

**Sygn. akt VI P 533/12**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2015 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Protokolant Agnieszka Wojtyła

po rozpoznaniu w dniu 10 czerwca 2015 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. M.

przeciwko (...) - Spółce Jawnej w W.

o zapłatę

1. zasądza od (...) - Spółki Jawnej w W. na rzecz A. M. kwotę 29.067,28 zł (dwadzieścia dziewięć tysięcy sześćdziesiąt siedem złotych 28/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2010 roku do dnia zapłaty tytułem diet oraz ryczałtów za noclegi;
2. zasądza od (...) - Spółki Jawnej w W. na rzecz A. M. kwotę 2.402,89 zł (dwa tysiące czterysta dwa złote 89/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2012 roku do dnia zapłaty tytułem uiszczzonego przez powoda mandatu;
3. zasądza od (...) - Spółki Jawnej w W. na rzecz A. M. kwotę 847,84 zł (osiemset czterdzieści siedem złotych 84/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2010 roku do dnia zapłaty tytułem pieniężnego ekwiwalentu za urlop;
4. umarza postępowanie w części o zasądzenie diet oraz ryczałtów za noclegi ponad kwotę 29.067,28 zł;
5. oddala powództwo w pozostałej części;
6. zasądza od (...) - Spółki Jawnej w W. na rzecz A. M. kwotę 1.506,60 zł (jeden tysiąc pięćset sześć złotych 60/100) tytułem zwrotu kosztów procesu;
7. nakazuje pobrać od A. M. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 254,35 zł (dwieście pięćdziesiąt cztery złote 35/100) tytułem kosztów sądowych;
8. nakazuje pobrać od (...) - Spółki Jawnej w W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 1.937,01 zł (jeden tysiąc dziewięćset trzydzieści siedem złotych 1/100) tytułem kosztów sądowych;
9. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.276 zł (jeden tysiąc dwieście siedemdziesiąt sześć złotych).

Sygn. akt VI P 533/12

## UZASADNIENIE

A. M. pozwem z dnia 30 czerwca 2012r. (data nadania), skierowanym przeciwko (...) - Spółce Jawnej w W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 36.180,00 zł tytułem przysługujących powodowi, a nie wypłaconych przez pozwaną należności ze stosunku pracy w okresie od 01 czerwca 2009r. do 31 grudnia 2009r., na którą składają się kwota 17.280,00 zł tytułem zwrotu kosztów podróży służbowych odbywanych w okresie od 01 czerwca 2009r. do 31 grudnia 2009r., tj. niewypłaconych diet wraz z odsetkami ustawowymi, a także kwota 18.900,00 zł tytułem zwrotu kosztów podróży służbowych odbywanych w okresie od 01 czerwca 2009r. do 31 grudnia 2009r., tj. niewypłaconych ryczałtów za noclegi wraz z ustawowymi odsetkami.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że w okresie od 26 lutego 2009r. do 31 grudnia 2009r. świadczył pracę na rzecz pozwanego na stanowisku kierowcy. W umowie o pracę strony postanowiły, iż na wynagrodzenie powoda będzie składało się wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.276,00 zł brutto oraz premia uznaniowa. Faktycznie wynagrodzenie powoda wynosiło ok. 3.400,00 zł. miesięcznie. Podniósł, iż w okresie świadczenia pracy nie były mu wypłacane należności ze stosunku pracy w postaci kosztów podróży służbowych. Czas pracy w trakcie wyjazdu w trasę przekraczał dopuszczalny dobowy wymiar czasu pracy. Powód powołał się na ustawę z dnia 16 kwietnia 2004r. o czasie pracy kierowców oraz na Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, które to akty stanowią, iż pracownikowi z tytułu odbytej podróży służbowej przysługują należności, m.in. diety oraz zwrot kosztów noclegu. Dodatkowo podniósł, iż zgodnie z powyższym rozporządzeniem, pracownikowi nie przysługuje zwrot należności za noclegi jedynie w sytuacji zapewnienia przez pracodawcę bezpłatnego noclegu. Natomiast on w trakcie delegacji nocował w kabinie ciężarówki. Zgodnie z wyliczeniami powoda, miesięcznie w podróży służbowej zagranicznej spędzał ok. 20 noclegów.

#### ***(pozew – k. 1-3verte)***

(...)- Spółka Jawna w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 23 sierpnia 2012r. (data prezentaty) wniosła o oddalenie powództwa w całości, podnosząc jedynie, że pozwaną spółką zarządzał G. G..

#### ***(odpowiedź na pozew – k. 17)***

A. M. drugim pozwem z dnia 30 czerwca 2012r. (nadany w jednej kopercie z ww. pozwem), skierowanym przeciwko (...) - Spółce Jawnej w W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 21.730,60 zł tytułem przysługujących powodowi, a nie wypłaconych przez pozwaną należności ze stosunku pracy w okresie od 01 czerwca 2009r. do 31 grudnia 2009r., na którą składają się kwota 2.445,04 zł tytułem nieuiszczonej części wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2009r. wraz z odsetkami ustawowymi; kwota 2.402,89 zł tytułem kwoty uiszczonego przez powoda mandatu wraz z ustawowymi odsetkami, kwota 2.260,00 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w wymiarze 14 dni, którego pracodawca nie udzielił pracownikowi w ostatnim roku świadczenia pracy, kwota 10.866,67 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w okresie od 01 czerwca 2009r. do 31 grudnia 2009r. tytułem świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za dyżury pełnione poza miejscem zamieszkania, dodatku urlopowego, dodatku za pracę w nocy, kwota 3.756,00 zł tytułem skapitalizowanych odsetek od należności dochodzonych pozwem.

W uzasadnieniu pozwu A. M. powtórzył argumentację zawartą w sprawie o sygn. VI P 533/12, wskazując dodatkowo, że w okresie zatrudnienia pozwana Spółka nie wypłacała powodowi należności ze stosunku pracy, tj. wynagrodzenia za pracę z tytułu świadczenia pracy w godzinach, przekraczających obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia za dyżury pełnione poza miejscem zamieszkania, dodatku za pracę w nocy. Mając na uwadze praktykę stosowaną przez pracodawcę w postaci wypłacania powodowi co miesiąc kwoty 3.400,00 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego i premii uznaniowej, powód dochodzi również należności w kwocie 2.445,04 zł. Kwota ta nie została przekazana na rzecz powoda z tytułu wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2009r. Nadto, będąc w trasie zagranicznej na terenie Niemiec, powód otrzymał mandat w wysokości 551,12 euro. Okoliczności ukarania mandatem wskazują, iż mandat otrzymał z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, tj. niewystawienie przez pracodawcę urlopówki, która stanowi podstawę do określenia czy kierowca, zgodnie z obowiązującymi przepisami, może prowadzić pojazd oraz nieprawidłowe załadowanie i transport

zbiorników (...). Zbiorniki zostały ułożone wbrew zasadom ich przewożenia, aby można ich było załadować więcej niż jest to dopuszczalne. Jednocześnie powód często świadczył pracę w wymiarze przekraczającym obowiązujący go wymiar czasu pracy. Świadcząc pracę jako kierowca i odbywając podróże służbowe na trasie Polska – Wielka Brytania – Szwajcaria, powód był zmuszany do stałego przekraczania norm czasu pracy. Pracował w systemie 6 tygodni podróży służbowej i 2 tygodni pobytu w domu. Ponadto przekraczał tygodniową normę czasu pracy, pracując więcej niż 5 dni w tygodniu. Pozwana nie udzielała powodowi z tego tytułu należnych dni wolnych, ani nie wypłacała wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W skali miesiąca powód wypracowywał średnio 240 godzin pracy. Należne wynagrodzenie powoda nie odpowiadało wynagrodzeniu przewidzianemu ryczałtem.

**(pozew – k. 1 – zverte akt o sygn. VI P 562/12)**

(...)- Spółka Jawna w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 23 sierpnia 2012r. (data prezentaty) wniosła o oddalenie powództwa w całości, podnosząc ponownie, że pozwaną Spółką zarządzał G. G..

**(odpowiedź na pozew – k. 30 akt o sygn. VI P 562/12)**

W dniu 22 października 2012r. połączono powyższe sprawy do łącznego prowadzenia i rozpoznania pod sygn. akt VI P 533/12.

**(zarządzenie z dnia 22 października 2012r. – akta o sygn. VI P 562/12)**

Powód ostatecznie w piśmie procesowym z dnia 25 maja 2015r. zmodyfikował żądanie pozwu, wnosząc o zasądzenie na jego rzecz:

- kwoty 13.882,88 zł tytułem diet za okres od 01 czerwca 2009r. do 31 grudnia 2009r. wraz z odsetkami ustawowymi od 11 stycznia 2010r. do dnia zapłaty;
- kwoty 15.184,40 zł tytułem ryczałtów za noclegi za okres od 01 czerwca 2009r. do 31 grudnia 2009r. wraz z odsetkami ustawowymi od 11 stycznia 2010r. do dnia zapłaty;
- kwoty 2.445,04 zł tytułem nieuiszczonej części wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2009r. wraz z odsetkami ustawowymi od 01 stycznia 2010r. do dnia zapłaty;
- kwoty 2.402,89 zł tytułem kwoty uiszczonego przez powoda mandatu wraz z ustawowymi odsetkami od 31 maja 2012r. do dnia zapłaty,
- kwoty 2.260,00 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w wymiarze 14 dni, którego pracodawca nie udzielił pracownikowi w ostatnim roku świadczenia pracy wraz z odsetkami ustawowymi od 01 stycznia 2010r. do dnia zapłaty,
- kwoty 10.866,67 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w okresie od 01 czerwca 2009r. do 31 grudnia 2009r. tytułem świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za dyżury pełnione poza miejscem zamieszkania, dodatku urlopowego, dodatku za pracę w nocy,
- kwoty 3.756,00 zł tytułem skapitalizowanych odsetek od należności dochodzonych niniejszym pozwem.

W pozostałym zakresie powód cofnął pozew, zrzekając się roszczenia.

**(pismo procesowe z dnia 25 maja 2015r. – k. 476)**

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

A. M. był zatrudniony w (...)- Spółce Jawnej w W. w okresie od 26 lutego 2009r. do 31 grudnia 2009r. na stanowisku kierowcy na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy.

**(dowód: świadectwo pracy – k. 6verte)**

Na stanowisku zajmowanym przez powoda obowiązywał system równoważnego czasu pracy, czynnościami podstawowymi wliczonymi do czasu pracy powoda były: prowadzenie pojazdu, załadunek oraz rozładunek, nadzór nad załadunkiem i rozładunkiem, kontrolne sprawdzanie pojazdu i ładunku, czynności spedycyjne, obsługa codzienna pojazdu, przyczep i naczep, niezbędne formalności administracyjne, prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego oraz zapewnienia bezpieczeństwa osób pojazdu i rzeczy, utrzymanie pojazdu w czystości.

**(dowód: umowa o pracę z dnia 26 lutego 2009r. – akta osobowe powoda, sygn. akt VI P 562/12)**

Zgodnie z obowiązującym u pozwanej Regulaminem wynagradzania pracowników, u pracodawcy obowiązuje czasowo-premiowy system wynagradzania, polegający na ustaleniu dla poszczególnych kategorii zaszerogowania pracowników stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz premii uznaniowej, uzależnionej od efektów pracy (art. 6). Premię uznaniową przyznaje pracodawca po uwzględnieniu swoich możliwości finansowych, biorąc po uwagę m.in. sumienność i staranność w wykonywaniu pracy, przestrzeganie regulaminu pracy i wynikających z niego dla pracownika obowiązków, obecność w pracy, stosunek do klientów współpracowników (art. 12).

**(dowód: regulamin wynagradzania pracowników – k. 116; zeznania świadka I. M. – k. 392)**

Zgodnie z zawartą pomiędzy stronami umową o pracę pracownik miał otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.276,00 zł brutto (954,96 zł netto) oraz dodatek do wynagrodzenia zasadniczego w postaci premii uznaniowej. Premia uznaniowa nie była stałym składnikiem wynagrodzenia. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 1.276,00 zł brutto.

Powód otrzymywał w miesiącu przeważnie dwa przelewy, które w sumie wynosiły 3.400,00 zł netto (954,96 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego, oraz reszta tytułem premii uznaniowej). Zdarzały się miesiące kiedy premia uznaniowa była mniejsza. Przykładowo za miesiąc marzec powód otrzymał wynagrodzenie zasadnicze i premię uznaniową w łącznej wysokości 3.000,00 zł, za kwiecień w kwocie 3.000,00 zł (przelew z 08 maja 2009r. – 2.500,00 zł oraz z 25 maja 2009r. – 500,00 zł) oraz za maj w kwocie 3.000,00 zł (25 czerwca 2009r. – 1.000,00 zł, 09 lipca 2009r. – 2.000,00 zł). Powód w trakcie zatrudnienia nie kwestionował faktu otrzymywania premii uznaniowej w różnych wysokościach. Pozwana przekazała na rachunek bankowy powoda następujące kwoty:

- 09 kwietnia 2009r. – 3.000,00 zł tytułem wynagrodzenia za marzec 2009r.;
- 08 maja 2009r. – 2.500,00 zł tytułem wpłaty, w tym wynagrodzenie za miesiąc kwiecień 2009r. w kwocie 954,96 zł;
- 25 maja 2009r. – 500,00 zł tytułem wpłaty;
- 25 czerwca 2009r. – 1.000,00 zł tytułem wpłaty, w tym wynagrodzenie za miesiąc maj 2009r. w kwocie 954,96 zł;
- 09 lipca 2009r. – 2.000,00 zł tytułem wpłaty, w tym wynagrodzenie za czerwiec 2009r. w kwocie 954,96 zł;
- 31 lipca 2009r. – 3.400,00 zł tytułem wpłaty;
- 21 sierpnia 2009r. – 3.400,00 zł tytułem wpłaty, w tym wynagrodzenie za lipiec 2009r. w kwocie 877,83 zł;
- 10 września 2009r. – 1.400,00 zł tytułem wpłaty;
- 08 października 2009r. – 2.000,00 zł tytułem wpłaty, w tym wynagrodzenie za wrzesień 2009r. w kwocie 954,96 zł;
- 28 października 2009r. – 1.000,00 zł tytułem wpłaty;
- 05 listopada 2009r. - 1.400,00 zł tytułem wpłaty, w tym wynagrodzenie za październik;

- 07 grudnia 2009r. - 2.000,00 zł tytułem wpłaty, w tym wynagrodzenie za listopad 2009r. w kwocie 954,96 zł;
- 24 grudnia 2009r. - 3.400,00 zł tytułem wpłaty, w tym wynagrodzenie;
- 15 stycznia 2010r. - 1.000,00 zł tytułem wpłaty, w tym wynagrodzenie za grudzień 2009r. w kwocie 954,96 zł.

Pozwana, dokonując przelewów na rzecz powoda, każdorazowo oznaczała czego przelew dotyczył. Gdy przelewana kwota stanowiła wynagrodzenie zasadnicze, to w tytule przelewu było wyszczególniane, jaką konkretnie kwotę powód otrzymał z tytułu wynagrodzenia zasadniczego. Za miesiąc grudzień 2009r. powód otrzymał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 954,96 zł i premię uznaniową w kwocie 45,04 zł.

Pracodawca oprócz wynagrodzenia zasadniczego oraz premii uznaniowej nie wypłacał powodowi żadnych innych należności ze stosunku pracy, tj. diet, ryczałtów za noclegi, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za dyżury pełnione poza miejscem zamieszkania i in.

**(dowód: umowa o pracę z dnia 26 lutego 2009r. – akta osobowe powoda, sygn. akt VI P 562/12; regulamin wynagradzania pracowników – k. 116, zestawienie przelewów – k. 4; wydruk operacji bankowych – k. 44 - 89; lista płac – k. 91 – 115; zeznania powoda – k. 408)**

Powód świadczył pracę na rzecz pozwanej na trasie Polska – Wielka Brytania – Szwajcaria w przyjętym systemie: 6 tygodni w trasie, 2 tygodnie w domu. Charakter świadczonej pracy powodował, że czas pracy powoda w momencie wyjazdu w trasę – najczęściej zagraniczną, przekraczał dopuszczalny dobowy wymiar czasu pracy. Powód przebywał w podróżach służbowych w następujących okresach:

- od 01 czerwca 2009r. do 30 czerwca 2009r. - 22 dni;
- od 01 lipca 2009r. do 15 lipca 2009r. - 11 dni;
- od 28 sierpnia 2009r. do 30 września 2009r. - 22 dni;
- od 24 października 2009r. do 31 października 2009r. - 5 dni;
- od 01 listopada 2009r. do 30 listopada 2009r. - 22 dni;
- od 12 grudnia 2009r. do 24 grudnia 2009r. - 8 dni.

Przez cały okres zatrudnienia powód przebywał w podróżach służbowych łącznie przez 90 dni. Pozwana nie wypłacała powodowi przysługujących mu z tytułu podróży służbowych diet. W trakcie pobytu w Wielkiej Brytanii powodowi przysługiwały diety w kwocie 32 GBP za każdy dzień. Powodowi przysługiwały następujące należności z tytułu diet: 3.710,08 zł (01 – 30 czerwca 2009r.), 1.760,00 zł (01 – 15 lipca 2009r.), 3.266,56 zł (28 sierpnia – 30 września 2009r.), 755,20 zł (24 – 31 października 2009r.), 3.203,20 zł (01 – 30 listopada 2009r.), 1.187,84 zł (12 -24 grudnia 2009r.), **łącznie 13.882,88 zł.**

W trakcie podróży służbowych, ani pozwany pracodawca, ani strona zagraniczna, nie zapewniali powodowi bezpłatnego noclegu. Powód spędzał noclegi na parkingu, w kabinie samochodu ciężarowego. Pracodawca wymagał od pracowników, aby w trakcie wyjazdów służbowych nie opuszczali całkowicie pojazdów i dozorowali je wraz z ładunkiem. Podczas podróży służbowych pracownik nocował w kabinie sypialnej pojazdu, nie korzystał z noclegów w hotelach, czy w innych noclegowniach. Warunki panujące w kabinie samochodu ciężarowego nie spełniały standardów „bezpłatnego noclegu”.

Powód spędził łącznie 90 noclegów w Wielkiej Brytanii, w której z tytułu ryczałtu za jeden nocleg pracownikowi przysługiwała kwota 35 GBP (140 x 25%). Powodowi przysługiwały następujące kwoty z tytułu ryczałtów za noclegi: 4.057,90 zł (01 – 30 czerwca 2009r.), 1.925,00 zł (01 – 15 lipca 2009r.), 3.572,80 zł (28 sierpnia – 30 września 2009r.),

826,00 zł (24 – 31 października 2009r.), 3.503,50 zł (01 – 30 listopada 2009r.), 1.299,20 zł (12 -24 grudnia 2009r.),  
**łącznie 15.184,40 zł.**

**(dowód: wyliczenia powoda dot. diet – k. 320 – 322; kilometrówka – k. 323; odczyty z karty kierowcy – k. 324; notatki powoda – k. 325 – 326; zeznania świadka G. Ć. – k. 35; zeznania świadka B. S. – k. 257; zeznania świadka S. S. – k. 290; opinia biegłego – k. 462 – 467; zeznania powoda – k. 408)**

Podczas kontroli w dniu 12 marca 2009r. na trasie z M. V. do N., jadąc pojazdem o numerach rejestracyjnych (...), wbrew § 20 ust. 1 zd. 1 Rozporządzenia o przewozie towarów i osób (FPersV), powód nie przedstawił zaświadczenia pracodawcy, tzw. urlopówki, stanowiącej podstawę do określenia czy kierowca, zgodnie z obowiązującymi przepisami, może prowadzić pojazd. To zaświadczenie, pomimo składanych zapewnień przez pracodawcę, nie zostało mu w ogóle przez niego wystawione. Kolejną przyczyną wystawienia mandatu był fakt naruszenia § 37 ust. 1 nr 21 lit. a - § 29 ust. 1 Rozporządzenia o przewozie towarów niebezpiecznych po drogach publicznych, kolejną i wodach śródlądowych. Podczas kontroli stwierdzono bowiem, że w tylnej części przyczepy ułożone 4 palety były przymocowane tylko paskiem mocującym. Pasek był osadzony tak słabo, że nie było żadnego napięcia. Poza tym przewożone kontenery (...) również nie były odpowiednio zabezpieczone. Powód otrzymał mandat w wysokości 551,12 euro, co stanowi równowartość 2.402,89 zł (551,12 euro x 4,36 zł). Kierowcy nie ponoszą odpowiedzialności za nieprawidłowy załadunek, ponieważ nie mają na to wpływu. Odbierają zaplombowane naczepy, nie weryfikując czy ich zawartość jest prawidłowo zabezpieczona. Nie jest dopuszczalne, aby kierowca odpowiadał za zły załadunek. Powód odwołał się od otrzymanego mandatu, jednakże jego odwołanie nie zostało uwzględnione. Po otrzymaniu mandatu powód zawiadomił o tym pracodawcę, żądając zwrotu uiszczonych kwoty. Pracodawca nie zwrócił powodowi kosztów poniesionych w związku z otrzymaniem mandatu.

**(dowód: dokumentacja dotycząca mandatu – k. 7 – 15 akt o sygn. VI P 562/12 , 218 - 221; zeznania świadka G. Ć. – k. 35; zeznania świadka G. G. – k. 392; zeznania świadka I. M. – k. 392; zeznania powoda – k. 408)**

W okresie zatrudnienia powód nie przebywał na płatnym urlopie wypoczynkowym. Od dnia 30 lipca 2009r. do 28 sierpnia 2009r. przebywał na urlopie wypoczynkowym bezpłatnym, za który nie otrzymał wynagrodzenia. Powód był uprawniony do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 dni rocznie. Z tytułu zatrudnienia u pozwanej powodowi przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 14 dni, za który nie otrzymał należnego ekwiwalentu pieniężnego w wysokości 847,84 zł.

**(okoliczność bezsporna, a nadto zeznania powoda – k. 407)**

W dniu 24 maja 2012r. powód wezwał pozwaną do zapłaty na jego rzecz kwoty 6.083,00 zł tytułem należnego, a niewypłaconego wynagrodzenia za pracę oraz do zwrotu uiszczonych przez powoda kwoty mandatu.

**(dowód: wezwanie do zapłaty – k. 7; zwrotne potwierdzenie odbioru – k. 8)**

Łączący strony stosunek pracy ustał w dniu 31 grudnia 2009r. na mocy porozumienia stron.

**(dowód: świadectwo pracy – k. 6verte)**

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda A. M. (k. 407, 458), przesłuchanej w charakterze pozwanej – B. G. (k. 409), świadków G. Ć. (k. 35), B. S. (k. 257), S. S. (k. 290), G. G. (k. 390), I. M. (k. 392), na podstawie opinii biegłego z zakresu księgowości B. W. oraz dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd ocenił jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Przy czym zeznania

świadka G. Ć. tylko częściowo posłużyły Sądowi do ustalenia stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie. Świadek nie pracował w pozwanej Spółce, jest osobą z bliskiego otoczenia powoda i zeznawał w oparciu o informacje uzyskane od powoda. Natomiast w odniesieniu do zeznań świadka G. G., Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim świadek wskazywał, że pracownikom były wypłacane ryczałty za noclegi, a także w zakresie w jakim wskazywał, że pracodawca nie wypłacał pracownikom premii uznaniowej, a wypłacane świadczenia stanowiły diety, ryczałty za noclegi i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Zeznanie świadka w powyższym zakresie nie posłużyły Sądowi za podstawę ustaleń faktycznych, gdyż świadek zeznawał całkowicie odmiennie od pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków. Nadto jego zeznania nie były spójne, a ich wiarygodność w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego budziła wątpliwości. Świadek był osobą zarządzającą w imieniu Spółki, był osobą decyzyjną. Świadek jest osobą z najbliższego otoczenia jednej ze wspólniczek Spółki, był mężem B. G.. Z powyższych względów zeznanie świadka w powyższym zakresie nie były dla Sądu wiarygodne.

Oceniając zeznania powoda Sąd dał im wiarę w takim zakresie, w jakim znalazły potwierdzenie w zeznaniach ww. świadków oraz w dowodach z dokumentów. Zdaniem Sądu zeznania powoda są szczerze, jasne, logiczne i konsekwentne, wobec czego stanowiły podstawę ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Zaś zeznania przesłuchanej w charakterze pozwanej – B. G. nie przyczyniły się do ustalenia stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie, bowiem nie potrafiła ona w żaden sposób odnieść się do sprawy, ani do zgromadzonego materiału dowodowego. Podnosiła jedynie, że w rzeczywistości to nie ona zajmowała się prowadzeniem Spółki, a jej były mąż G. G., który był upoważniony do reprezentowania Spółki.

Opinię biegłej sądowej z zakresu księgowości B. W. Sąd ocenił jako rzetelną i wyczerpującą. Biegła dokonała wyliczeń w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Brak jest jednocześnie jakichkolwiek podstaw, by opinii odmówić mocy dowodowej. Tym bardziej, że żadna ze stron postępowania nie kwestionowała wydanej w sprawie opinii.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosili o uzupełnienie materiału dowodowego.

### **Sąd zważył, co następuje:**

A. M. domagał się w niniejszym postępowaniu zapłaty na jego rzecz należności z tytułu podróży służbowych, tj. kwoty 13.882,88 zł tytułem diet, kwoty 15.184,40 zł tytułem ryczałtów za noclegi, kwoty 2.445,04 zł tytułem nieuiszczonej części wynagrodzenia za grudzień 2009r., kwoty 2.402,89 zł tytułem uiszczonego przez powoda mandatu, kwoty 2.260,00 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, kwoty 10.866,67 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za dyżury, dodatku urlopowego oraz dodatku za pracę w nocy, a także kwoty 3.756,00 zł tytułem skapitalizowanych odsetek ustawowych. Strona pozwana stała natomiast na stanowisku, że całość należności została na rzecz powoda zapłacona.

Odnośnie roszczenia o zasądzenie na rzecz powoda należności z tytułu ryczałtów za noclegi i diet z tytułu podróży służbowych wskazać należy, iż w dniu 03 kwietnia 2010r. weszła w życie ustawa z dnia 12 lutego 2010r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. nr 43, poz. 246), która wprowadziła zmiany w ustawie z dnia 16 kwietnia 2004r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. nr 92, poz. 879 ze zm). Między innymi dodano art. 21a, zgodnie z którym kierowcy w podróży służbowej przysługują należności związane z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalone na zasadach określonych w przepisach art. 77<sup>5</sup> § 3 - 5 k.p. Wprowadzono ponadto

definicję podróży służbowej i było to każde zadanie służbowe polegające na wykonywaniu na polecenie pracodawcy przewozu drogowego lub wyjazdu poza miejscowość stanowiącą siedzibę pracodawcy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 maja 2011r., II UK 349/10 (LEX nr 901607) wskazał, że z przepisów art. 21a oraz art. 2 pkt 7 ustawy o czasie pracy kierowców wynika, że w przypadku kierowców obowiązuje autonomiczna względem art. 77<sup>5</sup> k.p. definicja podróży służbowej. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że z uzasadnienia projektu ustawy nowelizującej wynika jednoznacznie, że wprowadzone zmiany (w zakresie art. 2 pkt 7 oraz art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców) miały na celu ukształtowanie zasad wypłacania pracownikom wykonującym pracę kierowców świadczeń przysługujących innym pracownikom z tytułu podróży służbowej w sposób szczególny w porównaniu do zasad ogólnych, na których opierała się uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2008r., II PZP 11/08. Intencją ustawodawcy było takie doprecyzowanie definicji podróży służbowej pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowcy, by w przypadku każdego - w ramach wykonywania polecenia pracodawcy - wyjazdu poza miejscowość będącą siedzibą pracodawcy, pracownikowi temu przysługiwały świadczenia z tytułu podróży służbowej wypłacane pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach. Sąd Najwyższy ocenił, że pomimo, że rozpoznawana przez niego sprawa dotyczyła niedoliczenia do wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne należności w postaci diety i ryczałtu za noclegi w latach 2007-2008, to przepis art. 7 ustawy nowelizującej nie stoi jednak na przeszkodzie zastosowaniu przez Sąd Apelacyjny art. 21a w związku z art. 2 pkt 7 ustawy o czasie pracy kierowców z uwagi na treść art. 316 k.p.c.

Dla złagodzenia niekorzystnych dla kierowców skutków uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2008r., II PZP 11/08, OSNP 2009/13-14/166 (kierowca transportu międzynarodowego odbywający podróż w ramach wykonywania umówionej pracy i na określonym w umowie obszarze jako miejsce świadczenia pracy nie jest w podróży służbowej w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p.) Sąd Najwyższy w tezie II wyroku z dnia 1 kwietnia 2011r., II PK 234/10 (OSNP 2012/9-10/119) przyjął, że chociaż do dnia wejścia w życie wskazanej nowelizacji podróże kierowcy transportu międzynarodowego nie były podróżą służbową w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p., to jednak zwiększone koszty utrzymania kierowcy w czasie wykonywania zadań poza miejscem zamieszkania powinny być rekompensowane, choćby przez analogiczne stosowanie rozporządzeń o podróżach służbowych. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2012r., II PK 230/11 (LEX nr 1216860) wskazał, że należności z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (w szczególności diety) przyjęte u prywatnego pracodawcy nie mogą być niższe niż ustalone w rozporządzeniu z dnia 19 grudnia 2002r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz. U. Nr 236, poz. 1990 ze zm.). Podobnie rzecz się ma z należnościami za podróże służbowe poza granicami kraju.

Art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. stanowi, że 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.

§ 2. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi, zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju. Rozporządzenie powinno w szczególności określać wysokość diet, z uwzględnieniem czasu trwania podróży, a w przypadku podróży poza granicami kraju - walutę, w jakiej będzie ustalana dieta i limit na nocleg w poszczególnych państwach, a także warunki zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków.

§ 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.



§ 4. 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.

§ 5. 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 przedmiotowej sprawie strona pozwana wprowadziła w zakładzie pracy Regulamin Wynagradzania, z którego wynikało, że pracownikowi przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia związane z pracą, w tym inne świadczenia, które przysługują na podstawie ustaw, aktów wykonawczych lub innych przepisów o randze wyższej od regulaminu (art. 17 Regulaminu Wynagradzania). Wobec czego powodowi przysługiwały należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w art. 77<sup>5</sup> § 2 k.p., czyli według przepisów rozporządzenia wydanego przez ministra właściwego do spraw pracy. W spornym okresie obowiązywało rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz.U. z 2002 r. Nr 236 poz. 1990 ze zm.), które miało zastosowanie do przedmiotowej sprawy. Zgodnie z § 2 ww. rozporządzenia w sprawie służbowej podróży zagranicznej pracownikowi z tytułu podróży odbywanej w terminie i w państwie określonym przez pracodawcę przysługują diety, zwrot kosztów przejazdów i dojazdów, noclegów oraz innych wydatków, określonych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb.

Dieta wynikająca z rozporządzenia jest przeznaczona na pokrycie kosztów wyżywienia i inne drobne wydatki, a jej wysokość za dobę podróży w poszczególnych państwach została określona w załączniku do rozporządzenia. Dieta przysługiwała w wysokości obowiązującej dla docelowego państwa podróży, przy czym w przypadku powoda nie było ustalonego z góry jednego docelowego kraju podróży służbowej. Powód podróżował bowiem zarówno do Wielkiej Brytanii, jak również do Szwajcarii, w zależności od potrzeb, co wynikało także z czasu trwania podróży służbowej. Powód nie wyjeżdżał bowiem na kilka dni, do konkretnego państwa, aby zawieźć towar i wrócić do siedziby pozwanej, lecz podróż trwała kilka tygodni. Za każdą dobę podróży służbowej przysługiwała powodowi dieta ustalona zgodnie z załącznikiem do powołanego rozporządzenia. Zgodnie z załącznikiem do rozporządzenia dieta w przypadku podróży służbowej do Wielkiej Brytanii wynosiła 32 GBP, zaś w przypadku podróży do Szwajcarii wynosiła 78 CHF.

Pracownikowi odbywającemu zagraniczną podróż służbową przysługiwał również zwrot kosztów za nocleg w wysokości stwierdzonej rachunkiem hotelowym (§ 7), w granicach ustalonego na ten cel limitu określonego w załączniku do rozporządzenia, a w razie nieprzedłożenia rachunku za nocleg, pracownikowi przysługuje ryczałt w wysokości 25% limitu określonego w rozporządzeniu. Zwrot kosztów noclegu bądź ryczałt nie przysługiwał, jeżeli pracodawca lub strona zagraniczna zapewnił pracownikowi bezpłatny nocleg.

W przedmiotowej sprawie poza sporem pozostawała kwestia nocowania przez powoda w trakcie zagranicznych podróży służbowych w kabinie samochodu. Bezspornym pozostawało także, że warunki noclegu jakie pracodawca stworzył powodowi nie zapewniały mu możliwości odpowiedniego wypoczynku. Sąd Najwyższy analizował już kilkakrotnie kwestię zapewnienia kierowcy bezpłatnego noclegu w kabinie samochodu ciężarowego i możliwość zwolnienia się pracodawcy w ten właśnie sposób od obowiązku wypłaty ryczałtu za noclegi. W wyroku z 19 marca 2008r. (I PK 230/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 176) Sąd Najwyższy słusznie zauważył, że "trudno sobie wyobrazić, aby w XXI wieku pracodawca mógł korzystne skutki prawne wywodzić z faktu zapewnienia pracownikowi centrum życiowego w kabinie samochodu". Przy ocenie stanu uznawanego za równoznaczny z zapewnieniem przez pracodawcę pracownikowi bezpłatnego noclegu nie można zdaniem Sądu Najwyższego pomijać rosnących wymagań i oczekiwań pracowników wynikających z postępu cywilizacyjnego, jak również tego, że przebywanie kierowcy przez noc w samochodzie wzmacnia stopień zabezpieczenia tego samochodu i jego ładunku przed możliwymi zagrożeniami (a zatem odbywa się jednoznacznie w interesie pracodawcy). Stąd stworzenie kierowcy przez pracodawcę możliwości

spędzenia nocy i snu w kabinie samochodu nie oznacza zapewnienia pracownikowi bezpłatnego noclegu w ujęciu § 9 ust. 4 rozporządzeń z 8 maja 2001r. i z 19 grudnia 2002r.

Powyższa kwestia została jednoznacznie rozwiązana w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2014r. w sprawie o sygn. II PZP 1/14 (LEX nr 1469181). W powołanym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazał, iż 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 2002r. 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 ze zm.), co powoduje, że pracownikowi przysługuje zwrot kosztów noclegu na warunkach i w wysokości określonych w § 9 ust. 1-3 tego rozporządzenia albo na korzystniejszych warunkach i wysokości, określonych w umowie o pracę, układzie zbiorowym pracy lub innych przepisach prawa pracy.

Sąd Rejonowy podziela przedstawione poglądy, stojąc na stanowisku, że pracodawca, aby mógł zwolnić się z obowiązku zwrotu kosztów noclegu lub wypłaty ryczałtu musiałby stworzyć pracownikowi warunki podobne do domowych bądź hotelowych. W przypadku noclegu w samochodzie musiałaby to być oddzielna jego część, a tego pozwana powodowi nie zapewniała. Wówczas kierowca ma stworzone nie tylko warunki w miarę komfortowego snu, ale również odpowiednie warunki sanitarne. Zapewnienie noclegu na łóżku o niewielkiej szerokości, tuż za siedzeniami kierowcy i pasażera, nie stwarzało powodowi odpowiednich warunków wypoczynku. Powód nie przedłożył pracodawcy rachunków za nocleg, co wynikało z faktu noclegu w kabinie samochodu i w tej sytuacji powodowi należał się ryczałt za noclegi w wysokości 25% limitu określonego w rozporządzeniu. Zgodnie z załącznikiem do rozporządzenia limity te wynosiły w przypadku noclegu w Wielkiej Brytanii – 35 GBP (140 x 25%), zaś w Szwajcarii – 40 CHF (160 x 25%).

Przechodząc do rozważań dotyczących wysokości należnych powodowi diet i ryczałtów za noclegi wskazać należy, iż w toku postępowania strona pozwana praktycznie w ogóle nie przedstawiała żadnych dowodów mogących potwierdzić fakt wypłacania powodowi należnych świadczeń, a także fakt wywiązywania się należycie z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy. Nie mogą o tym świadczyć przedłożone przez pozwaną wyciągi z rachunku bankowego, czy potwierdzenia przelewów oraz listy płac. Potwierdzają bowiem wyłącznie, że powodowi wypłacane było wynagrodzenie zasadnicze oraz premia uznaniowa.

Wskazać natomiast należy, iż zgodnie z art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. W stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy (art. 149 § 2 k.p.). Zakres ewidencji czasu pracy – z wyłączeniem pracowników wymienionych w § 2 – szczegółowo określa § 8 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286, ze zm.). Ten przepis zobowiązuje pracodawcę do założenia i prowadzenia odrębnie dla każdego pracownika karty ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym pracę w poszczególnych dobach roboczych, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Dodatkowo art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. z 2012, poz. 1155 ze zm.) nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy kierowców w formie: zapisów na wykresówkach (pkt 1), wydruków danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego (pkt 2), plików pobranych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego (pkt 3), innych dokumentów potwierdzających czas pracy i rodzaj wykonywanej czynności, lub (pkt 4), rejestrów opracowanych na podstawie dokumentów, o których mowa w pkt 1-4 (pkt 5).

Za naruszenie obowiązku ewidencji czasu pracy trzeba uznać zarówno całkowite jego zbagatelizowanie, jak i niesystematyczne dokonywanie adnotacji, uniemożliwiające powzięcie powyższych informacji. Brak dokumentacji powoduje, że w razie sporu pracodawca ma wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000/14/535). Z obowiązku prowadzenia ewidencji wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2000r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002/10/231). Głównym zadaniem, któremu ma służyć taka ewidencja, jest właściwe obliczenie należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Jak wynika z przywołanych orzeczeń, dotyczy to zwłaszcza dostrzeżenia i zrekompensowania wszystkich przypadków pracy w godzinach nadliczbowych (Jackowiak U., Kodeks pracy z komentarzem, Fun. Gosp. 2004).

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 czerwca 2011r. (II PK 317/10, LEX nr 1095826) wyjaśnił, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja. Na potrzebę udowodnienia przez pracownika (powoda) wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych celem wykazania zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia za tę pracę wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy (por. uzasadnienie wyroku z dnia 5 maja 1999r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 535 oraz wyroku z dnia 4 października 2000r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002, nr 10, poz. 231). W uzasadnieniu wyroku z dnia 5 lutego 2002r., I PKN 845/00 (OSNP 2004 nr 3, poz. 46) Sąd Najwyższy wprost stwierdził, że na powodach spoczywał wprawdzie ciężar dowodu w zakresie wykazania wykonywania pracy ponad normy czasu pracy, ale siłą rzeczy mogli ten obowiązek wykonać przez powołanie dowodów ze swoich zeznań. W tezie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999r., I PKN 62/99 (OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 579) wyrażono natomiast pogląd, że pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt. 9a k.p. nie prowadzi listy obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia. Tezę tego wyroku należy odczytywać w ten sposób, że pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych – art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Jeżeli sąd (po dokonaniu swobodnej oceny dowodów – art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia, to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lipca 2009r., II PK 34/09, LEX nr 527067).

W świetle powyższego uznać należało, że skoro pracodawca (tj. pozwana Spółka) nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p., art. 149 § 1 k.p.), to pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie długości podróży służbowych, czy pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy.

Powód tak też uczynił, składając do akt sprawy wykaz podróży służbowych, wyliczenia dotyczące należnych diet, ryczałtów za noclegi, a także powołując na tę okoliczność dowód z zeznań świadków oraz dowód z przesłuchania stron.

Sąd podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535, że niemożność ścisłego ustalenia wysokości należności nie uzasadnia oddalenia powództwa. Sąd powinien mieć na względzie art. 322 k.p.c., który stanowi, że jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości

żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 lutego 2010r., II PK 217/09 (LEX nr 584743) wyjaśnił, że w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Za naruszenie tego przepisu można uznać nie tylko jego niezastosowanie i całkowite oddalenie powództwa przy jednoczesnym ustaleniu, że zasada została udowodniona, a jedynie brak jest dostatecznych dowodów na wysokość żądania, ale także jego błędne zastosowanie, polegające na arbitralnym ustaleniu wysokości „odpowiedniej sumy”, bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy. Art. 322 k.p.c. nie zwalnia Sądu z obowiązku zebrania i wykorzystania całości materiału dowodowego. Nie służy do „miarkowania” wysokości zasądzonej należności - nie jest bowiem przepisem materialnoprawnym, lecz procesowym, a miarkowanie należności może się odbyć tylko na podstawie przepisów prawa materialnego (ponieważ jest instytucją prawa materialnego). Prawidłowe zastosowanie tego przepisu wymaga wskazania faktów, z których wynika, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub znacznie utrudnione, oraz okoliczności przemawiających za taką a nie inną wysokością „odpowiedniej sumy”.

Sprawa o wynagrodzenie za pracę jest sprawą o dochód - dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za pracę świadczoną na rzecz pracodawcy w ramach stosunku pracy. Brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości, uprawniają i zarazem zobowiązują sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07, LexPolonica nr 1700027).

W wymienionych w art. 322 k.p.c. kategoriach spraw (także w sprawach o wynagrodzenie za pracę, czyli o dochody) ustawodawca przyjął, że kiedy roszczenie jest niewątpliwe co do zasady (np. praca w godzinach nadliczbowych została ponad wszelką wątpliwość udowodniona), a jedynie ściśle ustalenie jego wysokości - na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez powoda do oceny sądu - jest niemożliwe, sąd powinien podjąć próbę ustalenia wysokości roszczenia na podstawie własnej oceny „opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy”. Rozważenie to powinno opierać się na przeprowadzonych dowodach, potwierdzających istnienie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności (np. dowodach z zeznań świadków, opisujących rozmiar pracy świadczonej w nadgodzinach), na ocenie wiarygodności twierdzeń stron (pracownika i pracodawcy) oraz ocenie prawdopodobieństwa istnienia nieudowodnionych faktów. W konsekwencji, ocena sądu nie może wykazywać cech dowolności, arbitralności, a jego decyzja oparta na art. 322 k.p.c. - zarówno pozytywna jak i negatywna - wymaga przedstawienia uzasadnienia nawiązującego nie tylko do przesłanek zastosowania tego przepisu, ocenionych w powiązaniu z okolicznościami sprawy, ale także do zgromadzonych w sprawie dowodów, ocenionych według reguł przewidzianych w art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2009 r., I PK 160/08).

Dopuszczalne jest zasądzenie przez sąd pracy - także przy zastosowaniu art. 322 k.p.c. - nawet całości dochodzonej przez pracownika należności z tytułu wynagrodzenia za pracę, obliczonej na podstawie sporządzonego przez tego pracownika szczegółowego zestawienia czasu pracy w spornym okresie, zawierającego wyliczenie przepracowanych nadgodzin (w poszczególnych miesiącach, tygodniach i dniach, a nawet poszczególnych godzinach każdego dnia) oraz należnego z tego tytułu wynagrodzenia za każdy miesiąc spornego okresu, jeżeli zastawienie takie znajduje potwierdzenie w całości zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz w ustaleniach faktycznych poczynionych przez sąd na jego podstawie, a pracodawca zgodnie z obowiązującymi w sprawach o wynagrodzenie regułami w zakresie rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 zd. 1 k.p.c.) nie wykaże, że praca w godzinach nadliczbowych nie miała miejsca (lub miała miejsce w innym rozmiarze), albo że przedstawione przez pracownika wyliczenie należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych sporządzone zostało nierzetelnie. Stosując art. 322 k.p.c. do rozliczenia wynagrodzenia za czas pracy nie można pomijać przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych, dodatku nocnym, dodatku za pracę w dzień wolny i wzrostach podstaw wymiaru wynagrodzenia urlopowego oraz za czas niezdolności do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2007 r., II PK 275/06, OSNP 2008/9-10/132).

W świetle powyższego uznać należało, że sprawa o zapłatę diet i ryczałtów za noclegi jest sprawą o dochody, zatem w sytuacji, gdy roszczenie jest niewątpliwe co do zasady, ale nie można ściśle ustalić wysokość tego wynagrodzenia, to Sąd może zasądzić odpowiednią sumę według swojej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy na podstawie art. 322 k.p.c.

Przekładając powyższe rozważania prawne na grunt dokonanych ustaleń faktycznych, stwierdzić należy, że wyliczenia powoda dotyczące należnych diet oraz ryczałtów za noclegi były prawidłowe tzn. nie wykroczyły poza ramy określone rozporządzeniami w sprawie krajowych podróży służbowych i zagranicznych podróży służbowych. Podkreślić w tym miejscu należy, że strona pozwana nie kwestionowała przedstawionego przez powoda zestawienia wyjazdów. Strona pozwana nigdy też nie zakwestionowała prawidłowości wyliczeń przedstawionych przez powoda, podnosiła natomiast, że żądane przez powoda należności mu nie przysługują, nie przedstawiając jednak w tym zakresie żadnych dowodów, a wyjaśniając jedynie, że pozwaną Spółką zarządzał i kierował mąż współniczki B. G., a który teraz uchyla się od odpowiedzialności.

W przedmiotowej sprawie Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości. Zgodnie z postanowieniem Sądu, biegły wyliczył przysługujące powodowi diety oraz ryczałty za noclegi z tytułu podróży służbowych. Według obliczeń biegłego, za cały sporny okres powodowi przysługiwały diety w kwocie 13.882,88 zł oraz ryczałty za noclegi w kwocie 15.184,40 zł. Biegły dokonał powyższych obliczeń w oparciu o dokumentację zgromadzoną w niniejszej sprawie, w tym w oparciu o notatki sporządzone przez powoda, a także przedstawione przez niego wyliczenia i zestawienia. Strony postępowania nie kwestionowały wydanej przez biegłego opinii. Wobec czego Sąd uznał, iż zestawienia powoda są wiarygodne, dlatego mogły posłużyć do wydania przez biegłego opinii w przedmiotowej sprawie. Łączna suma diet i ryczałtów za noclegi wynikająca z wyliczeń biegłego, dokonanych w oparciu o dokumentację przedstawioną przez powoda wynosiła 29.067,28 zł (13.882,88 zł – diety; 15.184,40 zł – ryczałty za noclegi). Wobec nie kwestionowania przez stronę pozwaną opinii wydanej przez biegłego, a także nie przedstawienia dowodów mogących odmówić wiarygodności dowodom przedstawionym przez powoda, Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 29.067,28 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2010r. do dnia zapłaty z tytułu diet i ryczałtów za noclegi. Natomiast wobec cofnięcia przez powoda - wraz ze zrzeczeniem się roszczenia - powództwa w zakresie roszczenia o zapłatę diet i ryczałtów za noclegi ponad kwotę 29.067,28 zł, Sąd umorzył postępowanie w tym zakresie.

Powielając powyższą argumentację należało oddalić powództwo o zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za dyżury, dodatku urlopowego oraz dodatku za pracę w nocy. Jak wynika bowiem z powyższej argumentacji, rozważania odnośnie zasadności roszczenia powoda powinny opierać się na przeprowadzonych dowodach, potwierdzających istnienie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności (np. dowodach z zeznań świadków, opisujących rozmiar pracy świadczonej w nadgodzinach), na ocenie wiarygodności twierdzeń stron (pracownika i pracodawcy) oraz ocenie prawdopodobieństwa istnienia nieudowodnionych faktów. W konsekwencji, ocena sądu nie może wykazywać cech dowolności, arbitralności, a jego decyzja oparta na art. 322 k.p.c. wymaga przedstawienia uzasadnienia nawiązującego nie tylko do przesłanek zastosowania tego przepisu, ocenionych w powiązaniu z okolicznościami sprawy, ale także do zgromadzonych w sprawie dowodów, ocenionych według reguł przewidzianych w art. 233 § 1 k.p.c.

W przedmiotowej sprawie strona powodowa nie przedstawiła żadnych dowodów mogących potwierdzić, że powód rzeczywiście świadczył pracę we wskazanym przez niego wymiarze. Należy przy tym zgodzić się z powodem w zakresie w jakim wskazywał, że nie powinien ponosić negatywnych konsekwencji z powodu nieprzestrzegania przez stronę pozwaną ciężących na niej obowiązków pracodawcy polegających na prowadzeniu ewidencji czasu pracy. Niemniej jednak, sam fakt nie prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy nie skutkuje automatycznie uwzględnienie powództwa w całości, ale jedynie daje pracownikowi możliwość dowodzenia swoich praw wszelkimi sposobami, w tym dowodami, mającymi mniejszą moc dowodową. Zgodnie z obowiązującą w postępowaniu cywilnym zasadą kontrydiktoryjności, Sąd nie ma obowiązku zarządzania dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też Sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Dopuszczenie dowodów z urzędu jest bowiem prawem, a nie obowiązkiem Sądu, z którego to prawa winien korzystać nader ostrożnie, tak by swym działaniem nie wspierał żadnej ze stron procesu, tym bardziej, że powód był w niniejszej sprawie reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. Ponadto samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001r., I PKN 660/00).

Powód, mając świadomość pracy w godzinach nadliczbowych, powinien gromadzić jakiegokolwiek dowody mogące potwierdzić zgłoszone przez niego żądania w Sądzie. Natomiast powód nie prowadził nawet żadnych zapisków, z których wynikałoby czy i kiedy był zobowiązany do pracy w godzinach nadliczbowych. Żaden z powołanych przez niego świadków nie zeznał w jakim zakresie powód w rzeczywistości pracował w godzinach nadliczbowych. Sam powód nie był w stanie tego określić. Nie jest dopuszczalne uznanie przez Sąd, że wyjeżdżając w podróż służbową pracownik od pierwszego do ostatniego dnia podróży każdego dnia świadczy pracę w godzinach nadliczbowych. Aby można było dokonać takich ustaleń, konieczne byłoby przedstawienie przez powoda jakiegokolwiek dowodów na tą okoliczność. W przeciwieństwie do roszczeń uwzględnionych przez Sąd odnośnie diet i ryczałtów za noclegi, których ilość można było ustalić na podstawie przedstawionych zestawień co do okresów podróży służbowych, w przypadku roszczenia o zapłatę nadgodzin powód nie podał ciężącemu na nim obowiązkowi wykazania zasadności i wysokości roszczenia. Na powyższe zwrócił także uwagę biegły sądowy sporządzający opinię w przedmiotowej sprawie, który wskazał, że brak jest jakiegokolwiek dokumentów pozwalających określić czas pracy powoda, a co za tym idzie nie ma możliwości wskazania, czy powód pracował w godzinach nadliczbowych, oraz nie jest możliwe określenie ewentualnych należności z tego tytułu. W związku z powyższym, jeżeli materiał dowodowy zgromadzony przez strony nie daje podstawy do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych, Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z nieudowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań. Z tego powodu powództwo o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe należało oddalić.

Wobec oddalenia powództwa o zapłatę wynagrodzenia za nadgodziny, oddaleniu podlegały także roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za dyżury, dodatku urlopowego oraz dodatku za pracę w nocy. Tym bardziej, że w toku postępowania powód podnosił, iż w czasie podróży służbowych przez ok. 70 godzin pełnił dyżury. Zaś ilość nadgodzin oraz dyżurów wyliczył w oparciu o założenie, że w każdej dobie przysługiwało mu co najmniej 9 godzin, a w każdym tygodniu co najmniej 45 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Różnica między ilością godzin w trasie oraz godzin przepracowanych i godzin odpoczynku dała ilość godzin dyżuru, za które powód żądał wynagrodzenia. Powód nie był jednak w stanie wykazać, że rzeczywiście na odpoczynek przeznaczał wyłącznie 9 godzin dziennie, a przyjęcie takiego założenia byłoby nadużyciem ze strony Sądu. Pomimo, że powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, nie wskazał nawet jakiej konkretnie kwoty domaga się z tytułu poszczególnych roszczeń, podnosił jedynie, że domaga się zasądzenia na jego rzecz kwoty 10.866,67 zł łącznie z tytułu wszystkich roszczeń, tj. z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za dyżury, dodatku urlopowego oraz dodatku za pracę w nocy. Nie wyjaśnił w jaki sposób wyliczył żadaną kwotę, nie przedstawił sposobu wyliczenia. Zdaniem Sądu nie jest wystarczające wskazanie jednej, łącznej kwoty roszczenia bez określenia jej poszczególnych składników. Pomimo modyfikacji roszczenia i częściowego cofnięcia powództwa, powód nie sprecyzował żądania pozwu w powyższym zakresie. Nie było zatem możliwe odniesienie się do poszczególnych żądań z osobna.

Oddalenie powództwa w powyższym zakresie skutkowało oddaleniem także powództwa o zasądzenie odsetek skapitalizowanych od dochodzonej należności.

Odnosząc się do roszczenia zasądzenia na rzecz powoda kwoty uiszczonej z tytułu poniesionego mandatu, wskazać należy, iż w ocenie Sądu niewątpliwym jest fakt otrzymania przez powoda przedmiotowego mandatu, dołączonego do akt sprawy (mandat w języku niemieckim – k. 7-15 akt o sygn. VI P 562/12; tłumaczenie dokumentacji – k. 218 – 221). Powodem wystawienia mandatu było naruszenie wymienionych w jego treści przepisów ustawy niemieckiej. Powód naruszył przepisy Rozporządzenia o przewozie towarów i osób (FPersV) oraz Rozporządzenia o przewozie towarów niebezpiecznych po drogach publicznych, kolejną i wodach śródlądowych.

W tym miejscu należy wskazać, iż zgodnie z treścią art. 10 ust. 3 Rozporządzenia (WE) nr 561/2006 z dnia 15 marca 2006r. za naruszenie przepisów, których dopuszczają się kierowcy odpowiada przedsiębiorstwo transportowe, którego są pracownikami. W związku z powyższym niewątpliwie kwota, na którą opiewa mandat powinna być uiszczona przez pozwaną Spółkę, a nie przez powoda. Ta kwota to, zgodnie z treścią mandatu 551,12 euro, co daje w przeliczeniu na złote według kursu NBP z dnia wniesienia pozwu, tj. z dnia 30 czerwca 2012r. kwotę 2.402,89 zł (1 euro = 4,36 PLN).

Z uwagi na powyższe, Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.402,89 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2012r. (tj. od dnia doręczenia stronie pozwanej wezwania do zapłaty mandatu) do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów poniesionego mandatu.

Powód domagał się także zasądzenia na jego rzecz kwoty 2.445,04 zł tytułem nieuiszczonej części wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień 2009r., podnosząc, iż w rzeczywistości jego wynagrodzenie wynosiło 3.400,00 zł, bowiem określona w umowie o pracę premia uznaniowa była w rzeczywistości stałym składnikiem wynagrodzenia.

Premia jest jednym ze składników wynagrodzenia za pracę. Warunki wynagradzania wynikać mogą z umowy o pracę, a ponadto w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 20 osób – z układu zbiorowego pracy (art. 77<sup>1</sup> k.p.) lub Regulaminu wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> § 2 k.p.). Premie wypłacane pracownikom mogą mieć dwojaki charakter – premii regulaminowej oraz premii uznaniowej (która w praktyce stanowi nagrodę w rozumieniu k.p.). Premia regulaminowa jest składnikiem wynagrodzenia za pracę o charakterze roszczeniowym. Przysługuje pracownikowi w razie zajścia okoliczności opisanych w umowie o pracę, w regulaminie wynagradzania albo w innym akcie wewnętrznym obowiązującym u pracodawcy. Warunki przyznania premii regulaminowej, jej wysokość oraz termin wypłaty stanowią element stosunku pracy łączącego strony i nie cechuje ich dowolność. Wypłata premii regulaminowej w określonej kwocie nie jest więc zależna od swobodnej, jednostronnej decyzji pracodawcy, nie może on również bez zgody pracownika zmienić na jego niekorzyść zasad premiowania, gdyż ten element stosunku pracy (jako dotyczący zasad wynagradzania) zasadniczo podlegać może zmianie jedynie w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego (art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p. w zw. z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p.).

Nieco inaczej przedstawia się sytuacja w przypadku premii uznaniowej. Jej istotą jest dowolność (uznaniowość) ustalania i wypłacania. Decyzja o przyznaniu premii w określonej kwocie w danym okresie rozliczeniowym należy wyłącznie do pracodawcy, który nie podlega w tym zakresie żadnym wiążącym dla niego wytycznym wynikającym ze stosunku pracy i aktów wewnętrznych. Tego rodzaju premia w praktyce stanowi nagrodę za konkretne osiągnięcia bądź też świadczenie o charakterze motywacyjnym. Pracownik nie może skutecznie domagać się na drodze sądowej jej wypłacenia, poza tymi przypadkami, gdy pracodawca ustalił wysokość premii uznaniowej (nagrody), przyznał ją pracownikowi, składając w tym zakresie oświadczenie woli i nagroda ta nie została ostatecznie wypłacona.

Aby pracownikowi przysługiwało roszczenie o zapłatę premii, odpowiednie akty wewnętrzne pracodawcy (lub jego oświadczenia woli) powinny przewidywać z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane warunki (wskaźniki) premiowania, które pracownik spełnia (por. wyroki Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2000r., I PKN 681/99, Lex nr 1223705; z 10 czerwca 1983r., III PZP 25/83, OSNC 1983/12/192; z 31 marca 1980r., I PRN 138/79, Lex nr 84476). Zasady premiowania przyjęte u pracodawcy muszą w takim wypadku w sposób jednoznaczny i precyzyjny określać warunki, jakie pracownik musi spełnić, aby premię uzyskać. Musi z nich również wynikać w sposób ścisły i skonkretyzowany sposób ustalenia wysokości (kwoty) premii. Jeśli premia może mieć zmienną wysokość, z zasad premiowania musi czytelnie wynikać w jaki sposób zrealizowanie konkretnych wskaźników (warunków) premiowych przekłada się na określony poziom premiowania (określoną kwotę premii). Zasady premiowania powinny też określać w sposób czytelny, kiedy pracownik może utracić prawo do premii (np. poprzez wskazanie, że następuje to w razie rozwiązania stosunku pracy przed upływem okresu premiowania, w razie nałożenia kar porządkowych) oraz czy premia może być obniżona lub podwyższona, a jeśli tak, to w jaki sposób i w oparciu o jakie kryteria. Zasady premiowania w przypadku premii regulaminowych nie przewidują możliwości dowolnego (ocennego, uznaniowego) korygowania wysokości premii pracownika przez jego przełożonego, jak również nie dopuszczają dowolnego pozbawienia pracownika premii wyłącznie w oparciu o uznaniową decyzję pracodawcy.

Możliwa jest przy tym sytuacja, w której pracodawca określa konkretną premię w aktach wewnętrznych jako premię „uznaniową”, ale jednocześnie kryteria jej nabycia są ściśle, jednoznaczne i mierzalne, a procedura przyznawania sformalizowana i pozbawiona elementu swobodnej, uznaniowej decyzji pracodawcy. W wypadkach, gdy istnieje taki skonkretyzowany „regulamin” premiowania (zasady określające nabycie i wysokość premii), „uznaniowa” premia stanowi w rzeczywistości premię regulaminową, a pracownikowi może służyć roszczenie o jej wypłacenie.

Powód podnosił, że w jego przypadku taka właśnie sytuacja miała miejsce. Wskazywał, że choć pracodawca określił premię jako „uznaniową”, to jednak zasady premiowania wynikały z regulaminu pracy i umowy o pracę. Sąd nie podzielił tego poglądu. U strony pozwanej obowiązywał bowiem regulamin wynagradzania, z którego wynikało, że u pracodawcy obowiązuje czasowo – premiowy system wynagradzania, polegający na ustaleniu dla poszczególnych kategorii zaszeregowania pracowników stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz premii uznaniowej, uzależnionej od efektów pracy. Premię uznaniową przyznaje pracodawca po uwzględnieniu swoich możliwości finansowych, biorąc pod uwagę m.in. sumienność i staranność w wykonywaniu pracy, przestrzeganie regulaminu pracy i wynikających z niego dla pracownika obowiązków, obecność w pracy oraz stosunek do klientów i współpracowników. Dodatkowo powyższe zostało także potwierdzone w zawartej przez strony umowie o pracę, w której strony zgodnie ustaliły, że pracownik będzie otrzymywał za wykonaną pracę wynagrodzenie składające się z płacy zasadniczej w wysokości 1.276,00 zł brutto oraz dodatek do wynagrodzenia zasadniczego w postaci premii uznaniowej. Sposób w jaki pracodawca określił w umowie o pracę zasady premiowania nie dają podstaw, aby uznać że powodowi przysługiwała premia regulaminowa.

W ocenie Sądu również treść regulaminu wynagradzania nie daje podstaw, aby przyjąć, że pracodawca ustalił skonkretyzowany, oparty na wymiernych wskaźnikach i obiektywnych przesłankach system premiowania. Sformułowane przez pozwanego w Regulaminie wynagradzania zasady premiowania nie sposób uznać za jakikolwiek „regulamin” przyznawania premii regulaminowej. Kryteria przyznawania premii określone zostały w sposób ogólnikowy i blankietowy, a znaczna ich część jest w wysokim stopniu ocenna. Na podstawie samego regulaminu nie można w sposób ścisły ustalić, w jakim stopniu pracownik zrealizował warunki premiowania i jaka (kwotowo) powinna mu przysługiwać premia. Nadto pozwana, dokonując przelewów na rzecz powoda każdorazowo oznaczała czego przelew dotyczył. Gdy przelewana kwota stanowiła wynagrodzenie zasadnicze, to w tytule przelewu było wyszczególniane, jaką konkretnie kwotę powód otrzymał z tytułu wynagrodzenia zasadniczego. Nie ulega przy tym wątpliwości, że w trakcie zatrudnienia pozwany wypłacał powodowi premię uznaniową w nieregularnej wysokości. Przykładowo za miesiąc marzec, kwiecień oraz maj 2009r. powód otrzymał przelewy na kwotę 3.000,00 zł, co zawierało w sobie zarówno premię uznaniową oraz wynagrodzenie zasadnicze.

W tej sytuacji Sąd nie miał żadnych podstaw, aby uznać że premia przysługująca powodowi miała charakter premii regulaminowej, a nie premii uznaniowej. Powód nie przedstawił w toku procesu żadnych dowodów potwierdzających, że w stosunku do niego sformułowane zostały jakiegokolwiek zobiektywizowane zasady premiowania. Zasad takich nie zawiera umowa o pracę, ani regulamin wynagradzania. Wszystkie akty dotyczące stosunku pracy jednoznacznie określają premię należną powodowi jako premię uznaniową, zaś w przypadku takiej premii brak jest obowiązku określenia szczegółowych zasad jej przyznawania. Wobec powyższego zdaniem Sądu premia przyznawana powodowi miała ewidentnie charakter premii uznaniowej i powodowi nie przysługuje roszczenie o jej zapłatę. Dlatego powództwo powoda w zakresie żądania zasądzenia na jego rzecz części wynagrodzenia za grudzień 2009r. podlegało oddaleniu.

Odnośnie żądania zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy należy stwierdzić, iż zgodnie z regulacją kodeksową zawartą w art. 171 § 1 k.p. ekwiwalent pieniężny przysługuje pracownikowi w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W toku postępowania Sąd ustalił, że powód nie wykorzystał przysługujących mu dni urlopowych, co oznacza, iż jest spełniona przesłanka, od której pracodawca uzależnił możliwość dochodzenia ekwiwalentu.

Zgodnie z art. 154 § 1 pkt 1 k.p. w przypadku, gdy pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat wymiar urlopu wynosi 20 dni. Strona powodowa podnosiła, że przysługiwało jej 14 dni urlopu wypoczynkowego, za który pozwana nie



wypłaciła jej należnego ekwiwalentu, natomiast strona pozwana nie kwestionowała tej okoliczności. Aby prawidłowo obliczyć wartość ekwiwalentu należy przywołać regulacje zawarte w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 08 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Zgodnie z treścią § 6 ww. rozporządzenia wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:

- 1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,
- 2) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju,
- 3) gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,
- 4) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 5) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
- 6) dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
- 7) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 7a) kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- 8) nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- 9) odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
- 10) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy

- stosując zasady określone w § 7-11.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 lipca 2000r., I PKN 17/00 (LEX nr 50320) wskazał, iż tak zwana premia uznaniowa, która nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego. Wobec czego jako podstawę do wyliczenia należnego powodowi ekwiwalentu należało przyjąć jego wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.276,00 zł. Szczegółowy opis działań dotyczących wyliczenia ekwiwalentu znajduje się w § 18 ww. rozporządzenia. Zgodnie z jego treścią, aby prawidłowo obliczyć dany ekwiwalent należy podzielić miesięczne wynagrodzenie przez współczynnik ustalony w danym roku, a następnie wynik poprzedniego działania podzielić przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy pracownika, a następnie pomnożyć wynik poprzedniego działania przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego. Współczynnik urlopowy za 2009r. wynosił 21,08. Dokonując wyżej wskazanych działań otrzymamy następujący wynik:

-  $1.276,00 \text{ zł} : 21,08 \text{ (współczynnik na 2009r.)} = 60,53$ ;

-  $60,53 \text{ zł (ekwiwalent za jeden dzień urlopu)} : 8 \text{ (ilość godzin w dniu pracy)} = 7,57 \text{ zł}$ ;

-  $7,57 \text{ zł (ekwiwalent za jedną godzinę urlopu)} \times 112 \text{ (liczba godzin odpowiadająca 14 dniom niewykorzystanego urlopu za 2009r.)} = 847,84 \text{ zł}$ .

Z powyższych działań wynika kwota 847,84 zł, która w świetle przedstawionej wyżej argumentacji stanowi równowartość ekwiwalentu należnego za niewykorzystane dni urlopu przysługujące powodowi.

Mając powyższe na uwadze, Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 847,84 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2010r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, oddalając w pozostałym zakresie żądanie ekwiwalentu pieniężnego.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i 100 k.p.c. Powód wnosił o zapłatę na jego rzecz kwoty 13.882,88 zł tytułem diet, kwoty 15.184,40 zł tytułem ryczałtów za noclegi, kwoty 2.445,04 zł tytułem nieuiszczonej części wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2009r., kwoty 2.402,89 zł tytułem uiszczonego przez powoda mandatu, kwoty 2.260,00 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, kwoty 10.866,67 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za dyżury, dodatku urlopowego oraz dodatku za pracę w nocy, a także 3.756,00 zł tytułem skapitalizowanych odsetek ustawowych. Łącznie powód domagał się zasądzenie na jego rzecz kwoty 57.910,60 zł. Sąd uwzględnił powództwo do kwoty 32.318,01 zł, czyli w 55,8%. W takim zakresie powoda można było więc uznać za stronę wygrywającą, za przegrywającą zaś w 44,2%. Koszty, które w związku z tym podlegały zasądzeniu na rzecz powoda tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego to kwota 1.506,60 zł (2.700,00 zł x 55,8%).

Kosztami tymi nie objęto opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł. Opłata skarbową od pełnomocnictwa byłaby wydatkiem pełnomocnika strony i wchodziłaby w skład kosztów procesu, gdyby obowiązek jej uiszczenia wynikał z przepisów obowiązującego prawa. Stosownie jednak do art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (Dz.U. Nr 225, poz. 1635 ze zm.), nie podlega opłacie skarbowej złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa albo jego odpisu, wypisu lub kopii „w sprawie zatrudnienia, wynagrodzenia za pracę”. Nie ulega wątpliwości, że niniejsza sprawa, w której przedmiotem sporu jest wynagrodzenie, dotyczy wprost zatrudnienia, w związku z czym nie ma obowiązku uiszczenia opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. W konsekwencji przyjąć należy, że koszty uiszczonej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, które z mocy ustawy nie podlega tej opłacie, nie stanowią kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony i nie ma podstaw do zasądzenia równowartości tej opłaty od strony przegrywającej proces (por. postanowienie Sądu najwyższego z dnia 17 czerwca 2011 r., II UZ 15/11).

Analogicznie do powyższego należało obliczyć koszty, które podlegają ściągnięciu na rzecz Skarbu Państwa z tytułu poniesionych w sprawie wydatków w związku z wydaniem przez biegłego pisemnej opinii sądowej. Biegły za sporządzenie opinii w przedmiotowej sprawie wystawił rachunki na łączną kwotę 575,46 zł (319,70 zł – k. 430; 255,76 zł – k. 470). Z uwagi na okoliczność, iż pozwana przegrała spór w 55,8%, należało nakazać jej zapłacić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 321,11 zł (575,46 zł x 55,8 % = 321,11 zł), zaś powód przegrał spór w 44,2%, wobec czego Sąd nakazał mu zapłacić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 254,35 zł (575,46 zł x 44,2 % = 254,35 zł).

Natomiast na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2014r., poz. 1025 - tekst jednolity), Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.615,90 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić (32.318,01 zł x 5% = 1.615,90 zł).

W sumie wysokość kosztów sądowych, które Sąd nakazuje pobrać od pozwanej Spółki, to kwota 1.937,01 zł (321,11 zł plus 1.615,90 zł).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika.