

Sygn. akt IV P 82/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 24 marca 2016 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa R. F.

przeciwko W. L.

o diety, ryczałty za noclegi i premie

I. Zasądza od pozwanego W. L. na rzecz powoda R. F. kwotę 15 242,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami w wysokości 8 % od dnia 30 kwietnia 2015r. do dnia 31 grudnia 2015 , 7% od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty, tytułem diet i ryczałtów za noclegi

II. W pozostałym zakresie powództwo oddala

III. Koszty procesu wzajemnie znosi.

Sygn. akt IV P 82/15

UZASADNIENIE

Powód R. F. wniósł przeciwko pozwanemu W. L. o zapłatę kwoty 29.300 zł z tytułu diet zagranicznych i krajowych. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego od 1.04.2014 r. do 30.06.2014 r. i od 1.09.2014 r. do 4.05.2015 r. na stanowisku kierowcy. Pozwany nie wypłacił mu diet.

Pełnomocnik pozwanego w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa ponad kwotę 892,50 zł i kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu pełnomocnik pozwanego podniósł, iż powód w okresie zatrudnienia otrzymywał wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia diety z tytułu podróży służbowej w kwocie 35 zł i ryczał za noclegi w kwocie 52,50 zł. Jednocześnie pracodawca był uprawniony do przyznawania pracownikowi premii uznaniowej. Powód nie wskazał jak wyliczył dochodzona kwotę. Pozwany uznaje roszczenie pozwu do kwoty 892,50 zł z tytułu diet i ryczałtu za noclegi za kwiecień 2015 r.

Pełnomocnik powoda w piśmie procesowym z 18.08.2015 r. zmodyfikował roszczenie pozwu i wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 36.244,04 zł na którą składa się kwota 7.0000 zł z tytułu diet za podróże służbowe,

8.242,50 zł z tytułu ryczałtu za noclegi i 21. (...),54 z tytułu premii. Pełnomocnik powoda wskazał, iż powód stanowczo zaprzecza aby otrzymał od pracodawcy jakiegokolwiek kwoty poza wynagrodzeniem zasadniczym.

Sąd ustalił co następuje:

Powód R. F. był zatrudniony u pozwanego W. L. od 1.04.2014 r. do 30.06.2014 r. i od 1.09.2014 r. do 9.05.2015 r. na stanowisku kierowcy.

(dowód: kserokopia akt osobowych powoda świadectwa pracy powoda).

Powód 31.03.2014 r. podpisał oświadczenie o zapoznaniu się z treścią regulaminu pracy.

(dowód: k.20).

Powód w okresie zatrudnienia otrzymywał pisemne polecenia wyjazdu służbowego.

(dowód: k.86-124).

R. F. podpisywał listy płac potwierdzające wypłatę wynagrodzenia miesięcznego w wysokości minimalnego wynagrodzenia.

(bezsporne, nadto dowód: listy płac powoda k.131-136).

Pozwany prowadził miesięczne karty na imię R., z wyliczeniem wypłaty uzależnionej od miesięcznego frachtu za przejechane trasy.

(dowód: k.42-59).

Pozwany prowadził wydruki z karty kierowcy powoda.

(dowód: tabelaryczny raport aktywności powoda k.35-41).

Obowiązujący u pozwanego regulamin pracy w § 30 przewidywał premię uznaniową przyznaną indywidualnie za szczególnie zaangażowanie w wykonywane obowiązki i w § 31 ryczał za noclegi w wysokości 52,50 zł oraz dietę w wysokości 35 zł.

(dowód: regulamin pracy k.21-34).

Pozwany wypłacał zatrudnionym kierowcom wynagrodzenie miesięczne w wysokości 14 % od frachtu, w które wliczone było wynagrodzenie zasadnicze, diety i ryczały za noclegi.

(dowód: zeznania świadków k.125-127, D. W. od 00:58:04 do 01:07:03, K. W. od 00:07:57 do 00:15:38 i I. L. od 00:39:28 do 00:53:09).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Kwestię czasu pracy kierowców reguluje ustawa z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców Dz.U.2012.1155 j.t.

Ustawa o czasie pracy kierowców jest regulacją szczególną w stosunku do przepisów kodeksu pracy. W razie braku regulacji danej kwestii w ustawie o czasie pracy kierowców, zastosowanie znajduje bezpośrednio przepis kodeksu pracy.

Przepis art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców wprost stanowi, iż kierowcy w podróży służbowej, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalone na zasadach określonych w przepisach art. 77⁵ § 3-5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Należy podzielić stanowisko Sądu Najwyższego, iż nie ma podstaw do utożsamiania pojęć "miejsce do spania" i "bezpłatny nocleg". Nie chodzi przy tym tylko o wygodę pracownika, ale także (a może nawet przede wszystkim) o zapewnienie bezpieczeństwa wszystkim uczestnikom ruchu drogowego. Tylko kierowca, który po odpoczynku nocnym odpowiednio zregenerował siły fizyczne i psychiczne, może w sposób bezpieczny dla innych użytkowników dróg prowadzić samochód ciężarowy. Uwzględnić przy tym należy, że praca takiego kierowcy (prowadzenie pojazdu) ma charakter stały (permanentny) przez długi (wieloletni) okres. Udostępnienie miejsca do spania w kabinie samochodu może więc służyć zapewnieniu odpoczynku, ale nie powinno być traktowane jako zapewnienie bezpłatnego noclegu w rozumieniu przepisów o zwrocie kosztów podróży służbowej. Zapewnienie przez pracodawcę kierowcy transportu międzynarodowego, odbywającego stale (przez wiele lat) długotrwałe przejazdy (podróże) zagraniczne, miejsca do spania w kabinie samochodu (niezależnie od warunków uznania tego miejsca za "odpowiednie"), nie może być uznane za "zapewnienie przez pracodawcę bezpłatnego noclegu" w rozumieniu przepisów o zwrocie kosztów podróży służbowych. W razie nieprzedstawienia rachunku za hotel (motel) kierowcy przysługuje więc co najmniej (art. 77⁵ § 5 k.p.) ryczałt w wysokości 25% limitu ustalonego w przepisach wydanych na podstawie art. 77⁵ § 2 k.p., z czym w sprzeczności nie pozostaje możliwość "zaoszczędzenia" przez niego wydatków i zwiększenia w ten sposób dochodu uzyskiwanego z tytułu zatrudnienia (por. wyrok SN 2013-09-10, I PK 71/13).

Sąd w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale składu siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 12 czerwca 2014 r. II PZP 1/14, 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 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 236, poz. 1991 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. W uzasadnieniu powyższej uchwały Sąd Najwyższy podkreślił, iż zgodnie z art. 77 § 5 KP - w przypadku, gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 3 (czyli nie zawiera uregulowań dotyczących warunków wypłacania wszystkich należności z tytułu podróży służbowej), pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2. Oznacza to, że przepisy wykonawcze ustalają minimalny standard wszystkich świadczeń z tytułu podróży służbowych (diet oraz zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków), które w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę mogą być uregulowane korzystniej dla pracownika (art. 9 § 2 i art. 18 § 2 KP). **W razie braku takich regulacji lub uregulowania mniej korzystnego dla pracownika, zastosowanie będą miały przepisy wykonawcze.** Odesłanie w art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców do art. 77 § 3-5 KP **oznacza więc pośrednio także odesłanie do** art. 77 § 2 KP, a w konsekwencji uznanie, że kierowcy-pracownikowi przysługuje zwrot kosztów noclegu według zasad ustalonych w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 77 § 2 KP, chyba że korzystniejsze dla niego zasady zostały ustalone według art. 77 § 3 KP (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).

Pracodawca zatem powinien określić warunki wypłacania kierowcom należności z tytułu podróży służbowej w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania lub też w umowie o pracę, o ile pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub też nie ma obowiązku ustalania regulaminu wynagradzania (dotyczy to pracodawców zatrudniających mniej niż dwudziestu pracowników). Takich regulacji nie tworzy się jednak w

przypadku państwowych lub samorządowych jednostek strefy budżetowej. W ich przypadku kwestie te są regulowane rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Jeśli pracodawca nie zdecydował się na uregulowanie we własnym zakresie zasad zwrotu kosztów podróży służbowej zatrudniani przez niego pracownicy mają prawo do otrzymania tych kosztów na zasadach przewidzianych dla strefy budżetowej. Natomiast w przypadku, gdy pracodawca zamierza wprowadzić w swoim zakładzie pracy przepisy regulujące zwrot kosztów podróży służbowej musi pamiętać, iż nie może ustalić 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 sfery budżetowej.

W rozpoznawanej sprawie pracodawca powoda ustalił wysokość ryczałtu za noclegi i diety w regulaminie pracy a powód potwierdził zapoznanie się z jego treścią. Jednak ustalenie w § 31 obowiązującego u pozwanego regulaminu pracy ryczałtu za noclegi w wysokości 52,50 zł i diety w wysokości 35 zł niższej niż przewidziane w rozporządzeniu z 1.03.2013 r.

Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r. poz. 167) powoduje, iż będą miały zastosowanie przepisy określające wysokość diet i ryczałtów za noclegi określone w cytowanym wyżej rozporządzeniu.

Ewidencja czasu pracy pracowników winna być rzetelna i obrazować faktyczny czas pracy, mieszczący się zarówno w ustalonym w zakładzie rozkładzie czasu pracy jak też wynikający z doraźnych poleceń pracodawcy. Ewidencją powinna być zatem objęta praca w przedłużonym wymiarze czasu pracy, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, w porze nocnej, w dodatkowych dniach wolnych od pracy, a także w ramach dyżurów. Nadto powinna zawierać dane dotyczące urlopów, zwolnień od pracy a także usprawiedliwionych i nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy.

Pracodawca zgodnie z art. 25 ustawy o czasie pracy kierowców może prowadzić ewidencję czasu pracy kierowców między innymi w formie: wydruków danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10, 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	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

(LEX nr 1095826).

W niniejszej sprawie na powodzie spoczywał ciężar udowodnienia swoich twierdzeń co do należności z tytułu diet i ekwiwalentu za urlop.

Powód nie przedłożył wyliczenia dochodzonych przez niego diet czy ryczałtów za noclegi ani własnych dowodów.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, iż pracodawca powinien prowadzić imienną listę (kartę) wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń majątkowych związanych z pracą wypłaconych pracownikowi. Na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania, iż wypłacił pracownikowi wynagrodzenie (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 2007-11-20, II PK 81/07, O.: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2009, Nr 1-2, poz. 5, str. 18).

W niniejszej sprawie pozwany prowadził listy płac, które powód podpisywał.

W sprawie bezsporny był fakt wypłacenia powodowi wynagrodzenia zasadniczego w wysokości minimalnego wynagrodzenia.

Na poleceniach wyjazdu służbowego i miesięcznych kartach wyliczenia wypłaty jako procent od frachtu, brak jest podpisów powoda potwierdzających wypłacenie należności z tytułu diet czy też ryczałtów za noclegi.

W ocenie sądu zeznania świadków D. W., K. W. i I. L. , iż powód faktycznie otrzymywał wynagrodzenie miesięczne w wysokości 14 % od frachtu, zasługują na wiarę bowiem są logiczne, jasne oraz korelują ze sobą. Znajdują też potwierdzenie w kartach miesięcznych pracodawcy z wyliczeniem wynagrodzenia od frachtu wystawionych na imię powoda.

Ponadto zasady doświadczenia życiowego oraz wysokość średniego wynagrodzenia kierowców w transporcie międzynarodowym wskazują, że gdyby powód otrzymywał tylko wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia i przez okres zatrudnienia nie otrzymałby kwot z tytułu delegacji i ryczałtów wchodzących w skład tzw. 14 % od frachtu, to po dwumiesięcznej przerwie nie podjął by ponownie pracy u pozwanego, chociażby biorąc pod uwagę wysokość minimalnego wynagrodzenia i same koszty utrzymania powoda podczas podróży zagranicznych.

Zadaniem sądu wiarygodności powyższych świadków nie podważają zeznania świadka M. D., z których wynika tylko, iż on miał ustalone wynagrodzenie tj. podstawa plus diety i noclegi a zeznał tylko, iż nie słyszał aby inni kierowcy mieli płacone od frachtu.

Z fachowej i rzetelnej opinii biegłego sądowego z zakresu obliczania wynagrodzenia kierowców, niekwestionowanej przez pełnomocników stron, opracowanej w kilku wariantach, na podstawie przedłożonych przez pozwanego dokumentów, w ocenie sądu miarodajna jest wersja druga A. W powyższej wersji biegła wyliczyła należności powoda z tytułu podróży służbowej według rozporządzenia z 1.03.2013 r. odejmując wynagrodzenie powoda wyliczone jako procent od frachtu a ujęte na miesięcznych kratach pracodawcy z imieniem powoda.

Artykuł 26 ustawy o czasie pracy kierowców podobnie jak art. 10 Rozporządzenia WE Nr 561/2006, przewiduje, że przedsiębiorstwo transportowe nie może wypłacać kierowcom żadnych składników wynagrodzenia, nawet w formie premii, czy dodatku do wynagrodzenia, uzależnionych od przebytej odległości i/lub ilości przewożonych rzeczy,

jeżeli ich stosowanie może zagrażać bezpieczeństwu drogowemu lub zachęcać do naruszeń Rozporządzenia WE Nr 561/2006. Z połączenia obu przepisów należałoby więc wyczytać, że kierowcy nie mogą być wynagradzani w systemach promujących przewieziony fracht lub przejechaną ilość kilometrów, co oznacza, że wyłączony jest w stosunku do nich akordowy system wynagradzania (por. M. B R., Ustawa o czasie, s. 156). Dodatkowo natomiast, gdyby byli wynagradzani stawką godzinową lub miesięczną, to z powyższych przepisów wynika zakaz wprowadzania systemów premiowych, czy też dodatków, których przyznanie byłoby uzależnione od wyżej wymienionych czynników.

Zatem jeżeli wynagrodzenie powoda obliczone jako procent od frachtu było niższe niż diety i ryczałty za noclegi obliczone na podstawie minimalnych wysokości określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r. poz. 167) to powodowi należyne jest wyrównanie wynagrodzenia z tego tytułu.

W kwestii roszczenia powoda o zapłatę kwoty 21.001,54 z tytułu premii, należy wskazać, iż zgodnie z przyjętym do wiadomości przez powoda, regulaminem pracy obowiązującym u pozwanego § 30 przewidywał premię uznaniową przyznawaną indywidualnie za szczególne zaangażowanie w wykonywane obowiązki.

W doktrynie prawa pracy i judykaturze powszechnie przyjmuje się, że premia uznaniowa jest w istocie nagrodą i nie ma roszczeniowego charakteru.

Z treści przepisu art. 321 k.p.c. wynika zakaz orzekania ponad żądanie, będący przejawem zasad dyspozycyjności i kontrydiktoryjności, oznacza, że o treści wyroku zarówno w sensie pozytywnym, jak i negatywnym decyduje żądanie strony. Sąd nie może zasądzać czego innego od tego, czego żądał powód (aliud), więcej niż żądał powód (super), ani na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda (por.: wyrok SN-Izba Cywilna z 23.07.2015 r. I CSK 549/14).

Sąd będąc związany podstawą faktyczną powództwa i wysokością żądania powoda z tytułu diet i ryczałtów za noclegi nie mógł orzekać ponad żądanie zgłoszone przez pełnomocnika powoda w piśmie procesowym z 18.08.2015 r.

Mając na uwadze powyższe sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda na podstawie art. 77⁵ k.p., i art. 21 a ustawy o czasie pracy kierowców łączną kwotę 15 242,50 zł z tytułu w diet krajowych i ryczałtów za noclegi, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia rozwiązania stosunku pracy i oddalił powództwo w zakresie zasądzenia premii.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie przepisu art. 100 k.p.c.