

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 grudnia 2014 r. J. M. wniósł o ustalenie, że w okresie od 11 października 2012 r. do 31 maja 2013 r. pozostawał z pozwaną (...) Company spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w stosunku pracy, a nadto domagał się zasądzenia od pozwanej:

- kwoty 4320 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu tytułem odszkodowania przysługującego pracownikowi za rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy,
- kwoty 4000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu tytułem odszkodowania za niewydanie przez pozwaną świadectwa pracy w terminie,
- kwoty 17.950,75 euro tytułem ryczałtu za spędzanie nocnego odpoczynku dobowego i tygodniowego w kabinie ciągnika w podróży służbowej poza granicami kraju oraz 688,50 zł na obszarze kraju z ustawowymi odsetkami od poszczególnych zaległości wskazanych w treści pozwu (k. 6 i 8),
- kwoty 11.556,50 euro tytułem 50% diet za podróż służbową poza granicami kraju oraz 184 zł na obszarze kraju w okresie od 11 października 2012 r. do 31 maja 2013 r. z ustawowymi odsetkami od poszczególnych zaległości wskazanych w treści pozwu (k. 7 i 8),
- kwoty 6.840 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 11 października 2012 r. do 30 września 2014 r. z ustawowymi odsetkami od poszczególnych zaległości wskazanych w treści pozwu (k. 8),

a także zobowiązania pozwanej do wydania świadectwa pracy stwierdzającego, iż umowa łącząca powoda z pozwaną trwała w okresie od 11 października 2012 r. do 8 października 2014 r., powód wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy, a stosunek pracy uległ rozwiązaniu na podstawie oświadczenia pracownika o wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

W uzasadnieniu powód wskazał, że w pozwanej spółce podjął pracę od 11 października 2012 r. Do 1 czerwca 2013 r. strony łączyła umowa zlecenia, jednak od początku współpracy stosunek prawny łączący strony nosił cechy zatrudnienia pracowniczego. Nadto powód argumentował, że w okresie spornym, mając wątpliwości co do zasad rozliczania przez pozwaną wynagrodzenia, w tym braku wypłat diet oraz ryczałtu za nocleg, wielokrotnie zwracał się do pozwanej z prośbą o wskazanie mu dokładnego sposobu rozliczania należnych mu kwot. Mając na uwadze, że próby były bezskuteczne a także fakt, że nie został on zapoznany z jakimikolwiek aktami wewnątrznie obowiązującymi u pracodawcy, oparł on wyliczenia należnych mu sum na podstawie przepisów rozporządzenia w sprawie podróży służbowych. Powód podniósł również, że dochodzi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wskazując, że wykonywał pracę średnio godzinę ponad wymiar przez cały okres zatrudnienia.

Pismem z dnia 17 marca 2015 r. powód cofnął częściowo powództwo, w zakresie wydania świadectwa pracy obejmującego okres zatrudnienia powoda od 1 czerwca 2012 r. do 8 października 2014 r., podtrzymując roszczenie o wydanie świadectwa pracy od 11 października 2012 r. do 31 maja 2013 r. (k.62).

W odpowiedzi na pozew (...) Company spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu argumentowała, że w okresie od października 2012 r. do maja 2013 r. intencją stron nie było zawarcie umowy o pracę, zaś powód przedstawił się jako osoba gotowa przyjąć zlecenia na określone usługi transportowe. Wskazała, że do zawarcia umowy o pracę, zgodnie z wolą obu stron doszło w czerwcu 2013 r. i w jej ocenie nie ma podstaw do kwestionowania cywilnoprawnego stosunku łączącego ją z powodem w okresie poprzedzającym zatrudnienie pracownicze. Pozwana wskazała także na bezpodstawność roszczeń powoda w zakresie żądanych kwot tytułem diet i ryczałtów. Podkreśliła, że w prowadzonym przez nią zakładzie pracy obowiązuje regulamin pracy oraz regulamin wynagradzania i zgodnie z jego postanowieniami wypłaciła ona powodowi wszelkie

przysługujące mu należności. Pozwana zakwestionowała również roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania z tytułu niewydania świadectwa pracy w terminie oraz o zapłatę odszkodowania z tytułu rozwiązania przez powoda umowy o pracę z winy pracodawcy.

Pismem z dnia 16 stycznia 2017 r. powód cofnął częściowo pozew w zakresie, w jakim domagał się ryczałtu za spędzenie nocnego odpoczynku dobowego i tygodniowego w kabinie ciągnika w podróży służbowej poza granicami kraju oraz na obszarze kraju (k. 182).

W toku procesu J. M. rozszerzył powództwo w zakresie roszczenia dotyczącego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do kwoty 7535,16 zł z ustawowymi odsetkami do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty liczonymi w sposób określony w treści pisma (k. 1048 i nast.) oraz w zakresie roszczenia dotyczącego diet za podróże służbowe poza granicami kraju do kwoty 25.546,70 euro z ustawowymi odsetkami do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty liczonymi w sposób określony w treści pisma (k. 1078 i nast.). Pozwana wniosła o oddalenie powództwa również w rozszerzonym zakresie.

Ostatecznie, powód pismem z dnia 26 października 2020 r. rozszerzył powództwo w zakresie roszczenia dotyczącego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do kwoty 10.235,82 zł z ustawowymi odsetkami do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty liczonymi w sposób określony w treści pisma (k. 1202 i nast.). Pozwana również domagała się oddalenia powództwa w tym kształcie, podnosząc dodatkowo zarzut przedawnienia roszczeń objętych rozszerzonym powództwem.

Obie strony wystąpiły o zasądzenie na ich rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego: powód w trzykrotnej stawce minimalnej, a pozwana – w dwukrotnej.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

(...) Company spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. prowadzi działalność gospodarczą, której głównym przedmiotem jest międzynarodowy transport towarów drogą lądową.

### ***Niesporne.***

J. M. zgłosił się do (...) Company sp. z o.o. w S., chcąc podjąć zatrudnienie na stanowisku kierowcy w oparciu o umowę o pracę. Warunki zatrudnienia w spółce przedstawił powodowi, podczas spotkania rekrutacyjnego, działający w imieniu pracodawcy, J. B.. Zaproponował mu podjęcie pracy na podstawie umowy zlecenia przez pierwsze dwa miesiące współpracy, motywując to chęcią sprawdzenia przez pracodawcę, czy powód posiada odpowiednie kwalifikacje. W okresie od października 2012 roku do maja 2013 roku strony zawarły osiem następujących po sobie umów zlecenia, których przedmiotem były usługi transportowe, a które to J. M. miał wykonywać jako kierowca. W każdej z zawartych umów wynagrodzenie za wykonaną pracę zostało określone stawką 9 złotych brutto za godzinę i miało zostać wypłacone zleceniobiorcy po przedstawieniu rachunku. W praktyce, rachunki były drukowane z systemu obsługiwanego przez pracodawcę na podstawie delegacji powoda, a następnie należności były mu wypłacane przelewem bankowym.

**Dowód:** przesłuchanie powoda w charakterze strony – k. 185-189 w zw. z k. 281-383, k. 1070-1073, k. 1240-1240v., zeznania świadka M. L. – k. 190-194, umowa zlecenia nr (...), umowa zlecenia nr (...), umowa zlecenia nr (...), umowa zlecenia nr (...), umowa zlecenia nr (...), umowa zlecenia nr (...), umowa zlecenia nr (...), umowa zlecenia nr (...) – k. 154-161.

J. M. powierzano transport towarów przede wszystkim do W., Austrii i Niemiec. Sporadycznie wykonywał pracę na terenie Polski. Nie odpowiadał za organizację swojej pracy. Spedytor tak układał zlecenia transportowe, aby początek i koniec trasy był wyznaczony jak najbliżej obwodnicy B.. Zgodnie z przyjętą u pracodawcy praktyką, powód rozpoczynał tam pracę, gdzie dojeżdżał wraz z pozostałymi kierowcami podstawionym przez pracodawcę busem. Po

zakończeniu trasy, w godzinach wieczornych bus zabierał kierowców do siedziby pracodawcy, gdzie kierowcy rozliczali się z kart drogowych oraz pozostałych dokumentów transportowych, wrzucając je do skrzynki kontaktowej. O terminie rozpoczęcia oraz zakończenia trasy decydował pracodawca. J. M. zazwyczaj pracował w systemie, zgodnie z którym w trasie spędzał dwa lub cztery tygodnie w trasie, a następnie miał wolny weekend. J. M. niezależnie od rodzaju umowy, dokonywał czynności związanych z eksploatacją pojazdu – do jego obowiązków należało tankowanie, uzupełnianie płynów eksploatacyjnych, sprawdzanie oleju.

**Dowód:** przesłuchanie powoda w charakterze strony – k. 185-189 w zw. z k. 281-383, k. 1070-1073, k. 1240-1240v., zeznania świadka M. L. – k. 190-194, częściowo przesłuchanie za stronę pozwaną C. S. – k. 189-190 w zw. z k. 384-385, k. 1240 v.- (...).

Przełożonym powoda był M. L., pracownik należący do działu technicznego pozwanej spółki. J. M. kontaktował się z nim w razie bieżących problemów i awarii, w kwestiach technicznych czy związanych z kontrolami drogowymi oraz otrzymanymi mandatami. M. L. wydawał powodowi polecenia służbowe związane bezpośrednio z powierzonymi mu obowiązkami służbowymi, między innymi wskazywał, na jakiej stacji paliw powód ma zatankować prowadzony przez siebie pojazd. J. M., w okresie, w którym był związany z pracodawcą umową zlecenia, nie mógł odmówić wykonania zlecenia transportowego, nie mógł również powierzyć jego wykonania osobie trzeciej. Każdorazowo otrzymywał on od spedytora, dyspozycję transportową wraz z poleceniem przebiegu trasy, która była dla niego wiążąca.

**Dowód:** przesłuchanie powoda w charakterze strony – k. 185-189 w zw. z k. 281-383, k. 1070-1073, k. 1240-1240v., zeznania świadka M. L. – k. 190-194, częściowo przesłuchanie za stronę pozwaną C. S. – k. 189-190 w zw. z k. 384-385, k. 1240 v.- (...).

J. M. po dwóch miesiącach pracy w pozwanej spółce dostrzegł, że otrzymywane wynagrodzenie jest niższe niż wskazywałyby na to poczynione przy zawieraniu umowy ustalenia, niezależnie czy obliczał wynagrodzenie wedle stawki 40 gr/km czy według stawki godzinowej. W związku z wątpliwościami dotyczącymi sposobu wyliczania wynagrodzenia oraz jego składników zwrócił się do księgowej pozwanej o precyzyjne wyjaśnienia. Wówczas księgowa odpowiedziała, że po skontrolowaniu przez pracodawcę ilości przejechanych kilometrów i zestawieniu ich z sporządzonymi przez niego kartami drogowymi wynika, że powód przejechał mniej kilometrów niż wykazał. J. M. podejmował próby wyjaśnienia zaistniałej sytuacji z przełożonym, jednak ten wskazał mu, że jedynym sposobem na zwiększenie zarobków jest wywieranie presji na spedytorze – wyznaczanie dłuższych tras miało powodować zwiększenie zarobków. Powód bezskutecznie domagał się od pracodawcy przedstawienia odcinków płacowych oraz wskazania sposobu, w jaki naliczane jest mu wynagrodzenie. Z uwagi na system pracy było to dodatkowo utrudnione, bowiem J. M. zaczynał i kończył pracę w godzinach, kiedy biuro pozwanej było nieczynne, zaś telefonicznie nie chciano udzielić mu takiej informacji. Za pośrednictwem żony, A. M. powód zwrócił się do Ministerstwa Infrastruktury i (...), Departamentu Transportu Drogowego celem udzielenia informacji dotyczących warunków wynagradzania kierowców. Po otrzymaniu odpowiedzi, J. M. zwrócił się do pracodawcy o udostępnienie mu dokumentacji pracowniczej, jednak prośba ta pozostała bez odpowiedzi. W konsekwencji, powód poinformował Państwową Inspekcję Pracy o zaistniałym problemie, co z kolei doprowadziło do wszczęcia postępowania kontrolnego u pracodawcy. J. M. zwracał się także wielokrotnie do pozwanej spółki o dostarczenie mu europejskiej karty ubezpieczenia zdrowotnego, pracodawca jednak w przez cały okres zatrudnienia przekazał mu jedynie dwie takie karty ważne przez okres 6 miesięcy.

**Dowód:** przesłuchanie powoda w charakterze strony – k. 185-189 w zw. z k. 281-383, k. 1070-1073, k. 1240-1240v., zeznania świadka A. M. – k. 377-380, pismo z dnia 18 kwietnia 2014 r. k. 19-20, pismo skierowane do Państwowej Inspekcji Pracy – k. 199-200, protokół kontroli – k. 396-508.

W dniu 1 czerwca 2016 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony do 31 maja 2015 r. Powód został zatrudniony na stanowisku kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem określonym stawką godzinową w wysokości 9 złotych brutto. Do podstawowych zadań powoda należało prowadzenie pojazdu, nadzór nad załadunkiem i rozładunkiem, odpowiednie zabezpieczenie towaru na czas przejazdu, czynności spedycyjne,

utrzymanie pojazdu w czystości oraz jego codzienna kontrola techniczna, niezbędne czynności administracyjne, a także inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy. Przy zawieraniu umowy o pracę powód nie został zaznajomiony z regulaminem pracy oraz regulaminem wynagradzania.

**Dowód:** umowa o pracę z 1.06.2013 r. – k. 22 (także k. 1/B akt osobowych powoda), zakres czynności – k. 3/B akt osobowych powoda, przesłuchanie powoda w charakterze strony – k. 185-189 w zw. z k. 281-383, k. 1070-1073, k. 1240-1240v.

Od momentu zawarcia umowy o pracę, warunki pracy oraz sposób jej świadczenia nie zmieniły się w stosunku do dotychczas obowiązujących powoda. J. M. kontynuował wykonywanie transportów międzynarodowych za wynagrodzeniem odpowiadającym stawce, która obowiązywała strony w czasie trwania umowy zlecenia. Organizacja pracy była zależna od otrzymywanych od spedytora poleceń (dyspozycji) transportowych, pracodawca zapewniał powodowi zaplecze organizacyjne oraz wsparcie techniczne, zaś jego przedłożonym pozostał M. L..

**Dowód:** przesłuchanie powoda w charakterze strony – k. 185-189 w zw. z k. 281-383, k. 1070-1073, k. 1240-1240v., zeznania świadka M. L. – k. 190-194, częściowo przesłuchanie za stronę pozwaną C. S. – k. 189-190 w zw. z k. 384-385, k. 1240 v.- (...), zeznania świadka A. M. – k. 377-380.

J. M. był obecny zarówno przy czynnościach załadunku jak i rozładunku pojazdu. Do jego obowiązków należała kontrola jakości towaru, który był ładowany, aby wykluczyć ewentualną odpowiedzialność za szkody powstałe w transporcie. Zdecydowaną większość przewożonych przez J. M. ładunków stanowiły ładunki paletowe, które dla bezpieczeństwa były spinane pasami. Niekiedy także dodatkowo zabezpieczała je belka, która uniemożliwiała cofnięcie się ładunku. Do naczepy, z którą poruszał się powód mieściły się 33 palety, które uprzednio ofoliowane, umieszczał w naczepie magazynier bądź sam powód. Taki załadunek, jeśli nie było komplikacji, trwał około godziny. Wśród transportowanych przez J. M. towarów znajdowały się także pręty stalowe (o długości 13 metrów) przewożone w rolach albo w wiązkach prętów. Długość ładunku powodowała, że J. M. zmuszony był jechać z otwartymi drzwiami od naczepy, ponieważ pręty nie mieściły się w całości w naczepie. W takich sytuacjach do jego obowiązków należało zabezpieczenie ładunku i jego odpowiednie oznakowanie. Wówczas załadunek trwał co najmniej dwie godziny. Dodatkowo, do obowiązków J. M. związanych z czynnościami załadunku oraz rozładunku należało dopilnowanie wagi ładunku i tego, żeby nie był przekroczony nacisk na oś oraz masa dopuszczalna pojazdu. W dniu 28 marca 2014 r. powód, z uwagi na to, że ładunek który miał transportować nie był gotowy, po konsultacji ze spedytorem, dokonał samodzielnie czynności związanych z załadunkiem.

Natomiast przy rozładunku zadaniem J. M. było odbezpieczenie towaru, odbiór pustych palet. Powód pilnował także aby w trakcie tych czynności nie uszkodzono naczepy pojazdu. Rozładunek, w zależności od rodzaju oraz ilości przewożonych towarów, zazwyczaj trwał od pół godziny do dwóch godzin.

**Dowód:** przesłuchanie powoda w charakterze strony – k. 185-189 w zw. z k. 281-383, k. 1070-1073, k. 1240-1240v.

J. M. przestrzegał nakazanego czasu jazdy, tak aby zachowane zostały okresy dobowego odpoczynku. Z tego też względu nie zawsze zaznaczał na karcie kierowcy powierzonych mu czynności nadzoru załadunku oraz rozładunku, aby normy te nie zostały naruszone. W toku przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy kontroli wykazano, że (...) Company sp. z o.o. w S. nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Za pracę w godzinach nadliczbowych powodowi nie były udzielane dni wolne od pracy. W okresie spornym J. M. wypracował następującą liczbę godzin nadliczbowych:

- w październiku 2012 r. – 13 godzin i 50 minut nadliczbowych, za które powinien otrzymać należny 50 % dodatek w wysokości 186,75 zł,

- w listopadzie 2012 r. – 23 godziny i 28 minut nadliczbowych, za które powinien otrzymać należny 50 % dodatek w wysokości 316,80 zł,

- w grudniu 2012 r. – 21 godzin i 52 minuty nadliczbowe, za które powinien otrzymać należny 50 % dodatek w wysokości 295,20 zł,
- w styczniu 2013 r. – 31 godzin i 56 minut nadliczbowych, za które powinien otrzymać należny 50 % dodatek w wysokości 431,10 zł,
- w lutym 2013 r. – 32 godziny i 20 minut nadliczbowych, za które powinien otrzymać należny 50 % dodatek w wysokości 436,50 zł,
- w marcu 2013 r. – 27 godzin i 20 minut nadliczbowych, za które powinien otrzymać należny 50 % dodatek w wysokości 375,09 zł,
- w kwietniu 2013 r. – 32 godziny i 14 minut nadliczbowych, za które powinien otrzymać należny 50 % dodatek w wysokości 435,15 zł,
- w maju 2013 r. – 32 godziny i 29 minut nadliczbowych, za które powinien otrzymać należny 50 % i 100% dodatek w wysokości 448,95 zł,
- w czerwcu 2013 r. – 33 godziny i 48 minut nadliczbowych, za które powinien otrzymać należny 50 % dodatek w wysokości 456,30 zł,
- w lipcu 2013 r. – 24 godziny i 31 minut nadliczbowych, za które powinien otrzymać należny 50 % dodatek w wysokości 330,99 zł,
- w sierpniu 2013 r. – 28 godzin i 32 minuty nadliczbowe, za które powinien otrzymać należny 50 % dodatek w wysokości 385,20 zł,
- we wrześniu 2013 r. – 47 godzin i 29 minut nadliczbowych, za które powinien otrzymać należny 50 % dodatek w wysokości 641,04 zł,
- w październiku 2013 r. – 43 godziny i 38 minut nadliczbowych, za które powinien otrzymać należny 50 % dodatek w wysokości 589,05 zł,
- w listopadzie 2013 r. – 55 godzin i 27 minut nadliczbowych, za które powinien otrzymać należny 50 % dodatek w wysokości 748,59 zł,
- w grudniu 2013 r. – 32 godziny i 10 minut nadliczbowych, za które powinien otrzymać należny 50 % dodatek w wysokości 434,25 zł,
- w styczniu 2014 r. – 45 godzin i 2 minuty nadliczbowe, za które powinien otrzymać należny 50 % i 100% dodatek w wysokości 601,95 zł,
- w lutym 2014 r. – 33 godziny i 5 minut nadliczbowych, za które powinien otrzymać należny 50 % dodatek w wysokości 446,64 zł,
- w marcu 2014 r. – 31 godzin i 46 minut nadliczbowych, za które powinien otrzymać należny 50 % dodatek w wysokości 428,85 zł,
- w kwietniu 2014 r. – 24 godziny i 10 minut nadliczbowych, za które powinien otrzymać należny 50 % dodatek w wysokości 326,25 zł,
- w maju 2014 r. – 17 godzin i 1 minutę nadliczbową, za które powinien otrzymać należny 50 % i 100 %dodatek w wysokości 227,40 zł,

- w czerwcu 2014 r. – 33 godziny i 30 minut nadliczbowych, za które powinien otrzymać należny 50 % i 100% dodatek w wysokości 446,25 zł,

- w lipcu 2014 r. – 44 godziny i 23 minuty nadliczbowe, za które powinien otrzymać należny 50 % dodatek w wysokości 506,13 zł,

- w sierpniu 2014 r. – 20 godzin i 27 minut nadliczbowych, za które powinien otrzymać należny 50 % dodatek w wysokości 276,09 zł,

- we wrześniu 2014 r. – 27 godzin i 44 minuty nadliczbowe, za które powinien otrzymać należny 50 % dodatek w wysokości 374,40 zł,

- w październiku 2014 r. – 6 godzin i 44 minuty nadliczbowe, za które powinien otrzymać należny 50 % dodatek w wysokości 90,90 zł.

Łącznie w spornym okresie pracodawca nie wypłacił należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 10.235,82 zł.

**Dowód:** przesłuchanie powoda w charakterze strony – k. 185-189 w zw. z k. 281-383, k. 1070-1073, k. 1240-1240v., przesłuchanie za stronę pozwaną C. S. – k. 189-190 w zw. z k. 384-385, k. 1240 v.- (...), opinia biegłej sądowej z zakresu rozliczania czasu pracy oraz analizy danych z cyfrowych urządzeń rejestrujących i cyfrowych kart kierowców – k. 765-872, k. 964-1032, k. 1134-1189, kalendarze powoda za lata 2012-2014 (także kopie znajdujące się na k. 243-368), potwierdzenia przelewów – k. 140-153, k. 203-214v., listy płac – k. 168 (koperta). protokół kontroli – k. 309-508.

J. M. swoje podróże służbowe poza granice kraju rozpoczynał co do zasady po przekroczeniu granicy w K., L., Ś. oraz K.. Odbywał on regularnie podróże na trasie Niemcy – W., przy czym najczęściej załadunek następował w Niemczech, następnie ładunek był przewożony do W. i tam następował rozładunek. Po rozładunku, we W. następował kolejny załadunek i powód wracał do Niemiec, gdzie towar był rozładowywany, ładowano kolejne towary i powód ponownie jechał w trasę do W.. Za zagraniczne podróże służbowe pracodawca wypłacał powodowi diety (wykazywane na listach płac w rubryce „Inne wypłaty” wraz z należnym wynagrodzeniem za poszczególne miesiące. Należności były mu wypłacane przelewem, który nosił tytuł „wynagrodzenie + delegacja”.

W październiku 2012 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W. oraz Niemiec, a także krajową podróż służbową do M., za które przysługiwały mu diety w wysokości 2748,58 zł, z czego 804,15 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

W listopadzie 2012 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W., Holandii oraz Niemiec, za które przysługiwały mu diety w wysokości 4472,75 zł, z czego 1359,79 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

W grudniu 2012 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W. oraz Niemiec, za które przysługiwały mu diety w wysokości 3558,45 zł, z czego 1363,39 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

W styczniu 2013 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W., Niemiec, Czechy, a także krajową podróż służbową do K., za które przysługiwały mu diety w wysokości 3614,23 zł, z czego 1074,09 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

W lutym 2013 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W., Niemiec oraz Austrii, za które przysługiwały mu diety w wysokości 5635,25 zł, z czego 2222,42 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

W marcu 2013 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W., Niemiec, a także krajową podróż służbową do N., za które przysługiwały mu diety w wysokości 4272,40 zł, z czego 1923,30 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

W kwietniu 2013 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W. oraz Niemiec, za które przysługiwały mu diety w wysokości 5830,15 zł, z czego 2082,22 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

W maju 2013 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W. oraz Niemiec a także krajową podróż służbową do B., za które przysługiwały mu diety w wysokości 5038,75 zł, z czego 2184,11 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

W czerwcu 2013 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W. oraz Niemiec a także krajową podróż służbową do B., za które przysługiwały mu diety w wysokości 5238,20 zł, z czego 2185,67 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

W lipcu 2013 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W., Austrii oraz Niemiec, za które przysługiwały mu diety w wysokości 4892,13 zł, z czego 2116,70 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

W sierpniu 2013 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W. oraz Niemiec, a także krajową podróż służbową do N., za które przysługiwały mu diety w wysokości 3766,51 zł, z czego 961,48 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

We wrześniu 2013 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W., Belgii oraz Niemiec, za które przysługiwały mu diety w wysokości 4332,57 zł, z czego 1824,82 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

W październiku 2013 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W. oraz Niemiec, a także krajową podróż służbową, za które przysługiwały mu diety w wysokości 5431,39 zł, z czego 2264,78 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

W listopadzie 2013 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W., Belgii oraz Niemiec, za które przysługiwały mu diety w wysokości 5444,80 zł, z czego 621,54 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

W grudniu 2013 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W. oraz Niemiec, za które przysługiwały mu diety w wysokości 4179,39 zł, z czego 384,36 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

W styczniu 2014 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W., Holandii oraz Niemiec, za które przysługiwały mu diety w wysokości 4459,80 zł, z czego 1059,18 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

W lutym 2014 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W. oraz Niemiec, a także krajową podróż służbową, za które przysługiwały mu diety w wysokości 5333,20 zł, z czego 2839,13 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

W marcu 2014 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W. oraz Niemiec, za które przysługiwały mu diety w wysokości 4951,36 zł, z czego 1737,96 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

W kwietniu 2014 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W. oraz Niemiec, za które przysługiwały mu diety w wysokości 3551,32 zł, z czego 1495,14 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

W maju 2014 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W. oraz Niemiec, za które przysługiwały mu diety w wysokości 3044,22 zł, z czego 545,78 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

W czerwcu 2014 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W. oraz Niemiec, za które przysługiwały mu diety w wysokości 6103,75 zł, z czego 2958,96 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

W lipcu 2014 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W. oraz Niemiec, za które przysługiwały mu diety w wysokości 3707,71 zł, przy czym pracodawca wypłacił mu 779,58 zł ponad należną mu dietę.

W sierpniu 2014 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W. oraz Niemiec, za które przysługiwały mu diety w wysokości 2339,97 zł, z czego 428,55 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

We wrześniu 2014 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W. oraz Niemiec, za które przysługiwały mu diety w wysokości 3867,46 zł, z czego 1185,80 zł nie zostało mu wypłacone przez pracodawcę.

W październiku 2014 r. powód odbył zagraniczne podróże służbowe do W. oraz Niemiec, za które przysługiwały mu diety w wysokości 992,80 zł, przy czym pracodawca wypłacił mu 288,47 zł ponad należną mu dietę.

Łącznie tytułem diet za ww. okres J. M. winien otrzymać kwotę 35.623,32 zł.

**Dowód:** przesłuchanie powoda w charakterze strony – k. 185-189 w zw. z k. 281-383, k. 1070-1073, k. 1240-1240v., opinia biegłej sądowej z zakresu rozliczania czasu pracy oraz analizy danych z cyfrowych urządzeń rejestrujących i cyfrowych kart kierowców – k. 765-872, k. 964-1032, k. 1134-1189, kalendarze powoda za lata 2012-2014 (także kopie znajdujące się na k. 243-368), polecenia wyjazdów służbowych – k. 164 (koperta), potwierdzenia przelewów – k. 140-153, k. 203-214v., listy płac – k. 168 (koperta).

J. M. nie otrzymał od pracodawcy niezbędnej odzieży roboczej ani środków czystości. Nie został mu również wypłacony ekwiwalent pieniężny rekompensujący brak powyższego.

**Dowód:** przesłuchanie powoda w charakterze strony – k. 185-189 w zw. z k. 281-383, k. 1070-1073, k. 1240-1240v.

J. M. mając świadomość zaniedbań pracodawcy w zakresie braku rozliczenia ryczałtu za noclegi, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, diet, a także wobec braku wyjaśnień, mimo wielokrotnych wniosków, zasad i sposobu rozliczania wynagrodzenia, nieudostępnienia dokumentacji pracowniczej, niedoręczenia europejskiej karty ubezpieczenia społecznego oraz niewypłacenia ekwiwalentu za środki czystości oraz odzież roboczą uznał, że powyższe zachowania są wyrazem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków ciążyących na pracodawcy. W konsekwencji, oświadczeniem z dnia 8 października 2014 r. rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

**Niesporne**, nadto dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wraz z potwierdzeniem odbioru – k. 23 i nast. oraz w aktach osobowych powoda.

Pracodawca wystawił J. M. świadectwo pracy w dniu 8 października 2014 r. – tylko za okres objęty pisemną umową o pracę (od 1 czerwca 2013 r.). Z jego treścią nie zgodził się powód, żądając sprostowania zawartych w nim informacji poprzez wskazanie prawidłowej podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę. Już w toku niniejszego postępowania, pozwana sprostowała świadectwo pracy poprzez wskazanie właściwej podstawy prawnej.

**Niesporne**, nadto dowód: świadectwo pracy – k. 39 (także w aktach osobowych powoda) pismo z 14 grudnia 2014 r. – k. 4/C.

### **Sąd zważył co następuje:**

W pierwszej kolejności należało rozstrzygnąć powództwo o **ustalenie istnienia stosunku pracy**, które wprost rzutuje na zakres pozostałych roszczeń powoda.

Na mocy art. 189 kodeksu postępowania cywilnego powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

W świetle art. 189 k.p.c. nie ma wątpliwości co do tego, że pracownik może mieć interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy, jeżeli istnieje stan niepewności co do jego sytuacji prawnej ( teza wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009 r. II PK 1/09). Strony stosunku pracy mają prawo występować z powództwem o ustalenie charakteru prawnego stosunku zatrudnienia, mają bowiem zawsze interes prawny w takim ustaleniu. Zatem pracownik zawsze może wystąpić do sądu o stwierdzenie istnienia stosunku pracy, zaś w przypadku różnorodnych



zaległości (nadgodziny, urlopy, inne świadczenia) może także wystąpić o zapłatę brakującej części wynagrodzenia. W takim przypadku pracownik musi wykazać, iż sposób świadczenia pracy odpowiada ustawowej definicji stosunku pracy, a to dlatego, iż ciężar dowodu obciąża zawsze osobę, która powołuje się na określone fakty (art. 6 kc).

Zgodnie z treścią przepisu art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z kolei na mocy art. 22 § 1<sup>1</sup> oraz art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p. zatrudnienie w tak określonych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu tychże warunków wykonywania pracy. Dwie ostatnie normy prawne ograniczają więc stosowanie zasady swobody kontraktowania wynikającej z art. 353<sup>1</sup> kodeksu cywilnego.

Stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (tak w wyroku SA w Lublinie z 26 czerwca 1996, III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10). Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (orzeczenie Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310). Najbardziej istotnymi elementami stosunku pracy są: obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika.

Ustalenia charakteru stosunku prawnego sąd dokonuje na podstawie sposobu faktycznego bieżącego wykonywania umowy łączącej strony (por. uzasadnienie wyr. SN z 17.02.1999 r., I PKN 568/98, OSN 2000/6/229).

Dla uznania umowy za umowę o pracę podstawowe, konstrukcyjne znaczenie ma podporządkowanie pracownicze (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157). Dla stwierdzenia, że występuje ono w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności (wyrok (...) w K. z dnia 18 grudnia 1975 r., II U 2867/75, Służba (...) 1976 nr 10, s. 28); podporządkowanie pracownika poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82); obowiązek wykonywania bieżących poleceń przełożonych (wyrok z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 35); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania (wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138).

Wszystkie cechy tak pojętego podporządkowania pracowniczego zaznaczyły się przy wykonywaniu umowy zawartej przez strony na okres od 11 października 2012 r. do 31 maja 2013 r. Zakres podporządkowania powoda w tym okresie był taki sam, jak przy później obowiązującej umowie o pracę. Należy zaznaczyć, że często kierowcy w transporcie międzynarodowym pracują w rytmie: trzy lub cztery tygodnie jazdy, po czym 1-2 tygodnie wolnego. W takiej sytuacji kierowca może mieć pozostawioną swobodę decydowania ile czasu będzie odpoczywał pomiędzy kursami i kiedy wróci w trasę. Natomiast sytuacja powoda wyglądała inaczej. Pozwana nie może skutecznie powoływać się na oddalenie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy w innych sprawach, ponieważ sąd bada cechy stosunku pracy na podstawie sposobu wykonywania umowy w realiach konkretnej sprawy i określonego stanu faktycznego, który może się znacznie różnić. W tym wypadku powód miał wolne tylko weekendy, a prowadził pojazd od poniedziałku do piątku. Nie miał wpływu na swój czas pracy. Był wieziony busem pracodawcy do ciągnika na obwodnicy B. w określonym dniu i określonej godzinie, o której sam nie decydował. Następnie podlegał bieżącym wskazaniom spedytora co do miejsca i przebiegu trasy. Sam C. S. przesłuchany za stronę pozwaną zeznał (w przesłuchaniu uzupełniającym), że to od spedytora powód dowiadywał się kiedy ma pojechać w trasę i kiedy z niej wrócić. Powód także nie miał możliwości przysłania zastępcy. Całe ryzyko sprzętowe i organizacyjne leżało po stronie pozwanej. Powód właściwie w żadnym aspekcie nie organizował własnej pracy – co jest właściwe stosunkowi pracy, a nie umowie cywilnoprawnej.

Z treści przesłuchania świadka M. L., jak i obu stron wynikało, że celem umowy nazwanej „umową zlecenia” miało być sprawdzenie powoda. Temu celowi – w warunkach podporządkowania pracowniczego – służy jednak umowa o pracę na okres próbny. Nie stanowi właściwego postępowania poprzedzanie umowy o pracę umową zlecenia, gdy przedmiotem obu umów jest taka sama praca.

Zatem sąd ustalił istnienie stosunku pracy w okresie od 11 października 2012 r. do 31 maja 2013 r. Cały okres zatrudnienia powoda (łącznie do 8 października 2014 r.) był jednolitym stosunkiem pracy. Konsekwencją było nakazanie pozwanej wydania powodowi świadectwa pracy za okres podlegający ustaleniu – na podstawie art. 97 § 1 k.p.

Kolejne roszczenie dotyczyło **diety za podróże służbowe** za cały okres zatrudnienia. Zgodnie z treścią z art. 77<sup>5</sup> §1 i 2 k.p. pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, a wysokość oraz warunki ustalania tych należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, określone zostaną w drodze rozporządzenia. Jak stanowi art. 77<sup>5</sup> § 3 k.p. warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 (państwowa lub samorządowa jednostka sfery budżetowej) określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania. W myśl art. 77<sup>5</sup> § 4 k.p. postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika, o którym mowa w § 2. Zgodnie zaś z § 5 ww. przepisu – w przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2.

W okresie spornym kwestię należności, o których mowa powyżej regulowało rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz. U. Nr 236, poz. 1991), rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju z dnia 19 grudnia 2002 r. (Dz.U. Nr 236, poz. 1990) oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej z dnia 29 stycznia 2013 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 167), które to rozporządzenie weszło w życie z dniem 1 marca 2013 r. W myśl §4 rozporządzenia z dnia 19 grudnia 2002 r. dieta jest przeznaczona na pokrycie kosztów wyżywienia i inne drobne wydatki. Wysokość diety za dobę podróży w poszczególnych państwach określał załącznik do rozporządzenia. Dieta przysługiwała pracownikowi w wysokości obowiązującej dla docelowego państwa podróży i obliczana była w następujący sposób: za każdą dobę podróży przysługiwała dieta w pełnej wysokości, zaś za niepełną dobę podróży: do 8 godzin – przysługiwała 1/3 diety, ponad 8 do 12 godzin - przysługiwała 1/2 diety, zaś ponad 12 godzin – przysługiwała dieta w pełnej wysokości. Zgodnie z § 13 ust. 3 powoływanego rozporządzenia rozliczenie kosztów podróży poza granicami kraju jest dokonywane w walucie wymiennej albo w walucie polskiej, w terminie 14 dni od zakończenia podróży.

Na podstawie wymienionego powyżej załącznika do rozporządzenia, wysokość diety za jedną dobę podróży służbowej powoda na terenie Niemiec, Holandii i W. wynosiła 42 euro, na terenie Czech wynosiła 33 euro, zaś na terenie Austrii 45 euro. Po wejściu w życie rozporządzenia z dnia 29 stycznia 2013 r., zmianie uległa jedynie wysokość diet określonych w załączniku. I tak, za wysokość diety przysługującej powodowi za zagraniczne podróże służbowe od marca 2013 roku na terenie Niemiec wynosiła 49 euro, na terenie W. i Belgii 48 euro, na terenie Austrii 52 euro, zaś na terenie Holandii

50 euro. Diety za krajowe podróże służbowe, które odbywał powód do zmiany stanu prawnego w marcu 2013 r. były rozliczane stawką 23 zł za jedną dobę podróży, zaś od 1 marca 2013 r. stawka ta wynosiła 30 zł.

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, czy J. M. przebywał w podróżach służbowych. Osią sporu pomiędzy stronami pozostawała okoliczność, czy powód otrzymał przysługujące mu z tego tytułu należności. Strona pozwana stała na stanowisku, że zgodnie z obowiązującym w zakładzie pracy regulaminem wynagradzania (k. 132-139), pracownikom przebywającym w podróży służbowej w charakterze kierowców pracodawca wypłaca ekwiwalent na pokrycie kosztów pobytu za granicą w wysokości od 40 euro do 42 euro.

Stan wiedzy sądu w zakresie obowiązywania danego aktu (regulaminu) o określonych postanowieniach w oczywisty sposób zależy od inicjatywy dowodowej stron. Dlatego też, jak trafnie wskazuje się w orzecznictwie, istnienie i treść tych aktów należy do podstawy faktycznej orzeczenia, natomiast oceną prawną objęte są kwestie ich obowiązywania (czasowego, przestrzennego, podmiotowego, przedmiotowego), relacji do innych aktów prawnych oraz wykładni (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2011 r., sygn. akt I PK 272/10, LEX nr 1001283, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2008 r. sygn. akt I PK 196/07, LEX nr 399783, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 r., sygn. akt I PK 6/09, LEX nr 510979). Zgodnie z ogólną regułą ciężaru dowodu określoną w art. 6 k.c. ciężar wykazania faktu spoczywa na tej ze stron, która z faktu tego wywodzi korzystne dla siebie skutki prawne. W rozważanym układzie procesowym ciężar wykazania faktu wprowadzenia i zaznajomienia powoda z nowym regulaminem wynagradzania spoczywał na stronie pozwanej. Jeżeli zatem pozwany pracodawca w toku postępowania wskazywał, że w zakładzie pracy obowiązywał regulamin określający wysokość należnych pracownikowi świadczeń związanych z odbywanymi przez pracowników podróżami służbowymi, to powinien wykazać, że taki regulamin został co do powoda wprowadzony, ogłoszony w sposób u danego pracodawcy przyjęty, znany pracownikom i umożliwiający im zapoznanie się z jego postanowieniami. W ocenie Sądu pozwany ciężaru dowodu w powyższym zakresie nie udźwignął - nie wykazał, że regulamin został powodowi zakomunikowany w sposób u pracodawcy przyjęty.

W aktach osobowych powoda nie było informacji, która wskazywałaby, że przy podjęciu zatrudnienia przedstawione zostały mu akty obowiązujące u pracodawcy. Co więcej, okoliczność ta została potwierdzona w toku kontroli prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy. Natomiast przesłuchany za stronę pozwaną prezes zarządu C. S. zeznał, że obowiązującym w pozwanej spółce sposobem publikowania regulaminów pracy i wynagradzania było przedkładanie im pracownikom za pisemnym pokwitowaniem – a nie wywieszanie na tablicy ogłoszeń. Mając na uwadze, że pozwana nie wykazała, aby powód był zaznajomiony z regulaminami pracy i wynagradzania, Sąd, zgodnie z treścią art. 77<sup>5</sup> §5 k.p., przyjął, iż powodowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów powoływanych już rozporządzeń. Zważywszy na czasochłonność wyliczeń, ustalenie należnych powodowi diet dokonane zostało na podstawie opinii biegłego z zakresu rozliczania czasu pracy oraz analizy danych z cyfrowych urządzeń rejestrujących i cyfrowych kart kierowców W. S.. Sąd za podstawę obliczeń przyjął opinię uzupełniającą biegłej z marca 2019 r. i w punkcie V. wyroku należne powodowi sumy. Biegła należycie i starannie wyszczególniła poszczególne podróże służbowe powoda i stosownie do miejsca ich odbywania – wyliczyła dietę za każdą dobę podróży służbowej, przypisując im właściwą wartość zgodną z rozporządzeniem. Tym samym Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, tj. ponad kwotę 35.623,32 zł. Zgłoszone (rozszerzone w toku procesu) żądanie przez stronę powodową tytułem diet zapłaty kwoty 25.546,70 euro nie uwzględniało, że pracodawca częściowo wypłacał diety, czego dowodem były zaliczone w poczet materiału dowodowego listy płac oraz korespondujące z nimi potwierdzenia przelewów. Na listach płac diety widniały każdorazowo pod pozycją „Inne wypłaty”. Nadto, zważyć należy, że z list płac wynika, że pracodawca rozliczając należności z tytułu odbywania zagranicznych podróży służbowych, zdecydował o ich wypłacie według waluty polskiej. Takiego wyboru mógł dokonać stosownie do § 13 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju. Stąd też Sąd zasądził dochodzone pozwem kwoty w złotych polskich, uwzględniając już dokonane przez pozwaną wypłaty (zgodnie z wyliczeniem biegłej z k. 1032).

Zgłoszony przez pozwaną spółkę zarzut przedawnienia roszczeń (o diety o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych) uznać należy za chybiony. Sąd przyjmuje za własny pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2016 r., wydanym w sprawie o sygn. III PK 96/15, zgodnie z którym, jeśli wnosząc pozew o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, powód jednoznacznie wyraża wolę uzyskania przysługujących mu z tych tytułów należności w pełnej wysokości, to kwotowe rozszerzenie w toku procesu roszczeń w zakresie przedmiotowych świadczeń nie stanowi zgłoszenia nowego żądania opartego na innej podstawie faktycznej lub wykraczającego poza podstawę wskazaną w pozwie, lecz jest doprecyzowaniem żądania pozwu, którego rozmiary nie były możliwe do określenia w chwili wytoczenia powództwa. W tej sytuacji wniesienie pozwu przerywa bieg przedawnienia roszczenia także dla kwoty, o jaką powód podwyższył swoje roszczenie w toku procesu (art. 295 § 1 w związku z art. 291 § 1 k.p.). Przenosząc powyższe na grunt rozważań dotyczących niniejszej sprawy wskazać należy, że Sąd stoi na stanowisku, iż przywołany pogląd znajduje zastosowanie nie tylko do zgłoszonego zarzutu przedawnienia w stosunku do roszczenia o zapłatę wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych, ale także pozostaje aktualny w zakresie, w jakim dotyczy żądania zapłaty diet za podróże służbowe. W istocie bowiem powód od początku sygnalizował, że wskazane w pozwie kwoty, których dochodzi tytułem niewypłaconych diet oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych mają charakter orientacyjny, co wynikało z braku jego dostępu do dokumentacji będącej w posiadaniu pracodawcy. Rozszerzając powództwo J. M. nie rozszerzył go zgłaszając nowe roszczenie, a jedynie zmienił jego wysokość w ramach pierwotnego żądania i w oparciu o te same okoliczności faktyczne (opisane już w pozwie). Nie ulega wątpliwości również, że dla precyzyjnego określenia należnych sum, niezbędne było zapoznanie się z dokumentacją pracowniczą oraz zasięgnięcie opinii biegłego. Mając także na względzie, że w toku procesu powód podnosił wielokrotnie, że jego próby uzyskania informacji o składnikach wynagrodzenia i sposobie jego wyliczenia pozostawały bezskuteczne, tym bardziej w ocenie Sądu uznać należy, że wskazanie już w pozwie konkretnych kwot mogło nastęrczać mu poważnych trudności. W tej sytuacji zarzut przedawnienia nie został uznany za zasadny.

Kolejne roszczenie dotyczyło **wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych**. Jego podstawę prawną stanowi przepis art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu.

Obowiązująca strony ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. Nr 92, poz. 879) nie zawiera regulacji dotyczącej sposobu rekompensowania pracy nadliczbowej, stąd na mocy art. 4 tej ustawy należy w tej mierze stosować kodeks pracy.

Powód twierdził, że jego praca odbywała się z naruszeniem norm czasu pracy. Powołał się przy tym na dane z tachografu, w tym na czynności dodatkowe, takie jak załadunek o i rozładunek. Powód nie dokonywał tych czynności, ale – jak wynikało z zeznań Prezesa Zarządu pozwanej – miał obowiązek być przy nich obecny.

W myśl art. 6 ust. 1 i 2 ustawy o czasie pracy kierowców czasem pracy kierowcy jest czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, która obejmuje wszystkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego, w szczególności:

- 1) prowadzenie pojazdu;
- 2) załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem;
- 3) nadzór oraz pomoc osobom wsiadającym i wysiadającym;
- 4) czynności spedycyjne;

- 5) obsługę codzienną pojazdów i przyczep;
- 6) inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy;
- 7) niezbędne formalności administracyjne;
- 8) utrzymanie pojazdu w czystości.

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

Podstawowym instrumentem ewidencjonowania czasu pracy kierowcy jest tachograf, który umożliwia rejestrację nie tylko czasu jazdy, ale także czasu dodatkowych czynności wymienionych w cytowanym przepisie (przy użyciu stosownych symboli obrazujących daną czynność). Powód, nie kwestionując danych z tachografu, dodatkowo przedstawił skrupulatne notatki na temat bieżących czynności i czasu ich trwania.

W pierwszej kolejności Sąd ustalił rzeczywisty czas pracy powoda na podstawie analizy zapisów cyfrowego tachografu za okres od 11 października 2012 r. do 8 października 2014 r. Podstawą była tutaj opinia pierwsza opinia biegłej (k. 765-872). Pozwana nie przedstawiła zarzutów dotyczących prawidłowości wyliczeń. Stwierdziła, że aktywność kierowcy nie jest tożsama z tym, że kierowca wykonuje pracę dla pozwanej spółki. Trudno zgodzić się z tym argumentem, ponieważ karta tachografu umożliwia rejestrację jazdy tylko pojazdem pozwanej spółki, która otrzymuje komplet zapisów. Jeżeli pozwana twierdzi, że powód używał jej własnego pojazdu do wykonywania zadań prywatnych, to winna to wykazać. Nie przedstawiła żadnego dowodu na tę okoliczność. Z kolei strona powodowa także nie kwestionowała matematycznej poprawności opinii, lecz powołała się na istotne luki w dokumentacji pozwanej, które uniemożliwiają ustalenie czasu pracy za cały sporny okres.

Kolejna opinia biegłej określiła wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych – w oparciu o wnioski płynące z zapisów karty tachografu, a zakresie w jakim pozwana wyzbyła się dokumentacji źródłowej – w oparciu o szczegółowe zapiski powoda w jego kalendarzach.

W myśl art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. W przypadku kierowców taką ewidencję stanowią zapisy tachografu. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Z obowiązku tego zwolniony jest w pracodawca jedynie w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej (§ 2). Pozwana natomiast nie złożyła do akt pełnej dokumentacji czasu pracy, choć stosownie do art. 25 ust. 2 pkt 2 ustawy o czasie pracy kierowców ma obowiązek przechowywać ją przez 3 lata po zakończeniu okresu nią objętego. Mając na uwadze chwilę wytoczenia powództwa – pozwana mogła jeszcze przed upływem tego okresu liczyć się z potrzebą przedłożenia jej sądowi. Późniejsze wyzbycie się tej dokumentacji nie powinno obciążać skutkami pracownika.

Braki w dokumentacji czasu pracy ze strony pracodawcy powodują modyfikację ciężaru dowodu i częściowe przerzucenie go na osobę zaprzeczającą (vide: wyrok SN z dnia 5 maja 1999 r. sygn. akt I PKN 665/98, opubl. OSNAP 2000/14/535). Z kolei w trafnym wyroku z 27 kwietnia 2009 r. (I PK 213/08) Sąd Najwyższy orzekł, że w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie, z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu

pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne). Następne orzeczenia (z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 34/09 oraz z dnia 19 lutego 2010 r., II PK 217/09) potwierdzają ten pogląd.

Modyfikacja ciężaru dowodowego związana z brakiem ewidencji czasu pracy, powoduje, że Sąd daje możliwość wykazania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych z użyciem wszelkich środków dowodowych, a w tym również przy zastosowaniu domniemań faktycznych wywiedzionych także ze szczegółowych zapisków kalendarza.

Wyliczeń w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych za cały okres sporny dokonała biegła w dwóch opiniach (k. 964-1032 oraz 1134-1189). Ostatnia opinia jest miarodajna, ponieważ uwzględniła również czas pracy powoda przy nadzorowaniu załadunku i rozładunku.

Żadna ze stron nie zgłosiła zarzutów, które odnosiłyby się do matematycznych wyliczeń dokonanych przez biegłą. Strona powodowa w oparciu o ostatnią wersję opinii zmodyfikowała zakres roszczenia. Pozwana natomiast kwestionowała przydatność opinii, kwalifikując pierwszy okres współpracy z powodem, jako umowę zlecenia, a także kwestionując zasadność powołania się na zapisy z kalendarza powoda. Sąd nie uwzględnił tych zarzutów, a wszystkie te kwestie zostały omówione przez sąd już powyżej.

Z przyczyn opisanych przy roszczeniu o diety nie uwzględniono zarzutu przedawnienia także w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Ostatecznie sąd oparł się na wyliczeniu biegłej zawartym na k. 1189.

Kolejne roszczenie dotyczyło **odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika** i znalazło swoją podstawę prawną w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Powód w złożonym oświadczeniu powołał się na kilka przyczyn: brak rozliczenia ryczałtu za noclegi, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, diet, a także brak wyjaśnień, mimo wielokrotnych wniosków, zasad i sposobu rozliczania wynagrodzenia, nieudostępnienia dokumentacji pracowniczej, niedoreczenia europejskiej karty ubezpieczenia społecznego oraz niewypłacenia ekwiwalentu za środki czystości oraz odzież roboczą. Już samo wielokrotne niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a także wypłacanie zaniżonej diety – opisane w powyższej części uzasadnienia – stanowią wystarczającą podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca ciężko naruszył swoje obowiązki, co wynika z kwoty niedopłaty, a także długiego okresu, w którym występowała.

Odszkodowanie przysługuje pracownikowi w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Umowa o pracę powoda została zawarta na czas określony. W czasie obowiązywania stosunku pracy powoda okres wypowiedzenia umowy terminowej wynosił 2 tygodnie (art. 33 k.p. w brzmieniu obowiązującym do 22 lutego 2016 r.). Miesięczne wynagrodzenie powoda należało wyliczyć przy zastosowaniu zasad jak dla ekwiwalentu za urlop (zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy - Dz. U. Nr 62, poz. 289). Zatem nie zalicza się diet za podróże służbowe. W sytuacji, gdy wynagrodzenie zasadnicze powoda (określone stawką godzinową) różniło się w poszczególnych miesiącach, należało wyliczyć średnią z trzech pełnych miesięcy poprzedzających ustanie stosunku pracy. Zatem wynagrodzenie powoda za lipiec 2014 (zgodnie z listą płac 08/14) wynosiło 2.136,33 zł, za sierpień 2014 - 2.260,25 zł (lista płac 09/14 - k. 168), za wrzesień 2014 r. - 2.292,59 zł. Średnia to: 2.229,72 zł - a wynagrodzenie za dwa tygodnie: 1.114,86 zł. Taką kwotę zasądzono tytułem odszkodowania rozwiązanie stosunku pracy.

Żądanie **odszkodowania za brak świadectwa pracy** podlegało oddaleniu. Stosownie do art. 99 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Udowodnienie, że w danym przypadku fakt pozostawania bez pracy albo otrzymania niższego wynagrodzenia (jak twierdził powód) wynika z powodu niewydania świadectwa pracy w ustalonym terminie ciąży na pracowniku (art. 6 KC w zw. z art. 300 KP). Powód natomiast przedstawił jedynie swoje własne - dość mgliste - twierdzenia o tym, że brak świadectwa pracy za pierwszy okres pracy (od 11 października 2012

r. do 31 maja 2013 r.) spowodował, że kolejny pracodawca traktował go jak pracownika bez doświadczenia i przez to niżej wynagradzał. Nie był w stanie określić o ile niższe z tego względu było jego wynagrodzenie. Nie może ostać się twierdzenie powoda, że pół roku brakującego stażu – w jego wieku – doprowadziło kolejnego pracodawcę do wniosku, że jest niedoświadczonym kierowcą. Jest to prostu sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego.

Roszczenie o **ryczałt za nocleg w podróżach służbowych oraz wydanie świadectwa pracy za okres po 31 maja 2013 r.** zostało cofnięte, a postępowanie w tym zakresie podlegało umorzeniu na mocy art. 355 k.p.c.

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów ze źródeł osobowych i na podstawie nie budzących wątpliwości co do rzetelności i autentyczności dokumentów wymienionych szczegółowo w pierwszej części uzasadnienia. Prawdziwość dokumentacji stanowiącej podstawę ustaleń nie była kwestionowana przez żadną ze stron, stąd stanowiła miarodajny materiał do konstrukcji stanu faktycznego. Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić mocy dowodowej zeznaniom złożonym przez powoda w charakterze strony. Ich treść była spójna, logiczna i znajdowała pokrycie w pozostałym materiale dowodowym. Powód, mimo upływu czasu, podczas przesłuchania uzupełniającego na rozprawie w dniu 1 października 2021 r. powoływał okoliczności zgodne z tymi, które wynikały z przesłuchania informacyjnego w styczniu 2017 r., dowodowego w marcu 2017 r. oraz uzupełniającego we wrześniu 2019 r. Niewątpliwie świadczy to o ich wiarygodności oraz braku kreowania przez stronę powodową jej wersji wydarzeń na potrzeby przedmiotowego postępowania. Sąd konstruując stan faktyczny oparł się także na zeznaniach A. M.. Nie można było im odmówić waloru wiarygodności tylko z tego względu, że świadka łączy z powodem więzi rodzinne. Jej depozycje ograniczały się do okoliczności związanych z zawarciem przez powoda umowy zlecenia, jego starań o udzielenie przez pracodawcę informacji dotyczących składników wynagrodzenia, działań podejmowanych przez powoda celem uzyskania informacji o zasadach wynagradzania kierowców oraz odmowy okazania dokumentacji pracowniczej. Wiedzę w powyższym zakresie świadek powzięła podczas bieżących rozmów z powodem. A. M. zeznawała spontanicznie i podkreślała, że wspierała powoda w jego dążeniach do wyjaśnienia z pracodawcą składników oraz wysokości wynagrodzenia, co zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego, jawi się jako w pełni zrozumiałe. Sąd odmówił mocy dowodowej zeznaniom świadka M. L. oraz twierdzeniom podnoszonym podczas przesłuchania przez C. S. za stronę pozwaną, ale tylko w zakresie w jakim pozostawały w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym. Świadek M. L. pozostawał pracownikiem pozwanej, był zainteresowany korzystnym rozstrzygnięciem dla pracodawcy i złożone przez niego zeznania odzwierciedlały w części informacje pozyskane podczas przesłuchania prezesa zarządu pozwanej spółki, w szczególności w zakresie w jakim twierdził on, że sposób świadczenia pracy w oparciu o stosunek pracy różnił się od sposobu wykonywania zleceń na podstawie umów cywilnoprawnych. Okoliczność iż J. M. nie znał treści regulaminu pracy i wynagradzania, gdyż pracodawca nie dopełnił ciążącego na nim obowiązku zapoznania pracownika z postanowieniami wskazanych dokumentów została potwierdzona także w toku kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy. Nadto, sprzeczne w swojej treści zeznania prezesa zarządu pozwanej spółki oraz bezpośredniego przełożonego powoda dotyczące tego, czy regulamin ten udostępniany był pracownikom na tablicy ogłoszeń w dziale technicznym, czy też przedstawia się te dokumenty w chwili zatrudnienia, nie pozwalały na przyjęcie ich za miarodajne. Wszystko powyższe, doprowadziło Sąd do przekonania, że zgodnie z twierdzeniami powoda nie został on zapoznany z treścią wewnątrznie obowiązujących u pracodawcy aktów.

Ustawowe odsetki zasądzono na mocy art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. – każdorazowo od dnia wymagalności poszczególnych roszczeń. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych – przy jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym – było wymagalne dnia następnego po dniu płatności wynagrodzenia za dany miesiąc, czyli od 11 dnia następnego miesiąca. Roszczenie o diety było wymagalne po upływie 14 dni od zakończenia danego miesiąca – stosownie do § 13 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju. Żądanie odszkodowania natomiast było wymagalne po doręczeniu odpisu pozwu, który w tym wypadku zastępował wezwanie do zapłaty.

Sąd zgodnie z dyspozycją przepisu art. 477<sup>2</sup>§1 k.p.c., nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości 2.229,72 zł, stanowiącej równowartość średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda za

ostatnie trzy miesiące zatrudnienia, w zakresie wynagrodzenia przysługującego powodowi na pracę w godzinach nadliczbowych.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści art. 100 k.p.c., zgodnie z którym razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Wartość wszystkich dochodzonych w niniejszym postępowaniu roszczeń ostatecznie opiewała na kwotę 199.945 zł, na którą składało się żądanie odszkodowania za rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika (4320 zł), odszkodowanie za niewykanie w terminie świadectwa pracy (4000 zł), ryczałt za noclegi (17.950 euro x 4,195 = 74.666 zł), diety za podróże poza granicami kraju (25.546,70 euro x 4,195 = 106.261 zł), diety za służbowe podróże krajowe (462,50 zł) oraz wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (10.235,82 zł). Sąd uwzględniając w części roszczenia zgłoszone przez powoda zasądził na jego rzecz kwotę 46.974 zł, co oznacza, iż powód wygrał proces w 23,5%.

Koszty zastępstwa procesowego ustalono kierując się treścią obowiązującego w dniu wniesienia powództwa rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28 września 2002 r. (tekst jedn.: Dz.U. z 2013 r. poz. 461). Sąd przyjął za podstawę wskazane rozporządzenie, mając na względzie, że koszty zastępstwa procesowego pełnomocnika strony pozwanej wykonującego zawód radcy prawnego, określone rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu 25 lutego 2013 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 490) odpowiadały kwotom z tegoż rozporządzenia, z tą różnicą że umieszczone zostały w innych jednostkach redakcyjnych. Na koszty te składało się wynagrodzenie pełnomocników, którego minimalna stawka na podstawie § 6 pkt 6 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 wynosiła 2700 zł oraz w zakresie roszczenia niemajątkowego jakim było żądanie sprostowania świadectwa pracy, na podstawie § 12 ust. 1 pkt 3 wynosiła 60 zł. Przyjęto wartości sprzed rozszerzenia powództwa (§ 4 ust. 2 rozporządzenia). Zgodnie z § 2 ww. rozporządzenia – zasądzając opłatę za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego, Sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy adwokata, a także charakter sprawy i wkład pracy adwokata w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia. Opłata ta nie może być wyższa niż sześciokrotna stawka minimalna ani przekraczać wartości przedmiotu sprawy. W niniejszej sprawie Sąd uwzględnił zgłoszone przez pełnomocnika strony powodowej żądanie zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według trzykrotności stawki minimalnej oraz żądanie pełnomocnika strony pozwanej o ich podwojenie. Zgodzić się należało, że nakład pracy pełnomocników procesowych z uwagi na wielowątkowy, a przez to zawiły charakter sprawy, był ponadprzeciętny. W rezultacie, koszty procesu strony powodowej wynosiły 2.000 zł opłaty od pozwu oraz 8.280 zł kosztów zastępstwa procesowego – łącznie 10.280 zł. Pomnożone przez 23,5% wygranej dało 2.415,80 zł. Koszty pozwanej to 5.520 zł (2\*2.760 zł) kosztów zastępstwa procesowego. Pomnożone przez 76,5% wygranej pozwanej dało 4.222,80 zł. Po ich kompensacji, Sąd w punkcie VIII. wyroku zasądził na rzecz (...) Company sp. z o.o. w S. kwotę 1807 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Zgodnie z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2014 r. poz. 1025) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Na wysokość kosztów sądowych obciążających stronę pozwaną składała się opłata od pozwu, w zakresie w jakim nie uiszczona została ona przez powoda (4.930 zł) oraz wynagrodzenie biegłego (w łącznej wysokości 11.035,44 zł). Mając na uwadze, że powód wygrał proces w 23,5% Sąd nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 3.751,87 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, o czym orzeczono w punkcie X. wyroku.

## ZARZĄDZENIE

1. (...) ((...)) K. M.),
2. (...)



3. (...)

26.11.2021