

## UZASADNIENIE

Powód A. W., w pozwie wniesionym do Sądu Okręgowego w S. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. domagał się łącznie kwoty 18.180 euro i 25.000 zł, na którą składały się roszczenia z a okres od stycznia 2015r. do lipca 2016r.: - diety za podróż służbową w wysokości 3780 euro, - ryczałty za nocleg w kwocie 14.400 euro, - zwrot kosztów dojazdu do pracy w wysokości 21. 600 zł, - wynagrodzenie z tytułu nadgodzin w kwocie 3.600 zł. Kwot tych domagał się wraz z odsetkami od 11 – dnia następnego miesiąca.

Następnie żądania pozwu z powyższych tytułów zostały ograniczone do kwoty 74.654 zł (k. 34-39).

Postanowieniem z dnia 14 listopada 2018r. Sąd Okręgowy w S. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu Szczecin-Centrum w S. (k. 41).

Po sprecyzowaniu żądań pozwu (co nastąpiło w piśmie procesowym z dnia 18 lutego 2019r. k. 48-50) A. W. domagał się kwoty 67.185 zł, a w jej ramach następujących należności:

1) za okres zatrudnienia u pozwanego pracodawcy od dnia 11 marca 2015r. do 30 kwietnia 2015r. łącznej kwoty 9.294 zł, w tym:

- a) ryczałtu za noclegi w kwocie 6.560 zł,
- b) diet z tytułu podróży służbowej w kwocie 840 zł,
- c) zwrotu kosztów dojazdu z miejsca zamieszkania do miejsca rozpoczęcia pracy (O. lub G.) w kwocie 1.320 zł,
- d) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 574 zł;

2) za okres zatrudnienia u pozwanego pracodawcy od dnia 3 czerwca 2015 r. do 6 sierpnia 2016 r. łącznej kwoty 57.891 zł, w tym:

- a) ryczałtu za noclegi w kwocie 42.540 zł,
- b) diet z tytułu podróży służbowej w kwocie 5.460 zł,
- c) dojazdu z miejsca zamieszkania do miejsca rozpoczęcia pracy (O. lub G.) w kwocie 6.160 zł,
- d) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 3.731 zł.

Uzasadniając twierdzenia pozwu A. W. wskazał, iż jako kierowca w transporcie międzynarodowym nie otrzymywał ryczałtu za nocleg w kabinie samochodu ciężarowego w czasie podróży służbowej poza granicami kraju w obu okresach zatrudnienia, przyjmując, iż dochodzone kwoty w oparciu o średnią wartość ryczałtu za nocleg w krajach Belgia-Francja-Holandia-Niemcy wynoszą 39 euro. Odnośnie zwrotu kosztów dojazdu własnym samochodem z miejsca zamieszkania (O.) do miejsca rozpoczęcia pracy domagał się różnicy pomiędzy stawką wypłacaną przez pracodawcę, a wynoszącą za 1 km 0,44 zł, a stawką 0,83 zł, wynikającą z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2015r. Odnośnie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wskazywał, iż wypłacany mu z tego tytułu ryczałt nie rekompensował godzin ponad wymiar, bowiem pracodawca oczekiwał od niego ustawiania tachografu na funkcję „pauza”.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w piśmie z dnia 3 kwietnia 2019r. (k. 71-98) wniosła o oddalenie powództwa i o zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania. Powołując się na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 listopada 2016r. (sygn. K 11/15) i wydane po jego ogłoszeniu orzeczenia Sądu Najwyższego oraz na przepis art. 77<sup>5</sup> k.p., wskazała, iż kwestia należności z tytułu podróży służbowych w okresie spornym została

uregulowana w Regulaminie Wynagradzania z dnia 1 lutego 2015r. Powołując się na zapisy tego aktu, wskazała, iż powodowi wypłacany był na jego podstawie ekwiwalent pieniężny na pokrycie wszystkich kosztów podróży służbowej, w tym kosztów wyżywienia, kosztów noclegów i innych kosztów podróży służbowej wynoszący od marca do kwietnia 2015r. 45 euro za pełną dobę podróży służbowej i 22,50 euro za pierwszy i ostatni dzień podróży służbowej, natomiast w okresie od czerwca 2015r. do sierpnia 2016r. wynosił on 48 euro za pełną dobę podróży służbowej i 22,50 euro za pierwszy i ostatni dzień podróży służbowej. Jednocześnie pozwana umożliwiała zainteresowanym kierowcom nocleg w hotelu, z którego z przyczyn praktycznych nie korzystali oni, wybierając nocleg na parkingach wyposażonych w zaplecze sanitarne, w bazach pozwanej bądź w samym pojeździe specjalnie do celu noclegowego przystosowanym. Sam powód żadnych kosztów noclegu nie ponosił.

Odnosnie zwrotu kosztów dojazdu do miejsca pracy na terenie Belgii i Holandii pozwana podała, iż zapewnia pracownikom bezpłatny dojazd ze S. lub innych miejsc wyznaczonych przez pozwaną do baz transportowych położonych w O. i G.. Za zgodą pozwanej, pracownik mógł też dojechać do bazy transportowej prywatnym samochodem lub innym środkiem transportu i wówczas kwota zwrotu wynosiła 0,11 euro za kilometr. Powodowi, który korzystał z własnego samochodu, wypłacono wszelkie należności z tytułu dojazdu według ww. stawki. Pozwana zaznaczyła, iż przywołana przez powoda stawka 0,8358 zł z rozporządzenia z dnia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2015r. jest stawką maksymalną, do wypłaty której pracodawca nie jest zobligowany.

Odnosząc się do roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, pozwana wskazała, iż czas pracy kierowcy obejmuje wszystkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego, a z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych powód otrzymywał stały ryczałt.

Na rozprawie w dniu 20 września 2019r. (k. 421-432) powód cofnął pozew, za zgodą strony pozwanej, co do kwoty 840 zł tytułem diet z tytułu podróży służbowej od dnia 11 marca 2015r. do 30 kwietnia 2015r. oraz co do kwoty 5.460 zł tytułem diet z tytułu podróży służbowej od dnia 3 czerwca 2015 r. do 6 sierpnia 2016 r. Łączna kwota żądań została tym samym określona na kwotę 60.885 zł.

Jednocześnie powód wskazał, iż kwoty dochodzonej pozwem domaga się wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Pismem procesowym z dnia 23 grudnia 2019r. (k. 512-518) A. W. ponownie sprecyzował żądania pozwu, domagając się łącznie kwoty 82 405 zł, na którą składały się:

a) ryczałt za nocleg w kabinie samochodu ciężarowego w czasie podróży służbowej poza granicami kraju za okres od 11 marca 2015r. do 11 maja 2015r. w kwocie 7.675 zł,

b) ryczałtu za nocleg w kabinie samochodu ciężarowego w czasie podróży służbowej poza granicami kraju za okres od 3 czerwca 2015r. do 6 sierpnia 2016r. w kwocie 49.890 zł,

z uzasadnieniem, iż nie miał możliwości korzystania z miejsc noclegowych w bazach.

c) diet za okres od 11 marca 2015r. do 11 maja 2015r. w kwocie 1.083 zł,

d) diet za okres od 3 czerwca 2015r. do 6 sierpnia 2016r. w kwocie 3.521 zł,

z uzasadnieniem, iż ujęcie tych należności w Regulaminie wynagradzania jako „ekwiwalentu pieniężnego” na pokrycie wszystkich kosztów podróży jest niezgodne z przepisami, a pracodawca winien te należności wyszczególnić.

e) zwrotu kosztów dojazdu za dojazdu z miejsca zamieszkania do miejsca rozpoczęcia pracy w kwocie 15.736 zł,

z uzasadnieniem, iż stawka przewidziana w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej jest wyższa niż stawka wypłacana przez pracodawcę.

f) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 4.500 zł z uzasadnieniem, iż otrzymane wynagrodzenie z tytułu ryczałtu za nadgodziny nie pokrywało wszystkich nadgodzin (średnio dziennie 13-15) wynikających z dużej ilości obowiązków. Nadto, zdaniem powoda, czas dojazdu prywatnym samochodem osobowym był czasem pracy, za który nie otrzymał wynagrodzenia.

Postanowieniem z dnia 2 stycznia 2020r. Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w S., wobec rozszerzenia powództwa ponad kwotę 75.000 zł, stwierdził swoją niewłaściwość do rozpoznania sprawy w wyniku rozszerzenia powództwa i przekazał sprawę do Sądu Okręgowego VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. jako właściwemu rzeczowo.

Na mocy postanowienia z dnia 25 marca 2020r. Sąd Okręgowy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. w dniu 25 czerwca 2020r. przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu Szczecin-Centrum w S. jako miejscowo i rzeczowo właściwemu. Nie przychylił się do wniosku Sądu Rejonowego z dnia 3 lipca 2020r. o dokonanie reasumpcji tego postanowienia (k. 558, k. 577-578, k. 579).

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w piśmie z dnia 9 września 2020r. (k. 589-593) wniosła o oddalenie rozszerzonego powództwa wywodząc jak dotychczas, a nadto wskazując, iż powodowi było wypłacane zbiorcze świadczenie określone jako ekwiwalent pieniężny obejmujące również diety. Nadto wskazała, iż znajdująca się w aktach sprawy dokumentacja dotycząca czasu pracy powoda nie potwierdza jego twierdzeń o pracy w godzinach nadliczbowych, zaś czas dojazdu powoda z jego miejsca zamieszkania do bazy transportowej nie stanowi jego czasu pracy, bowiem nie znajdował się on wówczas w dyspozycji pracodawcy. Pozwana podkreśliła, iż swoje stanowisko w tym zakresie opiera na interpretacji uzyskanej od Państwowej Inspekcji Pracy.

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

A. W. został zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. od dnia 4 marca 2012r. do dnia 30 kwietnia 2015r. na podstawie umów o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym. Od dnia 4 sierpnia 2013 r. łączyła go z pozwaną spółką umowa o pracę na czas nieokreślony.

#### ***Niesporne***

Zgodnie z łączącą strony od dnia 4 sierpnia 2013 r. umową na czas nieokreślony, wynagrodzenie zasadnicze A. W. wynosiło 400 euro miesięcznie brutto, a nadto przysługiwały mu dodatki (ryczałty) za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 50 euro, pracę w nocy w kwocie 15 euro oraz zwrot kosztów dojazdów z siedziby formy do miejsca rozpoczęcia pracy i powrotem pojazdem o pojemności silnika powyżej 900 cm<sup>3</sup>, których wysokość określał załącznik nr 1 na kwotę 196,24 euro na trasie S.-T., trier-S., 207,02 euro na trasie S.-G., G.-S., 145,64 euro na trasie S.-O., O.-S., 82,06 euro na trasie S.-T., T. - S.. Załącznik nr 1 określał również wysokość diet za podróż na kontynencie i do Wielkiej Brytanii w wysokości 40 euro, a za pierwszy i ostatni dzień podróży 20 euro.

Zasady wypłaty wynagrodzeń oraz innych świadczeń związanych z pracą określał Regulamin Wynagradzania.

**Dowód:** umowa o pracę z dnia 23.07.2013r. k. 122-122v., załącznik nr 1 k. 123-124, Regulamin wynagradzania z dnia 18.06.2007r. k. 451-456

Regulamin ten, obowiązujący od dnia 18 czerwca 2007r., w § 18 przewidywał następujące należności z tytułu podróży służbowej: dietę, zwrot kosztów dojazdów i zwrot innych niezbędnych kosztów, w tym kosztów noclegu. Za każdą dobę podróży służbowej przysługiwała pracownikowi dieta w wysokości równej diecie jaka przysługuje z tytułu podróży służbowej na terenie kraju pracownikom państwowej lub samorządowej jednostki budżetowej zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 77<sup>5</sup> kodeksu pracy. Za niepełną dobę podróży służbowej pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w części wskazanej w treści wskazanych wyżej przepisów.

Wysokość diet za dobę podróży służbowej pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowcy określał załącznik do umowy o pracę (§ 19 ust. 4 Regulaminu).

Pracownikowi, zgodnie z zapisami Regulaminu, przysługiwał zwrot poniesionych przez niego kosztów dojazdów na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa z zastrzeżeniem ust. 2 niniejszego paragrafu. W przypadku dojazdów realizowanych za zgodą pracodawcy, pojazdem niebędącym własnością pracodawcy pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowcy przysługuje zwrot poniesionych kosztów w wysokości ustalonej w umowie o pracę, uzależnionej od długości trasy. Koszty dojazdów zwracane były pracownikom na podstawie przedstawionych rachunków (biletów), a w przypadkach wskazanych w ust. 2 niniejszego paragrafu, na podstawie zaakceptowanej przez pracodawcę karty podróży służbowej, określającej trasę dojazdu oraz rodzaj (w tym pojemność silnika) pojazdu, którym dojazd był realizowany oraz na podstawie ewidencji przebiegu pojazdu, przy czym ustalono się, że minimalna stawka za 1 km to 0,07 euro (§ 20 Regulaminu).

W aneksie z dnia 12 grudnia 2012r. do umowy z powodem z dnia 4 marca 2012r, stawkę tę podniesiono do 0,11 euro za 1 km.

Pracownikowi przysługiwało również prawo zwrotu poniesionych przez pracownika niezbędnych kosztów podróży i wykonania zadania, będącego celem podróży. Obowiązek dowodu poniesienia kosztu oraz jego niezbędności dla podróży lub wykonania zadania obciąża pracownika. Pracownik zobowiązany jest przedstawić pracodawcy dowody poniesienia oraz niezbędności wydatków w trakcie podróży służbowej najpóźniej na 7 dni od dnia zakończenia podróży.

Niezależnie od powyższych postanowień pracownikowi przysługiwało prawo do zwrotu kosztów noclegu w trakcie podróży służbowej w wysokości stwierdzonej dowodem księgowym (faktura, rachunek). Pracownikowi nie przysługiwał zwrot kosztów noclegu, jeżeli pracodawca zapewnił pracownikowi wystarczające warunki odpoczynku nocnego. Zwrot kosztów związanych z noclegiem w szczególności nie przysługiwał kierowcom pojazdów wyposażonych w kabinę do spania, chyba że pracodawca postanowi inaczej (§ 21 Regulaminu).

**Dowód:** Regulamin wynagradzania z dnia 18.06.2007r. k. 451-456, aneks z dnia 12.12.2012r. wraz z umowa z dnia 4.03.2012r. – k.153-155

Następnie, po krótkiej przerwie w zatrudnieniu, A. W. został ponownie zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 7 czerwca 2015r. i pozostawał w tym zatrudnieniu do dnia 6 sierpnia 2016r. na podstawie umów o pracę na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym.

### ***Niesporne***

Zgodnie z umową z dnia 3 czerwca 2015r. wynagrodzenie zasadnicze A. W. odpowiadało wysokości minimalnego wynagrodzenia, ustalane corocznie w wydawanym na podstawie art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu o pracę (Dz.U. nr 200, poz. 1679 ze zm.), a nadto przysługiwały mu dodatki (ryczałty) za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 313 zł, za pracę w nocy w kwocie 62 złotych i za czas dyżuru w kwocie 104 zł (według stawek określonych w załączniku nr 1 do umowy). Zasady wypłat wynagrodzeń oraz innych świadczeń związanych z pracą określał Regulamin Wynagrodzeń.

Zgodnie z załącznikiem nr 1 do umowy wysokość ekwiwalentu pieniężnego na pokrycie wszystkich kosztów podróży służbowej w tym kosztów wyżywienia, kosztów noclegów i innych kosztów wynosiła za pełną dobę podróży służbowej 48 euro, a za pierwszy i ostatni dzień podróży 22,50 euro.

**Dowód:** umowa o pracę z dnia 3.06.2015r. k. 244-245, załącznik nr 1 k. 246

W dniu 1 lutego 2015r. pracodawca wprowadził nowy Regulamin Wynagradzania. Przewidywał on, iż pracodawca może przyznać pracownikowi, wykonującemu stale pracę poza zakładem pracy miesięczny ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych. Wysokość ryczałtu powinna odpowiadać sumie należnych pracownikowi dodatków wskazanych w § 12 za przewidywany wymiar czasu pracy w godzinach nadliczbowych w danym miesiącu. Wysokość ryczałtu za nadgodziny miała określać umowa o pracę (§ 9 Regulaminu).

Nadto, w Regulaminie uregulowano prawo pracownika do następujących świadczeń z tytułu podróży służbowej:

- 1) ekwiwalent pieniężny na pokrycie kosztów podróży służbowej,
- 2) zwrot kosztów dojazdu.

Należności z tytułu podróży służbowej obliczane były w euro i wypłacane w polskich złotych w ciągu 10 pierwszych dni następnego miesiąca kalendarzowego na wskazany rachunek bankowy pracownika lub w kasie pracodawcy w formie pieniężnej (§ 14 Regulaminu).

Za każdą dobę pobytu w podróży służbowej pracownikowi przysługiwał ekwiwalent pieniężny na pokrycie wszystkich kosztów podróży służbowej, w tym kosztów wyżywienia, kosztów noclegów i innych kosztów w wysokości określonej w załączniku nr 1 do umowy o pracę (§ 15 Regulaminu).

Pracownikowi, zgodnie z zapisami Regulaminu, przysługiwał zwrot poniesionych przez niego kosztów dojazdów prywatnym samochodem na podstawie zaakceptowanej karty podróży służbowej, określającej trasę dojazdu z siedziby pracodawcy do danej bazy transportowej oraz rodzaj pojazdu, którym dojazd był realizowany oraz na podstawie ewidencji przebiegu pojazdu, przy czym ustalono minimalną stawkę 0,11 euro za 1 km (§ 16).

**Dowód:** Regulamin Wynagradzania k. 351-356

Powód zawarł w dniu 7 czerwca 2015r. umowę z pracodawcą dotyczącą korzystania z prywatnego samochodu do celów służbowych, w których stawkę tę określono jak w Regulaminie Wynagradzania na 0,11 euro za 1 km przebiegu na trasie S. – O., S. – G., S. – T..

**Dowód:** umowa z dnia 7.06.2015r. k. 241

A. W. został zapoznany z nowym Regulaminem dopiero w dniu 5 czerwca 2015r., przy zawieraniu kolejnej umowy o pracę (po przerwie w zatrudnieniu) kiedy podpisał na tą okoliczność stosowne oświadczenie.

**Dowód:** oświadczenie k. 235, przesłuchanie powoda w charakterze strony k. 422-425 w zw. z k. 506, 508

Zwyczajowo, kiedy pozwana spółka wprowadzała nowy akt wewnętrznie obowiązujący w trakcie trwania umowy o pracę, pracownicy - kierowcy podpisali stosowne oświadczenie o zapoznaniu się z jego treścią. Treść aktu była zwykle dostępna w siedzibie pracodawcy lub w bazach. W przypadku nowego Regulaminu wynagradzania z dnia 1 lutego 2015r. pracodawca zawierał z zatrudnionymi już pracownikami porozumienia zmieniające, jednakże z A. W. takie oświadczenie nie zostało przedłożone. Nie zapoznał się on również z treścią tego Regulaminu w siedzibie spółki, w której nie przebywał w okresie zatrudnienia u pozwanej. Był tam jedynie raz przy zawieraniu pierwszej umowy o pracę. Nie widział, aby był on wywieszony w bazach i nie miał wiedzy od pracodawcy o umieszczeniu Regulaminu w tych miejscach.

**Dowód:** przesłuchanie powoda w charakterze strony k. 422-425 w zw. z k. 506, 508, zeznania świadka E. J. k. 427-429, zeznania świadka A. O. k. 429-431, zeznania świadka A. I. k. 507-508

A. W. obowiązywała 8 godzinna i przeciętnie 40 godzinna norma tygodniowa czasu pracy w okresie rozliczeniowym wynoszącym trzy miesiące z możliwością wydłużenia do 10 godzin dziennie 60 godzin w tygodniu (równoważny czas pracy). Świadczył pracę w systemie 3-4 tygodnie na 1 tydzień wolnego, wyjeżdżając w trasy na teren Niemiec, Holandii, Danii, a sporadycznie również Szwecji, Wielkiej Brytanii, Francji i Belgii w obsadzie jednoosobowej.

**Dowód:** informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 23.07.2013r. k. 121v., i z dnia 3.06.2015r. k. 236, przesłuchanie powoda w charakterze strony k. 422-425 w zw. z k. 506, k. 508

W okresie spornym A. W. rozpoczął trasy z bazy w G. w Belgii bądź w O. w Holandii wyjeżdżając w trasę na 3-4 tygodnie.

W trasach noclegi spędzał w kabinie pojazdu wyposażonej w miejsce do spania.

**Dowód:** przesłuchanie powoda w charakterze strony k. 422-425 w zw. z k. 506, k. 508, przesłuchanie R. B. w charakterze strony k. 425-427, k. 507, zeznania świadka E. J. k. 427-429, zeznania świadka A. O. k. 429-431, zeznania świadka S. O. k. 431-432, zeznania świadka A. I. k. 507-508, wykaz podróży służbowych powoda wraz z noclegami k. 542-556

Powód, nawet będąc podczas trasy w bazie, spędzał nocleg w kabinie pojazdu zaparkowanego na jej terenie.

W okresie 11 marca do 30 kwietnia 2015r. – na terenie bazy O. spędził dwa noclegi i w G. również dwa noclegi.

**Dowód:** przesłuchanie powoda w charakterze strony k. 422-425 w zw. z k. 506, k. 508, wykaz podróży służbowych powoda wraz z noclegami k. 542-556

Bazy w O. i G. posiadały niezbędne zaplecze socjalne, a także miejsca noclegowe przeznaczone dla kierowców. Pomimo tego kierowcy z reguły woleli nocować w swoim pojeździe, ponieważ mieli tam większą prywatność niż w kilkuosobowych pokojach. Poza tym nie musieli przenosić wielu osobistych rzeczy pomiędzy kabiną a помещением bazy.

**Dowód:** zeznania świadka E. J. k. 427-429, zeznania świadka A. O. k. 429-431, zeznania świadka S. O. k. 431-432, zeznania świadka A. I. k. 507-508, zdjęcia 358-381, plan k. 383

W okresie od 11 marca 2015r. do 30 kwietnia 2015r. wypłacano A. W. kwotę diety w wysokości 40 euro.

### ***Niesporne***

W okresie od 11 marca 2015r. do 30 kwietnia 2015r. A. W. odbył następujące podróże służbowe:

- a) w dniach 16-24 marca 2015r. do Dani, w trakcie której odbył 7 noclegów,
- b) w dniach 25-26 marca 2015r. do Holandii, w trakcie której odbył 1 nocleg,
- c) w dniach 27-31 marca 2015r. do Dani, w trakcie której odbył 4 noclegów,
- d) w dniach 1-2 kwietnia 2015r. do Dani, w trakcie której odbył 2 noclegi,
- e) w dniu 3 kwietnia 2015r. do Belgii, w trakcie której odbył 1 nocleg
- f) w dniach 4-5 kwietnia 2015r. do Holandii, w trakcie której odbył 2 noclegi.

**Dowód:** wykaz podróży służbowych powoda wraz z noclegami k. 542-556

Pracodawca wypłacił mu za ten okres diety za podróże w wysokości zgodnej z Regulaminem Wynagradzania.

### ***Niesporne***

Gdyby wyliczać te diety w wysokości wynikającej z przepisów powszechnie obowiązujących wynosiłyby one:

- za marzec 2015r. – 2.815,24 zł, zaś pracodawca wypłacił mu kwotę 3639, 52 zł,
- za kwiecień 2015r. – 1.035,76 zł, zaś pracodawca wypłacił mu kwotę 3732,90 zł.

**Dowód:** opinia biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D. k. 597-605, k. 614-614v. 647-648, wykaz podróży służbowych powoda wraz z noclegami k. 542-556, zestawienie wynagrodzeń k. 261-280, lista płac co do diet k. 304-311v., k. 312v.-318

Przysługujące mu z tytułu ww. podróży ryczałty za noclegi wyliczone według wysokości wynikającej z przepisów powszechnie obowiązujących wyniosły:

- za marzec 2015r. - 2.048,99 zł, przy czym od pracodawcy nie uzyskał z tego tytułu należności,

- za kwiecień 2015r. - 774,78 zł, przy czym od pracodawcy nie uzyskał z tego tytułu należności.

**Dowód:** opinia biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D. k. 597-605, k. 614-614v. 647-648, wykaz podróży służbowych powoda wraz z noclegami k. 542-556, zestawienie wynagrodzeń k. 261-280

W okresie obowiązywania nowego Regulaminu Wynagradzania z dnia 1 lutego 2015 r., tj. w okresie od dnia 3 czerwca 2015 r. do 6 sierpnia 2016 r. A. W. otrzymywał ekwiwalent na pokrycie kosztów podróży w wysokości, wynikającej z Załącznika nr 1 do umowy o pracę z dnia 3 czerwca 2015r., tj. w kwocie 48 euro.

**Niesporne, a nadto dowód:** umowa o pracę z dnia 3.06.2015r. k. 244-245, załącznik nr 1 k. 246 listy płac k. 261-280, wydruki z rachunku bankowego k. 282-285, lista płac co do diet k. 304-311v., k. 312v.-318, przesłuchanie powoda w charakterze strony k. 422-425 w zw. k. 506, zeznania świadka E. J. k. 427-429, zeznania świadka A. O. k. 429-431

Ekwiwalent ten, zgodnie z intencją pracodawcy, rekompensował zarówno koszty noclegu jak i wyżywienia w podróży służbowej. Zapisano to także w treści Załącznika nr 1 do umowy o pracę powoda z dnia 3 czerwca 2015r.

Z przyczyn technicznych w dokumentacji płacowej ekwiwalent ten był ujmowany jako „dieta”, jednakże pracodawca czynił starania, aby zapis ten uległ zmianie na zgodny z Regulaminem.

**Dowód:** umowa o pracę z dnia 3.06.2015r. wraz załącznikiem nr 1 k. 244-245, k. 246, przesłuchanie R. B. w charakterze strony k. 425-427, 507, listy płac k. 261-280, wydruki z rachunku bankowego k. 282-285, lista płac co do diet k. 304-311v., k. 312v.-318, zeznania świadka E. J. k. 427-429, zeznania świadka A. O. k. 429-431, zeznania świadka A. I. k. 507-508

A. W. zawierał z pracodawcą umowy o korzystanie z prywatnego samochodu do celów służbowych, w których pracodawca wyrażał zgodę na używanie jego samochodu prywatnego do celów służbowych tj. podróży służbowych (jazdy zamiejscowe), wykonywanych w ramach stosunku pracy z pracodawcą i na jego polecenie i zobowiązywał się do pokrycia kosztów używania samochodu do celów służbowych według stawek określonych w Regulaminie Wynagradzania i umowach o pracę. Zgodnie z umową zawartą w dniu 7 czerwca 2015r. stawka wynosiła 0,11 euro za kilometr przebiegu.

**Dowód:** umowy z powodem o korzystanie pojazdu prywatnego do celów służbowych – k. 153v-154, 241, przesłuchanie powoda w charakterze strony k. 422-425, 506

W okresie spornym A. W. otrzymywał tytułem zwrotu kosztów dojazdu samochodem prywatnym należności według stawki 0,11 euro za 1 km naliczane od siedziby spółki w S. do bazy i z powrotem. Składał pracodawcy na tę okoliczność dokumenty „Ewidencja przebiegu dojazdu”, w której wskazywał stawkę 0,11 euro za 1km, a pracodawca wystawiał mu na czas dojazdu „Polecenie wyjazdu służbowego”. A. W. dojeżdżał do pracy ze swojego miejsca zamieszkania w O. (nie z siedziby) do baz w O. w Holandii lub do bazy w G. w Belgii. Nie składał pracodawcy żadnych dodatkowych rachunków obrazujących zużycie paliwa.

**Dowód:** ewidencja przebiegu pojazdu k. 287-303, przesłuchanie powoda w charakterze strony k. 422-425, przesłuchanie R. B. w charakterze strony k. 425-427, zeznania świadka A. O. k. 429-431, aneks z dnia 12.12.2012r. do umowy z 4.03.2012r. k. 153, umowa z 7.06.2015r. k. 241, Regulaminy Wynagradzania k. 351-356, 451-456

W całym okresie spornym pracodawca wypłacał A. W. ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych. Do dnia 30 kwietnia 2015r. wynosił on 50 euro miesięcznie, zaś po tej dacie do grudnia 2015r. – 313 zł, a począwszy od stycznia 2016r. - 331 zł.

**Dowód:** przesłuchanie powoda w charakterze strony k. 422-425, przesłuchanie R. B. w charakterze strony k. 425-427 w zw. z k. 506, k. 508, zestawienie wynagrodzeń k. 261-280

Pracodawca w okresie zatrudnienia prowadził ewidencję czasu pracy A. W. na podstawie wskazań tachografu. Pracownik na bieżąco nie zgłaszał żadnych uwag do tej ewidencji.

**Dowód:** ewidencja czasu pracy k. 320-333, zeznania świadka S. O. k. 431-432, dane z karty kierowcy zawarte na płycie CD k. 458 wraz z wydrukami k. 460-484v.

Pracodawca nie nakazywał A. W. pozostawiania tachografu na funkcji pauzy podczas wykonywania dodatkowych czynności.

**Dowód:** ewidencja czasu pracy k. 320-333, wydruk z karty kierowcy k. 460-484, przesłuchanie R. B. w charakterze strony k. 425-427, k. 507, zeznania świadka E. J. k. 427-429, zeznania świadka A. O. k. 429-431, zeznania świadka A. I. k. 507-508, zeznania świadka S. O. k. 431-432

A. W. wypracował w marcu 2015r. 36 godzin i 26 minut nadliczbowych za które otrzymał 203,33 zł zamiast należnej kwoty 624,07 zł. Kwota należna z tego tytułu wynosi 420,74 zł.

W kwietniu 2015r. godziny nadliczbowe zostały mu zrefundowane czasem wolnym.

W czerwcu 2015r. wypracował 54 godziny nadliczbowe, za które otrzymał 253,48 zł zamiast należnej kwoty 965,94 zł. Kwota należna z tego tytułu wynosi 712,46 zł.

W pozostałych miesiącach, tj. od lipca 2015r. do czerwca 2016r. wypłacany ryczałt w wysokości 313 zł (do grudnia 2015r.) i w wysokości 331 zł (od stycznia 2016r.) był wyższy niż należności za wypracowane godziny nadliczbowe.

**Dowód:** opinia biegłego z zakresu naliczania wynagrodzenia G. D. k. 597-605, 647-648, wydruk z karty kierowcy k. 460-484, zestawienie wynagrodzeń k. 261-280

Pracodawca, bazując na interpretacji Państwowej Inspekcji Pracy, przyjmował, iż czas dojazdu prywatnym samochodem osobowym do bazy nie jest czasem pracy i nie naliczał z tego tytułu należności pracowniczych.

**Dowód:** pismo Państwowej Inspekcji Pracy k. 501

### **Sąd zważył, co następuje:**

W okresie objętym sporem zwykle, codzienne czynności pracownicze kierowcy w transporcie międzynarodowym, polegające na prowadzeniu pojazdu po różnych krajach (na ogół Unii Europejskiej), stanowią podróż służbową, co wynika wprost z przepisu art. 2 pkt 7 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004r. o czasie pracy kierowców (Dz.U.2019.1412 j.t.). Przepis ten dodano nowelizacją w ramach ustawy z dnia 12 lutego 2010r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 43, poz. 246), która weszła w życie począwszy od dnia 3 kwietnia 2010r.

Jest to autonomiczna i odmienna definicja od tej zawartej w art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p., w myśl którego 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.

Podstawą prawną roszczenia o diety i ryczałt za nocleg są przepisy art. 77<sup>5</sup> § 3-5 k.p.

Zgodnie z art. 77<sup>5</sup> § 3 - 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 § 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 obowiązujące od 1 marca 2013 r. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej z tytułu podróży, odbywanej w terminie i w państwie określonym przez pracodawcę. Na podstawie § 2 i § 16 ust. 1, 2 i 4 oraz § 8 ust. 3 w zw. z ust. 1 tego rozporządzenia pracownikowi przysługiwały diety, zwrot kosztów przejazdów i dojazdów, noclegów, innych wydatków, określonych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb. Za nocleg przysługiwał pracownikowi zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem hotelowym, w granicach ustalonego na ten cel limitu określonego w załączniku do rozporządzenia. W razie nieprzedłożenia rachunku za nocleg, pracownikowi przysługiwał ryczałt w wysokości 25% limitu określonego w załączniku do rozporządzenia. Wskazane regulacje nie znajdowały jednak zastosowania, gdy pracodawca lub strona zagraniczna zapewniły pracownikowi bezpłatny nocleg. Rozporządzenie określiło kwoty limitów za podróże służbowe poza granicami kraju i minimalną wysokość diety według wartości diety krajowej (obecnie zgodnie z § 7 ust. 1 rozporządzenia - 30 zł).

Po wydaniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 listopada 2016r., w sprawie o sygn. akt K 11/15, w odniesieniu do rozliczenia ryczałtu za nocleg odpadła podstawa prawna w postaci cytowanego rozporządzenia, a w zamian na pierwsze pole wysunęła się regulacja zakładowa w tym zakresie.

W art. 77<sup>5</sup> § 3 k.p. wyraźnie wskazano, iż warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowych pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż określony w § 2 (czyli innego niż państwowa lub samorządowa jednostka sfery budżetowej) określa się w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub umowie o pracę. Tylko w przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawierają postanowień, o których mowa w § 3, po wyroku Trybunału Konstytucyjnego powstała luka prawna, co do której można rozważać zastosowanie analogii. Art. 77<sup>5</sup> § 5 k.p. nie przewiduje zastosowania przepisów wskazanych w § 2 (dotyczących pracowników zatrudnionych w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej) w sytuacji, gdy układ zbiorowy, regulamin wynagradzania czy umowa o pracę regulują odmiennie należności z tytułu podróży służbowych np. ograniczając ich liczbę lub przewidując niższą niż w rozporządzeniu wysokość. Nakazuje on stosować przepisy wykonawcze dotyczące należności pracowników sfery budżetowej w wypadku, gdy pracodawca w aktach wewnętrznych czy umowie o pracę nie uregulował należności z tytułu podróży służbowych, nie zaś, gdy nie uregulował należności z tytułu podróży służbowych wyszczególnionych rodzajowo w przepisach tego rozporządzenia. W przepisie, o jakim mowa, jest odesłanie do art. 77<sup>5</sup> § 3 k.p., który odnosi się ogólnie do należności z tytułu podróży służbowych nie wymieniając rodzaju takich należności wprost ani nie odsyłając do katalogu zawartego w rozporządzeniu wskazywanym w art. 77<sup>5</sup> § 2 k.p. Nie ma zatem dostatecznych podstaw do uznania, iż układ zbiorowy pracy,

regulamin wynagradzania czy umowa o pracę muszą, regulując należności z tytułu podróży służbowych, obejmować wszystkie świadczenia wskazane w rozporządzeniu. Podkreślenia wymaga, iż kodeks pracy nigdzie nie definiuje rodzaju należności przysługujących z tytułu podróży służbowych, co oznacza swobodę pracodawcy (innego aniżeli jednostki sfery budżetowej) w ich określaniu. Dotyczy to także pracodawcy będącego firmą transportową, jako że nieobjęcie odesłaniem zawartym w art. 21 a ustawy o czasie pracy kierowców także art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. (odnoszącego się ogólnie do należności bez ich wymieniania) wynika jedynie z odmiennej definicji podróży służbowej kierowcy, nie zaś z woli innej niż w przypadku pozostałych pracowników zatrudnionych poza sferą budżetową regulacji należności związanych z podróżą służbową. Jeszcze raz podkreślić należy, iż powoływane wcześniej rozporządzenie z 2013r. wyszczególniające należności z tytułu podróży służbowych, nie jest aktem dotyczącym wszystkich pozostających w zatrudnieniu, a tylko określonej ich grupy (pracowników państwowych i samorządowych jednostek sfery budżetowej), a do innych osób znajduje zastosowanie tylko w wypadku, gdy pracodawca nie zadbał o uregulowanie kwestii należności z tytułu podróży w wewnątrzzakładowych aktach prawa pracy czy umowie o pracę.

Stwierdzeniu, iż omawiany akt wykonawczy ustala minimalny standard wszystkich należności z tytułu podróży służbowych sprzeciwia się brzmienie art. 77<sup>5</sup> § 4 k.p., zgodnie z którym 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. Zapis taki przeczy wyraźnie uznaniu, iż zamysłem pracodawcy było wyznaczenie w akcie wykonawczym minimalnego standardu świadczeń z tytułu podróży służbowych dla wszystkich zatrudnionych. Gdyby zresztą było inaczej, w ogóle niezrozumiałym pozostawałoby uregulowanie kwestii podróży służbowych w sposób, w jaki jest to uczynione obecnie, tj. poprzez określenie rozporządzeniem rodzajów i wysokości świadczeń tylko pewnej grupy zatrudnionych i odesłanie do stosowania tego aktu w przypadku pozostałych pracowników tylko w określonym przypadku. Wydaje się, że chcąc określić minimalną wysokość świadczeń dla wszystkich zatrudnionych ustawodawca objąłby ich wszystkich jednym aktem (co nie ograniczałoby jednak możliwości uregulowania przez pracodawcę działającego poza sferą budżetową tych kwestii korzystniej), nie zaś ograniczył się tylko do pewnej grupy. Wysokość diety w podróży krajowej i zagranicznej w okresie objętym sporem istotnie od siebie odbiegała. Dieta w podróży krajowej wynosi 30 zł, a w podróży zagranicznej kilkukrotnie więcej (§ 7 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej). Ustawodawca wprowadził w art. 77<sup>5</sup> § 4 k.p. wymóg zapewnienia pracownikowi w przypadku każdej podróży - i krajowej i zagranicznej - diety na poziomie diety określonej dla pracownika sfery budżetowej w podróży krajowej, co przeczy przyjęciu, iż jego intencją było uregulowanie minimalnego standardu świadczeń wszystkich pracowników w rozporządzeniach dotyczących pewnej ich grupy (zatrudnionych w jednostkach sfery budżetowej).

Regulacja art. 77<sup>5</sup> k.p. przemawia więc za przyjęciem, iż wolą ustawodawcy było pozostawienie swobody w kwestii uregulowania należności z tytułu podróży służbowych pracodawcom innym niż jednostki sfery budżetowej, z tym tylko ograniczeniem, że ci muszą wypłacać diety i to w wysokości nie niższej niż przewidziane w aktach wykonawczych dotyczących należności pracowników sfery budżetowej w podróży krajowej.

W odniesieniu do żądań powoda w zakresie diet i ryczałtów za noclegi, wyróżnić należy dwa okresy sporne w dwóch okresach zatrudnienia go w pozwanej spółce: począwszy od 11 marca 2015r. do 30 kwietnia 2015r. oraz okres od 7 czerwca 2015r. do 30 czerwca 2016r.

Zaznaczenia wymaga, iż nowy Regulamin Wynagradzania z dnia 1 lutego 2015r., na którego zapisy pozwana powoływała się co do całego okresu spornego, obowiązywał powoda dopiero od dnia 5 czerwca 2015r., kiedy to powód został zapoznany z jego zapisami.

Jednostronna czynność pracodawcy dotycząca uchwalenia regulaminu wynagrodzeń jest źródłem prawa (art. 77<sup>2</sup> § 1 w zw. z art. 9 k.p.). Tworzy ona prawa podmiotowe dla pracowników. Stosownie do art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p. regulamin wynagradzania, w którym pracodawca zatrudniający pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym

pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustalił warunki wynagradzania za pracę, wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

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 podrózkami 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. Pozwany pracodawca w żaden sposób nie wykazał, że nowy regulamin został powodowi zakomunikowany w sposób u pracodawcy przyjęty. Przesłuchiwani świadkowie odpowiedzialni w spółce za kwestie kadrowe wyjaśniali, iż o zmianach w zakresie regulaminu informowali przede wszystkim w drodze porozumienia zmieniającego, bądź poprzez umożliwienie zapoznania się z treścią aktu umieszczonego w bazach i w siedzibie pracodawcy, co następnie winno zostać potwierdzone podpisaniem oświadczeniem dołączonym do akt osobowych. Jednocześnie zeznania tychże świadków nie wykazały, że takie działania zostały podjęte wobec powoda, a stosownego dowodu brak w jego aktach osobowych. Strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów, które miałyby ją potwierdzić tą okoliczność, powód zaś przesłuchiwany w charakterze strony zaprzeczył, aby był informowany przez kogokolwiek ze strony pracodawcy o wprowadzeniu nowego regulaminu. W tych okolicznościach Sąd twierdzenie strony pozwanej uznał za niewystarczające do ustalenia, że nowy regulamin wynagradzania został wprowadzony wobec powoda już od lutego 2015r. Sąd uznał przy tym, że twierdzenie pracodawcy, że pracownik mógł w każdej chwili zapoznać się z regulaminem w siedzibie pracodawcy w sytuacji, w której pracodawca nie wykazuje, że informował pracownika o zamiarze wprowadzenia nowego regulaminu jest pozbawione doniosłości. Pozwany pracodawca nie wykazał, aby przed dniem 5 czerwca 2015r. (tj. przed zawarciem nowej umowy o pracę po przerwie w zatrudnieniu) zapoznał powoda z nowym Regulaminem wynagradzania w sposób zwyczajowo przyjęty u niego. W aktach osobowych brak jest oświadczenia w tym przedmiocie pochodzącego z okresu wcześniejszego niż czerwiec 2015r., jak również dowodu, aby taki Regulamin został pracownikowi przesłany. Nie zawarto z nim porozumienia zmieniającego (brak jego śladu w aktach osobowych powoda), choć świadek A. O. zeznała, że ze wszystkimi zatrudnionymi kierowcami w momencie wprowadzenia nowego Regulaminu takie porozumienia zawierano. Nie ma również dowodu, aby powód miał rzeczywistą możliwość zapoznania się z jego treścią w siedzibie pracodawcy. Należy bowiem mieć na względzie, że powód świadczył pracę w charakterze kierowcy, przy czym przez 3-4 tygodnie przebywał w trasie, a następnie przez tydzień odbierał swój czas wolny. Do miejsca rozpoczęcia pracy (tj. do bazy za granicą) udawał się z miejsce zamieszkania i w to miejsce wracał. W siedzibie pozwanej spółki nie miał potrzeby bywać i jak zeznał był w niej tylko jeden raz – podczas zawierania pierwszej umowy o pracę. W tych okolicznościach, w ocenie Sądu, trudno przyjąć, że pracownik nie uzyskując od pracodawcy informacji o wprowadzeniu do regulaminu zmian ma realną możliwość zapoznania się z nowym aktem wewnętrznym nawet gdyby był on wywieszony w siedzibie pracodawcy. Trudno wymagać od pracownika świadczącego pracę w takim systemie, aby regularnie zachodził do siedziby spółki, oddalonej o kilkaset kilometrów od jego miejsca zamieszkania żeby sprawdzić czy pracodawca wprowadził zmiany do obowiązującego pracownika regulaminu wynagradzania. Pozwana nie wykazała też, aby nowy regulamin został wywieszony na terenie baz, w których przebywał powód i aby był to zwyczajowy sposób komunikowania tego typu zmian pracownikom, zwłaszcza w świetle zeznań świadka A. O., że w tym konkretnym przypadku zawierano z pracownikami porozumienia zmieniające, a takiego porozumienia brak w odniesieniu do osoby powoda. W tym stanie

rzeczy Sąd doszedł do przekonania, że pracodawca nie wykazał, aby przed dniem 5 czerwca 2015r. wprowadził wobec powoda regulamin wynagradzania kształtujący na nowo wysokość jego należności z tytułu podróży służbowych. Skoro zaś tego nie uczynił, to wypłacane powodowi w rozliczeniu podróży służbowych należności nie mogły stanowić zarazem diety i ryczałtów za noclegi - nie stanowiły ekwiwalentu na pokrycie kosztów podróży służbowych.

Niespornie, w okresie od 11 marca 2015r. do 30 kwietnia 2015r. powód otrzymywał dietę w wysokości co najmniej 40 euro. Należności z tytułu diet figurują na jego listach płac na k. 261 i 261v. jako kwoty odpowiednio 3.639,52 zł za marzec 2015r. i 3.732,90 zł za kwiecień 2015r., a powód wypłaty tych należności nie zakwestionował. Zgodnie z powyższymi rozważaniami powód winien otrzymać diety za ten okres według treści poprzednio obowiązujących go regulacji (sprzed dnia 5 czerwca 2015r.), a więc w wysokości 40 euro za dobę podróży (na podstawie Załącznika nr 1 do umowy o pracę powoda z dnia 23 lipca 2013 r. – k. 123 w zw. z § 19 ust. 4 Regulaminu Wynagradzania z czerwca 2007r. – k. 453v).

Niezależnie od tego, biegly z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D. wyliczył należności powoda z tytułu diet przy założeniu, że należałyby się one powodowi według stawek wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów. Z jego wyliczeń w tym zakresie wynika, iż diety w za marzec 2015r. wynosiłyby 2.815,24 zł, zaś za kwiecień 1035,76 zł. Oznacza to, iż pracodawca wypłacił powodowi z tego tytułu kwoty znacznie wyższe, co skutkowało oddaleniem powództwa w tej części.

W zakresie ryczałtów za noclegi za okres od 11 marca 2015r. do 30 kwietnia 2015r. to jego żądanie co do zasady zasługiwało na uwzględnienie wobec ustalenia, iż powód – w przeważającym zakresie – odbywał noclegi w kabinie pojazdu. Sąd stwierdził, że powodowi w związku z odbywaniem w trakcie podróży służbowych noclegów w kabinie pojazdu przysługiwało prawo do ryczałtów za noclegi, a wysokość tych ryczałtów wynika z przepisów obowiązującego w okresie trwania stosunku pracy rozporządzenia i powinna zostać określona na poziomie równowartości należności właściwych dla krajów docelowych. Zgodnie bowiem z tezą uchwały podjętej przez Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów w dniu 12 czerwca 2014 r., w sprawie II PZP 1/14, zapewnienie pracownikowi - kierowcy samochodu ciężarowego odpowiedniego miejsca do spania w kabinie tego pojazdu podczas wykonywania przewozów w transporcie międzynarodowym nie stanowi zapewnienia przez pracodawcę bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 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 służbowe poza granicami kraju (Dz.U. nr 236, poz. 1991, ze zm.), co powoduje, że pracownikowi przysługuje zwrot kosztów noclegu w warunkach i w wysokości określonych w § 9 ust. 1-3 rozporządzenia albo o korzystniejszych warunkach i wysokości, określonych w umowie o pracę, układzie zbiorowym pracy lub innych przepisach prawa pracy. Sąd ustalił, że pracodawca w ww. okresie nie wypłacił pracownikowi ryczałtów za noclegi w jakiegokolwiek części, ponieważ przepisy obowiązującego w tym okresie powoda Regulaminu Wynagradzania z czerwca 2007r. w § 21 wyłączały prawo do zwrotu kosztów noclegu kierowcy pojazdu wyposażonego w kabinę do spania (k. 454). Stosownych wyliczeń w tym zakresie dokonał biegly G. D., odliczając – zgodnie z zaleceniem Sądu - noclegi na terenie bazy pracodawcy (w omawianym okresie były 3 takie noclegi). Pozostawało to zgodne z twierdzeniami powoda i zapisami zawartymi w wykazie podróży powoda. Co za tym idzie Sąd uznał, że w tym przypadku powód miał zapewniony przez pozwaną nocleg i ryczałt jest nienależny.

Możliwość odbycia przez powoda noclegu na łóżku w bazie, ustalono w oparciu o zeznania świadków E. J., A. O., S. O., A. I. oraz zdjęć miejsc noclegowych z tych baz. Z zeznań tych osób wynikało, że pomimo możliwości spędzenia noclegu w łóżku w części socjalnej bazy, kierowcy, przebywając na terenie bazy, woleli spędzać nocleg w kabinie pojazdu. Ogólną praktyką kierowców było, że podczas postoju w bazie z reguły wybierali nocleg w swoim pojeździe, ponieważ mieli tam większą prywatność niż w kilkuosobowych pokojach, a poza tym nie musieli przenosić wielu osobistych rzeczy pomiędzy kabiną a pomieszczeniem bazy. Powód nie wykazał, aby miał kiedykolwiek problem z dostępem do wolnego łóżka na terenie bazy. Także świadkowie nie spotkali się z żadnymi skargami czy uwagami powoda w tym zakresie. W ocenie Sądu sama możliwość nocowania na przystosowanym łóżku w budynku socjalnym w bazie spółki stanowiła zapewnienie bezpłatnego noclegu, wyłączającego uprawnienie do ryczałtu.

W pozostałym zakresie Sąd żądanie pozwu uznał za uzasadnione w zakresie kwoty 2.048,99 zł za okres 11-31 marca 2015r. i 774,78 zł za kwiecień 2015r., o czym orzeczono jak w punkcie I wyroku .

Kwoty te zasądzono na rzecz powoda wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi, zgodnie z żądaniem powoda, od dnia 21 marca 2018r., tj. od dnia wniesienia pozwu. Podstawę prawną stanowił tu przepis art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a wskazany przez powoda termin, jako późniejszy niż termin. W którym te należności powinny być wypłacone przez pracodawcę, został uwzględniony.

Natomiast, co do należności z tytułu diet i ryczałtów za nocleg za dalszy okres, należy mieć na uwadze, iż od dnia 5 czerwca 2015r. powoda obowiązywał nowy Regulamin Wynagradzania przywidujący tzw. ekwiwalent pieniężny za koszty podróży wynoszący 48 euro. Powód nie kwestionował, iż takowy ekwiwalent otrzymywał, jednakże podnosił, iż składniki takiego ekwiwalentu muszą być przez pracodawcę w akcie wewnętrznie obowiązującym określone kwotowo, co pozwalałoby na sprawdzenie czy jest to wysokość poniżej czy powyżej 25 % limitu kosztów noclegu za granicą. Powołał się w tym zakresie na treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2017r. w sprawie III PZP 2/17.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, konsekwencją wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 24 listopada 2016 r., K 11/15, jest utrata aktualności uchwały Sądu Najwyższego z 12 czerwca 2014 r., II PZP 1/14 (OSNP 2014 Nr 12, poz. 164) w zakresie, w jakim wskazywała ona, że postanowienia zakładowych przepisów prawa pracy regulujących kwestię świadczeń należnych kierowcom zatrudnionym w transporcie międzynarodowym z tytułu podróży służbowych nie mogą przewidywać świadczeń w wysokości niższej niż przewidziane w aktach wykonawczych wydanych na podstawie art. 77<sup>5</sup> k.p. Po wydaniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego nie stosuje się wprawdzie art. 21a ustawy z 2004 r. o czasie pracy kierowców, ale stosuje się art. 77<sup>5</sup> § 5 k.p. w przypadku, gdy pracodawca nie uregulował zasad zwrotu należności z tytułu podróży służbowej w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub umowie o pracę (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z 8 marca 2017 r., II PK 409/15, LEX nr 2306366 oraz II PK 410/15, LEX nr 2306367). Sąd Najwyższy wskazywał również wielokrotnie w swoim aktualnym orzecznictwie, że ryczałt za nocleg w podróży służbowej kierowcy zatrudnionego w transporcie międzynarodowym może zostać określony w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę (art. 77<sup>5</sup> § 3 k.p.) poniżej 25% limitu, o którym mowa w § 9 ust. 2 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 (Dz. U. Nr 236, poz. 1991 z późn. zm.) oraz w § 16 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. poz. 167). Jeżeli jednak pracodawca nie ustali wysokości ryczałtu, albo wyraźnie i jednoznacznie wykluczy jego wypłatę, wówczas przed pracownikiem otwiera się droga dochodzenia ryczałtu za nocleg w wysokości wynikającej z rozporządzeń wykonawczych wydanych na podstawie art. 77<sup>5</sup> k.p. (por. np. uchwała Sądu Najwyższego z 26 października 2017 r., III PZP 2/17, OSNP 2018 Nr 3, poz. 28; wyroki Sądu Najwyższego: z 13 grudnia 2017 r., III PK 149/16, LEX nr 2435631; z 13 grudnia 2017 r., III PK 6/17, LEX nr 2428244; z 19 grudnia 2017 r., I PK 249/16, LEX nr 2440465; z 1 marca 2018 r., I PK 330/16, LEX nr 2508179 oraz I PK 331/16, LEX nr 2486197). Pamiętać również należy, że pojęcie zwrotu kosztów podróży obejmuje: diety, zwrot kosztów przejazdów i dojazdów, noclegów i innych wydatków, określonych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb. Stąd użyte przez ustawodawcę w art. 77<sup>5</sup> § 3 k.p. sformułowanie "na pokrycie kosztów podróży" ma szeroki kontekst i obejmuje wszelkie koszty (należności), których rekompensaty może oczekiwać pracownik. Podstawowym kosztem, związanym z podróżą służbową, jest koszt noclegu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2018 r., I PK 310/16, LEX nr 2459716).

W uchwale przywołanej przez powoda (z dnia 26 października 2017r. III PZP 2/17) Sąd Najwyższy wskazał, iż u pracodawcy „prywatnego” ryczałt za nocleg może być w układzie zbiorowym pracy, regulaminie lub umowie o pracę ustalony na niższym poziomie niż w rozporządzeniu dotyczącym sfery budżetowej, po drugie, że sąd ma prawo (obowiązek) szacunkowo badać, czy przyjęty pułap ryczałtu daje kierowcy realną możliwość zaspokojenia

potrzeb noclegowych w godnych i regenerujących warunkach. W razie stwierdzenia, że wyznacznik ten nie został zrealizowany, należy rozważyć, czy pracownik nabywa prawo do zapłaty. Przy ustalaniu należnej kwoty trzeba uwzględnić indywidualne okoliczności sprawy, a gdy ściśle ustalenie wysokości żądania nie jest możliwe lub nader utrudnione, sąd ma prawo skorzystać z rozwiązania przewidzianego w art. 322 k.p.c.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że koszty noclegu kierowcy w transporcie międzynarodowym może kompensować kwota jednego świadczenia (nazywanego nawet "dieta"), umówiona przez pracownika i pracodawcę z uwzględnieniem postanowień regulaminu wynagradzania i zarządzenia w sprawie diet. Świadczenie to może być niższe niż kwota 25% ryczałtu za nocleg określona w rozporządzeniu wykonawczym do art. 77<sup>5</sup> § 2 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 31 października 2018 r., II PK 191/17, LEX nr 2572699). Zgodzić się jednak również należy, że jeżeli pracodawca ureguluje kwestię diet, a pomija inne koszty podróży, to oznacza, że u pracodawcy nie ma postanowień, o których mowa w art. 77<sup>5</sup> § 3 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 2019 r., II PK 8/18, LEX nr 2650750).

Z ustaleń faktycznych wynika, że pozwany pracodawca uregulował kwestię zwrotu kosztów podróży w obowiązującym u niego regulaminie wynagradzania, przewidując świadczenie określone jako „ekwiwalent pieniężny na pokrycie kosztów podróży służbowej”. Ekwiwalent przeznaczony był na pokrycie wszelkich kosztów, w tym jak wymieniono: diety jak i ryczałtów za noclegi, na co wskazywali zeznający świadkowie odpowiedzialni za kwestie rozliczeń należności pracowniczych. Wynika to też wprost z treści Załącznika nr 1 umowy o pracę powoda z dnia 3 czerwca 2015r. Jak wynika z zeznań świadków przesłuchanych w sprawie, jedynie z przyczyn technicznych ten składnik wynagrodzenia był na listach płac ujęty jako „dieta”.

Podkreślenia wymaga, iż ustawodawca nie nałożył na pracodawcę obowiązku ustalenia konkretnych składników wchodzących w skład ekwiwalentu i jego wysokości, bowiem z istoty ryczałtu takowe wskazanie nie jest konieczne. „Każde zatrudnienie wiąże się z kosztami dotyczącymi pracy. Obciążają one w całości pracodawcę. Istota ryczałtu jako świadczenia kompensacyjnego polega na tym, iż świadczenie wypłacane w takiej formie z założenia oderwane jest od rzeczywiście poniesionych kosztów. W zależności od konkretnego przypadku kwota ryczałtu pokrywa więc pracownikowi koszty noclegowe w wymiarze mniejszym albo większym niż faktycznie przez niego poniesione” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 1998 r., I PKN 392/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 745). Ryczałtowy sposób rozliczania ma na celu uproszczenie wzajemnych rozliczeń. W rezultacie, jeśli pracownik ich rzeczywiście nie poniesie, to i tak przysługuje mu ustalony ryczałt. Dopuszczalne jest jednak uzależnienie w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub umowie o pracę wypłaty ryczałtu od faktycznego poniesienia kosztów noclegu (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2007 r., I PK 234/06, LEX nr 936832 i z dnia 19 lutego 2007 r., I PK 323/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 95). Reasumując, przy ocenie postanowienia umownego, regulaminowego lub układowego należy uwzględnić dwa czynniki, po pierwsze, zakaz przerzucania na pracownika kosztów noclegu w podróży służbowej, po drugie, właściwości ryczałtowego rozliczania tego rodzaju należności. Nie da się ukryć, że zmienne te nie zawsze będą ze sobą współgrać, można wręcz rzec, że w pewnym sensie konkurują ze sobą. Posłużenie się ryczałtem opiera się na ryzyku. Wypłacona kwota w jednym przypadku pokryje koszty noclegu, a w innym okaże się niewystarczająca. (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2017 r. III PZP 2/17).

Kwota omawianego ekwiwalentu wynosząca 48 euro jest w ocenie Sądu adekwatna i nie jest na pewno kwotą symboliczną, iluzorycznie służącą pokryciu omawianych kosztów. Sąd doszedł do takiego przekonania porównując wysokość ekwiwalentu otrzymywanego przez powoda oraz wysokość ryczałtów za noclegi i wysokość diet wynikającą z ww. przepisów dla sfery budżetowej w poszczególnych krajach, do których często jeździł służbowo powód. Okazało się, że wartości te są zbliżone do wysokości ekwiwalentu. W odniesieniu do Niemiec wynoszą one łącznie 44,50 euro, na co składa się ryczałt w wysokości 37,5 euro i dieta krajowa 30 zł (tj. ok 7 euro), w odniesieniu do Holandii wynoszą one 39,50 euro, na co składa się ryczałt w wysokości 32,50 euro i dieta krajowa 30 zł (ok 7 euro), w odniesieniu do Danii 49,25 euro, w tym ryczałt w wysokości 325 DKK (1 DKK=0,13 euro), co daje 42,25 euro i dieta krajowa w kwocie 30 zł (ok 7 euro). W odniesieniu do krajów, do których powód jeździł rzadko bądź wręcz bardzo rzadko kwoty te kształtują się następująco: w odniesieniu do Szwecji 47,5 euro, na co składa się ryczałt 450 SEK (1 SEK= 0,09 Eur), co daje 40,5

euro i dieta krajowa 30 zł (ok 7 euro), w odniesieniu do Wielkiej Brytanii 65 euro, na co składa się ryczałt 50 GBP (1 GBP=1,16 EUR), co daje 58 euro i dieta krajowa 30 zł (ok 7 euro), w odniesieniu do Francji 52 euro, w tym ryczałt 45 euro i dieta krajowa 30 zł (ok 7 euro), a w odniesieniu do Belgii 47 euro, w tym ryczałt w wysokości 40 euro i dieta krajowa 30 zł (ok 7 euro).

W konsekwencji, żądanie w zakresie diet i ryczałtów za okres od 3 czerwca 2015r. do 30 czerwca 2016r. podlegało oddaleniu w całości.

Niezasadnym okazało się również roszczenie o zwrot kosztów dojazdu z miejsca zamieszkania powoda do baz w Holandii i w Belgii. Sąd stwierdził, że pracodawca przyjął w okresie spornym stawkę 0,11 euro (zarówno w Regulaminie Wynagradzania k. 354, jak i w umowie z powodem z dnia 7 czerwca 2015r. k. 241 oraz w aneksie z dnia 12.12.2012r. do umowy z dnia 4.03.2012r. k. 153-155) i taką też faktycznie naliczył powodowi, czego ten ostatni nie kwestionował. Pracodawca nie miał natomiast obowiązku, aby wypłacać kwoty wyższe z tego tytułu.

O oddaleniu roszczenia o zwrot kosztów dojazdów do bazy w pierwszej kolejności zdecydowało to, że dojazdy powoda z miejsca jego zamieszkania do bazy pozwanej w O. lub G. nie stanowiły w istocie podróży służbowych. Strona powodowa niezasadnie wyprowadziła wnioski o odbywaniu podróży służbowych z samego tylko umiejscowienia siedziby pozwanego w S.. Otóż według cytowanego już art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. podróżą służbową jest wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy. W tym wypadku dojazdy powoda do Holandii i Belgii nie stanowiły wykonywania zadania służbowego. Z kolei zawarta w art. 2 pkt 7 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004r. o czasie pracy kierowców definicja podróży służbowej, która weszła w życie 3 kwietnia 2010r., również wskazuje na wykonywanie, na polecenie pracodawcy: przewozu drogowego poza miejscowość, o której mowa w pkt 4 lit. a (siedzibę pracodawcy, na rzecz którego kierowca wykonuje swoje obowiązki, oraz inne miejsce prowadzenia działalności przez pracodawcę, w szczególności filie, przedstawicielstwa i oddziały), lub wyjazdu poza miejscowość, o której mowa w pkt 4 lit. a, w celu wykonania przewozu drogowego.

Dojazd z miejsca zamieszkania do stałego miejsca wykonywania pracy własnym samochodem nie stanowi wykonywania zadania służbowego, więc nie stanowi podróży służbowej. W stosunkach pracy z reguły nie uznaje się dojazdu do pracy ani za czas pracy (pozostawania w dyspozycji pracodawcy), ani za czas wykonywania zadania służbowego. Niemal każdy pracownik w polskim systemie prawa pracy, podejmując zatrudnienie w zakładzie pracy nie znajdującym się w miejscowości jego zamieszkania, musi liczyć się z tym, że będzie samodzielnie pokrywał koszty dojazdu, a pracodawca nie będzie zobowiązany do finansowania jego przejazdów. Nie można dojazdu do bazy traktować jak wyjazdu w celu wykonania przewozu drogowego, bowiem w tej regulacji chodzi o taki przejazd, który jest elementem stosunku pracy, np. wtedy, gdy pracownik dojeżdża ciągnikiem do określonego miejsca, by tam podpiąć naczepę i dopiero wówczas rozpocząć przewóz drogowy. Trudno uznać ze elementu stosunku pracy dojazdu do stałego miejsca pracy z miejsca zamieszkania. Nie bez znaczenia pozostaje tu fakt, że powód wyjeżdżając do baz, nie miał obowiązku stawiania się w (...) biurze. Jechał do bazy wprost z miejsca zamieszkania.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2007r. (I PK 232/06, OSNP 2008/7-8/95) trafnie orzeczono, że czas prowadzenia pojazdu przez kierowcę jest czasem pracy od momentu wyjazdu z miejsca stałego postoju. Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009r. (I PK 89/09), a także w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 1998r., III ZP 20/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 619 oraz wyroku z dnia 29 listopada 2006r., II UK 101/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 20) wskazano, że co do zasady, czas dojazdu pracownika do miejsca rozpoczęcia pracy (do miejsca wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy) nie jest czasem pracy, nawet wówczas, gdy pracownik świadczy pracę w ramach zadaniowego czasu pracy.

Zatem zapłata za dojazdy do stałego miejsca rozpoczęcia pracy ma dla pracodawcy charakter fakultatywny, dobrowolny. Pozwany pracodawca niespornie zobowiązał się jedynie do wypłacania powodowi stawki w wysokości 0,11 euro przewidzianej za dojazd na trasie od siedziby spółki (choć powód faktycznie do tej siedziby się nie udawał) do bazy. Stawka powyższa w okresie spornym wynikała z Regulaminu Wynagradzania i umowy łączącej strony.

Pracodawca w ogóle nie ma obowiązku pokrywać tego typu kosztów, w tym od miejsca zamieszkania powoda, a jeżeli zobowiązał się umownie zwrócić je według określonej stawki za 1 km licząc kilometry od miejsca siedziby do bazy i z powrotem, to postąpił na korzyść pracownika, który nie może domagać się zwrotu tych kosztów w wyższej kwocie poza zobowiązaniem umownym.

Należy wskazać, że nawet gdyby zastosowanie znalazło rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U.2013.167), to nie uprawniałoby ono do domagania się kwot w wyższej niż umówiona wysokość. Rozporządzenie to, w § 3 ust. 3 przewidywało, iż na wniosek pracownika pracodawca może wyrazić zgodę na przejazd w podróży (służbowej) samochodem osobowym, motocyklem lub motorowerem niebędącym własnością pracodawcy. W takim przypadku pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdu w wysokości stanowiącej iloczyn przejechanych kilometrów przez stawkę za jeden kilometr przebiegu ustaloną przez pracodawcę, która nie może być wyższa niż określona w przepisach wydanych na podstawie art. 34a ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001r. o transporcie drogowym, tj. rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002r. z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz.U.2002.27.271), które w § 2 pkt 1 lit. b przewidywało, iż koszty używania pojazdów do celów służbowych pokrywa pracodawca według stawek za 1 kilometr przebiegu pojazdu, które nie mogą być wyższe niż dla samochodu osobowego o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm<sup>3</sup> - 0,8358 zł.

Stawka ta ma jednak charakter maksymalny i pracodawca decydując się na dobrowolne ponoszenie kosztów dojazdu pracownika nie ma obowiązku jej stosowania.

Powód nie wykazał również w toku postępowania poniesienia wyższych kosztów aniżeli wypłacone mu przez pracodawcę 0,11 euro za 1 km.

Odnosząc się do przywołanego przez powoda wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2008r. (I PK 107/08, OSNP 2010/11-12/133), w którym to Sąd ten postawił tezę, iż „czas pracy w rozumieniu art. 128 k.p. rozpoczyna się od wyjazdu z mieszkania pracownika handlowego w sytuacji, gdy pracodawca nie zorganizował dla niego żadnego miejsca, które mogłoby być traktowane jako zamiejscowa siedziba pracodawcy, a praca polegała w całości na wykonywaniu zadań w placówkach handlowych, do których pracownik dojeżdżał samochodem z zajmowanego przez siebie mieszkania; Czas ten obejmuje również powrót do mieszkania po wykonaniu zasadniczego zadania pracowniczego”, to należy przede wszystkim zaznaczyć, iż dotyczył on zupełnie odmiennego stanu faktycznego i innej grupy zawodowej (przedstawiciele handlowych). Brak jest podstaw, aby uwzględnić powyższy pogląd Sądu Najwyższego do kierowców, których zasady i warunki pracy posiadają zupełnie inną specyfikę. Powód miał też zorganizowane miejsce pracy, z którego wyjeżdżał w trasy w postaci baz w Belgii i Holandii.

W rezultacie powództwo o zwrot kosztów dojazdów podlegało oddaleniu w całości.

Jedynie za częściowo zasadne oceniono żądanie 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 2004r. o czasie pracy kierowców (Dz.U.2019.1412 j.t.) 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. Nie kwestionując danych z tachografu, kwestionował ewidencję czasu pracy, wskazując, iż jego średni czas pracy mógł wynosić 13 godzin dziennie, na co składały się dodatkowe czynności kierowcy. Podnosił również, iż pracodawca wymuszał na nim uruchamianie funkcji pauzy w tachografie. Wywodził, iż otrzymywany ryczałt nie stanowił pełnej rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie spornym.

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). To rolą kierowcy, który samodzielnie obsługuje tachograf, jest należyte wprowadzenie takich czynności, tak aby można było następnie uwzględnić je w rozliczeniu czasu pracy stosownie do długości ich trwania. Powód, nie kwestionując danych z tachografu, nie przedstawił żadnych dowodów (poza własnymi twierdzeniami), aby jego czas pracy odbiegał od godzin zarejestrowanych przez tachograf. Powód nie prowadził na bieżąco notatek na temat ilości i czasu trwania tych czynności, a wyliczenie sporządził orientacyjnie uśredniając godziny pracy w danym dniu. W takiej sytuacji, gdy pracownik nie ewidencjonuje swoich obowiązków, a jednocześnie twierdzi, że wykonywał czynności dodatkowe niezapisane w tachografie, a pracodawca temu zaprzecza, to na nim spoczywa wynikający z art. 6 k.c. ciężar wykazania tych okoliczności, a w tym również i tego, że wypłacany ryczałt za godziny nadliczbowe odbiegał od rzeczywistego czasu pracy. Natomiast powód – poza własnym przesłuchaniem (też nie nazbyt konkretnym w kwestii wykonywania czynności dodatkowych nie ujętych w zapisach tachografu) nie przedstawił żadnego dowodu na poparcie tych twierdzeń. Jeżeli powód podnosi, że za czas wykonywania czynności dodatkowych uruchomił funkcję pauzy na polecenie pracodawcy, to również i tę okoliczność winien wykazać. Poza tym pracownik jest uprawniony do odmowy wykonania polecenia niezgodnego z prawem.

Podkreślenia wymaga, iż kodeks pracy pozwala pracodawcy zastąpić wynagrodzenie za nadgodziny i dodatek za nadgodziny ryczałtem. Wysokość ryczałtu za nadgodziny powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Przykładowo ryczałt za nadgodziny może przewidywać pracę w wymiarze 10 nadgodzin miesięcznie według stawki 20 zł za 1 nadgodzinę, co daje kwotę 200 zł ryczałtu za nadgodziny miesięcznie. Każda nadgodzina przepracowana ponad ten ryczałt nie zawiera się w ryczałcie i powinna być płatna osobno, poza ryczałtem. Stanowisko takie jest od lat i bez zastrzeżeń popierane przez Sąd Najwyższy (np. wyrok Sądu Najwyższego z 27

stycznia 2016r., sygn. I PK 25/15; czy wyroki Sądu Najwyższego z 12 września 2008r., I BP 4/08 i z 17 czerwca 2008r., I PK 307/07). Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, iż ryczałt za nadgodziny nie pozbawia pracownika roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, nieobjętych ryczałtem. Inaczej rzecz ujmując, jeżeli pracownik w określonym czasie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, za którą przysługuje wynagrodzenie w kwocie wyższej niż uzgodniony między stronami ryczałt, to należy mu się wynagrodzenie w części przewyższającej ryczałt. Jeżeli zatem liczba faktycznie przepracowanych godzin nadliczbowych w danym miesiącu przekroczy liczbę nadgodzin, objętych ryczałtem, pracownik ma prawo żądać wynagrodzenia za nadgodziny i dodatku za nadgodziny ponad ryczałt. Stanowisko pozwanej dotyczące wypłacania (zaliczenia) ryczałtu na poczet przyszłych nadgodzin w sytuacji, gdy powód takowych nie wypracował w danym miesiącu uznać należy za niedopuszczalne. Takowe rozliczenie możliwe jest ewentualnie w ramach trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego.

Wyliczeń w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych za cały okres sporny dokonał biegły G. D.. Ze sporządzonej przez niego opinii wynika, iż jedynie w marcu 2015r. i w czerwcu 2015r. wypłacany przez pracodawcę ryczałt był niższy niż faktyczne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i wymagał wyrównania.

Żadna ze stron nie zgłosiła zarzutów, które odnosiłyby się do matematycznych wyliczeń dokonanych przez biegłego. Strona powodowa, jak i częściowo strona pozwana, kwestionowały wyłącznie założenia przyjęte jako podstawę tezy dowodowej. Jako niezrozumiałe uznać należy zarzut strony pozwanej, odnoszący się do danych przyjętych przez biegłego jako podstawa wyliczeń wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy podstawę tą stanowiły dane z karty kierowcy przedstawione przez pozwaną (co wynika wprost z treścią postanowienia dowodowego z dnia 20 sierpnia 2020r.). Tym samym wobec braku merytorycznych zarzutów do opinii i po jej uzupełnieniu zgodnie z zaleceniem Sądu w zakresie wyodrębnienia kwot ryczałtów i diet, została ona uznana za rzetelną i miarodajną dla poczynienia ustaleń w sprawie.

Nadto, należy podkreślić, iż, wbrew twierdzeniom powoda, jak argumentowano już poprzednio, czas spędzony na dojeździe do miejsca postoju pojazdu ciężarowego w bazie, z której dopiero ma on kierować tym pojazdem lub powrotu z tego miejsca do miejsca zamieszkania prywatnym samochodem osobowym, nie jest czasem pracy.

W konsekwencji, na rzecz powoda zasądzono tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwotę 1.171,15 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu, tj. od dnia 21 marca 2018r. do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie powództwo oddalono.

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, których prawdziwości i rzetelności żadna ze stron nie kwestionowała. Zeznania wszystkich świadków jak i przesłuchanego za stronę pozwaną R. B. oceniono jako wiarygodne. Przede wszystkim świadkowie szczegółowo opisywali pracę w pozwanej spółce, jej warunki, a także zasady rozliczeń z pracodawcą. Zeznania powoda włączono w poczet materiału dowodowego jedynie w takim zakresie w jakim korelowały z pozostałym materiałem dowodowym. Wniosek powoda o uzupełnienie opinii biegłego pominięto jako zmierzający do przedłużenia postępowania (art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 5 k.p.c.), bowiem powód podważał nie tyle dokonane wyliczenia, lecz przyjęte przez Sąd założenia prowadzące do dokonania tych wyliczeń. Na skutek poczynionych przez Sąd ustaleń dotyczących wywiązania się przez pozwaną z obowiązku wypłaty należności za podróże służbowe w okresie od 7 czerwca 2015r. do 30 czerwca 2016r. poprzez wypłatę ekwiwalentów oraz wywiązania się w całości z obowiązku zwrotu powodowi kosztów dojazdu do bazy i z powrotem, Sąd nie widział podstaw do zlecenia biegłemu sporządzenia opinii w szerszym zakresie aniżeli to uczyniono. Nie tylko generowałoby to niepotrzebne koszty postępowania, ale i prowadziłoby to do przedłużenia postępowania w sprawie. Na tej samej podstawie pominięto wniosek powoda o jego uzupełniające przesłuchanie, mając na uwadze, iż powód był już trzykrotnie przesłuchiwany na rozprawie i miał możliwość zgłoszenia i przedstawienia wszelkich twierdzeń i wniosków dowodowych w toku postępowania. Samą podstawą uzupełniającego przesłuchania nie może być zaś zgłoszona przez powoda „chęć przekonania Sądu o zasadności złożonych roszczeń”.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści art. 98 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej

obrony. Powód po ostatecznym sprecyzowaniu żądań pozwu – wnosił o zasądzenie na swoją rzecz łącznej kwoty 82.405 zł. W przedmiotowym postępowaniu zasądzono na jego rzecz łącznie kwotę 3.994,92 zł, a zatem wygrał on proces w 0,04 %, a przegrał w 0,96 %. W rozpoznawanej sprawie strona pozwana była reprezentowana przez radcę prawnego. W konsekwencji, Sąd ustalił wynagrodzenie jej pełnomocnika – na podstawie § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 j.t.) - na kwotę 4.050 zł. Sąd uwzględnił wykazane przez stronę koszty dojazdu na rozprawę i noclegu w ostatecznej wysokości 694, 20 zł z wyłączeniem kosztów noclegu z 12 na 13 grudnia 2019r. w kwocie 422 zł, kiedy to rozprawa zaplanowana była na godzinę 13.30, co w pełni umożliwiło pełnomocnikowi dojazd do S. z P., bez konieczności odbywania noclegu. W ocenie Sądu nakład pracy strony pozwanej nie uzasadniał też przyznania wynagrodzenia w żądanej wielokrotności stawki minimalnej. W sprawie odbyły się jedynie dwie rozprawy, na których przesłuchano zaledwie kilku świadków, a obszerność akt wynika jedynie z ilości złożonych przez stron dokumentów (żądanych od stron przez Sąd także z urzędu). Sprawa, choć dotycząca czterech roszczeń, nie była też sprawą zawiłą. Przed tutejszym sądem, toczyły się podobne postępowania z udziałem pozwanej, w których prezentowała ona stanowisko analogiczne do wyrażanego w niniejszym postępowaniu. Wywody pełnomocnika pozwanej zawarte w pismach procesowych nie odbiegają od prezentowanych w innych postępowaniach. Łącznie wysokość kosztów zamykała się w kwocie 4.506,99 zł (4.744,20 x 0,95). Kwotę tą pomniejszono o należne powodowi koszty z tytułu uiszczonej przez niego opłaty od pozwu wynoszące 134,40 zł (3.360 zł x 0,96). Finalnie tytułem zwrotu kosztów procesu zasądzono od powoda na rzecz pozwanej kwotę 4.372,59 zł.

Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2020.755 j.t.) nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w S. łącznie kwotę 47,92 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, tj. 0,04% (tj. w części, w której przegrała proces) kwoty uiszczonej przez Skarb Państwa na wynagrodzenie biegłego wynoszące 1.198,06 zł.

Zgodnie z treścią art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W niniejszej sprawie wynosiło ono 1.850 zł, a ustalonego na podstawie listy płac za lipiec 2016r. (k. 278v).

## ZARZĄDZENIE

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)