

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 sierpnia 2020 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Anna Garncarz

Ławnicy: E. K., B. B.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 5 sierpnia 2020 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa: **R. N.**

przeciwko: **(...) Sp. z o.o. we W.**

o odszkodowanie, należności z tytułu podróży służbowych

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 855 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 października 2018 r. (data wpływu do tut. Sądu) powód R. N. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. odszkodowania w wysokości 4.725,00 zł za okres od dnia 13 września 2018 r. do dnia 19 listopada 2018 r. na podstawie art. 56 kodeksu pracy oraz o zasądzenie kosztów podróży służbowej, w tym diety i ryczałtów za noclegi na terenie kraju i poza krajem w wysokości: diety – 1680 euro, noclegi 4200 euro, przebieg pojazdu prywatnego w wysokości 382,15 zł oraz 170,45 zł oraz o zasądzenie kosztów procesu od pozwanego i nadanie wyrokowi natychmiastowej wykonalności.

W uzasadnieniu powód podniósł, że był zatrudniony u pozwanego w okresie od dnia 20 sierpnia 2018 r. do dnia 12 września 2018 r. na stanowisku kierowcy międzynarodowego. W dniu 25 września 2018 r. pozwany doręczył powodowi pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Powód wskazał, że pozwany naruszył przepisy regulujące rozwiązywanie umów, ponieważ podane przez niego przyczyny były nieprawidłowe, bowiem w dniu 12 września 2018 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, którym usprawiedliwił swą nieobecność w pracy. Ponadto, powód zaznaczył, że pozwany nie wypłacał mu diety, noclegów oraz dojazdów do pracy i z powrotem.

W wykonaniu zobowiązania Sądu powód określił wartość przedmiotu sporu w wysokości 30.806,69 zł, na którą składają się: wynagrodzenie w kwocie 4.725,00 zł, diety w kwocie 7.294,00 zł, noclegi w kwocie 18.235,00 zł, koszty

wynikające z ewidencji przebiegu pojazdu prywatnego w kwocie 552,69 zł. Ponadto powód wskazał, że strony nie podjęły próby mediacji ani innego pozasądowego rozwiązania sporu, gdyż komunikacja z pozwanym była utrudniona.

W odpowiedzi na pozew, pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania od powoda na rzecz pozwanego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przewidzianych oraz kwoty 17,00 zł tytułem poniesionej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wskazał, że powód otrzymał całe należne mu wynagrodzenie za czas świadczonej pracy oraz wszystkie należne mu świadczenia w związku z podróżami służbowymi. Dalej, pozwany zarzucił, że podawane przez powoda kwoty dochodzonych świadczeń z tytułu wynagrodzenia, diet czy ryczałtów za nocleg nie mają żadnego odzwierciedlenia w rzeczywistości, a co więcej – powód nie wskazał, na czym oparł swoje żądanie i w jaki sposób wyliczył jego wysokość w tym zakresie. Pozwany wskazał ponadto, że powód był zatrudniony u niego jako kierowca samochodów ciężarowych od dnia 20 sierpnia 2018 r. do dnia 12 września 2018 r. W dniu 12 września 2018 r. powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez odmowę wykonania polecenia pracodawcy z dnia 11 września 2018 r., zaprzestania świadczenia pracy oraz samowolnego powrotu z podróży służbowej przed jej zakończeniem, co naraziło pracodawcę na odpowiedzialność odszkodowawczą względem kontrahenta. Powód odmówił przyjęcia oświadczenia o rozwiązaniu z nim stosunku pracy oraz świadectwa pracy. W dniu 13 września 2018 r. pracodawca otrzymał drogą elektroniczną informację o wystawionym powodowi w dniu 13 września 2018 r. zwolnieniu lekarskim z datą od dnia 12 września 2018 r. Pozwany zaznaczył, że w trakcie podróży służbowej powód nie zgłaszał żadnych problemów zdrowotnych, które powodowałyby niezdolność do pracy.

W piśmie z dnia 7 grudnia 2018 r. (data wpływu do tut. Sądu) powód uzupełnił pozew oraz ustosunkował się do odpowiedzi na pozew. Zaprzeczył jednocześnie wszelkim twierdzeniom pozwanego poza wyraźnie przyznanymi i podtrzymał pozew co do zasady. Powód wskazał m.in., że ze względu na ciężkie warunki pracy w firmie pozwanego złożył wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia zgodnym z umową. Powód mimo to był gotowy do wypełnienia umowy do dnia upływu okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie powoda zostało przyjęte i potwierdzone w dniu 11 września 2018 r. Dalej powód zaznaczył, że w dniu 12 września 2018 r. po kolejnej nocy spędzonej w kabinie pojazdu poczuł niedyspozycję zdrowotną uniemożliwiającą kontynuowanie ewentualnej podróży, co zgłosił telefonicznie niezwłocznie pracodawcy, jeszcze przed uzyskaniem dyspozycji pracy na ten dzień. Powód podkreślił w rozmowie z pracownikiem pozwanego, iż konieczna jest wizyta u lekarza i poprosił o przygotowanie transportu z miejscowości W. do W.. Jednakże pracownik pozwanego odmówił i jak podaje powód, zagroził dyscyplinarnym zwolnieniem powoda. Powód zaprzeczył, jakoby polecenia wykonania określonych czynności otrzymał w dniu 11 września 2018 r., tylko miało to miejsce dopiero dnia 12 września 2018 r. Według powoda w dniu 11 września 2018 r. pozwany wydał mu tylko polecenie przejazdu do W. i tamże oczekiwania w kabinie pojazdu na dalsze polecenia. Nieobecność w pracy powoda została usprawiedliwiona zwolnieniem lekarskim. Z kolei w przedmiocie należnych diet oraz ekwiwalentów za noclegi w podróży służbowej powód wskazał, że pozwany nie zapewniał mu w ogóle bezpłatnych noclegów, nakazywał nocować w kabinie pojazdu, z tego tytułu też nie wypłacał ryczałtu za noclegi. Powyższą argumentację powód podtrzymał w piśmie z dnia 28 grudnia 2018 r., dodając wniosek o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa adwokackiego według norm prawem przepisanych.

Ostatecznie precyzując żądanie pozwu pismem z dnia 8 lutego 2019 r. powód wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 1.249,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zasądzenie kwoty 562,98 zł tytułem diet za podróże zagraniczne, kwoty 2.576,94 zł tytułem ryczałtu za noclegi, kwoty 553,09 zł tytułem kosztów dojazdu do miejsca pracy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. N. pozostawał zatrudniony przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 20 sierpnia 2018 r. do dnia 19 listopada 2018 r. Powód został zatrudniony w pełnym

wymiarze czasu pracy i zajmował stanowisko kierowcy w transporcie międzynarodowym. Wynagrodzenie brutto powoda wynosiło 1.386,00 zł (płaca zasadnicza).

Do zakresu obowiązków powoda należało sumienne i staranne wykonywanie powierzonych mu zadań, przestrzeganie ustalonego przez pracodawcę czasu pracy i efektywnego wykorzystania tego czasu, przestrzeganie obowiązujących u pracodawcy regulaminów i innych aktów wewnątrzzakładowych oraz stosowania się do poleceń przełożonych, przestrzeganie przepisów oraz zasad dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, rozliczanie przyznanych mu przez pracodawcę zaliczek na poczet wydatków w terminie do 3 miesięcy licząc od dnia pobrania zaliczki, dostarczanie dokumentów przewozowych CMR i innych pozwalających na rozliczenie z klientem nie później niż do 2 tygodni od daty wykonania przewozu, przestrzeganie przepisów o czasie pracy kierowców oraz zdawanie tarczek tachografu i czytanie kart kierowców w terminach wskazanych przez przełożonego, dbanie o powierzone auta i inne mienie należące do pracodawcy, oględziny stanu technicznego pojazdu przed każdorazowym rozpoczęciem podróży i zgłoszenie ewentualnych stwierdzonych uszkodzeń przełożonemu, każdorazowe sporządzenie protokołu zdawczo – odbiorczego przy przekazywaniu aut służbowych, niezwłoczne zgłoszenie powstałej szkody w mieniu pracodawcy, wpisywanie stanu przejechanych kilometrów aut przy każdorazowej płatności kartą za tankowanie aut.

W dniu 20 sierpnia 2018 r. powód odbył szkolenie wewnętrzne kierowców zatrudnionych w (...) Sp. z o.o. m.in. w zakresie zachowania ostrożności i zwrócenia uwagi na kierowcę pomagającego podczas rozszczepiania i zaczepiania przyczepy/ naczepy, zachowania się kierowców w przypadku wystąpienia wypadku, kolizji, awarii lub uszkodzeń, używania telefonów służbowych będących na wyposażeniu pojazdu, zabezpieczenia ładunku do transportu.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop w miesiącu wrześniu 2018 r., w którym powód nabył prawo do ekwiwalentu wynosiło 2.499,00 zł.

Stosunek pracy między stronami ustał z dniem 12 września 2018 r. w wyniku rozwiązania przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracownika i zawinionych przez pracownika. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieprzebraniu poleceń pracodawcy poprzez niewykonanie wydanych w dniu 11 września 2018 r. dyspozycji podjęcia w dniu 12 września 2018 r. naczepy z towarem do służbowego samochodu ciężarowego o nr rej. (...) i przewiezienia jej do miejscowości B. w Holandii w celu dostarczenia na towaru na produkcję, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez niesumienne i niestaranne wykonywanie obowiązków pracowniczych poprzez niewykonanie wydanych w dniu 11 września 2018 r. podjęcia w dniu 12 września 2018 r. naczepy z towarem do służbowego samochodu ciężarowego o nr rej. (...) i przewiezienia jej do miejscowości B. w Holandii w celu dostarczenia towaru na produkcję, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieprzebraniu ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy i porządku poprzez samowolne oraz nieusprawiedliwione przerwanie wykonywania pracy i podróży służbowej w dniu 12 września 2018 r. i powrót do siedziby pracodawcy we W., a w związku z tym nieusprawiedliwienie nieobecności w dniu 12 września 2018 r., ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy poprzez niewykonanie wydanych w dniu 11 września 2018 r. dyspozycji podjęcia w dniu 12 września 2018 r. naczepy z towarem do służbowego samochodu ciężarowego o nr rej. (...) i przewiezienia jej do miejscowości B. w Holandii w celu dostarczenia towaru na produkcję, a w konsekwencji wyrządzenie pracodawcy szkody na skutek nieuzasadnionego niewykonania pracy, nieuzasadnionego powrotu do siedziby pracodawcy we W. i konieczności organizacji wyjazdu innego kierowcy, który w zastępstwie wykona transport oraz narażenie pracodawcy na odpowiedzialność odszkodowawczą względem kontrahenta w związku z nieterminowym wykonaniem przez niego zleconych przewozów, utrata zaufania pracodawcy w związku z niewykonaniem ww. poleceń oraz narażeniem go na odpowiedzialność odszkodowawczą i utratę kontaktu z klientem.

Dowód: - umowa o pracę na okres próbny z dn. 20.08.2018 r., k. 5 – 6,

- podstawowa informacja określona w art. 29 §3 k.p. w aktach osobowych powoda,

- potwierdzenie odbycia szkolenia z dn. 20.08.2018 r. w aktach osobowych powoda,
- zaświadczenie z dn. 05.11.2018 r., k. 43,
- świadectwo pracy powoda z dn. 17.09.2018 r., k. 8,
- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dn. 12.09.2018 r., k. 7.

U strony pozwanej obowiązywał Regulamin wynagradzania pracowników. Zgodnie z nim pracodawca stosował formy wynagrodzenia czasowo-premiowe. Pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie zgodnie z Regulaminem określone w umowie o pracę, jednak nie niższe od najniższego wynagrodzenia za pracę ustalonego corocznie w drodze ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownik mógł otrzymać nagrodę uznaniową w wysokości do 150% przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego. Nagrodę uznaniową przyznawał pracodawca po uwzględnieniu swoich możliwości finansowych, biorąc pod uwagę m.in. sumienność i staranność w wykonywaniu pracy, przestrzeganie regulaminu pracy i wynikających z niego obowiązków pracowniczych, obecność w pracy, stosunki do klientów, przełożonych i współpracowników.

Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadania służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy przysługiwały należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową w postaci diety za podróż służbową krajową ustaloną przez pracodawcę w wysokości 120,00 zł. Za podróż krajową do 8 godzin dieta nie przysługiwała, za podróż krajową trwającą 8 – 12 godzin przysługiwała 1/2 diety, a za podróż krajową służbową powyżej 12 godzin przysługiwała 1 dieta. W drugiej lub ostatniej dobie podróży krajowej dietę naliczano za podróż krajową do 8 godzin w wysokości 1/2 diety i za podróż krajową powyżej 8 godzin – 1 dieta. Dieta krajowa podlegała opodatkowaniu w ten sposób, że kwota 23,00 zł była wolna od podatku, a od kwoty 97,00 zł pobierano składki na ubezpieczenie społeczne i podatek dochodowy.

Za nocleg przysługiwał pracownikowi zwrot kosztów stwierdzonych rachunkiem hotelowym, którego wysokość nie przekraczała limitu wynikającego z Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, a w przypadku braku rachunku przysługiwał zwrot kosztów noclegu w wysokości 25% limitu wynikającego z powołanego rozporządzenia. Zwrot kosztów nie przysługiwał, jeżeli pracownikowi zapewniono bezpłatny nocleg.

Pracownikowi przysługiwał także zwrot innych należności przysługujących z tytułu podróży służbowych poza granice kraju wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie należności przysługujących pracownikom zatrudnionym w państwowych lub samorządowych jednostkach sfery budżetowej z tytułu podróży poza granice kraju i zgodnie z tymi przepisami.

Dowód: - Regulamin wynagradzania pracowników, tekst jednolity z dn. 10.12.2008 r., k. 113 – 114.

Na podstawie aneksu do Regulaminu wynagradzania z dnia 9 kwietnia 2010 r. wprowadzono czasową formę wynagradzania pracowników.

Dowód: - aneks do regulaminu wynagradzania z dn. 09.04.2010 r., k. 115.

Zgodnie z aneksem do Regulaminu wynagradzania u strony pozwanej z dnia 19 października 2015 r. pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadania służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, polegające na przewozie drogowym poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy, w zakresie wyjazdu poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy w celu wykonywania przewozu drogowego przysługiwała dieta na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, obejmującą diety i ryczałt za nocleg w rozumieniu Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w

sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej, tj.

- dieta za podróż służbową krajową w wysokości 140,00 zł zawierająca dietę na pokrycie kosztów wyżywienia i inne drobne wydatki w wysokości 50,00 zł oraz ryczałt za nocleg w wysokości 90,00 zł;

- dieta za podróż służbową poza granice kraju w wysokości 140,00 zł zawierająca dietę na pokrycie kosztów wyżywienia i inne drobne wydatki w wysokości 50,00 zł oraz ryczałt za nocleg w wysokości 90,00 zł.

Dowód: - aneks do regulaminu wynagradzania z dn. 19.10.2015 r., k. 93.

W drodze kolejnego aneksu do regulaminu wynagradzania wprowadzono, iż pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadania służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub wyjeżdżającemu poza miejscowość będącą siedzibą pracodawcy w celu wykonywania zadań służbowych przysługiwała dieta na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, obejmująca diety i ryczałt za nocleg w rozumieniu Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej, tj.

- dieta za podróż służbową krajową w wysokości 140,00 zł zawierająca dietę na pokrycie kosztów wyżywienia i inne drobne wydatki w wysokości 50,00 zł oraz ryczałt za nocleg w wysokości 90,00 zł;

- dieta za podróż służbową poza granice kraju w wysokości 140,00 zł zawierająca dietę na pokrycie kosztów wyżywienia i inne drobne wydatki w wysokości 50,00 zł oraz ryczałt za nocleg w wysokości 90,00 zł;

- dieta za podróż służbową poza granice kraju do Wielkiej Brytanii w wysokości 180,00 zł zawierająca dietę na pokrycie kosztów wyżywienia i inne drobne wydatki w wysokości 70,00 zł oraz ryczałt za nocleg w wysokości 110,00 zł.

Dowód: - aneks do regulaminu wynagradzania z dn. 19.10.2017 r., k. 116.

Powód oświadczył, że zapoznał się z obowiązującym u pracodawcy regulaminem wynagradzania i regulaminem pracy, które zobowiązał się przestrzegać.

Dowód: - umowa o pracę na okres próbny w aktach osobowych powoda,

- oświadczenia w aktach osobowych powoda.

Na podstawie dokumentów sporządzonych przez kierownicę rozliczono koszty.

Dowód: - zeznania świadka E. J., k. 118.

U pozwanej druki delegacji (polecenia wyjazdu służbowego) wypełniali sami kierownicy po zakończeniu podróży służbowej, wskazując dokładny czas jej trwania.

Dowód: - pismo procesowe pozwanej z dn. 15.10.2019 r., k. 134.

E. R. w imieniu pracodawcy wniosowała do kadr o zwolnienie pracownika. Kadrowa i prezes podpisywali oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. E. R. nie miała takiego pełnomocnictwa.

Dowód: - zeznania świadka E. R., k. 150.

W dniach 23 sierpnia – 24 sierpnia 2018 r., 26 – 27 sierpnia 2018 r., 29 – 31 sierpnia 2018 r., 31 sierpnia – 2 września 2018 r. powód odbywał podróże służbowe.

Dowód: - rachunek kosztów podróży, k. 52 - 55.

Podróż służbowa powoda rozpoczęta przez niego w dniu 9 września 2018 r. miała zakończyć się z piątku na sobotę 21/22 września 2018 r.

Dowód: - pismo procesowe pozwanej z dn. 15.10.2019 r., k. 134.

Powód wykonywał podróż służbową wraz z drugim kierowcą. Nie było widać po powodzie, żeby był chory, nie wspominał także, że jest niezdolny do pracy.

W dniu 10 września 2018 r. powód przekazał pracodawcy informację o tym, że może jeździć do 19 września 2018 r. i rano 20 września 2018 r. musi być w K.. Poprosił jednocześnie o znalezienie kierowcy dla kolegi, z którym jeździł.

W dniu 10 września 2018 r. powód przesłał do pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwany je przyjął, stosunek pracy miał ustać z dniem 29 września 2018 r.

W dniu 10 września 2018 r. kierowcy otrzymali polecenie jazdy na załadunek do H.. Dostawa miała się odbyć dnia kolejnego do S.. Po rozładunku kierowcy mieli zjechać na W..

Dowód: - zeznania świadka P. K. (1), k. 119,

- wydruk zrzutu ekranu - korespondencja sms, k. 58 – 60, 88, 92, 146 – 147,

- zeznania świadka E. R., k. 120.

W dniu 11 września powód wraz z drugim kierowcą P. K. (1) otrzymali polecenie zabrania z W. naczepy g362mr, nr PO (...), z którą mieli pojechać na B., do N.. W związku z wyjechaniem czasu do końca poprosili o pauzę na W. i jednocześnie zobowiązali się do rozpoczęcia jej wcześniej oraz wyruszenia po 9 godzinach i 1 minucie. Kierowcy otrzymali zgodę, z zaznaczeniem, że po pauzie mają jechać prosto do N..

Dowód: - wydruk zrzutu korespondencji sms, k. 90 – 91,

- zeznania świadka P. K. (1), k. 119,

- zeznania świadka E. J., k. 118,

- ewidencja przebiegu pojazdu, k. 11,

- wyjaśnienia powoda, k. 129.

Rano dnia 12 września 2018 r. kierowcy wyjechali z naczepą, która miała usterkę – zapalała się kontrolka braku (...). Pierwszy raz usterka została zgłoszona przed startem. Naczepa została podpięta dzień wcześniej, tj. dnia 11 września 2018 r. Po przejechaniu około dwóch kilometrów zaczęły się świecić kontrolki. Powód stwierdził, że dalej nie jedzie z uszkodzoną naczepą i gdy dojadą do W., to kończy pracę.

Po zjeździe E. R. zadzwoniła do powoda i poinformowała go, że w jeśli porzuci pracy to zostanie zwolniony dyscyplinarnie w związku z tym, że opuści stanowisko pracy.

Po dojechaniu do W. powód wysiadł z samochodu i zabrał swoje rzeczy. Powód chciał zmiany kierowcy. Około godziny 10:00 miał pojawić się pracownik w celu naprawienia uszkodzonej naczepy. Gdyby powód zaczekał, to usterka zostałaby naprawiona i kierowcy mogliby jechać w dalszą trasę.

Dowód: - zeznania świadka P. K. (1), k. 119,

- zeznania świadka E. R., k. 120, 150,

- wyjaśnienia powoda, k. 129.

W dniu 12 września 2018 r. około godziny 8:00 – 9:00 kierownik kadr i płac otrzymał informację o tym, że powód porzucił pracę, odmówił dalszej pracy i nie pojedzie dalej samochodem. W związku z tym, że powód porzucił pracę i pozostawił samochód, trzeba było znaleźć innych kierowców, aby dostawa była na czas. Dla tej dostawy konieczna była obsługa dwuosobowego składu. Niedostarczenie dostawy wiązało się z nałożeniem dużej kary finansowej na pozwanego. Wartość towaru wynosiła około 0,5 mln euro.

Dowód: - zeznania świadka E. J., k. 118,

- zeznania świadka E. R., k. 120,

- zeznania świadka P. M., k. 119.

Okolo godziny 13:00 – 14:00 powód pojawił się we W.. Pracodawca nie zapewnił mu środka transportu z W. do W.. W siedzibie firmy powód oznajmił, że nie będzie dalej jeździł, bez podania konkretnej przyczyny. Zostało mu przedstawione oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Powód nie przyjął oświadczenia pozwanego.

Dowód: - zeznania świadka E. J., k. 118,

- zeznania świadka P. M., k. 119,

- wyjaśnienia powoda, k. 129.

W dniu 13 września 2018 r. do pracodawcy wpłynęło zwolnienie lekarskie powoda, wystawione od dnia 12 września 2018 r. do dnia 18 września 2018 r., a następnie powód przebywał na zwolnieniu lekarskim od dnia 19 września 2018 r. do dnia 30 września 2018 r.

Dowód: - kserokopia zaświadczenia lekarskiego z dn. 13.09.2018 r., k. 10,

- kserokopia zaświadczenia lekarskiego z dn. 18.09.2018 r., k. 9.

Pozwana przelała na konto powoda następujące kwoty:

- 830,66 zł tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 1 sierpnia 2018 r. do dnia 31 sierpnia 2018 r.;

- 1.831,15 zł tytułem diety za okres od dnia 1 sierpnia 2018 r. do dnia 31 sierpnia 2018 r.;

- 1.111,97 zł tytułem diety za okres od dnia 1 września 2018 r. do dnia 30 września 2018 r.;

- 333,16 zł tytułem ekwiwalentu za urlop;

- 766,52 zł tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 1 września 2018 r. do dnia 30 września 2018 r.;

- 45,04 zł tytułem nagrody.

Dowód: - potwierdzenie wykonanej operacji z dn. 07.09.2018 r., k. 35,

- potwierdzenie wykonanej operacji z dn. 12.09.2018 r., k. 34,

- potwierdzenie wykonanej operacji z dn. 14.09.2018 r., k. 33,

- potwierdzenie wykonanej operacji z dn. 09.10.2018 r., k. 31,

- potwierdzenie wykonanej operacji z dn. 09.10.2018 r., k. 32,

- potwierdzenie wykonanej operacji z dn. 11.10.2018 r., k. 30,

- listy p łac powoda, k. 36, 144 – 145.

- potwierdzenie transakcji, k. 56 – 57, 61.

W trakcie zatrudnienia powód miał zwracane koszty dojazdu własnym samochodem do pracy.

Dowód: - zeznania świadka E. J., k. 118.

Pozwany nie miał żadnego obowiązku względem pracowników zwrotu im kosztów dojazdów do miejsca pracy czy miejsca zamieszkania. Pozwany z własnej woli, bez żadnej prawnej podstawy zwrócił powodowi tytułem kosztów dojazdu z K. do W. w dniu 20 sierpnia 2018 r. kwotę 116,67 r., tytułem kosztu powrotu z W. do K. w dniu 2 września 2018 r. kwotę 116,67 zł oraz tytułem kosztów dojazdu z K. do W. w dniu 8 września 2018 r. kwotę 116,67 r. Ponadto powód otrzymał kwotę 48,60 zł tytułem koszyów opłaty za przejazd autostradą.

Dowód: - pismo procesowe pozwanej z dn. 15.10.2019 r., k. 134 - 135.

Należności powoda z tytułu podróży służbowych za sporny okres wynosiły 2.613,36 zł. Strona pozwana naliczyła i wypłaciła powodowi świadczenia z tytułu podróży służbowych za sporny okres w wysokości 2.613,36 zł, a zatem zobowiązanie strony pozwanej z tytułu podróży służbowych za sporny okres wynosiło 0,00 zł.

Dowód: - opinia biegłego z zakresu księgowości z dn. 03.02.2020 r., k. 169 – 171.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszej sprawie powód ostatecznie domagał się zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty 1.249,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zasądzenia kwoty 562,98 zł tytułem diet za podróże zagraniczne, kwoty 2.576,94 zł tytułem ryczałtu za noclegi, kwoty 553,09 zł tytułem kosztów dojazdu do miejsca pracy. Strona pozwana z kolei wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do żądania powoda dotyczącego zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia należało wskazać, że w niniejszej sprawie powód domagał się ochrony prawnej na podstawie przepisu art. 60 kodeksu pracy, zgodnie z którym, jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Wcześniejsze wypowiedzenie umowy o pracę może złożyć którakolwiek ze stron (J. Wratny, Kodeks pracy. Komentarz, 2016; wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 marca 1987 r., I PRN 93/86).

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy rozwiązanie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia, zachowania terminu), a następnie – jeżeli zostały zachowane wszelkie wymagania formalne – czy podana przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i prawdziwa. Ponadto rolą Sądu było zbadanie, czy wskazana przyczyna rozwiązania umowy uzasadniała zastosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd zważył w pierwszej kolejności, że strona pozwana zachowała wszystkie przewidziane prawem wymogi formalne, dotyczące rozwiązywania umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do sądu pracy. Nie został także naruszony miesięczny termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.

Termin ten należy bowiem liczyć od momentu uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, nie zaś od momentu, w którym doszło do zdarzenia uzasadniającego rozwiązanie umowy. Z ustaleń Sądu wynika, że pracodawca powziął informację o naruszeniach powoda w dniu 12 września 2018 r., zatem rozwiązując umowę w dniu 12 września 2018 r. dochował omawianego terminu. Oprócz tego, pracownicy pozwanego nie zostali objęci zbiorowym układem pracy.

Odnosząc się do wymogu przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. wskazać należy, że w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr. Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

W ocenie Sądu kryterium konkretności przyczyny rozwiązania umowy o pracę zostało przez pracodawcę spełnione. W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. strona pozwana wskazała, jakie podstawowe obowiązki pracownicze zostały przez powoda naruszone, a także sprecyzowała, jakie okoliczności stanowiły przejaw naruszenia tych obowiązków. Strona pozwana opisała zdarzenia, które w jej ocenie uzasadniały postawienie powodowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę była także, w przeważającym zakresie, przyczyną rzeczywistą. Jak wynika bowiem z przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego, powód w istocie w dniu 12 września 2018 r. nie wykonał dyspozycji pracodawcy przewiezienia naczepy do miejscowości B. w Holandii w celu dostarczenia towaru na produkcję. Ponadto, samowolnie i w sposób nieusprawiedliwiony przerwał wykonywanie pracy i podróży służbowej w dniu 12 września 2018 r. i powrócił do siedziby pracodawcy. Powód nie przeczył faktowi przerwania podróży służbowej, a jedynie starał się usprawiedliwić swoje postępowanie, przytaczając motywy, którymi kierował się, odstępując od wykonywania swoich obowiązków.

Oceniając zaś merytoryczną zasadność rozwiązania z powodem umowy o pracę należy wskazać, że w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika, polegający na złej woli lub rażącym niedbalstwie. Istotne jest także stworzenie zagrożenia dla interesów pracodawcy. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPIUS 1998/9/269).

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej przyczyną rozwiązania stosunku pracy było naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieprzestrzeganiu poleceń pracodawcy poprzez niewykonanie wydanych w dniu 11 września 2018 r. dyspozycji podpięcia w dniu 12 września 2018 r. naczepy z towarem do służbowego samochodu ciężarowego o nr rej. (...) i przewiezienia jej do miejscowości B. w Holandii w celu dostarczenia na towaru na produkcję, niesumieśnym i niestarannym wykonywaniu obowiązków pracowniczych poprzez niewykonanie wydanych w dniu 11 września 2018 r. podpięcia w dniu 12 września 2018 r. naczepy z towarem do służbowego samochodu ciężarowego o nr rej. (...) i przewiezienia jej do miejscowości B. w Holandii w celu dostarczenia towaru na produkcję, nieprzestrzeganiu ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy i porządku poprzez samowolne oraz nieusprawiedliwione przerwianie wykonywania pracy i podróży służbowej w dniu 12 września 2018 r. i powrót do siedziby pracodawcy we W., a w związku z tym nieusprawiedliwienie nieobecności w dniu 12 września 2018 r., naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy poprzez niewykonanie wydanych w dniu 11 września 2018 r. dyspozycji podpięcia w dniu 12 września 2018 r. naczepy z towarem do służbowego samochodu ciężarowego o nr rej. (...) i przewiezienia jej do miejscowości B. w Holandii w celu dostarczenia towaru na produkcję, a w konsekwencji wyrządzenie pracodawcy szkody na skutek nieuzasadnionego niewykonania pracy, nieuzasadnionego powrotu do siedziby pracodawcy we W. i konieczności organizacji wyjazdu innego kierowcy, który w zastępstwie wykona transport oraz narażenie pracodawcy na odpowiedzialność odszkodowawczą względem kontrahenta w związku z nieterminowym wykonaniem przez niego zleconych przewozów, utracie zaufania pracodawcy w związku z niewykonaniem ww. poleceń oraz narażeniu go na odpowiedzialność odszkodowawczą i utratę kontaktu z klientem.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Podstawowe obowiązki powoda wyznaczone były nie tylko poprzez zakres czynności powierzonych przez pracodawcę, ale także przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy, w szczególności art. 100 k.p, który w § 1 stanowi, iż pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Wedle utrwalonego już stanowiska judykatury, przy dokonywaniu kwalifikacji zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wymaga się, aby zachowanie to było bezprawne, czyli naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, po drugie - by znamionowała je ciężka wina (tzw. subiektywna), przez którą rozumie się umyślność lub rażące niedbalstwo, po trzecie - aby spowodowało poważne naruszenie interesów pracodawcy bądź naraziło go na szkodę, przy czym wystarcza samo zagrożenie powstania takich skutków (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 818; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNAPiUS 2003 nr 16, poz. 381; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 242).

Odnosząc się do stanu faktycznego niniejszej sprawy wskazać należy, że bezsporne było, że jednym z podstawowych obowiązków powoda było wykonywanie zleconych mu obowiązków. Praca powoda jako kierowcy w transporcie międzynarodowym polegała na realizowaniu transportu do wskazanych miejsc zgodnie z dyspozycjami przełożonych. Podczas podróży służbowej w dniu 11 września 2018 r. powód oraz towarzyszący mu kierowca otrzymali polecenie zabrania z W. naczepy g362mr, nr PO (...), z którą mieli pojechać na B., do N.. W związku z wyjechaniem czasu do końca poprosili o pauzę na W. i jednocześnie zobowiązali się do rozpoczęcia jej wcześniej oraz wyruszenia po 9 godzinach i 1 minucie. Kierowcy otrzymali zgodę, z zaznaczeniem, że po pauzie mają jechać prosto do N..

Materiał dowodowy zebrany w sprawie nie potwierdził twierdzeń powoda, zgodnie z którymi pozwany wydał dyspozycje dopiero 12 września 2018 r. po zgłoszeniu przez powoda okoliczności uniemożliwiających mu podjęcie dalszej pracy w tym dniu, a nie 11 września 2018 r. Zdaniem powoda w dniu 11 września 2018 r. zostało mu wydane polecenie tylko przyjazdu do W. i tamże oczekiwania w kabinie na dalsze polecenia.

Nie budzi wątpliwości Sądu, że w dniu 12 września 2018 r. powód, samowolnie oraz w sposób nieusprawiedliwiony przerwał wykonywanie pracy i podróży służbowej.

Opisane działanie powoda w ocenie Sądu należy zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. We wskazanym dniu powód w ogóle zaniechał wykonania swoich obowiązków, a tym samym nie wykonał poleceń pracodawcy, które niewątpliwie dotyczyły pracy i nie były sprzeczne z przepisami prawa ani umową o pracę. Powodowi można przy tym zarzucić rażące niedbalstwo. Powód nie zdołał bowiem wykazać, by istniały jakieś szczególne, nadzwyczajne okoliczności, które nie pozwoliłyby powodowi wykonać poleceń pracodawcy. Towarzyszący powodowi kierowca nie zauważył, aby powód był chory, nie zgłaszał on również żadnej niezdolności do pracy. Do lekarza udał się dopiero kolejnego dnia. Zwolnienie obejmowało także dzień, w którym powód naruszył swoje obowiązki pracownicze.

Niewątpliwie działania powoda naraziły stronę pozwaną na szkodę, przede wszystkim materialną. Przede wszystkim jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, zdeorganizowało ono pracę w znacznym stopniu. Transport, który miał zostać wykonany przez powoda wymagał dwuosobowej obsługi. Po przerwaniu świadczenia pracy przez powoda pracodawca musiał szybko zorganizować nowych kierowców, którym pozwany musiał wypłacić wynagrodzenie. Ponadto, wartość towaru wynosiła około 0,5 mln euro. Niedostarczenie dostawy wiązało się z nałożeniem dużej kary finansowej na pozwanego.

Takie zawinione uchybienia pracownicze mogą być zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli można przy tym przypisać pracownikowi nierzetelność, powodującą utratę zaufania pracodawcy do pracownika i niemożność dalszego zatrudnienia w zakładzie pracy. Jako pracownik powód powinien dbać o dobro zakładu pracy i sumiennie oraz starannie wykonywać swoje obowiązki. Brak tych cech po stronie powoda, ujawniony w następstwie zdarzeń z dnia 12 września 2018 r., uzasadniał utratę zaufania pracodawcy do powoda.

Należy wskazać również, że wynikające z zeznań poinformowanie przez E. R. powoda o tym, że zostanie zwolniony nie miało żadnego znaczenia. Osoba ta nie miała prawnego umocowania do dokonywania tego rodzaju czynności. Rozwiązywanie umów o pracę z pracownikami leżało bowiem w gestii prezesa, wspieranego przez kadrową. Poza tym, z ustalonego stanu faktycznego nie wynikało jednoznacznie, aby E. R. wprost przekazała powodowi, że jest zwolniony. Należy podkreślić, że przekazywanie takich informacji pomiędzy osobami nieumocowanymi do dokonywania rozwiązania umowy o pracę nie mogły odnieść żadnego skutku prawnego.

Odnosząc się natomiast do twierdzenia powoda o tym, że w czasie przedłożenia mu oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia przebywał on na zwolnieniu lekarskim nie mogło zostać w niniejszej sprawie uwzględnione z uwagi na fakt, iż przy wypowiedzeniu umowy o pracę w tzw. trybie dyscyplinarnym pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę, gdy przebywa on na zwolnieniu lekarskim. Zgodnie bowiem z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 27 września 1983 r. (sygn. akt I PRN 108/83) zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika także w czasie jego urlopu albo innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu okoliczności okazały się bowiem w znacznym stopniu rzeczywiste i prawdziwe i uzasadniały w ocenie Sądu rozwiązanie umowy o pracę w trybie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Niemożliwe było zatem zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania oraz nakazanie stronie pozwanej sprostowania świadectwa pracy, które, co Sąd wskazuje na marginesie, w przypadku prawomocnego orzeczenia Sądu o niezgodności z prawem tzw. dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę następuje z mocy prawa.

Z tej przyczyny Sąd oddalił powództwo, o czym orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

Odnosząc się natomiast do żądania powoda zwrotu kosztów dojazdu do miejsca pracy wskazać należało, że nie miało ono żadnego uzasadnienia prawnego. Żaden przepis prawa powszechnie obowiązującego nie przewiduje obowiązku takiej rekompensaty po stronie pracodawcy. Podobnie, w aktach wewnątrzzakładowych strony pozwanej nie zostało

to w żaden sposób uregulowane. Jak wskazała pozwana, incydentalne zwracanie kosztów powodowi było przejawem jej wolnej woli i nie można było w ocenie Sądu traktować tego jako obowiązku.

Rozważania w przedmiocie zgłoszonego przez powoda roszczenia dotyczącego należności związanych z podróżami służbowymi należy zacząć od art. 2 pkt 7 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. z 2019 r., poz. 1412), zgodnie z którym podróżą służbową jest każde zadanie służbowe polegające na wykonywaniu, na polecenie pracodawcy: a) przewozu drogowego poza miejscowość, o której mowa w pkt 4 lit. a, lub b) wyjazdu poza miejscowość, o której mowa w pkt 4 lit. a, w celu wykonania przewozu drogowego. W art. 2 pkt 4 lit. a cytowanej ustawy mowa o siedzibie pracodawcy, na rzecz którego kierowca wykonuje swoje obowiązki, oraz o innych miejscach prowadzenia działalności przez pracodawcę, w szczególności takich jak filie, przedstawicielstwa i oddziały.

Zgodnie z art. 21a cytowanej ustawy, kierowcy w podróży służbowej przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalane na zasadach określonych w przepisach art. 77⁵ § 3-5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Stosownie do unormowania zawartego w przepisie art. 77⁵ § 3 k.p., warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż państwowa lub samorządowa jednostka sfery budżetowej określa się w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania.

Zgodnie z przepisem art. 77⁵ § 4 k.p. postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju lub poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika zatrudnionego w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej.

W myśl art. 77⁵ § 5 k.p. 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 art. 77⁵ § 2 k.p. przewidziano, że 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.

Na podstawie upoważnienia zawartego w przepisie art. 77⁵ § 2 k.p., Minister Pracy i Polityki Społecznej wydał w dniu 19 grudnia 2002 r. rozporządzenie 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; dalej również jako rozporządzenie z dnia 19 grudnia 2002 r.) oraz rozporządzenie 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), jak również aktualnie obowiązujące rozporządzenie z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 poz.167; dalej również jako rozporządzenie z dnia 29 stycznia 2013 r.).

Szczególnego podkreślenia wymaga okoliczność, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2017 r. (II PK 409/15), konsekwencją wyroku Trybunału Konstytucyjnego 24 listopada 2016 r., K 11/15, jest utrata aktualności uchwały Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2014 r., II PZP 1/14 (OSNP 2014 nr 12, poz. 164) w zakresie, w jakim wskazywała ona, że postanowienia zakładowych przepisów prawa pracy regulujących kwestię świadczeń należnych

kierowcom zatrudnionym w transporcie międzynarodowym z tytułu podróży służbowych nie mogą przewidywać świadczeń w wysokości niższej niż przewidziane w aktach wykonawczych wydanych na podstawie art. 77⁵ k.p.

Kwestia autonomicznego ustalania przez pracodawcę należności z tytułu służbowej była przedmiotem analizy jeszcze przed pojawieniem się orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego w sprawie K 11/15.

W wyroku z dnia 4 października 2005 r. (sygn. akt K 36/03, L.) Trybunał Konstytucyjny uznał, że przepisy upoważniające pracodawców do określenia wysokości należności w regulaminie wynagradzania są zgodne z Konstytucją. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 10 stycznia 2007 r. (sygn. akt III PK 90/06, L.) i z dnia 14 maja 2012 r. (sygn. akt II PK 230/11, L.), gdzie wskazano, iż odmienna regulacja dotycząca pracowników pracodawców niebędących państwowymi lub samorządowymi jednostkami sfery budżetowej oznacza, że mogą oni uregulować należności pracowników na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową zarówno w sposób korzystniejszy, jak i mniej korzystny dla pracowników od tego, jaki wynika z rozporządzenia ministra właściwego do spraw pracy (z wyjątkiem dotyczącym wysokości diety, która nie może być ustalona na poziomie niższym niż wynikająca z rozporządzeń dieta za podróż służbową na obszarze kraju).

Z powołanych wyżej przepisów oraz poglądów judykatury wynika, że pracodawcy spoza sfery budżetowej mogą ustalać we własnym zakresie warunki wypłacania pracownikom należności z tytułu podróży służbowej. Pracodawcy uprawnieni są do odmiennego regulowania w aktach prawa wewnątrzzakładowego należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową – zarówno w sposób korzystniejszy, jak i mniej korzystny dla pracownika w porównaniu ze stawką przewidzianą w aktach wykonawczych wydanych na podstawie art. 77⁵ § 2 k.p. Postanowienia prawa wewnętrznego nie mogą jedynie ustalać diety za dobę podróży na obszarze kraju jak i poza jego granicami na poziomie niższym niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju, określona dla pracownika sfery budżetowej w stosownym rozporządzeniu ministra właściwego do spraw pracy.

Za ustalone stanowisko Sądu Najwyższego można więc przyjąć pogląd, że jeżeli należności z tytułu kosztów podróży służbowej kierowców określone są w układzie zbiorowym, regulaminie wynagradzania lub umowie o pracę, to nie stosuje się wydanych na podstawie art. 77⁵ § 2 k.p. przepisów o należnościach z tytułu podróży służbowej pracowników sfery budżetowej. Wynika stąd, że określone w tych aktach należności mogą być niższe niż należności przewidziane dla sfery budżetowej. Można tu wskazać na wyroki z dnia 13 sierpnia 2015 r., II PK 241/14, OSNP 2017, nr 7, poz. 80; z dnia 14 lutego 2017 r., I PK 77/16, LEX nr 2258054; z dnia 21 lutego 2017 r., I PK 300/15, LEX nr 2241391; z dnia 9 marca 2017 r., I PK 309/15, LEX nr 2238705; z dnia 30 marca 2017 r., II PK 16/16, LEX nr 2306363; z dnia 28 marca 2017 r., II PK 28/16, niepubl.; z dnia 27 kwietnia 2017 r., I PK 90/16, LEX nr 2278298 i z dnia 30 maja 2017 r., II PK 122/16, niepubl. Pogląd ten – przy przyjęciu, że podróż służbowa kierowcy jest szczególnym rodzajem podróży służbowej – ma oparcie w art. 77⁵ § 3 i 4, które w zakresie kosztów podróży służbowej w sferze pozabudżetowej przyznają pierwszeństwo autonomicznym źródłom prawa pracy i umowie o pracę przed regulacjami dotyczącymi sfery budżetowej (z wyjątkiem diety) (Maniewska, Eliza. Art. 77(5). W: Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy. System Informacji Prawnej LEX, 2018).

Przenosząc powyższe na grunt stanu faktycznego niniejszej sprawy przypomnieć należy, że strona pozwana uregulowała w aktach prawa wewnątrzzakładowego zasady rozliczania należności przysługujących pracownikom, w tym kierowcom, z tytułu odbywanych podróży służbowych.

W obowiązującym u strony pozwanej w okresie zatrudnienia powoda Regulaminie wynagradzania ustalono m.in., że pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadania służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub wyjeżdżającemu poza miejscowość będącą siedzibą pracodawcy w celu wykonywania zadań służbowych przysługiwała dieta na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, obejmująca diety i ryczałt za nocleg w rozumieniu Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej, tj. dieta za podróż służbową krajową w wysokości 140,00 zł zawierająca dietę

na pokrycie kosztów żywienia i inne drobne wydatki w wysokości 50,00 zł oraz ryczałt za nocleg w wysokości 90,00 zł; dieta za podróż służbową poza granice kraju w wysokości 140,00 zł zawierająca dietę na pokrycie kosztów żywienia i inne drobne wydatki w wysokości 50,00 zł oraz ryczałt za nocleg w wysokości 90,00 zł; dieta za podróż służbową poza granice kraju do Wielkiej Brytanii w wysokości 180,00 zł zawierająca dietę na pokrycie kosztów żywienia i inne drobne wydatki w wysokości 70,00 zł oraz ryczałt za nocleg w wysokości 110,00 zł.

Przed rozpoczęciem pracy powód został zapoznany przez pracodawcę z treścią Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u pracodawcy. Powód przyjął treść Regulaminu Wynagradzania do wiadomości.

Z poczynionych przez Sąd ustaleń wynika dalej, że w spornym okresie pozwana spółka dokonywała rozliczeń zgodnie z zasadami określonymi w regulaminie wynagradzania i wypłacała powodowi świadczenia z tytułu podróży służbowej, obliczone zgodnie z postanowieniami zakładowego aktu prawnego.

Okoliczność tę potwierdza także zaprezentowane przez biegłego z zakresu finansów i rachunkowości wyliczenie, z którego wynika, że należności powoda z tytułu podróży służbowych za sporny okres wynosiły 2.613,36 zł. Strona pozwana naliczyła i wypłaciła powodowi świadczenia z tytułu podróży służbowych za sporny okres w wysokości 2.613,36 zł, a zatem zobowiązanie strony pozwanej z tytułu podróży służbowych za sporny okres wynosiło 0,00 zł.

Podkreślić przy tym należy, że okoliczność nie tylko naliczenia przez stronę pozwaną, ale też faktycznego wypłacenia powodowi kwot wskazanych w dokumentach rozliczenia delegacji nie stanowiła w niniejszej sprawie okoliczności spornej. Potwierdzeniem były tutaj potwierdzenia przelewów, przedstawione zarówno przez powoda, jak i stronę pozwaną.

Podkreślić należy także, że treść wewnętrznych przepisów spółki oraz zasady rozliczania kosztów podróży zagranicznych powoda były jasno określone i akceptowane przez strony, o czym świadczy dobitnie fakt, iż powód w okresie zatrudnienia nie zgłaszał pracodawcy swojego niezadowolenia ani z warunków, w jakich świadczy pracę, ani z przyjętych zasad rozliczania.

Podsumowując powyższe rozważania Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia powództwa w zakresie dochodzonej tytułem należności za podróże służbowe kwoty. Strona pozwana jako pracodawca niebędący jednostką sfery budżetowej była uprawniona do samodzielnego uregulowania w aktach prawa wewnętrznego wysokości należności, jakie przysługiwały pracownikom z tytułu odbywanych podróży służbowych, co wyłączało stosowanie w tym zakresie przepisów powszechnie obowiązujących. Należności te pokrywały wszelkie zwiększone koszty utrzymania pracownika za granicą, a więc zarówno koszty żywienia, jak i pozostałe wydatki socjalno – bytowe, w tym ryczałt za nocleg. Strona pozwana wypłaciła powodowi wszystkie należności w wysokości wynikającej z Regulaminu wynagradzania – co, wobec złożonych przez powoda przed tut. Sądem wyjaśnień nie stanowiło okoliczności spornej, a co dodatkowo zostało potwierdzone w wyliczeniach biegłego sądowego.

Powód wniósł w niniejszej sprawie o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości na okoliczność ustalenia wysokości należności z tytułu podróży służbowych na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących z pominięciem obowiązującego u pozwanej Regulaminu Wynagradzania, jednakże Sąd oddalił powyższy wniosek powoda z uwagi na powyżej już wskazane uprawnienie pracodawcy do samodzielnego uregulowania kwestii należności z tytułu podróży służbowych w aktach wewnątrzzakładowych, co wyłączało stosowanie przepisów ogólnych.

Zdaniem Sądu brak było podstaw do zanegowania wyrażonego przez biegłego stanowiska w sprawie. Wydana przez biegłego sądowego opinia zawierała pełne i jasne uzasadnienie.

Wskazać przy tym należy, że biegli sądowi obowiązani są orzekać zgodnie z wiedzą, posiadanymi kwalifikacjami i obowiązującymi przepisami. Pole ich orzekania nie jest zatem ograniczone żadnymi dodatkowymi kryteriami poza obowiązującymi przepisami.

Zgodnie z art. 282 § 2 k.p.c. w związku z art. 283 § 2 k.p.c. biegły sądowy wydający opinię w niniejszej sprawie złożył przed objęciem funkcji przysięgę, którą jest związany. Sąd nie znalazł podstaw do zanegowania bezstronności biegłego, jak i jego rzetelności przy wydaniu opinii.

Opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków.

We wciąż aktualnym wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (sygn. akt I PR 148/90, OSP 1991/11/300) Sąd Najwyższy stwierdził, iż Sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń.

Sąd, w ramach zastrzeżonej dla niego swobody, decyduje, czy ma możliwość oceny dowodu w sposób pełny i wszechstronny, czy jest w stanie prześledzić jego wyniki oraz – mimo braku wiadomości specjalnych – ocenić rozumowanie, które doprowadziło biegłego do wydania opinii określonej treści. Sąd czyni to zapoznając się z całością opinii, tj. z przedstawionym w niej materiałem dowodowym, wynikami badań przedmiotowych i podmiotowych. Wszystko to, a nie tylko końcowy wniosek opinii, stanowi przesłanki dla uzyskania przez sąd podstaw umożliwiających wyjaśnienie sprawy. Z tego też względu zastosowanie art. 286 k.p.c. pozostawione jest uznaniu sądu, co jednak w niniejszej sprawie – zważywszy na powyższe okoliczności – nie dało podstaw do jego zastosowania. Opinia nie zawierała bowiem rażących błędów rachunkowych, stanowisko biegłego zostało poparte logicznie poprawnym rozumowaniem, zaś w opinii uzupełniającej biegły w sposób szczegółowy odniósł się do przedstawionego na żądanie biegłego dodatkowego materiału dowodowego, objaśniając przyjęty tok rozumowania oraz metodologię pracy.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowody z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności akt osobowych powoda, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania oraz opinię biegłego sądowego.

Oceny zeznań świadków oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Zeznania świadków Sąd ocenił jako szczegółowe, logiczne i spójne, a także wzajemnie się uzupełniające. Ponadto pozostawały one w zgodzie ze zgromadzonymi w sprawie dowodami z dokumentów.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków P. K. (2), który przebywał z powodem dnia 12 września 2018 r., E. R., E. J. oraz P. M., które spójnie korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Świadek P. K. (2) w sposób zdecydowany i jednoznaczny potwierdził okoliczności zajścia z dnia 12 września 2018 r., którego był bezpośrednim świadkiem. Ponadto zeznania świadków oraz wydruki korespondencji sms potwierdziły fakt, iż dyspozycje dotyczące dalszej trasy zostały przekazane już w dniu 11 września 2018 r.

Przede wszystkim należy podkreślić, że na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania prawdziwości przyczyny rozwiązania umowy o pracę, co strona pozwana wykazała w toku postępowania, w zakresie nieprzestrzegania przez powoda poleceń pracodawcy przewiezienia naczepy w dniu 12 września 2018 r. do miejscowości B. w Holandii celem dostarczenia towaru na produkcję, niesumiennego i niestarannego wykonywania obowiązków pracowniczych, samowolnego oraz nieusprawiedliwionego przerwania wykonywania pracy i podróży służbowej oraz brak dbałości o dobro zakładu pracy. Ponadto, nie została w żaden sposób potwierdzona przez powoda jego niedyspozycja zdrowotna.

W konsekwencji powyższego, w **punkcie I** sentencji wyroku Sąd oddalił powództwo.

W **punkcie II** sentencji wyroku Sąd zasądził na rzecz strony pozwanej kwotę 855,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego działając w oparciu o wyrażoną w art. 98 k.p.c. zasadę odpowiedzialności za wynik procesu.

W **punkcie III** sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1, art. 97 w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powód, który sprawę przegrał, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy, zaś nie zaszedł przypadek szczególnie uzasadniony, który pozwoliłby nałożyć na powoda obowiązek zwrotu wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa.