

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

|                 |                            |
|-----------------|----------------------------|
| Przewodniczący: | SSR Monika Wawro           |
| Protokolant:    | sekr. sądowy Tomasz Miłośz |

po rozpoznaniu w dniu 22 marca 2018 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa A. C. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. S.J. w R.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i diety

I. umarza postępowanie w części cofniętego powództwa,

II. w pozostałej części powództwo oddala,

III. zasądza od powoda A. C. (1) na rzecz pozwanej (...) Sp. z o.o. S.J. w R. kwotę 675 (sześćset siedemdziesiąt pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 102/17

## UZASADNIENIE

Powód A. C. (1) w pozwie przeciwko byłemu pracodawcy (...) Sp. z o.o. Sp. j. w R. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 1.863 złote tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami za okres od dnia 01 kwietnia 2014 roku do dnia 11 września 2015 roku oraz o zapłatę diet za wyjazdy służbowe w kwocie 90 złotych wraz z ustawowymi odsetkami.

W uzasadnieniu pozwu, wymieniony podniósł, że przez cały okres jego pracy pracodawca nie wypłacił mu diet związanych z cyklicznymi wyjazdami służbowymi, ani wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną podczas tych wyjazdów. Kolejnym pismem- z dnia 04 lipca 2017 roku powód wniósł o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 1.601,64 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 01 kwietnia 2014 roku do dnia 11 września 2015 roku. Ostatecznie, powód na rozprawie w dniu 19 grudnia 2017 roku wniósł o zasądzenie kwoty (...) (...) złotych, natomiast odnośnie pozostałej części cofnął powództwo. W piśmie z dnia 28 grudnia 2017 roku A. C. (1) przedstawił szczegółowe wyliczenia dotyczące wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kwoty diety:

- Spotkanie Cykliczne 4-7 maja 2014 roku Hotel (...) w W. – wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych- 270,22 złotych oraz dieta 7,50 złotych;

- Spotkanie Cykliczne A. 24-28 sierpnia 2015 roku – wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych- 676,80 złotych oraz dieta-15 złotych,

- Szkolenie Negocjacje Handlowe P. P. k/Ł. 02-04 lipca 2014 roku – wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych- 406,08 złotych oraz dieta- 15 złotych,

- Spotkanie Cykliczne Hotel (...) 20-22 kwietnia 2015 roku – wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych- 203,04 złote oraz dieta 7,50 złotych.

W piśmie tym powód potwierdził wpłatę dokonaną przez pozwanego. Ponadto wskazał, że jego praca była dokładnie przez pracodawcę zaplanowana i zlecona oraz całkowicie kontrolowana i inwigilowana. Ponadto podniósł, iż przekraczał normy godzinowe pracy.

Pozwana (...) Sp. z o.o. Sp. j. w R. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca podniósł, że A. C. (1) był objęty zadaniowym systemem czasu pracy, zatem pracodawca nie prowadził w takim przypadku ewidencji czasu pracy, a wyłącznie tzw. ewidencję nieobecności. Strona podkreśliła, że pracodawca był kontrolowany przez Państwową Inspekcję Pracy. Przedmiotem kontroli PIP były szkolenia cykliczne z okresu od 2014-2015 roku i w jej wyniku nie ustalono nieprawidłowości w zakresie nadgodzin poza wymienionymi w protokole. W związku z ustaleniami PIP, pracodawca wypłacił powodowi kwotę 995,33 złotych.

Na rozprawie w dniu 19 grudnia 2017 roku pozwany wyraził zgodę na częściowe cofnięcie powództwa.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Z dniem 01 kwietnia 2014 roku (...) Sp. z o.o. Sp. j. w R. zawarła z A. C. (1) umowę o pracę na zastępstwo - powód miał zastąpić pracownicę A. S. na czas jej nieobecności, zajmując stanowisko K. S. tj. Specjalisty ds. Kluczowych Klientów. Następnie, w dniu 04 czerwca 2014 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę, tj. umowę na czas określony do dnia 03 czerwca 2015 roku, na warunkach podobnych, jak umowa na zastępstwo, a następnie kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 04 czerwca 2015 roku do dnia 03 czerwca 2016 roku. A. C. (1) był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w systemie zadaniowego czasu pracy. Przełożeni obligowali pracowników do pracy w godzinach minimalnych- od 8:30 do 17:00.

(d: umowy o pracę- k. 5- 7; akta osobowe)

W zakresie obowiązków powoda było pozyskiwanie, utrzymanie i rozwijanie sprzedaży, przygotowywanie umów o współpracy, monitorowanie i analiza danych rynkowych, przygotowywanie raportów sprzedażowych i cenowych, akcji promocyjnych, przekazywanie danych do przełożonego, planowanie budżetu wydatków promocyjnych, ponoszenie odpowiedzialności za działalność promocyjno-marketingową, informowanie innych działów o prowadzonej działalności promocyjnej, zbieranie comiesięcznych danych od klientów, prowadzenie bazy ich danych oraz wykonywanie innych zadań zleconych przez przełożonego.

W praktyce, A. C. (1) miał za zadanie m.in.: odwiedzanie aptek, oferowanie im produktów na terenie województw (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...) i (...). Do jego obowiązków należało także sporządzanie dokumentacji wykonywanych działań, tzw. raportów, podczas dni biurowych (1 dzień w tygodniu).

(d: bezsporne, nadto akta osobowe; przesłuchanie A. C.- k. 108- 108v w zw. z 125-127)

Pozwany pracodawca organizował spotkania cykliczne i szkolenia, które odbywały się w różnych miejscach w kraju. Uczestnictwo w tych spotkaniach było obowiązkiem pracowników. A. C. (1) uczestniczył między innymi w spotkaniach:

- Hotel (...) w W.- w dniach 4-7 maja 2014 roku (niedziela- środa);

- Hotel (...) - w dniach 24-27 sierpnia 2015 roku (poniedziałek- czwartek);
- P. P. – P. pod Ł.- w dniach 02-04 lipca 2014 roku (czwartek- sobota);
- Hotel (...) - w dniach 20-22 kwietnia 2015 roku (poniedziałek środa);
- Hotel (...) - w dniach 10-13 sierpnia 2014 roku (niedziela- środa).

Na szkolenia i spotkania, pracownicy dojeżdżali indywidualnie, tak, by stawić się na godzinę rozpoczęcia. Zdarzało się, iż szkolenie, bądź podróż przypadają na dzień wolny od pracy. Pracodawca, organizując spotkania i szkolenia zapewniał podczas obecności na niech wyżywienie i noclegi.

(d: bezsporne; d: agendy spotkań- k.15-20, 120-123; zeznania K. P.- k. 109-110; przesłuchanie A. C.- k. 108- 108v w zw. z 125-127)

W celu wykonywania pracy pozwana przydzielała pracownikom pojazdy służbowe. Pracodawca nie ewidencjonował godzin pracy pracowników, natomiast ewidencjonował nieobecności pracownika. Pracowników obowiązywał trzymiesięczny okres rozliczeniowy.

(d pismo nr rej. (...) - (...) (...) (...) - k. 22; materiały szkoleniowe- k. k.84-105, 106; zeznania K. P.- k. 109-110; przesłuchanie A. C.- k. 108- 108v w zw. z 125-127)

Na skutek skargi powoda Okręgowy Inspektorat Pracy w R. przeprowadził kontrolę pozwanego. Kontrolą objęto programy szkoleń cyklicznych w latach 2014-2015. Inspektor PIP objął kontrolą szkolenia w Hotelu (...)w W., w Hotelu (...) w S. oraz Hotelu (...) w J.. Po przeprowadzeniu kontroli sporządzono wystąpienie, w którym zobowiązano pozwaną spółkę do naliczenia i wypłacenia wynagrodzenia za pracę w niedzielę w dniu 4 maja 2014 roku oraz w niedzielę w dniu 10 sierpnia 2014 roku.

(d: protokół kontroli- k.45- 48; wystąpienie- k. 49; protokoły kontroli- k.65-74; zeznania K. P.- k.109-110).

W dniu 05 maja 2017 roku strona pozwana przełała na konto A. C. (1) kwotę 995,33 złotych za udział w szkoleniach i spotkaniach w dniach wolnych od pracy.

(d: potwierdzenia przelewu- k.50)

### **Sąd zważył, co następuje.**

Powództwo A. C. (1), jako niezasadne, nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd ustalił opisany stan faktyczny na podstawie przedłożonych przez strony dokumentów, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała przesłuchania strony i zeznań świadka.

W ocenie Sądu, na wstępie należy odnieść się do okoliczności związanej z czasem pracy, który obowiązywał powoda w pozwanej spółce. Brak jest przy tym wątpliwości, iż A. C. (1) wykonywał swoją pracę w systemie zadaniowego czasu pracy. Zgodnie z treścią art. 140 kp w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129.

Nie sposób przy tym kwestionować faktu, iż zgodnie z poleceniem przełożonego, zarówno powód, jak i inni pracownicy, miał koncentrować swoje czynności służbowe w godzinach 8:30- 17:00, natomiast pozostałe obowiązki, jak sam powód wskazał, pracownicy mieli wykonywać w taki sposób, by następnego dnia przełożony dysponował potrzebną dokumentacją. Z powyższych okoliczności nie wynika jednak, by powód miał ściśle określone godziny pracy.

Z ostatecznie sprecyzowanego przez powoda żądania wynika, iż domagał się on wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wg następującego schematu:

- w dniu 07 maja 2014 roku (środa)- wykonywanie pracy w godzinach 9:00- 14:00- udział w szkoleniu; 15:00- 22:00- podróż powrotna. Łącznie 12 godzin pracy, z czego 4 w ramach pracy w godzinach nadliczbowych (powrót do miejsca zamieszkania) oraz dieta przysługująca za brak zapewnionej kolacji w tym dniu;

- w dniu 24 sierpnia 2015 roku (poniedziałek)- wykonywanie pracy w godzinach 6:00- 16:00- podróż; 17:00- 19:00- udział w szkoleniu. Łącznie 12 godzin pracy, z czego 4 w ramach pracy w godzinach nadliczbowych (przyjazd na miejsce szkolenia) oraz dieta przysługująca za brak zapewnionego śniadania w tym dniu.

- w dniu 27 sierpnia 2015 roku (środa)- wykonywanie pracy w godzinach 9:00- 13:00- udział w szkoleniu; 15:00- 1:00- podróż powrotna. Łącznie 14 godzin pracy, z czego 6 w ramach pracy w godzinach nadliczbowych (powrót do miejsca zamieszkania) oraz dieta przysługująca za brak zapewnionej kolacji w tym dniu;

- w dniu 02 lipca 2014 roku (czwartek)- wykonywanie pracy w godzinach 07:00- 11:00- podróż; 11:00- 18:00- udział w szkoleniu z trzydziestominutową przerwą na obiad. Łącznie 11 godzin pracy, z czego 3 w ramach pracy w godzinach nadliczbowych (przyjazd na miejsce szkolenia) oraz dieta przysługująca za brak zapewnionego śniadania w tym dniu;

- w dniu 04 lipca 2014 roku (sobota)- wykonywanie pracy w godzinach 9:00- 17:00- udział w szkoleniu; 17:00- 21:00- podróż powrotna. Łącznie 11 godzin pracy, z czego 3 w ramach pracy w godzinach nadliczbowych (powrót do miejsca zamieszkania) oraz dieta przysługująca za brak zapewnionej kolacji w tym dniu;

- w dniu 22 kwietnia 2015 roku (środa)- wykonywanie pracy w godzinach 9:00- 16:15- udział w szkoleniu; 16:15- 19:00- podróż powrotna. Łącznie 10 godzin i 35 minut czasu pracy po odjęciu czasu przeznaczonego na posiłki, z czego 2 godz. i 35 w ramach pracy w godzinach nadliczbowych (powrót do miejsca zamieszkania) oraz dieta przysługująca za brak zapewnionej kolacji w tym dniu.

W konsekwencji, Sąd winien dokonać analizy roszczenia powoda pod kątem ustalenia, czy czas pracy spędzony w podróży służbowej może być kwalifikowany jako praca w godzinach nadliczbowych.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 września 1982 roku (I PR 85/82, Legalis nr 1231842), wskazał, iż „sama podróż służbowa nie stanowi wykonywania pracy. Wprawdzie odbywanie - na polecenie przełożonego - podróży służbowej w ramach rozkładu czasu pracy pracownika jest równoznaczne z wykonywaniem w tym czasie pracy, ale nie odwrotnie, tj. odbywanie podróży służbowej poza ramami rozkładu czasu pracy ani nie przekształca podróży w pracę, ani w „czas pracy” w rozumieniu art. 128 KP. Z tego punktu widzenia nie ma także decydującego znaczenia okoliczność, czy według treści umowy o pracę pracownik zobowiązał się „w przeważającym zakresie” świadczyć pracę poza siedzibą zakładu pracy. Za wykonywanie pracy może być tylko uważane odbywane podróży służbowej w ramach obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy - choćby to był indywidualnie ustalony dla niego rozkład czasu pracy w trybie, art. 131 § 2 KP. W konsekwencji - jeżeli przepis szczególny inaczej nie stanowi - odbywanie podróży służbowej poza „czasem pracy”, a ściślej poza obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy, nie rodzi obowiązku wypłacenia pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia. Jeżeli jednak po zużyciu na podróż służbową całego swego „czasu pracy” pracownik wykonuje jeszcze jakąś konkretną pracę, za tę, pracę przysługuje mu dodatek, o jakim mowa w art. 134 KP. Dodatek ten będzie wówczas współmierny do czasu, w ciągu którego ta konkretna praca była przez pracownika jeszcze wykonywana”.

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 2005 roku (II PK 265/04, Legalis nr 68833), podnosząc, iż „czas dojazdu i powrotu z miejscowości stanowiącej cel pracowniczej podróży służbowej (oraz ewentualnego pobytu w tej miejscowości) nie jest pozostawianiem do dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 KP), lecz w zakresie przypadającym na godziny normalnego rozkładu czasu pracy podlega wliczeniu do jego normy (nie może być od niej „odliczony”), natomiast w zakresie wykraczającym poza

rozkładowy czas pracy ma w sferze regulacji czasu pracy i prawa do wynagrodzenia doniosłość o tyle, o ile uszczupla limit gwarantowanego pracownikowi czasu odpoczynku”.

Zatem zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą, nawet w przypadku, gdy czas podróży służbowej przekracza obowiązujące pracownika normy czasu pracy, okoliczność ta nie rodzi po stronie pracodawcy obowiązku wypłaty wynagrodzenia, chyba, że pracownik wykaże, iż podczas podróży wykonywał konkretną pracę, bądź zostało uszczuplone jego prawo do odpoczynku.

Przenosząc powyższe na grunt niniejsze sprawy, za wyjątkiem twierdzeń A. C. (1), iż zawsze, kiedy podróżował samochodem, rozmawiał służbowo z innymi pracownikami, bądź kontaktował się z klientami, powód nie udowodnił tych okoliczności, zwłaszcza w odniesieniu do konkretnych godzin objętych żądaniem. Jak bowiem słusznie przyjmuje Sąd Najwyższy, "samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 kpc) powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą (art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)" - wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00. Natomiast powoływanie się powoda w sposób ogólny na ustalenia poczynione przez Sąd w sprawie o sygn. akt IV P 567/15, jest niewystarczające dla uznania twierdzeń A. C. (1) za udowodnione w tym zakresie, bowiem nawet po zapoznaniu się z materiałem zgromadzonym w dołączonej sprawie, brak jest podstaw do przyjęcia istnienia dowodów na wykonywanie pracy w konkretnych godzinach wskazywanych w niniejszej sprawie. Powód nie wykazał także, by w związku z odbywaniem podróży było naruszone jego prawo do odpoczynku.

W konsekwencji, Sąd nie znalazł podstaw, by uwzględnić żądanie powoda w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w dniach i godzinach objętych pozwem (pkt II wyroku).

Odnośnie roszczenia powoda o zwrot kwoty tytułem diety, należy w pierwszej kolejności przywołać przepisy Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 roku w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. I tak, przepis § 5 ust. 1 wskazuje, iż pracownik dokonuje rozliczenia kosztów podróży krajowej lub podróży zagranicznej nie później niż w terminie 14 dni od dnia zakończenia tej podróży.

2. Do rozliczenia kosztów podróży, o których mowa w ust. 1, pracownik załącza dokumenty, w szczególności rachunki, faktury lub bilety potwierdzające poszczególne wydatki; nie dotyczy to diet oraz wydatków objętych ryczałtami. Jeżeli przedstawienie dokumentu nie jest możliwe, pracownik składa pisemne oświadczenie o dokonanym wydatku i przyczynach braku jego udokumentowania.

3. W uzasadnionych przypadkach pracownik składa pisemne oświadczenie o okolicznościach mających wpływ na prawo do diet, ryczałtów, zwrot innych kosztów podróży lub ich wysokość.

O ile zatem pracownik nie ma obowiązku wskazywania konkretnej kwoty diety i o ile nie ma obowiązku stosowania się do pewnych formalizmów w tym zakresie, o tyle przyjmuje się, że choć przepisy nie określają, w jakiej formie ma nastąpić rozliczenie podróży służbowej, to jednak dla celów dowodowych oraz dla ułatwienia dokonania rozliczenia, pożądanym jest sporządzenie takiego rozliczenia w formie pisemnej, według wzoru funkcjonującego u danego pracodawcy.

Strona powodowa nie wykazała w sposób dostateczny, że dokonała pisemnych rozliczeń odnoszących się do tych konkretnych podróży służbowych, za które wniosła o przyznanie diet.

W toku postępowania A. C. (1) powoływał się na okoliczności, że zarówno on, jak i inni pracownicy, wysyłał wiadomości mailowe z prośbą o udzielenie dni wolnych za pracę w soboty, niedziele, to jednak wskazać należy, iż nie jest to wystarczającym dowodem, iż właśnie te konkretne podróże służbowe zostały rozliczone przez powoda, zwłaszcza, że niniejszym pozwem została objęta jedynie jedna sobota.

W ocenie Sądu, o ile pracodawca nie może odmówić pracownikowi wypłaty należnej mu diety za przebywanie w podróży służbowej, o tyle wypłata może być dokonana dopiero po rozliczeniu przez pracownika podróży służbowej.

Mając na względzie powyższe, należy wskazać, iż w odniesieniu do tej części żądania, powód także nie wykazał, iż dokonał rozliczenia z pracodawcą podróży służbowych i w konsekwencji trudno w tej sytuacji mówić o spełnieniu przez powoda warunków umożliwiających pracodawcy dokonanie stosownych wypłat.

Sąd zatem oddalił żądanie A. C. (1) także w części dotyczącej wypłaty należnych diet (punkt II wyroku).

W niniejszej sprawie Powód cofnął odwołanie w zakresie zobowiązania organu do wydania decyzji, zatem Sąd umorzył postępowanie w tym zakresie w oparciu o przepis art. 203 kpc w zw. z art. 355 kpc, o czym orzeczono w pkt I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w zw. z par. 9 ust.1 pkt 2 w zw. par. 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 poz.1804), o czym orzeczono w pkt III wyroku.

SSR Monika Wawro