zrekonstruowaniu z nich normy prawnej, według której pracodawca nie jest uprawniony do wprowadzenia w obowiązującym w zakładzie pracy regulaminie wynagradzania ryczałtowego sposobu ustalania i obliczania należności z tytułu odbywania przez pracowników podróży służbowych, a w szczególności ryczałtowego łącznego określenia należności za diety z tytułu podróży służbowych oraz zwrotu kosztów noclegów;

b. naruszenie przepisu § 9 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości i warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju w zw. z art. 77<sup>5</sup> § 5 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w niezgodności pomiędzy ustalonym w procesie faktem uregulowania kwestii zwrotu pracownikom kosztów noclegów w obowiązującym w pozwanej spółce regulaminie wynagradzania a hipotezą zastosowanej normy prawnej, tj. uprawnieniem do ustalenia ryczałtów za noclegi w wysokości ustalonej cytowanym powyżej rozporządzeniem;

c. naruszenie przepisu art. 77<sup>2</sup> w zw. z art. 9 § 1 kp poprzez jego niezastosowanie wyrażające się w pominięciu przy ustalaniu stanu faktycznego i prawnego sprawy zapisów regulaminu wynagradzania obowiązującego u pracodawcy, pomimo że stanowi on źródło prawa pracy na równi z kodeksem pracy oraz przepisami innych ustaw i aktów wykonawczych;

II. naruszenie przepisów postępowania cywilnego, tj.:

a.

a. naruszenie przepisu art. 328 § 2 kpc poprzez niewyjaśnienie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, a w szczególności brak wskazania podstawy uznania nieskuteczności ustalenia przez pozwanego pracodawcę warunków ustalania należności z tytułu noclegów odbywanych przez pracowników w podróży służbowej poza granicami kraju w regulaminie wynagradzania obowiązującym w pozwanej spółce, pomimo przedłożenia przez pozwaną w/w regulaminu, którego ważności nie zakwestionowano w procesie;

b. naruszenie przepisu art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyznaczonej regułami logicznego rozumowania i zasadami doświadczenia życiowego oraz nie rozważenie wszystkich istotnych okoliczności niniejszej sprawy, co przejawia się w:

- niezgodności ustaleń faktycznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym, tj. w uznaniu, że pozwana spółka nie uregulowała zasad ustalania należności z tytułu zwrotu kosztów noclegów odbywanych przez pracowników poza granicami kraju zgodnie z art. 77<sup>5</sup> kp,
- błędnym uznaniu za udowodnioną ilość oraz miejsca odbywania noclegów, za które zasądono ryczałt oraz wysokości należności powoda z tego tytułu,
- oparciu wyroku na opinii biegłego sądowego, która została sporządzona wadliwie, pozwany zgłosił do niej szereg zastrzeżeń, a biegła nie uzupełniła jej i nie wyjaśniła wątpliwości, które nasuwała w/w opinia,

- pominięciu okoliczności, że powód w rzeczywistości wiele noclegów spędził w bazie spółki w Holandii, gdzie pracodawca zapewnił dobre warunki sanitarne i miejsca noclegowe, w tym na bazie oraz w kabinie pojazdu ciężarowego wyposażonego w homologowane fabrycznie miejsce do spania, z dostępem do łazienki, prysznic, toalety, bieżącej wody, odpowiednio wyposażonej kuchni i szafek na rzeczy osobiste;
- c. naruszenie przepisu art. 233 § 1 w zw. z art. 232 kpc oraz § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości i warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, poprzez nieuwzględnienie obowiązku strony powodowej wskazania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzi skutki prawne, poprzez przyjęcie za udowodnioną liczbę i kwotę należności z tytułu noclegów, pomimo nie przedstawienia dowodów przez stronę powodową;
- d. naruszenie przepisu art. 217 § 1 w zw. z art. 227 kpc poprzez pominięcie dowodów zgłaszanych przez stronę pozwaną w trakcie postępowania, w szczególności dowodów z rozliczeń wyjazdów służbowych, obrazujących sposób ustalania wysokości diet z tytułu diet na wyżywienie i noclegów, w sytuacji, gdy dotychczasowe postępowanie dowodowe prowadziło Sąd do wniosków sprzecznych z przedstawionymi przez stronę pozwaną;
- e. naruszenie przepisu art. 100 kpc w zw. z art. 35 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. nr 90, poz. 549 j.t. ze zm.) poprzez obarczenie wyłącznie strony pozwanej kosztami postępowania cywilnego, pomimo częściowego tylko uwzględnienia żądania powodów;
- f. naruszenie przepisu art. 102 kpc poprzez obciążenie pozwanej części kosztów postępowania, którymi zgodnie z art. 100 kpc powinna zostać obciążona strona powodowa.

Wskazując na powyższe zarzuty, pozwany pracodawca wniósł o:

1. 1.
  - 1.
    1. zmianę wyroku w pkt. I i oddalenie powództwa;
    2. zmianę wyroku w pkt. III i nieobciążanie go kosztami wynagrodzenia biegłej;
    3. zmianę wyroku w pkt. IV i oddalenie wniosku powodów o obciążenie go kosztami zastępstwa procesowego;
    4. zmianę wyroku w pkt. V i obciążenie powodów kosztami zastępstwa procesowego od oddalonej części powództwa; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt I, III, IV i V i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy we Wrocławiu z powodu nie rozpoznania istoty sprawy i zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego za obydwie instancje według norm.

Strony wniosły odpowiedzi na apelacje, w których wniosły o oddalenie w apelacji swych przeciwników procesowych.

**Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Rozbudowany charakter zarzutów apelacji powodów i strony pozwanej wymaga na wstępie uporządkowania zagadnień prawnych, których dotyczy przedmiot sporu i treść zarzutów.

Roszczenia zgłoszone przez powodów w procesie wiążą się z zasadami ustalania wynagrodzenia za pracę kierowców zatrudnionych w transporcie międzynarodowym ze szczególnym uwzględnieniem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz świadczeń związanych z warunkami wykonywania pracy poza siedzibą pracodawcy i poza stałym miejscem wykonywania pracy. Problemy prawne określenia należności kierowców zatrudnionych w transporcie międzynarodowym „skomplikowane zostały przejściowo” przez niedostatecznie przemyślaną i wadliwą wykładnię art. 77<sup>5</sup> kodeksu pracy, dokonaną w uchwale składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2009r. w sprawie III PZP 11/08. Teza tej uchwały, że kierowca transportu międzynarodowego, odbywający podróże

w ramach wykonywania umówionej pracy i na określonym w umowie obszarze, jako miejsce świadczenia pracy, nie jest w podróży służbowej w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 kp, spowodowała istotne trudności w określeniu podstawy prawnej uzasadnionych żądań pracowników o zwrot wydatków poniesionych na zwiększone koszty utrzymania w czasie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, zgodnie z jego poleceniem. Zaproponowane w uzasadnieniu uchwały „zalecenie” zrekompensowania tych wydatków przez pracodawcę w formie zwiększenia wynagrodzenia od razu było rozwiązaniem iluzorycznym, zaś propozycja dochodzenia przez pracownika zwrotu poniesionych kosztów na podstawie przepisów prawa cywilnego (por. wyrok II PK 298/08 z 12.III.2009 r.) pod względem konstrukcji prawnej i użyteczności okazała się nieprzydatna. Dlatego ostatecznie Sąd Najwyższy posłużył się tezą o potrzebie stosowania art. 77<sup>5</sup> § 1 kp do roszczeń pracowników w drodze analogii (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1.IV.2011 r. w sprawie II PK 234/10). Ostatecznie ingerencja ustawodawcy polegająca na zmianie art. 2 i dodaniu art. 21a w ustawie z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. Nr 92 poz. 879) z dnia 3 kwietnia 2010 r. doprowadziła do zniesienia skutków wadliwej wykładni art. 77<sup>5</sup> § 1 kp. Niczego nie zmienia tu nazwanie definicji z art. 2 ustawy autonomiczną (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20.V.2011 r. w sprawie II UK 349/10). Argumenty przytoczone w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego w sprawie III PZP 11/08 prowadzą do wykładni tego przepisu sprzecznej z jego brzmieniem, ponieważ nie zawiera on zwrotu „o incydentalnym poleceniu pracodawcy” i określa jako pracę w delegacji także pracę poza siedzibą pracodawcy, co Sąd Najwyższy uważa za zwrot zbędny w tym przepisie. Poza tym wykładnia Sądu Najwyższego prowadzi do oczywistej sprzeczności tak rozumianego przepisu z zasadą równego traktowania pracowników (art. 18<sup>3a</sup> kp) i posługuje się pojęciem „pracownika mobilnego”, które nie jest normowane przepisami polskiego prawa pracy.

Z tych względów Sąd Apelacyjny co do zasady uznaje w sprawie, iż powodom służy prawo do świadczeń z tytułu podróży służbowych za czas wykonywania pracy poza siedzibą pracodawcy.

W pierwszej kolejności ocenione zostały zarzuty apelacji strony pozwanej, których uwzględnienie przemawiać by mogło za oddaleniem powództwa obu powodów w całości. Wnosząc o oddalenie roszczeń powodów o zwrot kosztów noclegów strona pozwana po pierwsze twierdziła, że przemawia za tym fakt zapewnienia powodom możliwości spania w bazie firmy w Holandii lub w czasie odbywania podróży w kabinach samochodów ciężarowych wyposażonych w miejsca do spania. Według prawidłowych, zgodnych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym ustaleń Sądu I instancji, właściwych, zapewniających możliwość pełnego odpoczynku i zregenerowania sił fizycznych warunków noclegu strona pozwana nie zapewniała powodom ani w bazie stałej w Holandii, ani w kabinach samochodów. Chodzi przede wszystkim o zapewnienie godnych warunków sanitarnych, możliwości spożycia posiłków i zapewnienia spokojnego odpoczynku. Ustalenia te nie zostały w apelacji i w toku postępowania przed Sądem I instancji podważone. W związku z tym Sąd Apelacyjny podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 1 kwietnia 2011 r. w sprawie II PK 234/10 i orzeczeniu cytowanym przez Sąd I instancji, że „umożliwienie kierowcy transportu międzynarodowego spania w kabinie samochodu nie stanowi zapewnienia mu bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej sferze budżetowej i samorządowej jednostce budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 236 poz. 1991 ze zmianami).

Strona pozwana jako drugi argument merytoryczny, który miałby przesądzać o braku zasadności roszczeń powodów w zakresie należności za noclegi, powoływała treść regulaminu wynagradzania, w którym wymieniono zryczałtowane należności z tytułu diety jako rekompensaty zwiększonych kosztów utrzymania i noclegów w czasie wykonywania obowiązków kierowcy w transporcie międzynarodowym. Argument ten w ocenie Sądu Apelacyjnego jest nietrafny. Po pierwsze, dlatego że między treścią regulaminu wynagradzania i umów o pracę zawieranych z powodami występuje wyraźna sprzeczność w druku, skoro w umowach o pracę nie mówi się, że diety stanowią również ekwiwalent wydatków na noclegi. Takiego sformułowania nie zawierają „nowe zasady naliczania diet zagranicznych i krajowych” obowiązujące u strony pozwanej od 1 lipca 2005 r. W tej sytuacji postanowienia umowne oceniać należy jako korzystniejsze dla pracowników, a przez to obowiązujące strony zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 18 § 1 kodeksu pracy. Niezależnie od powyższego, nawet gdyby postanowienia regulaminu wynagradzania uznać za wiążące, to zwrócić trzeba uwagę, że pojęcie diet zdefiniowane jest w sposób wiążący w dwu rozporządzeniach Ministra Pracy i Polityki



Spolecznej z 19.XII.2002 r. (Dz.U. Nr 236, poz. 1991 i Dz.U. Nr 236, poz. 1990) w sprawie wysokości i ustalania należności przysługujących pracownikom zatrudnionym w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju i poza granicami kraju. W § 2 wymienia się osobno diety oraz zwrot kosztów przejazdów i dojazdów oraz noclegów. Nie ma podstaw prawnych, aby w aktach niższego rzędu, jakimi są regulaminy wynagradzania, ten podział nie został zachowany. Postanowienia regulaminu mniej korzystne dla pracowników nie byłyby bowiem ważne z mocy art. 9 § 2 kodeksu pracy.

Reasumując powyższe wywody, Sąd Apelacyjny podniesione w apelacji strony pozwanej zarzuty w zakresie naruszenia art. 233 § 1 kpc, art. 328 § 2 kpc oraz art. 217 i art. 227 kpc, a także przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 77<sup>5</sup> § 1 kpc i art. 77<sup>5</sup> § 4 kpc oraz § 9 cyt. rozporządzenia MPiPS z 19.XII.2002 r. w sprawie wysokości i warunków ustalania należności... z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju uznał za nieuzasadnione, ponieważ wyrok Sądu I instancji w tym zakresie, mimo niedostatecznego uzasadnienia, odpowiada prawu.

Z tych motywów Sąd Apelacyjny oddalił, zgodnie z art. 385 kpc, apelację pracodawcy jako bezzasadną.

### ***Co do apelacji powodów Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:***

Apelacjom powodów nie można odmówić słuszności w części dotyczącej zaskarżenia przez nich wyroku Sądu Okręgowego oddalającego powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zasadniczym mankamentem rozstrzygnięcia i uzasadnienia wyroku Sądu I instancji w tej części jest pozostawienie biegłej księgowej nie tylko zagadnień wymagających wyjaśnienia okoliczności faktycznych sprawy, ale i oceny prawnej roszczeń pracowników. Świadczy o tym postanowienie dowodowe Sądu Okręgowego (k. 1046 akt) oraz sposób uzasadnienia wyroku, polegający na powtórzeniu założeń przyjętych przez biegłą bez ich omówienia odpowiadającego treści art. 328 § 2 kpc, to jest wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Na wstępie oceny i rozważenia wymagał zarzut strony pozwanej, że wobec ryczałtowego określenia w umowach o pracę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, co do zasady, nie służy powodom roszczenie o „uzupełnienie” tego wynagrodzenia do czasu rzeczywiście przepracowanego poza godzinami stanowiącymi podstawę obliczenia ryczałtu. Już z treści art. 151<sup>1</sup> § 1 kp wynika, że wysokość wynagrodzenia ryczałtowanego powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. W związku z tym w piśmiennictwie i orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że w przypadku istotnej rozbieżności między wysokością wynagrodzenia ryczałtowanego a wynagrodzenia obliczonego według art. 151<sup>1</sup> § 1 kp na podstawie czasu rzeczywiście przepracowanego możliwe i dopuszczalne jest dochodzenie roszczenia o dopłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (por. wyroki Sądu Najwyższego w sprawie I PK 40/06 z 18.VII.2006 r., OSNP 2007 nr 15 – 16 poz. 212, II PK 366/05 z 12 lipca 2006 r., Lex 328165 i PK 307/07 wyrok z 17.VI.2008 r., Lex 494039). To stanowisko akceptuje również Sąd Apelacyjny w niniejszej sprawie.

Drugim zagadnieniem dotyczącym wyjaśnienia podstawy prawnej rozstrzygnięcia sporu było ustalenie, czy regulamin wynagradzania, na który powołuje się pracodawca, może być uznany za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 kp z uwagi na sposób jego ustanowienia oraz podania go do wiadomości pracowników stosownie do wymogów zawartych w art. 77<sup>2</sup> § 4 i 6 kp. Tych okoliczności Sąd Okręgowy w ogóle nie wyjaśniał i podziеляjąc stanowisko biegłej nie stwierdził ostatecznie, czy do wynagrodzeń powodów stosować należy przepisy regulaminu. Tymczasem jest oczywiste, że między treścią regulaminu w określeniu wynagrodzenia zasadniczego i treścią umów o pracę zawieranych z powodami występuje niezgodność, która powinna być usunięta na podstawie art. 18 § 1 kp. Jeśli bowiem regulamin w załączniku nr 1 zawierającym tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego wynagrodzenie zasadnicze kierowców w II kategorii zaszeregowania ustala od 1.500,- zł do 3.000,- zł, to postanowienia umów o pracę przewidujące wynagrodzenie zasadnicze poniżej kwoty 1.500,- zł są z mocy prawa nieważne i powinny być zastąpione stawką minimalną z regulaminu.

W tym stanie rzeczy wyliczenia biegłej w wersji I opinii, które przyjął Sąd Okręgowy, byłyby nieprzydatne do rozstrzygnięcia sprawy. Czas pracy powodów dla celów obliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe powinien

być też ustalony odpowiednio do przepisów ustawy z dnia 18.IV.2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. Nr 92, poz. 879 ze zmianami).

Poza zarzutami podniesionymi w apelacjach powodów z urzędu należy wziąć pod rozwagę przepisy prawa europejskiego i krajów, w których praca była wykonywana. Nakaz taki wynika z art. 1143 § 1 kpc. Powodowie zatrudnieni zostali w Polsce, ale faktycznie pracę wykonywali na terenie Holandii, gdzie znajdowała się główna siedziba przedsiębiorcy i jego baza transportowa oraz na terenie innych krajów europejskich. W związku z tym rozważenia wymaga, czy do umów o pracę powodów i ich wynagrodzenia zastosowanie ma dyrektywa nr 96/71 WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16.XII.1996 r. (Dz.U. UE L 18 z 21.I.1997 r. ze zm.), dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Państwa członkowskie Unii Europejskiej zobowiązane zostały do jej implementowania przez ustanowienie w prawie krajowym jednostronnych norm kolizyjnych. Również organy orzekające winny uwzględniać normy dyrektywy z mocy art. 7 ust. 2 Konwencji rzymskiej o prawie właściwym dla zobowiązań umownych otwarty do podpisu 19.VI.1980 (Dz.U. UE C 2005 169-10). Obecnie właściwość sądów państw członkowskich Unii w sprawach ze stosunków pracy powiązanych z obszarami prawnymi dwóch lub więcej państw członkowskich wynika z art. 1821 rozporządzenia nr 44/2001/WE w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych (Dz.U. UE L 2001 12-1). Przepisy te mają zastosowanie do powodów jako zatrudnionych w Polsce w celu delegowania i wykonywania pracy na terenie innych państw Unii. Wg art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE pracownicy delegowani do pracy mają między innymi prawo do urzędowych stawek pracy wraz ze stawką za nadgodziny. W Holandii implementacja tych przepisów w odniesieniu do pracowników transportu dokonana została ustawą z 1 grudnia 2005 r. o zmianie ustawy dotyczącej obowiązywania i braku obowiązywania postanowień zbiorowych umów o pracę (Dz.U. Nr 626 z 2005 r.). Minimalne wynagrodzenie za pracę pracowników zatrudnionych w Holandii ustanowiła ustawa z 27.XI.1968 r. o wynagrodzeniu minimalnym i minimalnym dodatku urlopowym. Wynagrodzenie to obejmuje dochody pieniężne ze stosunku pracy z wyjątkiem wynagrodzenia z tytułu nadgodzin, dodatku urlopowego, wynagrodzenia z tytułu zysku oraz m.in. zwrotu kosztów poniesionych przez pracownika w związku z pracą i specjalnego świadczenia dla osób utrzymujących rodzinę. Wynagrodzenie minimalne ustalone zostało na kwotę 1.264,80 euro. Należy zatem sprawdzić, czy wynagrodzenia powodów odpowiadały co najmniej tym stawkom.

Niewyjaśnienie przez Sąd I instancji powyżej omówionych zagadnień prawnych i faktycznych dotyczących roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych uzasadnia uchylenie zaskarżonego wyroku w tej części i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania na podstawie art. 386 § 4 kpc.

Natomiast za nieuzasadnione Sąd Apelacyjny uznał apelacje powodów co do żądania zapłaty diet z tytułu należności za podróże służbowe. Trafnie Sąd I instancji przyjął, że w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego, a zwłaszcza opinii biegłej, roszczenia powodów o zapłatę diet ponad kwoty wyliczone przez biegłą z zakresu księgowości nie zostały udowodnione. W tej części apelacje powodów podlegały oddaleniu z mocy art. 385 kpc.

Orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Apelacyjny pozostawił Sądowi Okręgowemu z mocy art. 108 § 2 kpc. Dopiero bowiem po wydaniu wyroku przez Sąd Okręgowy znany będzie ostateczny wynik postępowania między stronami.

Przy powtórnym rozpoznaniu sprawy Sąd I instancji uzupełni postępowanie dowodowe w celu ustalenia, czy regulamin wynagradzania, na który powołuje się pracodawca, ma moc obowiązującą, oceni czy umowy o pracę powodów zgodne są z przepisami regulaminu i określi wynagrodzenia za pracę powodów w godzinach nadliczbowych, z uwzględnieniem wykładni przepisów prawa dokonanej w niniejszym uzasadnieniu przez Sąd Apelacyjny.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji.

KN/KG