

Sygn. akt VP 189/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

10 lipca 2020 roku

Sąd Rejonowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Protokolant: osobiście

po rozpoznaniu w dniu 3 lipca 2020 roku w Rybniku

sprawy z powództwa P. L.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w C.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, za dyżury i ryczałty za noclegi

1. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w C. na rzecz powoda P. L. kwotę 31 160 zł (trzydzieści jeden tysięcy sto sześćdziesiąt złotych) tytułem ryczałtów za noclegi;
2. umarza postępowanie w zakresie kwoty 10 840 zł tytułem ryczałtów za noclegi;
3. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 12 356, 61 zł (dwanaście tysięcy trzysta pięćdziesiąt sześć złotych 61/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w niedziele i w święta, za dyżury, za pracę w godzinach nadliczbowych z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot:
 - a) 4 520 zł od dnia 10.05.2016 r.;
 - b) 7 836, 61 zł od dnia 3.07.2020 r.;
4. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
5. wyrokowi w pkt. 1 i 3 co do kwoty 2 237, 70 zł (dwa tysiące dwieście trzydzieści siedem złotych 70/100) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;
6. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 3 661, 32 zł (trzy tysiące sześćset sześćdziesiąt jeden złotych 32/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
7. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 14 364, 62 zł (czternaście tysięcy trzysta sześćdziesiąt cztery złote 62/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych.
8. odstępuje od obciążania powoda kosztami sądowymi.

Sygn. akt V P 189/16

UZASADNIENIE

10 maja 2016 roku powód P. L. wniósł przeciwko pozwanej (...) sp. z o.o. w C. pozew o zasądzenie na jego rzecz kwoty 4 520 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dyżury, święta oraz dni wolne od pracy w okresie od 1 kwietnia 2013 roku do 8 maja 2015 roku wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, a także kwoty 42 000 zł tytułem ryczałtu za noclegi w podróży służbowej w okresie od 1 kwietnia 2013 roku do 31 grudnia 2014 roku wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że w okresie od grudnia 2011 do sierpnia 2015 roku świadczył pracę na rzecz pozwanej na stanowisku kierowcy. Powód dodał, że w trakcie podróży służbowych, pozwana nakazywała swoim pracownikom nocować w kabinie samochodu którym kierowali, gdyż nocleg taki nie generował kosztów, a dodatkowo zapewniał ochronę pojazdu i znajdującego się w nim ładunku. Powód dodał, że nagminnie wykonywał pracę ponad obowiązujące normy, za co nie został mu udzielony czas wolny ani wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zwrot kosztów procesu. Wskazała, że powód nie udowodnił roszczenia mimo, że na nim spoczywał ciężar dowodu. Pozwana zaznaczyła, że czas pracy kierowców, a więc i powoda ewidencjonowany był na podstawie danych z tachografów umieszczonych w pojazdach, a z obsługi tego urządzenia i rejestrowania czasu pracy każdy zatrudniony u niej kierowca był przeszkolony. Pozwana wskazała także, że praca ponad obowiązujące normy pracy odbywała się jedynie w wyjątkowych sytuacjach oraz podkreśliła, że pracownicy otrzymali stosowną rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych, pracę w porze nocnej oraz pracę w niedziele i święta oraz za czas dyżurów. Pozwana dodała, że powód nocując w kabinie samochodu poza granicami kraju, miał zapewniony bezpłatny nocleg. W ocenie pozwanej, zapewnienie przez pracodawcę bezpłatnego noclegu, zwalnia pracodawcę z obowiązku wypłacania pracownikowi ryczałtu za nocleg.

Pismem z 2 lipca 2020 roku powód zmodyfikował powództwo w ten sposób, że domagał się od pozwanej zasądzenia na jego rzecz kwoty 12 356,61 zł wraz z odsetkami liczonymi od kwoty 6 901 zł od dnia wniesienia pozwu, a od kwoty 5 455,61 zł od dnia 3 lipca 2020 roku. Nadto, wniósł o zasądzenie kwoty 35 427 zł tytułem ryczałtów za noclegi i cofnął powództwo odnośnie ryczałtów w pozostałym zakresie. Powód dodał, że w przypadku uznania, iż u pozwanej obowiązywał regulamin wynagradzania z 12 lipca 2013 roku to wnosi o przyznanie świadczeń z tytułu ryczałtów w oparciu o art. 322 k.p.c.

Na rozprawie 3 lipca 2020 roku powód wskazał, że żądana przez niego kwota tytułem ryczałtów wynika z tego, iż w okresie od 11 kwietnia 2013 roku do 4 lipca 2013 roku odbył 51 noclegów i wyliczeń dokonał na podstawie regulacji ustawowych. Powód dodał, że do 15 stycznia 2014 roku odbył 362 noclegi, a od wyliczonej kwoty odjął wypłacone ryczałty w wysokości 10 zł.

Sąd ustalił co następuje:

22 kwietnia 2011 roku powód P. L. zawarł z pozwaną (...) sp. z o.o. w C. umowę o pracę i zgodnie z jej treścią został zatrudniony w okresie od 22 kwietnia 2011 roku do 31 grudnia na stanowisku kierowcy, a jego miesięczne wynagrodzenie wynosiło 1 037,34 zł netto. 27 grudnia 2011 roku strony zawarły kolejną umowę, zgodnie z którą powód od 1 stycznia 2012 roku został zatrudniony na dotychczas zajmowanym stanowisku z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 1 500 zł brutto. Umowa została zawarta na czas określony do 31 grudnia 2016 roku. Pismem z 20 lipca 2015 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jako ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 2 237,70 zł brutto.

W okresie od 1 kwietnia 2013 roku do 8 maja 2015 roku powód wykonywał pracę u pozwanej ponad obowiązujące go normy czasu pracy. Wynikało to z konieczności wykonania prawidłowo zleceń. Kierowca mógł kontrolować swój czas pracy dzięki zamontowanemu w kabinie samochodu tachografowi. Nadto, czas pracy można było weryfikować za pomocą umieszczonego w kabinie samochodu systemowi, który jednocześnie umożliwiał pozwanej podgląd tras pokonywanych przez kierowców. Powód pracował w systemie: 3 tygodnie pracy – tydzień wolnego. Przez pierwszy rok

pracy, powód pracował w podwójnej obsadzie, później jeździł sam. Pracownicy zatrudnieni u pozwanej otrzymywali wynagrodzenie w formie przelewów środków na rachunek bankowy, bez listy płac czy pasków wypłat.

Powód odbył wstępne szkolenie BHP, a następnie coroczne szkolenia z BHP oraz z obsługi tachografu. Powód nie był upominany z powodu złej obsługi tachografu.

W okresach od 13.05.2013r. 17.05.2013r., od 20.05.2013r. do 24.05.2013r., 27.05.2013r., od 10.06.2013r. do 21.06.2013r., od 2.09.2013r. do 5.09.2013r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego. Następnie, od 6.09.2013r. do 21.09.2013r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Od 30.12.2013r. do 31.12.2013r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego, a od 17.03.2014r. do 20.03.2014r. miał urlop bezpłatny. Od 21.03.2014r. do 30.03.2014r. powód przebywał na zwolnieniu na lekarskim. 9.06.2014r. miał urlop wypoczynkowy. Następnie, od 10.06.2014r. do 22.06.2014r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. 4.08.2014r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego. W dalszej kolejności zwolnienie lekarskie zostało wystawione powodowi od 5.08.2014r. do 24.08.2014r. Powód korzystał z urlopy wypoczynkowego 25.08.2014r., 31.12.2014r., 19.01.2015r. do 30.01.2015r. oraz od 16.03.2015r. do 18.03.2015r. Z kolei od 19.03.2015r. do 29.03.2015r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Pracując na rzecz pozwanej, powód dojeżdżał busem z Polski do Niemiec/ Austrii oraz wracał z Niemiec/ Austrii do Polski. Bus zabierał i dowoził powoda do miejsca zamieszkania tj. do miejscowości B..

W spornym okresie u pozwanej obowiązywały regulaminy pracy z 6.08.2012r., 12.07.2013r. oraz z 17.12.2014r (obowiązujący od 1.01.2015r.). Zgodnie z postanowieniami regulaminów pracodawca miał obowiązek prowadzić ewidencję czasu pracy. Zaznaczono, że do kierowców zatrudnionych w transporcie drogowym mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie wymiaru czasu pracy w ramach systemu równoważnego czasu pracy. Postanowiono także, że okres rozliczeniowy nie może być dłuższy niż 1 miesiąc, jednak w szczególnie uzasadnionych przypadkach może być przedłużony nie więcej niż do 3 miesięcy, a przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych nie więcej niż do 4 miesięcy. Dodatkowo zaznaczono, że do czasu pracy kierowców nie wlicza się czasu dyżuru, jeżeli podczas dyżuru kierowca nie wykonywał pracy. Ustalono również porę nocną pracowników będących kierowcami jako czas pomiędzy godziną 0⁰⁰, a 4⁰⁰. Przy czym w regulaminie pracy z 6.08.2012r. ustalono porę nocną jako czas pomiędzy godziną 21.00, a 7.00 dnia następnego. Zgodnie z regulaminem apowodowi za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługiwał dodatek według regulacji ustawowych. Zgodnie z regulaminem wynagradzania z 12.07.2013r. w stosunku do pracowników będących kierowcami, co do których pracodawca przewidział pracę w godzinach nadliczbowych, ustalono przewidywany wymiar pracy w godzinach nadliczbowych na 18 godzin miesięcznie oraz ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 150 zł miesięcznie. Z kolei zgodnie z uregulowaniami regulaminu wynagradzania z 17 grudnia 2014 roku, w stosunku do pracowników będących kierowcami, co których pracodawca przewidział pracę w godzinach nadliczbowych, ustalono ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych od 150 zł do 460 zł miesięcznie, przy czym wskazano, że wysokość ryczałtu będzie ustalana z każdym pracownikiem w umowie o pracę. W porozumieniu zmieniającym warunki pracy i płacy powoda zawartym 27 grudnia 2014 roku wskazano, że ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych wynosił 200 zł.

Nadto, w regulaminach określono, iż czasem dyżuru jest czas w którym kierowca pozostawał poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, kierowcy przysługiwał czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60 % wynagrodzenia. W porozumieniu zmieniającym warunki pracy i płacy powoda zawartym 27 grudnia 2014 roku wskazano, że ryczałt za czas dyżuru wynosił 325 zł.

Z kolei za pracę w porze nocnej, regulaminy wynagradzania przewidywały, iż pracownikowi przysługiwał dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z

minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów. W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy, dodatek o którym mowa powyżej, mógł być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiadała przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej. Przy czym na podstawie regulaminu wynagradzania z 17 grudnia 2014 roku, w stosunku do pracowników będących kierowcami wykonującymi pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy, przysługiwał ryczałt w wysokości od 16,16 zł do 45 zł, który stanowił stały składnik wynagrodzenia, a nadto pracodawca ustalał z każdym pracownikiem wysokość ryczałtu z umowie o pracę. W porozumieniu zmieniającym warunki pracy i płacy powoda zawartym 27 grudnia 2014 roku wskazano, że ryczałt za pracę w porze nocnej wynosił 25,57 zł.

W regulaminach postanowiono również, iż za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogły być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten mógł być przedłużony do 12 miesięcy. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługiwał ekwiwalent pieniężny.

Zgodnie z postanowieniami regulaminów, za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwające łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia chyba, że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenia z tego tytułu. Wynagrodzenie oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

W regulaminie wynagradzania z 2 stycznia 2012 roku wskazano, że pracodawca ustala dla pracowników dietę w wysokości 180 zł za każdy dzień podróży służbowej, nie niższej jednak niż stawka diety obowiązująca dla danego państwa. Dieta obejmowała wszystkie koszty podróży służbowej. Z kolei w regulaminie wynagradzania 12.07.2013r. określono, iż dieta wynosi 190 zł za każdy dzień podróży służbowej. Pracodawca miał zapewnić pracownikowi bezpłatny nocleg podczas wykonywania podróży służbowej. O ile pracodawca nie zapewni pracownikowi bezpłatnego noclegu, o którym mowa powyżej, a pracownik nie przedstawi pracodawcy rachunku, pracownikowi będzie wypłacany ryczałt za nocleg w wysokości 10 zł za każdy nocleg. Pracownik w przypadku niemożności skorzystania z bezpłatnego noclegu, ustali z pracodawcą, dyrektorem lub osobą przez niego upoważnioną nocleg w innym miejscu. W przypadku przedstawienia przez pracownika rachunku, pracodawca zwróci pracownikowi poniesione koszty noclegu. Natomiast, w regulaminie wynagradzania z 17 grudnia 2014 roku wskazano, iż dieta wynosi 50 zł, a ryczałt za każdy nocleg 150 zł.

Z okres od 1 kwietnia 2013 roku do 8 maja 2015 roku biorąc pod uwagę 3 miesięczny okres rozliczeniowy w równoważnym systemie pracy, pozwana powinna była wypłacić powodowi za pracę ponad obowiązujące normy czasu pracy łącznie kwotę 17 386,99 zł a wypłaciła 5 030,38 zł, a zatem różnica wynosiła 12 356,61 zł.

W okresie od 1 kwietnia 2013 roku do 31 grudnia 2014 roku powód odbył łącznie 342 noclegi. Ryczałt za nocleg powinien wynosić 100 zł. Zatem, wyliczona należność za sporny wynosiła 34 200 zł. Od tej kwoty należało odjąć wypłacone już ryczałty za 304 noclegi w wysokości 10 zł. Wobec tego, pozwana powinna była wypłacić powodowi tytułem ryczałtów kwotę 31 160 zł.

Dowód: akta osobowe powoda: umowa o pracę zawarta 22.04.2011r., umowa o pracę zawarta 27.12.2011r., porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy zawarte 27.12.2014r., pismo z 20.07.2015r. dotyczące rozwiązania umowy o pracę, świadectwo pracy, zaświadczenia o ukończeniu szkoleń BHP;

zaświadczenie o działalności k.28-37 i k. 97-110, zapiski z kalendarza k. 38-96v., poradnik dla organizatorów imprez turystycznych w zakresie czasu pracy kierowców k.131-134v., pismo z 26.06.2013r. (...) Wojewódzkiego Inspektora (...) k.135, zaświadczenie 10.06.2013r. wydane przez (...) sp. z o.o. k.136, opinia z 17.10.2013r. wydana przez R. Z. wraz z dokumentacją zdjęciową k. 137-142v., regulamin pracy obowiązujący u pozwanej z 6.08.2012r. z zał.

k.143-158v., regulamin wynagradzania pracowników pozwanej z 2.01.2012r. k. 159-163v., pismo z 11.03.2016r. do Pierwszej Prezes SN k.164-166, wyrok TK Z 24.11.2016r. sygn. K 11/15 k.178-178v., zaświadczenie o wynagrodzeniu k.179, lista płac powoda k.180-208, k.344-372, karta kontroli tygodniowego czasu pracy powoda k.209-241v., zeznania świadka R. W. k. 265v.-266, zeznania świadka L. W. k.266-266v., zeznania świadka K. M. k.266v., zeznania świadka A. K. k. 266v.-267v., zeznania świadka A. S. k.295-296, zeznania świadka S. A. k.296-296v., zeznania świadka R. O. k.296v.-297, zeznania świadka J. L. k. 297-297v.; akta I Cps 59/17: zeznania świadka J. B., zeznania świadka G. K., zeznania świadka M. S., zeznania świadka M. M. k. 337v.-338, przesłuchanie powoda k. 338-338v., przesłuchanie w imieniu pozwanej P. B. k. 338v.-339, regulamin pracy obowiązujący u pozwanej z 17.12.2014r. k.373-386v., regulamin pracy z 12.07.2013r. k. 387-400v., regulamin wynagradzania pracowników obowiązujący u pozwanej 17.12.2014r. k. 433-437v., regulamin wynagradzania pracowników u pozwanej z 12.07.2013r. k.438-443, wnioski urlopowe powoda k.800-812, opinia podstawowa biegłego T. K. wraz z liniowym wykresem czasu pracy kierowcy, ewidencją czasu pracy oraz płyty CD zawierająca dane cyfrowe pobrane z karty kierowcy k.881-1035, karta zasiłkowa powoda k.1048, opinia uzupełniająca biegłego T. K. wraz z zał.1075-1113v.,oryginały notatek powoda - kalendarze

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie materiały dowodowe w postaci w/w dokumentów, które sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i z przesłuchania stron oraz w odpowiednim zakresie z opinii podstawowej i uzupełniającej biegłego z zakresu transportu drogowego T. K., które wraz z dowodami z dokumentów tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Przy czym dowody z zeznań świadków R. W. oraz L. W. oraz z przesłuchania w imieniu pozwanej P. B. sąd wziął pod uwagę jedynie w zakresie w jakim nie były one sprzeczne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd nie wziął pod uwagę dowodu z opinii biegłego z zakresu transportu drogowego J. S. ani obliczeń pozwanej, gdyż biegły jak i pozwana dokonali nieprawidłowych wyliczeń należności.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie w znacznej części.

Zgodnie z art. 85 § 2 k.p. wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Jak stanowi przepis art. 151 § 1 zd. 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 1) 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; 2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

W myśl § 2 dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1. Zgodnie z § 4 w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Na podstawie art. 151⁵ § 3 k.p. za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego

- wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. Z mocy art. 151⁸ § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. W myśl § w stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek, o którym mowa w § 1, może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocne. Zgodnie z art. 151⁹ § 1 k.p. dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.

Art. 149 § 1 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą oraz udostępniania tej ewidencji pracownikowi, na jego żądanie.

W pierwszej kolejności Sąd wskazuje, iż podziela stanowisko Sądu Najwyższego który wskazał, że choć przyjęło się uważać, iż szczególne potrzeby pracodawcy wyraża poleceniem, to można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą (choćby) milczącą pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie, bowiem polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy i wystarczająca jest dorozumiana zgoda pracodawcy. Warto do tego dodać, że uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza nawet niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniających podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2019 r. II PK 55/18).

Sąd w oparciu o opinię biegłego z zakresu wynagrodzeń i czasu pracy kierowców T. K. ustalił, iż zgodnie z 3 miesięcznym okresem rozliczeniowym w równoważnym systemie czasu pracy, powodowi za okres od 1 kwietnia 2013 roku do 8 maja 2015 roku przysługiwała łącznie kwota 12 356,61 zł tytułem należnych, a niewypłaconych świadczeń ponad obowiązujące normy czasu pracy.

Sąd podziela opinię biegłego T. K. w zakresie ustalenia dni w których powód przebywał na zwolnieniu lekarskim oraz korzystał z urlopów. Odnośnie ustalenia dni w których powód przebywał na urlopiach, biegły dokonał analizy wniosków o urlop podpisanych przez powoda, zapisów z kalendarza prowadzonego przez powoda oraz zapisów o działalności i stwierdził, że są zwykle zbieżne. Z kolei ustalając dni w których powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, biegły porównał informacje zawarte w świadectwie pracy powoda z zapisami kalendarza prowadzonego przez powoda i stwierdził, że również są zwykle zbieżne. W kwestii zwolnień lekarskich od 9.05.2015r. biegły potraktował powoda jako pracownika niezatrudnionego, co w wyliczeniach m.in. nadgodzin dało taki sam wynik jak przebywanie na zwolnieniu lekarskim.

W ocenie Sądu czas dojazdu powoda do pracy do Austrii czy Niemiec z miejsca zamieszkania tj. B., a także czas powrotu, należy doliczyć do czasu pracy, który wchodzi m.in. do czasu pracy w godzinach nadliczbowych i za ten czas powinno się wypłacić wynagrodzenie. Jako przejazdy z/do Austrii biegły przyjął miejscowość G.. Z kolei jako przejazdy z/ do Niemiec biegły przyjął miejscowość graniczną Z.. Zeznania powoda i przesłuchanie świadków wskazują, że powód był zabierany „spod domu”. Sąd zaznacza również, iż informacje dotyczące dojazdów do pracy i powrotów powinny być umieszczone na karcie kierowcy. Skoro jednak dane nie zostały tam umieszczone, to pozwana przy wyliczeniu czasu pracy swoich kierowców, powinna była ręcznie wprowadzić do programów rozliczający przejazdy do/ z pracy, czego nie uczyniła.

Sąd zwraca też uwagę, iż strona pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy pozwalającej powodowi na prawidłowe wyliczenie kwot dochodzących świadczeń. Strona pozwana nie przedstawiła w odpowiedzi na pozew takiej dokumentacji i konieczne było powołanie biegłego z zakresu wynagrodzeń i czasu pracy kierowców, który konkretne

kwoty poszczególnych świadczeń – na podstawie zebranego materiału dowodowego i przy pomocy specjalnego programu, dopiero był w stanie wyliczyć.

Nadto, wskazać należy, iż jak wynika z zeznań świadków, strona pozwana nie przedstawiała pracownikom list płac ani pasków wypłat. To zaniechanie pracodawcy w zakresie prowadzenia właściwej ewidencji, która jest jego ustawowym obowiązkiem, wpłynęła na brak zasadniczej wiedzy powoda, a zatem i trudność w określeniu wysokości wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych, w dniach wolnych, w porze nocnej i za czas pełnienia dyżurów. Ponadto, warto podkreślić, iż zgodnie z art. 94 pkt 10 k.p. pracodawca ma obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Pracodawca również nie jest z przestrzegania tych zasad zwolniony, a więc pozwana powinna była prowadzić rzetelną ewidencję czasu pracy kierowców, by każdy pracownik, w tym powód, miał dostęp do przejrzystej dokumentacji swojego czasu pracy.

W myśl przepisu art. 77⁵ § 1 ustawy z dnia 26.06.1974r. Kodeks pracy pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. W myśl § 3 warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania.

Tutejszy Sąd podziela zdanie Sądu Najwyższego, który twierdzi, iż do kierowców w transporcie międzynarodowym mają zastosowanie ogólne przepisy o podróżach służbowych (art. 77⁵ k.p.), jeżeli pracodawca nie uregulował w odmienny sposób kwestii zasad rozliczania kosztów podróży służbowych tej szczególnej grupy pracowników ani wysokości należnych im z tego tytułu świadczeń (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2019 r. I PK 162/18).

Z kolei zgodnie z treścią art. 322 k.p.c. jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, o zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe, nader utrudnione lub oczywiście niecelowe, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Tytułem ryczałtu za nocleg w okresie od 1 kwietnia 2013 roku do 31 grudnia 2014 roku pozwana – w ocenie Sądu - powinna była przyjąć w regulaminie wynagradzania kwotę co najmniej 100 zł. W początkowym okresie pozwana w ogóle nie przyznawała ryczałtów, a następnie przyjęła ryczałt w wysokości 10 zł. Sąd uznał, iż ustalona kwota 10 zł jest zbyt mała. Na podstawie art. 322 k.p.c. Sąd dokonał miarkowania ustalając wysokość ryczałtu na kwotę 100 zł, która realnie odpowiadałaby kosztom noclegu. Przyjęta przez stronę pozwaną wysokość ryczałtu była kwotą rażąco zaniżoną w stosunku do tego jakie koszty miała rekompensować. Pamiętać należy, iż miał to być ryczałt za nocleg za granicą i odpowiadać ceną noclegów w tych konkretnych państwach Unii Europejskiej. Strona pozwana konsekwentnie odmawiała wypracowania i zawarcia ugody w zakresie ww. roszczenia, dlatego w ocenie Sądu tym bardziej zasadnym jest zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 100 zł za każdy nocleg. Co więcej, w Sąd Okręgowy w Gliwicach w sprawie o sygn. akt IX Pa 1/20 wyrokiem z 9 czerwca 2020 roku oddalając apelację pozwanej od wyroku Sadu Rejonowego w Rybniku w sprawie o sygn. akt V P 389/16 uznał nie tylko, że kwota 10 zł tytułem ryczałtu przewidziana w regulaminie datowanym na dzień 12 lipca 2013 roku nie rekompensuje należycie pracownikowi niedogodności związanych z tymi noclegami ale także uznał, że Sąd I instancji zasadnie w oparciu o art. 322 k.p.c. zasądził kwotę 100 zł za każdy nocleg, jako adekwatną w stanie faktycznym. W okresie od 1 kwietnia 2013 roku do 31 grudnia 2014 roku (czas określony żądaniem pozwu) powód odbył łącznie 342 noclegi. Od stycznia 2015 roku ryczałt był już wypłacany w kwocie 150 zł. Zatem, w spornym okresie powodowi przysługiwała kwota 34 200 zł tytułem ryczałtów. Od powyższej kwoty odjęto wypłacone już powodowi ryczałty za 304 noclegi w wysokości 10 zł., co ostatecznie wskazuje, że pozwana powinna była wypłacić powodowi kwotę 31 160 zł, czego nie uczyniła.

Na podstawie przytoczonych przepisów oraz na mocy art. 481 k.c. Sąd w pkt 1 wyroku zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. w C. na rzecz powoda P. L. kwotę 31 160 zł tytułem ryczałtów za noclegi oraz w pkt 3 wyroku zasądził od

pozwanej na rzecz powoda kwotę 12 356,61 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta, za dyżury, za pracę w godzinach nadliczbowych z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot:

- a) 4 520 od dnia 10.05.2016r.,
- b) 7 836, 61 zł od dnia 3.07.2020r.,

Sąd uznał, że odsetki od kwoty żądanej w pozwie tytułem wynagrodzenia ponad normy czasu pracy są należne od dnia wniesienia pozwu (10.05.2016r.), a od kwoty 7 836,61 zł od dnia po rozszerzeniu w tym zakresie powództwa (3.07.2016r.) Wobec tego sąd w pkt 4 wyroku oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Na podstawie art. 355 k.p.c., art. 203 § 4 k.p.c. i art. 469 k.p.c. Sąd umorzył postępowanie w zakresie kwoty 10 840 zł tytułem ryczałtów za noclegi uznając za dopuszczalne cofnięcie ponad kwotę dochodzoną w pozwie.

Wyrokowi w pkt 1 i 3 co do kwoty 2 237,70 zł, Sąd w pkt 5 wyroku zgodnie z art. 4772 § 1 zd. 1 k.p.c. nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Powód wygrał postępowanie w 91%, dlatego w pkt 6 wyroku, Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 roku w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 3 661,32 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005r. mając na uwadze, że pozwana przegrała w 91% Sąd w pkt 7 wyroku nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarby Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwotę 14 364,62 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, na które składają się wydatki związane z wydaniem opinii przez biegłych z zakresu wynagrodzeń i czasu pracy kierowców (łącznie w kwocie 13 396,12 zł) oraz opłata sądowa od pozwu od której był zwolniony powód (w kwocie 2 389,18 zł).

Z kolei mając na uwadze okoliczności sprawy, Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. w pkt 8 wyroku odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi. Sąd miał na uwadze subiektywne przekonanie powoda o słuszności zgłoszonych roszczeń oraz okoliczność, że strona pozwana nie przedstawiała pracownikom list płac ani pasków wypłat ani nie prowadziła ewidencji czasu pracy. Nadto, powód działał w sposób lojalny, nie przedłużał postępowania ani nie dążył do wprowadzenia Sądu w błąd.