

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 10 listopada 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uwzględnił powództwo J. C. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. zasądając na jego rzecz kwoty 2.104,74zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz 32.471,44zł tytułem ryczałtów na noclegi wraz z ustawowymi odsetkami. W części, w której powód skutecznie cofnął powództwo Sąd umorzył postępowanie zaś w pozostałym zakresie oddalił powództwo rozstrzygając również o kosztach procesu, kosztach sądowych oraz rygorze natychmiastowej wykonalności.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód J. C. był zatrudniony w (...) Sp. z o. o. z siedzibą w Ł. od 19 grudnia 2009 roku do 19 listopada 2010 roku. Ponownie w (...) Sp. z o. o. powód został zatrudniony od 1 grudnia 2011 roku. Podstawę zatrudnienia do dnia 29 lutego 2012 roku stanowiła umowa o pracę zawarta na okres próbny, następnie umowa o pracę zawarta na czas określony od dnia 1 marca 2012 roku do dnia 28 sierpnia 2012 roku. Od dnia 29 sierpnia 2012 roku powód był zatrudniony na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. W okresie zatrudnienia powód wykonywał pracę kierowcy ciągnika siodłowego powyżej 12 T.

Wynagrodzenie powoda od 1 stycznia 2012 roku składało się ze stawki zasadniczej 2 075 zł obejmującej ryczałt za godziny nadliczbowe - 425 zł i ryczałt za godziny nocne - 150 zł. W dniu 31 października 2012 roku strony zawarły aneks do umowy, na mocy którego strony ustaliły, iż wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 1300 zł, ryczałt za godziny nadliczbowe - 300 zł, ryczałt za godziny nocne - 150 zł, natomiast ryczałt za czas dyżuru - 125 zł. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie.

Aneksem z dnia 2 stycznia 2013 roku strony ustaliły, iż wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 1.600 zł, ryczałt za godziny nadliczbowe - 200 zł, ryczałt za godziny nocne - 150 zł, natomiast ryczałt za czas dyżuru - 125 zł. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie. W umowach o pracę zawartych na okres próbny w dniu 1 grudnia 2011 roku, na czas określony w dniu 29 lutego 2012 roku i na czas nieokreślony w dniu 29 sierpnia 2012 roku ustalono, że wynagrodzenie po dokonaniu potrąceń zaliczek na podatek dochodowy i składek na ubezpieczenie będzie płatne na konto bankowe pracownika w walucie polskiej włącznie z dietami z tytułu podróży służbowej poza terenem kraju w wysokości określonej zgodnie z załącznikiem do rozporządzenia Ministra Pracy Polityki Socjalnej z dnia 8 maja 2005 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, gdzie wykonywana jest podróż służbowa. Wskazano również, że wynagrodzenie będzie płatne miesięcznie nie później niż do dnia 10-go każdego miesiąca kalendarzowego, następującego po miesiącu, za który wynagrodzenie przysługuje. Natomiast diety są płatne nie później niż do dnia 15-go każdego miesiąca kalendarzowego, następującego po miesiącu, za który diety przysługują. W umowie zawarto również klauzulę, iż wypłata wszelkich innych świadczeń ponad wymienione była dobrowolna i zależała wyłącznie od uznania pracodawcy.

Wynagrodzenie zasadnicze powoda liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 2.075 zł.

W dalszej części ustaleń faktycznych Sąd I instancji przyjął, iż od dnia 21 marca 2008 roku w pozwanej spółce obowiązywał Regulamin wynagradzania, w myśl którego wynagrodzenie kierowców mogło składać się z wynagrodzenia zasadniczego, ryczałtu za pracę w porze nocnej, ryczałtu za pracę w nadgodzinach, premii uznaniowej, nagrody. Zgodnie z postanowieniami regulaminu w rozdziale IV „Wypłacanie innych świadczeń” w § 7 pkt 1 wskazano, że „pracownikom z tytułu podróży służbowej przysługują diety w wysokości i na zasadach określonych w przepisach ogólnie obowiązujących z wyjątkiem kierowców. Kierowcom przysługują diety w zryczałtowanej wysokości, (pkt 2). Wysokość oraz zasady naliczania ryczałtu określonego w pkt. 2 dla kierowców każdorazowo określał Prezes lub osoba upoważniona w formie zarządzenia. Ryczałt za dobę podróży na obszarze kraju oraz poza granicami nie mógł być

niższy niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika zatrudnionego w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej (pkt 3)". Kierowca przed wyjazdem w trasę otrzymywał zaliczkę, przysługującą mu diety w zryczałtowanej wysokości na pokrycie niezbędnych kosztów wyżywienia i innych drobnych wydatków (pkt 4).

Z ustaleń faktycznych wynika również, iż w § 10 regulaminu wskazano, że w sprawach nie uregulowanych mają zastosowanie przepisy powszechnie obowiązujące. Wysokość zryczałtowanej diety należnej kierowcy określał załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania, gdzie w § 2 ustalono zryczałtowaną dietę za każdy dzień pobytu w podróży służbowej poza granicami kraju na poziomie 40 Euro. Zryczałtowana dieta za każdy dzień pobytu w podróży służbowej na terenie kraju wyniosła 25 Euro. Treść regulaminu wynagradzania uległa zmianie od dnia 8 listopada 2012 r. Zgodnie z postanowieniami regulaminu w rozdziale IV „Wypłacanie innych świadczeń” w § 7 pkt 1 pracownikom z tytułu podróży służbowej przysługiwały diety w wysokości i na zasadach określonych w przepisach ogólnie obowiązujących z wyjątkiem kierowców. Kierowcom przysługiwały diety w zryczałtowanej wysokości, (pkt 2). Wysokość oraz zasady naliczania ryczałtu określonego w pkt. 2 dla kierowców każdorazowo określał Prezes lub osoba upoważniona w formie zarządzenia. Ryczałt za dobę podróży na obszarze kraju oraz poza granicami nie mógł być niższy niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika zatrudnionego w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej (pkt 3).

Kierowcom przysługiwał zwrot kosztów noclegów w zryczałtowanej wysokości (pkt 4). Wysokość oraz zasady naliczania ryczałtu określonego w pkt. 4 dla kierowców każdorazowo określał Prezes lub osoba upoważniona w formie zarządzenia. Ryczałt za nocleg w podróży na obszarze kraju oraz poza granicami nie mógł być niższy niż ryczałt należny za nocleg na podstawie przepisów o kosztach podróży służbowej pracownika na obszarze kraju zatrudnionego w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej (pkt 5). Kierowca przed wyjazdem w trasę otrzymywał zaliczkę w zryczałtowanej wysokości na pokrycie niezbędnych kosztów związanych z wykonywaną pracą (pkt 8).

Sąd I instancji ustalił ponadto, że zarządzeniem nr 7 do Regulaminu wynagradzania z dnia 24 października 2012 roku w § 2 ustalono dla kierowcy zryczałtowaną dietę w wysokości 30 Euro za każdy dzień pobytu w podróży służbowej poza granicami kraju oraz zryczałtowany koszt noclegu w wysokości 10 Euro poza granicami kraju. Zryczałtowana dieta za każdy dzień pobytu w podróży służbowej na terenie kraju wyniosła 15 Euro, a zryczałtowany koszt noclegu 10 Euro. Zarządzenie weszło w życie od dnia 8 listopada 2012 roku. W ramach obowiązków służbowych powód odbywał podróże zagraniczne do krajów UE - przeważnie do W. i Francji, rzadziej do Wielkiej Brytanii i krajów B.. Powód otrzymywał diety z tytułu podróży służbowych w stałej wysokości, niezależnie od tego do jakiego kraju podróż była odbywana. Powód nie otrzymywał z tytułu podróży służbowych ryczałtów za noclegi. Podczas odbywanych podróży służbowych powód odbywał noclegi w kabinie prowadzonego samochodu. Kabina samochodu, którym poruszał się powód wyposażony był w leżankę i ogrzewanie postojowe. Nie było w niej lodówki. Powód raz spędził nocleg w hotelu, kiedy jego samochód uległ awarii. Pracodawca zwrócił wtedy powodowi poniesione koszty na podstawie przedłożonego rachunku.

Z ustalonego w ramach postępowania pierwszoinstancyjnego stanu faktycznego wynika również, że powód pracował po 15 godzin dziennie co najmniej 3 razy w tygodniu. Zdarzało się, że powód w tygodniu przepracowywał łącznie 70 godzin. Miesięcznie powód pracował ponad 250 godzin.

Na podstawie wydanej w sprawie pisemnej opinii biegłego z zakresu transportu drogowego Sąd Rejonowy przyjął, iż powód w poszczególnych miesiącach przepracował następującą ilość godzin:

- styczeń 2012 - 205:02;

-luty 2012 -239:07;

- marzec 2012 - 207:34;

- kwiecień 2012 - 132:59;

-maj 2012 -231:38;

- czerwiec 2012 - 211:50;

-lipiec 2012-233:37;

- sierpień 2012 - 259:40;
- wrzesień 2012 - 203:17;
- październik 2012 - 225:39;
- listopad 2012 - 179:54;

-grudzień 2012-197:27.

Ilość nadgodzin w poszczególnych miesiącach wynosiła:

- styczeń 2012 - 37:02;

-luty 2012-71:07;

- marzec 2012 - 31:34;
- kwiecień 2012 - 0;
- maj 2012 - 63:38;
- czerwiec 2012 - 51:50;

-lipiec 2012-57:37;

- sierpień 2012 - 83:40;
- wrzesień 2012 - 43:17;
- październik 2012 - 41:39;

-listopad 2012-11:54;

- grudzień 2012 - 45:27.

Ponadto na podstawie wydanej w sprawie pisemnej opinii biegłego ds. rachunkowości Sąd uznał, że kwoty należnego powodowi ryczałtu za odbyte podróże służbowe zagraniczne, ustalone według zasad wynikających z przepisów dotyczących podróży służbowych za granicą dla pracowników sfery budżetowej, wyniosły:

- styczeń 2012 - 594,41 zł;

-luty 2012-4 769,97 zł;

- marzec 2012 - 3 290,56 zł;
- kwiecień 2012 - 1 372,75 zł;
- maj 2012 - 2 580,13 zł;
- czerwiec 2012 - 4 431,75 zł;

-lipiec 2012-3 233,16 zł;

- sierpień 2012 - 817,42 zł;
- wrzesień 2012 - 1 840,93 zł;
- październik 2012 - 3 105,81 zł;
- listopad 2012 - 1 848,68 zł;
- grudzień 2012 - 2 685,87 zł.

Łączna suma ryczałtów za nocleg wynosi 30.571,14 zł.

W ramach dokonanej oceny materiału dowodowego Sąd wskazał, iż stan faktyczny sprawy został ustalony w oparciu o zeznania powoda, dokumenty załączone do akt sprawy oraz opinie biegłych zakresu transportu drogowego i z zakresu rachunkowości. Sąd nie miał podstaw do tego aby odmówić przymiotu wiarygodności opiniom dopuszczonych w sprawie biegłych specjalistów. Opinie zostały bowiem sporządzone w sposób rzetelny, a i same strony reprezentowane przez fachowych pełnomocników żadnych zastrzeżeń do nich nie zgłosiły. Sąd Rejonowy podniósł, iż zgodnie z art. 299 k.p.c., przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron dopuszczalne jest wyjątkowo, gdy w świetle oceny sądu, opartej na całokształcie okoliczności sprawy, brak jest w ogóle innych środków dowodowych albo gdy istniejące okazały się niewystarczające dla wyjaśnienia okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, przy czym dopuszczenie dowodu z przesłuchania stron jest wyłącznie uprawnieniem sądu (por. wyrok SN z dnia 5 lipca 2006 r., IV CSK 98/06, LEX nr 459229). W ocenie Sądu I instancji w niniejszej sprawie został zgromadzony bogaty materiał dowodowy, który wystarczał do merytorycznego jej rozstrzygnięcia. Sąd wskazał również, iż strona pozwana - wzywana do obowiązkowego stawienia pod rygorem pominięcia dowodu z przesłuchania nie stawiała się na żaden z wyznaczonych terminów. Brak było również po stronie pozwanej przeszkód, np. zdrowotnych czy innych, do stawienia się na terminie rozprawy, o żadnej z takich przeszkód Sąd nie został powiadomiony, również na dzień zamknięcia rozprawy. Dlatego też Sąd ograniczył dowód z przesłuchania stron do przesłuchania powoda pomijając dowód z zeznań strony pozwanej.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo zasługiwało na uwzględnienie w zasadniczej części.

Wskazując podstawę prawną rozstrzygnięcia Sąd przyjął, iż roszczenie powoda o zasądzenie należności z tytułu podróży służbowej w postaci ryczałtów za noclegi znajdowało swe uzasadnienie w treści art. 21 a ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 roku o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 roku, poz. 1155) kierowcy w podróży służbowej, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalane na zasadach określonych w przepisach art. 77<sup>5</sup> § 3-5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks pracy. Stosownie zaś do treści art. 2 pkt. 8 powołanej ustawy użyte w ustawie określenia oznaczają - podróż służbowa - 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.

Z rozważań prawnych przywołanych w pisemnych motywach rozstrzygnięcia wynikało, iż Sąd Rejonowy powołał się na zasadę wyrażoną w art. 77<sup>5</sup> § 1 kp pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. § 2 art. 77<sup>5</sup> kp stanowi, iż 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. W myśl § 3 art. 77<sup>5</sup> kp warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z normami wyrażonymi w art. 77<sup>5</sup> §4 kp regulacje zawarte w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub umowie o pracę nie mogą ustalać wysokości 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 w drodze rozporządzenia wydanego na podstawie art. 77<sup>5</sup> §2 kp. W przypadku zaś wstąpienia sytuacji, gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, w zakresie należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, pracownikowi przysługują świadczenia ustalone odpowiednio według przepisów, o których mowa w §2 - a więc w zależności od rodzaju odbywanej podróży - w kraju lub poza granicami kraju (§5). Oznaczało to, że kierowcy przysługuje zwrot kosztów noclegu według zasad ustalonych w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 77<sup>5</sup> §2 k.p., chyba że korzystniejsze dla niego zasady zostały ustalone według art. 77<sup>5</sup> §3 k.p. (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) (wyrok SN z dnia 4 września 2014 roku w sprawie I PK 7/14, LEX1515145). Zauważyć należy w takim przypadku, iż przepisy rozporządzenia wykonawczego wydanego na podstawie delegacji ustawowej zawartej w art. 77<sup>5</sup> k.p. ustalają zatem pewien minimalny standard, zaś akty niższej rangi mogą kształtować te stosunki indywidualnie, w sposób korzystniejszy, ale nie mniej korzystny.

Sąd powołał się w tym zakresie na pogląd Sądu Najwyższego, stwierdzający, iż art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców odsyła bezpośrednio do regulacji art. 77<sup>5</sup> §3 -§5 kp. Przy czym uznać należy, iż w związku z treścią tych przepisów, następuje pośrednie odesłanie również do art. 77<sup>5</sup> §2 kp, a w konsekwencji uznanie, że kierowcy przysługuje zwrot kosztów noclegu według zasad ustalonych w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie tego artykułu, chyba, że korzystniejsze dla niego zasady zostały ustalone w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę (por. uzasadnienie do uchwały SN z dnia 12 czerwca 2014 roku w sprawie II PZP 1/14, OSNP 2014/12/164). W ocenie Sądu I instancji w rozpoznawanej sprawie powód J. C. był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku kierowcy ciągnika siodłowego powyżej 12 ton. W spornym okresie od 1 stycznia 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku - powód odbył liczne podróże zagraniczne, za które otrzymał od pracodawcy dietę w ujednoczonej wysokości 40 Euro. Wynikało to z obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że z tytułu podróży zagranicznych powód, poza wspomnianą dietą, nie otrzymywał ryczałtów za nocleg, zarówno w realizacji odpoczynku dobowego jak i odpoczynku tygodniowego, zaś noclegi spędzał w kabinie samochodu ciężarowego wyposażonej odpowiednio w miejsce do spania. W dacie podjęcia przez powoda zatrudnienia w pozwanej spółce obowiązywał regulamin wynagradzania z dnia 21 marca 2008 roku, w którym brak było uregulowań dotyczących ryczałtów za noclegi. Regulamin ten został zmieniony w dniu 8 listopada 2012 roku. W nowej wersji przewidywał, iż wynagrodzenie kierowców mogło składać się z wynagrodzenia zasadniczego, ryczałtu za pracę w porze nocnej, ryczałtu z pracę w nadgodzinach, ryczałtu za noclegi, ryczałtu za czas dyżuru, premii uznaniowej, nagrody. Kwestie należności z tytułu podróży służbowych uregulowano w § 7 pkt. 2-5. Zgodnie z postanowieniami regulaminu w rozdziale IV Wypłacanie innych świadczeń w pkt 1 pracownikowi z tytułu podróży służbowej przysługiwały diety w wysokości i na zasadach określonych w przepisach ogólnie obowiązujących z wyjątkiem kierowców. Kierowcom przysługiwały diety w zryczałtowanej wysokości (pkt 2). Wysokość oraz zasady naliczania ryczałtu określonego w pkt. 2 dla kierowców każdorazowo określał Prezes lub osoba upoważniona w formie zarządzenia. Regulamin zawierał również zapis, iż ryczałt za dobę podróży na obszarze kraju oraz poza granicami nie mógł być niższy niż dieta z

tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika zatrudnionego w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej (pkt 3).

Kierowcom przysługiwał zwrot kosztów noclegów w zryczałtowanej wysokości (pkt 4). Regulamin zawierał również zapis, że wysokość oraz zasady naliczania ryczałtu określonego w pkt. 4 dla kierowców każdorazowo określał Prezes lub osoba upoważniona w formie zarządzenia oraz że ryczałt za nocleg w podróży na obszarze kraju oraz poza granicami nie mógł być niższy niż ryczałt należny za nocleg na podstawie przepisów o kosztach podróży służbowej pracownika na obszarze kraju zatrudnionego w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej (pkt 3).

Od 8 listopada 2012 r. w pozwanej spółce obowiązywało również Zarządzenie nr 7 do Regulaminu wynagradzania z dnia 24 października 2012 r. w myśl którego ustalono w § 2 zryczałtowaną dietę w wysokości 30 euro za każdy dzień pobytu w podróży służbowej poza granicami kraju oraz zryczałtowany koszt noclegu w wysokości 10 euro poza granicami kraju.

Sąd I instancji podkreślił, iż pomimo zmiany treści regulaminu wynagradzania z mocą od dnia 8 listopada 2012 roku, powód nie otrzymał od pracodawcy wypowiedzenia zmieniającego w tym zakresie. Warunki wynagradzania powoda wynikały z umowy o pracę zawartej najpierw na okres próbny, następnie na czas określony i nieokreślony oraz kolejnych aneksów do tej umowy wprowadzających modyfikacje w zakresie składników wynagrodzenia zasadniczego. Wskazać trzeba jeszcze, że także na drukach zawierających rozliczenia zagranicznej podróży służbowej pracodawca nie dokonywał rozróżnienia na kwotę diety i ryczałtu za nocleg. Przez cały okres sporny powód otrzymywał tę samą stawkę, którą traktował jako stawkę diety. Nadto pozwany pracodawca od początku procesu konsekwentnie wyrażał pogląd, że prawo do ryczałtu za noclegi zatrudnionemu w charakterze kierowcy powodowi nie przysługuje z uwagi na zapewniony bezpłatny nocleg w przystosowanej do tego celu kabinie samochodu. Podniesiono również okoliczność, że powód nigdy nie przedstawiał pracodawcy rachunków za hotel czy inne miejsca noclegowe i nie zażądał zwrotu tych kosztów, co według pozwanej świadczyło, iż powód godził się na taką formę i warunki odpoczynku. Sąd Rejonowy przyjął, iż przepisy wewnętrzne obowiązujące w pozwanej spółce do 8 listopada 2012 roku w ogóle nie przewidywały ryczałtów za noclegi, przewidywało za dietę w kwocie 40 euro. Od dnia 8 listopada 2012 roku przepisy wewnętrzne przewidywały zmniejszenie diety do 30 euro i wprowadzenie ryczałtu za noclegi w wysokości 10 euro. Uregulowanie to było mniej korzystne dla powoda, gdyż nie tylko że ograniczało pierwotnie przyznaną dietę z kwoty 40 do 30 Euro, ale też przewidywało mniej korzystne niż powszechnie obowiązujące przepisy uregulowanie w przedmiocie należnego kierowcy ryczałtu za noclegi. Należy przy tym jeszcze raz podkreślić, iż pomimo zmiany treści regulaminu wynagradzania począwszy od dnia 8 listopada 2012 roku, powód nie otrzymał wypowiedzenia zmieniającego w tym przedmiocie. W konsekwencji powyższego przyjęto, iż zgodnie z obowiązującymi normami prawnymi, korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków (art. 241 k.p.).

Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. W regulaminie wynagradzania, pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę. Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania. Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 239 §3, art. 241<sup>12</sup> §2, art. 241<sup>13</sup> oraz art. 241<sup>26</sup>

§2 k.p. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 77<sup>2</sup> k.p.)

Zdaniem Sądu Rejonowego o treści autonomicznych źródeł prawa pracy decydują strony stosunku pracy. Postanowienia tych normatywnych porozumień obowiązują bezpośrednio w stosunkach prawa pracy. Zmiana układu (regulaminu) na korzyść pracownika powoduje automatyczną zmianę indywidualnych stosunków pracy - staje się częścią umów o pracę, natomiast zmiana niekorzystna - o ile nie nastąpi w drodze porozumienia zmieniającego - powinna być wprowadzona poprzez wypowiedzenie pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę, co nie miało miejsca w niniejszej sprawie. W związku z przytoczonymi regulacjami należy uznać, iż z dniem 8 listopada 2012 roku nie nastąpiło zawarcie, nawet w sposób dorozumiany, porozumień modyfikujących treść indywidualnych stosunków pracy. Wprawdzie w życie wszedł regulamin wynagradzania, który przewidywał ryczałty za noclegi stanowiąc, że wysokość oraz zasady jego naliczania dla kierowców każdorazowo określa Prezes lub osoba upoważniona w formie zarządzenia i zawierając odesłanie do przepisów rozporządzenia o kosztach podróży służbowej pracownika, wydane zostało również zarządzenie, ale wskazać należy, iż nowe regulacje jako mniej korzystne dla pracownika niż dotychczasowe warunki winny ulec modyfikacji w drodze wypowiedzenia zmieniającego. W aktach osobowych powoda co prawda znajdują się oświadczenia, opatrzone podpisem powoda, których treść potwierdza zapoznanie się pracownika z treścią regulaminu wynagradzania. Sąd jednak nie uznał tych dokumentów za wiarygodne, z racji na to, iż nie są one opatrzone datą. W związku z czym nie można zweryfikować chwili, ani okoliczności w jakich powód dokonywał potwierdzenia zapoznania się z tymi regulacjami.

Sąd I instancji podkreślił, iż w przedmiotowej sprawie przepisy wewnętrzne obowiązujące w pozwanej spółce do 8 listopada 2012 roku w ogóle nie przewidywały ryczałtów za noclegi, przewidziana za to była dieta w kwocie 40 euro. Od dnia 8 listopada 2012 roku zaś przepisy wewnętrzne przewidywały zmniejszenie diety do 30 euro i wprowadzenie ryczałtu za noclegi w wysokości 10 euro. Nie można zatem uznać, że było to uregulowanie bardziej korzystne niż powszechnie obowiązujące przepisy. W związku z powyższym w ocenie Sądu mając na względzie to, że ryczałt za nocleg w różnych krajach kształtowany jest w różnej wysokości również nie można przyjąć, że łączna kwota diety przewidziana w przepisach wewnętrznych w każdym przypadku będzie bardziej korzystna niż przepisy wykonawcze. Sąd I instancji nie uznał argumentacji strony pozwanej jakby wypłacana u niej dieta obejmowała zarówno kwotę tzw. strawnego jak i ryczałtu za noclegi. Przede wszystkim stanowisko pozwanej w tym zakresie jest nieprzekonujące i niekonsekwentne. Początkowo bowiem podniesione zostało, że ryczałt za nocleg nie należy się powodowi z uwagi na zapewnienie bezpłatnego noclegu w przystosowanej do tego kabinie, a później, że wypłata ryczałtu za noclegi następowała w ramach korzystnie określonej diety. Ani w umowie o pracę ani w innym dokumencie, w formie oświadczenia pracownika nie zostało wskazane, że diety stanowią również ekwiwalent wydatków na noclegi, a definicja diety wynika z treści rozporządzeń, które wymieniają osobno diety oraz zwrot kosztów przejazdów, dojazdów i noclegów. Nie ma więc podstaw prawnych, aby w aktach niższego rzędu ten podział nie został zachowany, (podobnie SA we Wrocławiu w wyroku z dnia 15 marca 2012 roku w sprawie III APa 8/11, LEX 1238707). Powołanie się przez pozwaną na powszechnie stosowaną praktykę nocowania przez kierowców w kabinie pojazdu, w celu zaoszczędzenia dla siebie niejako drugiej pensji nie pozostaje w sprzeczności z przepisami powołanymi wyżej wskazanym rozporządzeniem (wyrok SN z dnia 10 września 2013 roku w sprawie I PK 71/13, LEX1427710).

Ryczałt za nocleg nie jest składnikiem wynagrodzenia pracowniczego, podlegającym zakazowi zrzeczenia się tego prawa, to jednak pomimo tego podlega on ochronie przewidzianej w Rozdziale II Działu Trzeciego Kodeksu pracy - w tym tej z art. 84 k.p., gdyż oprócz wynagrodzenia za pracę w ścisłym znaczeniu, ochronie podlegają należności przysługujące pracownikowi na podstawie przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i spełniające podobne funkcje, jak wynagrodzenie za pracę, a taką właśnie funkcję pełni zdaniem Sądu ryczałt za nocleg (wyroku SN, II PK 317/05, OSNP 2007/13-14/185).

W ocenie Sądu meriti roszczenia J. C. należało rozpatrywać na gruncie rozporządzenia dotyczącego odbywania podróży służbowej poza granicami kraju, w świetle art. 18 § 2 kp i art. 9 § 2 kp. Podkreślić w tym miejscu należy, że regulamin wynagradzania czy umowa o pracę nie stanowią wyłącznego źródła spornego świadczenia, gdyż silniejsza

jest ustawa (art. 9 k.p.) i kierowcy mają prawo do należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem zadania służbowego, ustalanych na zasadach określonych w przepisach art. 77 § 3-5 k.p., czyli do ryczałtów za noclegi według stawek określonych w § 9 rozporządzenia z 19 grudnia 2002 roku (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 sierpnia 2015 r. sygn. II PK 241/14, opubl. Legalis Numer 1337760).

W objętym sporem okresie od stycznia 2012 r. do grudnia 2012 r. obowiązywało rozporządzenie 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.). Zgodnie z § 9 ust. 1,2 i 4 Rozporządzenia za nocleg przysługiwał pracownikowi zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem hotelowym, w granicach ustalonego na ten cel limitu określonego w załączniku do rozporządzenia. W razie nieprzedłożenia rachunku za nocleg, pracownikowi przysługuje ryczałt w wysokości 25% limitu, o którym mowa w ust. 1. Ryczałt ten nie przysługiwał za czas przejazdu. Przepisów ust. 1 i 2 nie stosował się, jeżeli pracodawca lub strona zagraniczna zapewniała pracownikowi bezpłatny nocleg. Zgodnie z § 13 ust. 3 rozliczenie kosztów podróży jest dokonywane w terminie 14 dni od dnia zakończenia podróży.

Sąd I instancji powołał się również na ugruntowane stanowisko wyrażone w orzecznictwie Sądu Najwyższego, 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, 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. Powyższy pogląd wprost wynika z uchwały Sądu Najwyższego w składzie siedmiu sędziów z dnia 12 czerwca 2014 r., II PZP 1/14 (OSNP 2014 nr 12, poz. 164) i został w pełni zaakceptowany w późniejszych orzeczeniach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2015 r. sygn. II PK 248/14, opubl. Legalis Numer 1341807; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2016 r. sygn. akt II PK 111/15, opubl. Legalis Numer 1482779). Sąd wskazał, iż przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne dotyczyło tylko i wyłącznie wykładni § 9 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej 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, a ściślej wykładni użytego w tym przepisie zwrotu „bezpłatny nocleg”, nie dotyczyło natomiast konsekwencji prawnych ustalenia przez strony stosunku pracy warunków wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u pracodawcy prywatnego (innego niż państwowa lub samorządowa jednostka sfery budżetowej) w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, w sytuacji gdy strony stosunku pracy ustaliły, że pracownik nie będzie uprawniony do ryczałtu za nocleg, jeżeli odbywa go w przystosowanej do tego kabinie pojazdu.

W orzecznictwie, które w tej mierze Sąd przyjął za ugruntowane, przyjmuje się, że w przypadku nieustalenia w układzie zbiorowym (regulaminie wynagradzania) lub umowie o pracę świadczeń z tytułu podróży odbywanych przez kierowcę, jej koszty mogą podlegać wyrównaniu w wysokości odpowiadającej należnościom z tytułu podróży służbowej przewidzianym w przepisach powszechnie obowiązujących dla pracowników wykonujących rzeczywiście podróże służbowe. Takie stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w wydanej przedmiotowej sprawie uchwale z dnia 7 października 2010 roku, powołując się na przywołane w uzasadnieniu wyroki Sądu Najwyższego, a także w wyroku z dnia 4 września 2014 roku wydanym w sprawie o sygn. I PK 7/14 (opubl. Legalis Numer 1073317). W tym ostatnim orzeczeniu Sąd Najwyższy za aktualny uznał pogląd wyrażony w wyroku z dnia 1 kwietnia 2011 r. sygn. II PK 234/10 (OSNP 2012 nr 9-10, poz. 119), zgodnie z którym zwiększone koszty utrzymania kierowcy w czasie wykonywania zadań poza miejscem zamieszkania powinny być rekompensowane, choćby przez analogiczne stosowanie rozporządzeń o podróżach służbowych. Stanowisko to zostało wyrażone w stanie faktycznym, w którym prawo do ryczałtu za nocleg nie



zostało przez pracodawcę uregulowane w regulaminie wynagradzania albo w układzie zbiorowym pracy (nie wynikało też z wiążącej strony umowy o pracę).

Przy uwzględnieniu zaś przesądzonego przez Sąd Najwyższy faktu, iż zapewnienie kierowcy samochodu ciężarowego odpoczynku nocnego w kabinie samochodu 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., nawet wyraźne zastrzeżenie przez pracodawcę, że zatrudnionym kierowcom ryczałt za noclegi nie przysługuje w związku z zapewnieniem bezpłatnego noclegu w kabinach samochodów ciężarowych, uznać należałoby za bezskuteczne. W myśl bowiem art. 9 § 2 kp. postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, z czego wynika wprost, że przyjęty u pracodawcy regulamin wynagradzania nie może „wyłączyć” prawa pracownika do określonego składnika wynagrodzenia, jeżeli taka należność w konkretnej sytuacji jest przewidziana przepisami Kodeksu pracy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2008 roku sygn. I PK 33/08, opubl. Legalis Numer 170443). Uregulowanie dla pracownika mniej korzystne, co zostało wyżej powiedziane, powoduje, że zastosowanie mają przepisy wykonawcze. Wymaga w tym miejscu zauważenia, że przepisy powszechnie obowiązującego ustawodawstwa pracy mają w zasadzie semiimperatywny charakter, a więc wyznaczone w nich standardy świadczeń mogą być w normatywnych aktach konsensualnych przekraczane lecz jedynie w kierunku korzystnym dla pracownika. Dotyczy to również relacji pomiędzy poszczególnymi porozumieniami zbiorowymi oraz postanowieniami statutów i regulaminów (art. 9 § 3 kp). Akt hierarchicznie niższy, lecz korzystniejszy dla pracownika, ma zatem w prawie pracy pierwszeństwo zastosowania. Tak samo jest też ukształtowana relacja pomiędzy postanowieniami przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 kp oraz umową o pracę lub pozostałymi podstawami nawiązania stosunku pracy (art. 18 kp).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy wskazał, iż obowiązujący u pozwanego pracodawcy przepis wewnętrzny nie przewidywał prawa do ryczałtu za nocleg, które to unormowanie uznać należy za uregulowanie mniej korzystne dla pracownika. Samo zaś ustalenie, że pracodawca nie zapewniał bezpłatnego noclegu - w świetle przywołanego orzecznictwa - w ocenie Sądu przesądza o zasadności roszczenia o ryczałt za noclegi. W przypadku ryczałtu bez znaczenia jest to, czy i w jakiej wysokości pracownik poniósł koszty noclegu. Ryczałt przysługuje bowiem nawet wtedy, gdy kosztów tych faktycznie pracownik nie poniósł. Ryczałt nie przysługuje tylko wtedy, gdy pracodawca zapewnił pracownikowi bezpłatny nocleg - w warunkach hotelu (motelu), a nie w dostosowanej do spania kabinie pojazdu. W razie zatem nie przedstawienia rachunku za hotel (motel) kierowcy przysługuje więc co najmniej ryczałt w wysokości 25 % limitu ustalonego w przepisach wydanych na podstawie art. 77<sup>5</sup> § 2 kp, z czym w sprzeczności nie pozostaje możliwość „zaoszczędzenia” przez pracownika wydatków i zwiększenia w ten sposób dochodu uzyskiwanego z tytułu zatrudnienia. Zatem nawet, gdy kierowca nie pokrywa faktycznie kosztów noclegu, ponieważ korzysta w tym celu z kabiny pojazdu i w związku z tym nie przedstawia rachunku za hotel, należy mu się ryczałt (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do uchwały z dnia 7 października 2014 roku).

Mając powyższe na względzie, Sąd Rejonowy orzekł, jak w punkcie 1 wyroku. Zasądzone kwoty wynikają z wniosków opinii biegłego z zakresu rachunkowości w takim wariantcie, że pozwany nie wypłacał w spornym okresie żadnych świadczeń z tytułu ryczałtów za noclegi, zaś kwoty ryczałtu zostały ustalone według zasad wynikających z aktualnie obowiązujących przepisów dotyczących podróży służbowych za granicą dla pracowników sfery budżetowej.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd zważył, iż stosownie do przepisu art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 kp, stanowiącego - zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 K.c. - formalne, ustawowe źródło odsetek, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Istotne jest więc ustalenie momentu, w którym dłużnik opóźnił się ze spełnieniem świadczenia. Zgodnie z art 476 K.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela.

W niniejszej sprawie, zobowiązanie pozwanej do zapłaty ryczałtu miało charakter terminowy i stawało się wymagalne, zgodnie z § 13 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. po upływie 14 dni od dnia zakończenia podróży służbowej. Dlatego też Sąd zasądził odsetki od dnia 15 przypadającego po dacie zakończenia podróży zgodnie z okresami delegacji wynikającymi z opinii biegłego z zakresu rachunkowości - co wymaga zaznaczenia niekwestionowanej przez strony. Roszczenie powoda o zapłatę odsetek od daty wcześniej podlegało oddaleniu o czym Sąd orzekł w punkcie 3 wyroku.

Analizując roszczenia powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd przyjął, iż znajduje ono uzasadnienie w treści art. 151<sup>1</sup> kp. Opinia biegłego z zakresu transportu drogowego pozwoliła na ustalenie, że w godzinach nadliczbowych powód przepracował 538 godzin i 45 minut. Należne z tego tytułu wynagrodzenie obliczył biegły z zakresu rachunkowości. Po potrąceniu z ustalonej przez biegłego kwoty (7.204,74 zł) wypłaconego powodowi ryczałtu za godziny nadliczbowe i czas dyżurów do wypłaty na rzecz powoda pozostała kwota 2.104,74 zł. Uznając roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za uzasadnione Sąd zasądził je w punkcie 2 wyroku.

Roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, stawało się wymagalne 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który dokonywana była wypłata. O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 kp zasądzając je zgodnie z żądaniem pozwu od dnia doręczenia pozwu stronie pozwanej.

Ponadto Sąd umorzył postępowanie na podstawie art. 355 §1 k.p.c w zw. z art. 203 k.pc., w zakresie w jakim powód cofnął powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w oparciu o wyrażoną w art. 100 zd.1 k.p.c. zasadę stosunkowego rozdzielenia kosztów. Powód dochodząc bowiem pierwotnie łącznej kwoty 35 920,11 zł, przy zasądzonej 32 675,88 zł wygrał proces w 91%. Koszty obu stron wyniosły po 1 800 zł, na co złożyły się kwoty wynagrodzeń pełnomocników ustalone na podstawie §12 ust. 1 pkt 2 w zw. z §6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.). Powód powinien ponieść te koszty w 9% na rzecz pozwanego co daje kwotę 162 zł, zaś pozwany powinien na rzecz powoda ponieść te koszty w 91%, co daje kwotę 1 638 zł.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu oraz wydatków sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 623). Na koszty sądowe złożyły się wydatki związane z wydaniem opinii przez biegłych w kwocie 2.485,08 zł (k. 210 k. 234) oraz opłata od pozwu w kwocie 1.634 złotych naliczona od zasądzonego roszczenia. Sąd obciążył pozwaną opłatą od pozwu oraz wydatkami w części w jakiej strona przegrała proces, to jest w 91 %, co dało kwotę 2.261,40 zł. Wobec powyższego Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3.895,40 złotych z tego tytułu.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając wyrok w części obejmującej rozstrzygnięcia o uwzględnieniu powództwa, kosztach procesu należnych powodowi, kosztach sądowych oraz rygorze natychmiastowej wykonalności tj. w zakresie punktów 1, 2, 5, 7 i 8 wyroku. Zaskarżonemu wyrokowi pozwany zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci:

1. art. 77<sup>5</sup> § 3, 4 i 5 k.p. w zw. z § 9 ust. 1 i 4 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 roku w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju poprzez

ich błędną wykładnię i uznanie, że zgodnie z powyższymi przepisami prywatny pracodawca jest zobowiązany ustalić wysokość świadczeń z tytułu podróży służbowej na poziomie nie niższym niż wynikające z powołanych powyżej przepisów podczas gdy minimalnym standardem poniżej którego pracodawca nie może ustalić wysokości tych świadczeń jest wysokość diety, która nie może być niższa niż dieta z tytułu podróży służbowej na terenie kraju dla pracownika, o którym mowa w art. 77<sup>5</sup> § 2 k.p. jak również poprzez uznanie, że pracownikowi przysługuje wypłata ryczałtu za nocleg bez względu na fakt poniesienia realnych kosztów, pomimo użycia przez ustawodawcę określenia „zwrot kosztów noclegu”,

2. naruszenie art. 8 ust. 2 i 8 Rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 roku w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 poprzez błędną wykładnię i uznanie, że przepis zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia pracownikowi - kierowcy noclegu poza kabiną pojazdu, podczas gdy wykładnia językowa i systemowa prowadzi do wniosku, że kierowca dobowy odpoczynek może wykorzystywać w pojeździe, o ile pojazd posiada odpowiednie miejsce do spania i pojazd znajduje się na postoju,

3. art. 14 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców poprzez jego błędną wykładnię, skutkiem, której było przyjęcie, iż zapewnienie pracownikowi odpowiedniego miejsca do spania w kabinie pojazdu nie jest zapewnieniem bezpłatnego noclegu,

4. art. 8 kp poprzez jego niezastosowanie, podczas gdy roszczenia powoda o wypłatę ryczałtów za nocleg stanowi nadużycie prawa i sprzeczne jest ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa, gdyż powód w podróży służbowej nocował w przystosowanej do tego kabinie, nie ponosił żadnych kosztów z tego tytułu oraz zgodził się na taką formę odbywania noclegu.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje przedstawiając w uzasadnieniu wniesionego środka zaskarżenia szczegółowe uzasadnienie sformułowanych zarzutów.

W odpowiedzi na apelację strona powodowa wniosła o jej oddalenie przy rozstrzygnięciu o kosztach postępowania odwoławczego, zaś z ostrożności procesowej w przypadku uwzględnienia apelacji wniosła o odstąpienia na podstawie art. 102 kpc od obciążania powoda kosztami procesu za obie instancje.

W toku postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy, postanowieniem z dnia 21 września 2017 roku (k: 304-305) dopuścił dowód z pisemnej opinii biegłego z zakresu księgowości na okoliczność wyliczenia hipotetycznej wysokości ryczałtów za noclegi powoda w spornym okresie przy zaliczeniu na ich poczet różnicy między kwotami faktycznie wypłaconymi z tytułu diet ujętymi w rozliczeniach kosztów zagranicznej podróży służbowej a wysokością minimalnej diety wynikającą z przepisów prawa powszechnie obowiązującego, to jest rozporządzenia w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, w rozbiciu na poszczególne okresy rozliczeniowe ze wskazaniem tytułów poszczególnych świadczeń.

W związku z wydaną w sprawie pisemną opinią biegłego z dnia 09 października 2017 roku (k: 307-309) Sąd Okręgowy ustalił dodatkowo, w ramach stanu faktycznego sprawy, iż hipotetyczna wysokość ryczałtów za noclegi w spornym okresie, przy zaliczeniu na ich poczet różnicy pomiędzy kwotami faktycznie wypłaconymi ujętymi w rozliczeniach kosztów zagranicznej podróży służbowej a wysokością diety wyliczonej na podstawie rozporządzenia w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju wynosi 15.798,35zł. Przy przyjęciu natomiast minimalnej diety z tytułu podróży służbowej na terenie kraju hipotetyczna należność z tytułu ryczałtów za noclegi nie wystąpiła, zaś powód uzyskał od pracodawcy z tego tytułu kwotę wyższą o 19.967,02zł.

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2017 roku Sąd Okręgowy w Łodzi rozpoznając apelację w sprawie VIII Pa 23/17, zmienił zaskarżony wyrok w zakresie zasądzonych od pozwanej na rzecz powoda J. C. kwot tytułem ryczałtów za noclegi za okres od dnia 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. oraz kwoty zasądzonej tytułem zwrotu kosztów procesu, w ten sposób, że oddalił powództwo i nie obciążył strony pozwanej obowiązkiem zwrotu kosztów sądowych, w pozostałym zakresie oddalił apelację i nie obciążył powoda kosztami procesu za I i II instancję.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła strona powodowa w zakresie punktu 1 tj. w zakresie w jakim Sąd oddalił powództwo o ryczałty za noclegi.

Strona powodowa zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik

sprawy (art. 3983 § 1 pkt. 2 kpc), a to:

a. art. 378 kpc i art. 382 kpc poprzez nierozpoznanie sprawy w granicach

zaskarżenia i oparcie rozstrzygnięcia jedynie na części zgromadzonego w sprawie materiału procesowego, w szczególności z pominięciem pierwotnej treści § 2 ust. 3 i § 7 regulaminu wynagradzania z dnia 21 marca 2008 roku, zmiany § 2 ust. 3 i § 7 regulaminu wynagradzania z dnia 21 marca 2008 roku, dokonanych z dniem 8 listopada 2012 roku, zarządzenia nr 1 do regulaminu wynagradzania z dnia 2 marca 2012 roku, zarządzenia nr 7 do regulaminu wynagradzania z dnia 24 października 2012 roku, a także z pominięciem twierdzeń i oświadczeń pozwanego wyrażanych zarówno w pismach procesowych (odpowieź na pozew, apelacja) jak i na rozprawach o braku prawa powoda do ryczałtów za noclegi z uwagi na okoliczność, że noclegi odbywał w kabinie pojazdu i nie ponosił z tego tytułu żadnych kosztów, co z kolei miało przesądzać o zapewnieniu przez pracodawcę bezpłatnego noclegu zwalniającego z obowiązku zwrotu kosztów oraz z pominięciem treści umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2011 roku, umowy o pracę z dnia 1 marca 2012 roku i umowy o pracę z dnia 29 sierpnia 2012 roku, zwłaszcza z pominięciem ich § 5;

- b. art. 328 § 2 kpc w zw. z art. 391 § 1 kpc w zw. z art. 387 § 21 kpc poprzez brak w uzasadnieniu przedstawienia podstawy faktycznej wyroku; dowodów, na których Sąd Odwoławczy się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej w sytuacji gdy Sąd ten przeprowadził uzupełniające postępowanie dowodowe oraz zmienił ustalenia faktyczne sądu I instancji, zwłaszcza w zakresie tego jakie świadczenia związane z podróżą służbową obejmowała wypłacana przez pozwanego dieta;

2. naruszenie prawa materialnego (art. 3983 § 1 pkt. 1 kpc), a to:

- a. § 7 regulaminu wynagradzania z dnia 21 marca 2008 roku w wersji

pierwotnej tj. obowiązującej w okresie od dnia 21 marca 2008 roku do dnia 7 listopada 2012 roku poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że przewidziana tam dieta obejmowała także koszty noclegu podczas gdy wykładnia językowa i systemowa tego postanowienia jak również wykładnia autentyczna i historyczna wskazują, że dieta ta obejmowała wyłącznie koszty wyżywienia i inne drobne wydatki; nie obejmowała natomiast kosztów noclegu;

- b. art. 241<sup>13</sup> § 2 kp w zw. z art. 77<sup>2</sup> § 5 kp poprzez ich niezastosowanie i przyjęcie,

że dla wprowadzenia do treści indywidualnego stosunku pracy mniej korzystnych postanowień § 7 regulaminu wynagrodzenia poczynając od dnia 8 listopada 2012 roku w zakresie diety i ryczałtu za noclegi wystarczające było zapoznanie się z treścią regulaminu, poświadczone oświadczeniem o zapoznaniu się, podczas gdy zgodnie z treścią ww. przepisów dla wprowadzenia takich postanowień konieczne jest wypowiedzenie zmieniające lub porozumienie zmieniające, które w okolicznościach sprawy nie miało miejsca, a w konsekwencji zmiany te w stosunku do powoda nie były skuteczne;

- c. art. 5 kp oraz art. 2 pkt. 7 i art. 4 ustawy o czasie pracy kierowców w zw. z art. 77<sup>5</sup> § 1, 2, 3 i 5 kp w zw. § 9 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 roku w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju poprzez ich niezastosowanie i odmowę zasądzenia na rzecz powoda ryczałtów za noclegi w wysokości wynikającej z załącznika do ww. rozporządzenia w spornym okresie podczas gdy art. 2 pkt. 7 ustawy o czasie pracy kierowców formułuje definicję podróży służbowej i nie stanowił przedmiotu kontroli konstytucyjnej, a więc nadal obowiązuje w systemie prawa zaś immanentną cechą podróży służbowych są wydatki po stronie pracownika, które ostatecznie powinien zrekompensować pracodawca, a podstawę prawną ku temu, w sytuacji stwierdzenia niekonstytucyjności art. 21 a ustawy o czasie pracy kierowców, stanowi art. 77<sup>5</sup> § 1 kp, zaś w sytuacji gdy pracodawca nie ureguluje zasad wypłaty należności z tytułu podróży służbowej w regulaminie wynagradzania, w układzie zbiorowym prawa pracy lub w umowie o pracę, należy stosować przepisy rozporządzenia wydanego na podstawie art. 77<sup>5</sup> § 2 kp;

- d. art. 65 § 2 kc w zw. z art. 300 kp poprzez jego niezastosowanie do wykładni treści umów o pracę, głównie § 5 umów o pracę, prowadzące w konsekwencji do błędnego uznania, że należności z tytułu podróży służbowej, w tym koszty noclegu zostały uregulowane wyłącznie w regulaminie wynagradzania, a w konsekwencji do uznania, że zasady ustalania należności z tytułu podróży służbowych wynikające z rozporządzeń wykonawczych nie mają zastosowania do powoda.

Z uwagi na powyższe strona powodowa wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 grudnia 2017 roku sygn. akt VIII Pa 23/17 w zaskarżonej części i przekazania temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego a ewentualnie o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie apelacji pozwanej w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję, w przypadku uznania podstaw skargi kasacyjnej z art. 3983 § 1 pkt 2 KPC za nieuzasadnione oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Postanowieniem z dnia 8 maja 2019 roku Sąd Najwyższy przyjął skargę kasacyjną do rozpoznania.

Wyrokiem z dnia 1 października 2019 roku w sprawie I PK 131/18 Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Łodzi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W rozważaniach prawnych Sąd Najwyższy przedstawił następujące motywy swego rozstrzygnięcia:

Powód dochodził tylko roszczeń z tytułu ryczałtów za noclegi (a nie dodatkowo diet) Nadto należy zwrócić uwagę, że w dniu 8 listopada 2012 r. na podstawie regulaminu wynagradzania obowiązującego u pracodawcy, kierowcom przysługiwały tylko diety w ryczałtowanej wysokości wynoszącej 40 Euro za dzień podróży służbowej poza granicami kraju. Regulamin nie zawierał żadnego postanowienia dotyczącego ryczałtów za nocleg. Natomiast od 8 listopada 2012r. dla kierowców ustalono ryczałtowaną dietę w wysokości 30 Euro oraz ryczałt tytułem zwrotu kosztów noclegu w wysokości 10 Euro. Sąd I instancji ustalił, że przed 8 listopada 2012 r. powód nie otrzymywał z tytułu podróży służbowych ryczałtów za noclegi a tylko diety. Opierają się powyższych ustaleniach, Sąd II instancji przyjął, że u pozwanego pracodawcy obowiązywały w regulaminie wynagradzania regulacje w zakresie przysługiwania powodowi należności z tytułu podróży służbowych postaci "ryczałtowanej diety" a jednocześnie zgodnie z załącznikiem nr 1 do tego regulaminu ryczałt za dobę podróży nie mógł być niższy od diety z tytułu podróży służbowej na terenie kraju. Na tej podstawie przyjął, że wypłacana powodowi „ryczałtowana dieta" w wysokości 40 Euro miała pokrywać całość należności z tytułu podróży służbowej. Według Sądu Najwyższego ze stanowiskiem Sąd II instancji nie można się jednak zgodzić z następujących powodów . Po pierwsze dołączony do akt sprawy regulamin wynagradzania w brzmieniu obowiązującym do 8 listopada 2012 r. nie zawiera żadnego postanowienia, które odnosiłoby się do obowiązku pracodawcy wypłaty ryczałtu za nocleg w czasie podróży służbowej. Nie zawiera także postanowienia, z którego wynikałoby, że przewidziana w nim dieta ma służyć pokryciu wszystkich kosztów ponoszonych przez

pracownika w związku z podróżą służbową Po drugie, z załącznika nr 1 do regulaminu wynagradzania, który posługuje się sformułowaniem "ryczałt za dobę podróży", wynika jedynie, że ustalono "zryczałtowaną dietę" za każdy dzień podróży służbowej, a nie że ustalono kwotę, należności przysługujących pracownikowi tytułem pokrycia wszystkich kosztów związanych z podróżą służbową. Po trzecie, Sąd II instancji nie wskazał żadnych dowodów, na których oparł swoje założenie co do podwójnego charakteru świadczenia nazwanego "dieta w zryczałtowanej wysokości", z których wynikałoby, że pracodawca i pracownicy rozumieli pod tym podjęciem zbiorcze świadczenie pracodawcy tytułem zwrotu wszystkich kosztów podróży służbowej za granicą. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że choć nie ma przeszkód, aby wszystkie należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową zostały określone w postaci jednego świadczenia ryczałtowego, to jednak taka wykładnia regulaminu wynagradzania załączników do niego musi być oparta konkretnych i weryfikowalnych ustaleniach faktycznych oraz ich prawidłowej subsumcji prawnej (por. -wyroki Sądu – Najwyższego z dnia 21 lutego 2017r., I PK 300/15, LEX nr 2242158; z 14 lutego 2017r. I PK 77/16, LEX nr 2258054; z 8 marca 2017r. " II PK 410/15, LEX nr 2306367; z 9 marca 2017 r" I PK 309/15 lub z 13 grudnia 2017r., III PK 149/16, LEX nr 2435631). Jak wyjaśniono wyroku Sądu Najwyższego z 17 maja 2018r. , I PK 75/17 (LEX nr 2549260), podwójnego charakteru „zryczałtowanej diety” jako świadczenia pracodawcy obejmującego dietę właściwą oraz ryczałt za nocleg nie można domniemywać zwłaszcza że u pozwanego pracodawcy dopiero od 8 listopada 2012 r. rozróżniono w regulaminie wysokość świadczenia z tytułu diety oraz z tytułu ryczałtu za nocleg a w toku niniejszego postępowania pracodawca twierdził, że powodowi nie przysługiwało prawo do ryczałtu za nocleg, co wskazuje, że ryczałt nie wchodził w skład zryczałtowanej diety. Chociaż więc nie jest wykluczone objęcie wszystkich kosztów związanych z podróżą służbową jedną "zbiorczą" należnością, konieczne jest ustalenie przez Sąd drugiej instancji, czy w świetle takiego lakonicznego brzmienia regulaminu wynagradzania oraz uzgodnień między stronami , praktyki stosowania regulaminu oraz sposobu jego rozumienia przez obie strony stosunku pracy (a nie tylko pracodawcy) „dieta ryczałtowa" zaspokajała wszelkie koszty ponoszone przez kierowców w międzynarodowym transporcie samochodowym z tytułu podróży' za granicą (por. wyroki Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2017 r., I PK 90/16, LEX nr 2282387 i z 30 maja 2017r., I PK 154/16, LEX nr 2353606).

W świetle powyższych wywodów w ocenie Sądu Najwyższego za zasadne należało uznać zarzuty naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 i art. 387 § 2<sup>1</sup> k.p.c. oraz art. 5 k.p. oraz art. 2 pkt 7 i art. 4 ustawy. o czasie pracy kierowców (w związku z art. 77<sup>5</sup> § 1, 2, 3 i 5 k.p w związku § 9 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia delegacyjnego oraz § 7 regulaminu wynagradzania z 21 marca 2008 r. w wersji pierwotnej.

Niezasadne okazały się natomiast zarzuty dotyczące naruszenia art. 241<sup>13</sup> § 2 w związku z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p. W sytuacji, gdy w regulaminie wynagrodzenia ani innych źródła prawa pracy obowiązujących u pozwanego nie regulowano prawa pracownika takiego jak powód do ryczałtu tu za nocleg z tytułu podróży służbowej wprowadzenie nowego postanowienia w regulaminowe wynagradzania zawierającego unormowanie dotyczące ryczałtów za nocleg nie wymagało dokonania wypowiedzenia zmieniającego dla wywarcia skutku prawnego stosunku pracy. Skoro wcześniej nie było regulacji zakładowej w tym zakresie, to jej wprowadzenie było zmianą korzystną dla pracownika w zakresie prawa do ryczałtu i nie wymagało wypowiedzenia zmieniającego. Brak takiego wypowiedzenia miałby

znaczenie, gdyby powód dochodził diet. W odniesieniu bowiem do nich doszło w 2012 r. do niekorzystnej dla powoda zmiany polegającej na obniżeniu "zryczałtowanej" diety z: 40 Euro do 30 Euro za dzień podróży służbowej.

### ***Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Apelacja zasługuje na uwzględnienie jedynie w niewielkiej części.

Podkreślić na wstępie należy, że Sąd Okręgowy rozpoznaje apelację ponownie w związku z uchynieniem wyroku przez Sąd Najwyższy.

Należy podnieść, że zgodnie z treścią art. 398<sup>20</sup> kpc Sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy.

Tak więc Sąd Okręgowy jest związany wykładnią przepisów dokonaną przez Sąd Najwyższy

Związanie wykładnią Sądu Najwyższego oznacza, że sąd, któremu sprawa została przekazana, nie może przepisów prawa (materialnego i procesowego) interpretować odmiennie, niż to wynika z uzasadnienia orzeczenia zapadłego przed Sądem Najwyższym.

Jak się przyjmuje, sąd, któremu sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania, nie będzie związany wykładnią dokonaną przez Sąd Najwyższy w razie zmiany stanu prawnego, zmiany stanu faktycznego (vide wyrok SN z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 226/98, OSNP 1999, nr 15, poz. 486) albo w razie uchwalenia przez Sąd Najwyższy odmiennej zasady prawnej odnoszącej się do poprzednio wyjaśnionego przepisu prawnego.

Wykładnia Sądu Najwyższego nie będzie również wiązała w razie późniejszej zmiany stanu prawnego lub jeżeli Trybunał Konstytucyjny uznał zastosowany w danej sprawie przepis za niezgodny z Konstytucją.

Należy zatem przypomnieć, że po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 24 listopada 2016 r., K 11/15, konieczne stało się nowe podejście do treści normatywnej art. 77<sup>5</sup> k.p. w kontekście świadczeń przysługujących kierowcom z tytułu podróży służbowych w transporcie międzynarodowym. Przepis ten ma nadal odpowiednie zastosowanie do kierowców, do czasu odmiennego uregulowania kwestii przez ustawodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 30 maja 2017 r., II PK 122/16). Również po wydaniu przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z 24 listopada 2016 r., K 11/15, istnieją w systemie prawa regulacje przewidujące zarówno prawo kierowcy zatrudnionego w transporcie międzynarodowym do zwrotu należności związanych z podróżą służbową (w szczególności diet, kosztów dojazdu, przejazdu i noclegów), jak i ustalające wysokość tych należności, a tym samym istnieją podstawy do zwrotu kosztów noclegów w razie ich niezapewnienia przez pracodawcę. Zagadnienie to rozważał i rozstrzygnął Sąd Najwyższy w wyroku z 21 lutego 2017 r., I PK 300/15 (LEX nr 2242158). W obecnym stanie prawnym kierowcy zatrudnieni w transporcie międzynarodowym odbywają podróże służbowe. W systemie prawnym pozostały przepisy o podróży służbowej (art. 2 pkt 7 ustawy o czasie pracy kierowców oraz art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej). Do kierowców tych mogą zatem mieć zastosowanie przepisy powszechnie obowiązujące, regulujące należności pracowników z tytułu podróży służbowych (w tym rozporządzenie 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), jeżeli należności te nie zostały uregulowane w aktach prawa wewnętrznego (układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania) albo w umowie o pracę (art. 77<sup>5</sup> § 5 k.p. w związku z art. 77<sup>5</sup> § 2 k.p.). Poza zakresem stosowania przepisów powszechnie obowiązujących (w tym rozporządzenia z 19 grudnia 2002 r.) pozostają natomiast kierowcy, których regulacje płacowe wynikają z postanowień układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę, ponieważ wówczas nie istnieje konieczność posiłkowego stosowania przepisów powszechnie obowiązujących. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 marca 2017 r., I PK 309/15 (LEX nr 2273875) zgodnie, z którym w przypadku obowiązywania u pracodawcy zakładowych unormowań dotyczących ryczałtu za noclegi w zagranicznej podróży służbowej kierowcy zatrudnionego w transporcie międzynarodowym stosuje się te unormowania, nawet jeżeli stawki ryczałtu za nocleg były niższe od ustalonych przepisami wydanymi na mocy art. 77<sup>5</sup> k.p., a pojazd był wyposażony w kabinę do spania. (vide także wyroki SN z dnia 8 marca 2017 r., II PK 409/15 (LEX nr 2306366) i I PK 410/15 (LEX nr 2306367).

Należy zatem przyjąć, że układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania albo umowa o pracę mogą w sposób dowolny regulować warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy, niż państwowa lub samorządowa jednostka sfery budżetowej. Jedynym ograniczeniem dowolności jest w tym przypadku wysokość diety. Zgodnie z art. 77<sup>5</sup> § 4 k.p. postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej, niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika zatrudnionego w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej.

Już po wydaniu przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z 24 listopada 2016 r., K 11/15, doszło do podjęcia przez Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów kolejnej istotnej uchwały z 26 października 2017 r., III PZP 2/17 (Biuletyn SN 2017, nr 10, s. 19-20), w której przyjęto, że ryczałt za nocleg w podróży służbowej kierowcy zatrudnionego w transporcie międzynarodowym może zostać określony w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę (art. 77 ze zn.5 § 3 k.p.) poniżej 25% limitu, o którym mowa w § 9 ust. 2 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.) oraz w § 16 ust. 2 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 (Dz.U. z 2013 r., poz. 167). Pracodawca może w aktach prawa zakładowego albo w umowie o pracę ustalić niższy ryczałt za nocleg, niż wynikający z przepisów powszechnie obowiązujących. **Jeżeli jednak nie ustali wysokości ryczałtu, albo wyraźnie i jednoznacznie wykluczy jego wypłatę, wówczas przed pracownikiem otwiera się droga dochodzenia ryczałtu za nocleg w wysokości wynikającej z rozporządzeń wykonawczych wydanych na podstawie art. 77<sup>5</sup> k.p.** (tak SN w wyroku z dnia 19.12.2017 r. w sprawie I PK 249/16 ). Ważne jest źródło prawa, które obowiązuje u pracodawcy i reguluje prawo do ryczałtu za nocleg. Jeśli jest to tylko regulamin wynagradzania, to znaczenie ma treść tego regulaminu. Może być tak, że regulamin wynagradzania przyznaje prawo tylko do diet i nie reguluje prawa do ryczałtów. Wówczas źródłem prawa do ryczałtów jest tylko regulacja powszechna i granicą minimalną może być 25 % limitu ryczałtu za nocleg według prawa powszechnego. Dieta (strawne) określona w regulaminie wynagradzania może być wielokrotnie wyższa niż minimum diety określone w art. 77 ze zn. 5 § 4 kp w zw. z art. 77<sup>5</sup> § 2 kp.(tak SN w wyroku z dnia 19.12.2017 I PK 317/16 w sprawie dot. tego samego pracodawcy).

Przy czym Sąd Najwyższy wyjaśnił, że pod pojęciem "nieuregulowania" zwrotu należności z tytułu **ryczałtu rozumieć należy sytuację, w której zakładowe źródła prawa pracy albo umowa o pracę w ogóle nie regulują tej należności z tytułu podróży służbowej jaką jest ryczałt za nocleg albo wyłączają prawo pracownika do tego świadczenia. Oznacza to, że także w przypadku uregulowania przez pracodawcę kwestii diet i pominięcia kosztów noclegu u pracodawcy nie ma wewnętrznych regulacji o których w art. 77<sup>5</sup> § 3 k. p. a zatem konieczne jest sięgnięcie do przepisów powszechnie obowiązujących** ( vide wyrok Sądu Najwyższego z 19 grudnia 2019r., I PK 249/16, LEX nr 2440465).

Sąd Najwyższy uznał nadto, że w przypadku uregulowania prawa do ryczałtu w postanowieniach dotyczących diet, przyznane w regulaminie wynagradzania świadczenie nazwane dietą i przekraczające wielokrotnie jej wysokość z powszechnie obowiązujących przepisów, może zostać ewentualnie zakwalifikowane przez sąd jako zaspokajające należności pracownika także w strefie ryczałtu za noclegi ( tak wyroki Sądu Najwyższego z 30 maja 2017 r, I PK i 54/16, LEX nr 2353606 oraz I PK 148/16, LEX nr 2319690.). W tym zakresie Sąd Najwyższy uznawał przykładowo, że kwota 10 euro przewidziana na pokrycie kosztów noclegu nie musi być uznana za niekompensującą kosztów takiego noclegu, zwłaszcza gdy w postępowaniu sądowym powód nie wykazywał zasadności wyższej należności (vide wyrok Sądu Najwyższego z 8 maja 2019 r., I PK 27/18, niepubl.).

W tym stanie rzeczy mając na względzie powyższą wykładnię zaprezentowaną przez Sąd Najwyższy, Sąd Rejonowy wydał co do zasady (prawo do ryczałtu za nocleg) trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa odnośnie spornego okresu objętego żądaniem pozwu do dnia 7 listopada 2012 roku, czyli do daty wejścia w życie zmienionego regulaminu wynagradzania u pracodawcy (...) spółka z o.o. w Ł.

Sąd II instancji w pełni aprobując i przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń. Wskazać należy, że w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art.328§2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych zawartych



w motywach zaskarżonego orzeczenia (vide wyrok SN z 5.11.1998r., I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/, por. postanowienie SN z 22 kwietnia 1997 r., sygn. akt II UKN 61/97 - OSNAP 1998 r. Nr 3, poz. 104; wyrok SN z 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97 - OSNC 1999 r., z. 3, poz. 60; wyrok SN z 12 stycznia 1999 r., sygn. akt I PKN 21/98 - OSNAP 2000, Nr 4, poz. 143).

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutów naruszenia przez Sąd I instancji prawa materialnego w zakresie okresu do 7 listopada 2012 roku.

W dacie zatrudnienia powoda w 2009 roku, w pozwanej spółce obowiązywał regulamin wynagradzania z dnia 21 marca 2008 roku, w którym brak było jakichkolwiek uregulowań dotyczących ryczałtów za noclegi. Dopiero regulamin wynagradzania wprowadzony z dniem 8 listopada 2012 roku i wydane na jego podstawie Zarządzenie nr 7 do regulaminu z tego samego dnia przewidywały, zmniejszenie diety do 30 euro i wprowadzenie ryczałtu za noclegi w wysokości 10 euro (od stycznia 2013 roku 15 euro). Jak wskazał Sąd Najwyższy rozpoznając skargę kasacyjną w niniejszym postępowaniu, dołączony do akt sprawy regulamin wynagradzania w brzmieniu obowiązującym do 8 listopada 2012 r. nie zawierał żadnego postanowienia, które odnosiłoby się do obowiązku pracodawcy w zakresie wypłaty ryczałtu za nocleg w czasie podróży służbowej. Nie zawierał także postanowienia, z którego wynikałoby, że przewidziana w nim dieta ma służyć pokryciu wszelkich kosztów ponoszonych przez pracownika w związku z podróżą służbową. Nadto z załącznika nr 1 do regulaminu wynagradzania, który posługuje się sformułowaniem "ryczałt za dobę podróży", wynika jedynie, że ustalono "zryczałtowaną dietę" za każdy dzień podróży służbowej, a nie zaś, że ustalono kwotę, należności przysługujących pracownikowi tytułem pokrycia wszystkich kosztów związanych z podróżą służbową. Nadto brak jest jakichkolwiek dowodów, z których jednoznacznie wynikałoby, że pod określonym w regulaminie pojęciem "dieta w zryczałtowanej wysokości" zarówno pracodawca jak i pracownicy (tj. obie strony stosunku pracy) rozumieli świadczenie zbiorcze obejmujące swoim tytułem zwrot wszystkich kosztów podróży służbowej za granicą. Pomimo zaś, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, iż nie ma przeszkód, aby wszystkie należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową zostały określone w postaci jednego świadczenia ryczałtowego, to jednak taka wykładnia regulaminu wynagradzania oraz załączników do niego musi być oparta na konkretnych i weryfikowalnych ustaleniach faktycznych oraz prawidłowej subsumcji prawnej. Takiego podwójnego („dwojakiego”) rozróżnienia diety **nie można bowiem domniemywać.**

Wbrew jednak ustaleniom Sądu I Instancji, zmiana regulaminu wynagradzania przewidująca dla powoda mniej korzystne warunki płacy (obniżenie diety), w tym przypadku dla swej skuteczności nie wymagała wypowiedzenia zmieniającego, na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy rozpoznając skargę kasacyjną zarówno w niniejszej sprawie jak i rozpoznając skargę kasacyjną w innym postępowaniu, ale dotyczącym tego samego pracodawcy, a mianowicie w sprawie I PK 317/16, w wyroku z dnia 19.12.2017 roku oraz w wyroku z dnia 17 maja 2018 roku w sprawie I PK 75/17. Zgodnie ze stanowiskiem tam zawartym koszty podróży służbowej należą się pracownikowi z innego tytułu, niż wynagrodzenie za pracę. Pracodawca zawsze powinien wypłacić pracownikowi należne koszty podróży służbowej czyli diety i ryczałty noclegowe. Odrębność rodzajowa tych świadczeń od wynagrodzenia za pracę może skłaniać do twierdzenia, że nie są to warunki płacy i dlatego nie wymagają wypowiedzenia, skoro zawsze mają być wypłacone we właściwej wysokości. Z drugiej strony zasadą jest, że to co jest w regulaminie wynagradzania i ulega zmianie na niekorzyść, to wymaga wypowiedzenia zmieniającego indywidualnego stosunku pracy. **Jednak wprowadzenie ryczałtu za nocleg i zmniejszenie diety w sporze tylko o ryczałt oznacza, że sytuacja skarżącego nie uległa pogorszeniu skoro wprowadzenie nowego postanowienia w regulaminie wynagradzania zawierającego unormowanie dotyczące ryczałtów za nocleg a zatem pracownik uzyskał ryczałt, a nie dochodzi jednocześnie wyższej diety. Z taką sytuacją mamy do czynienia w niniejszym postępowaniu. Reasumując, należy przyjąć za Sądem Najwyższym, że wypowiedzenie zmieniające w tym zakresie nie było konieczne.**/odmiennie orzekł SN w sprawie I PK 32/17 w wyroku z dnia 19.04.2018 roku, jednakże Sąd związany jest wykładnią zaprezentowaną przez Sąd Najwyższy w tej sprawie/.Faktyczna zapłata należności ma większe znaczenie, niż brak wypowiedzenia zmieniającego. Pracodawca wprowadza bowiem świadczenie, którego jest dłużnikiem wobec pracownika poprzez faktyczną zapłatę. Natomiast

wypowiedzenie zmieniające mogło odnosić się potencjalnie do diety, lecz spór nie dotyczy tej należności. (por. wyrok SN z dnia 1 marca 2018 r, I PK 331/16, z dnia 30 maja 2017 r I PK 148/16)

Jednocześnie strona powodowa w niniejszej sprawie nie zakwestionowała skutecznie wejścia w życie zmienionego regulaminu wynagradzania poczynając od dnia 8 listopada 2012 r.

Wskazać nadto należy, iż także złożone przez stronę pozwaną rozliczenia podróży służbowych zawierały jedynie pozycję „dieta” i nie różnicowały tego świadczenia z ryczałtem za nocleg. Warto natomiast zauważyć, iż definicja diety wynika z treści rozporządzeń, które wymieniają osobno diety oraz zwrot kosztów przejazdów, dojazdów i noclegów, nie ma więc podstaw prawnych, aby w aktach niższego rzędu ten podział nie został zachowany (por. wyrok SA we Wrocławiu z dnia 15 marca 2012 r, III APA 8/11, LEX nr 1238707). Jednocześnie jak już wcześniej wskazano Sąd Okręgowy nie kwestionuje faktu, iż pracodawca ustalając należności z tytułu podróży służbowej może ustanowić niejako jedno zbiorcze świadczenie określone przykładowo nazwą „dieta” czy „ryczałt za podróż służbową”, upraszczając tym samym system płatności. Niemniej jednak kierowcy, jako strona zawartej umowy, winni mieć pełną świadomość i jasność, jakie świadczenia otrzymują i wyrazić zgodę na taki system wynagradzania. Nadto ustanowienie świadczenia zbiorczego nie może prowadzić do uregulowania tylko części świadczeń należnych pracownikowi, w związku z odbywanymi podróżami służbowymi (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 15 września 2015 r. II PK 248/14 niepublikowane). Natomiast w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie sposób jest przyjąć, iż strony zawierając umowę o pracę uzgodniły, że dieta będzie – w ramach kwoty przeznaczonej na pokrycie kosztów socjalnych – zawierać także ryczałt za nocleg. Wyjaśnienia powoda nie wskazują na stan jego świadomości co do rozumienia elementów wchodzących w skład tego świadczenia w chwili zawarcia umowy. W toku postępowania powód wskazał, iż otrzymywał podstawowe wynagrodzenie oraz stałą dietę w kwocie 45 euro. Nikt nie informował go, że dieta miała też pokrywać ryczałty za nocleg. Nie było ustaleń dotyczących rozliczania kosztów noclegu. Powód wskazał, że o ryczałtach za nocleg dowiedział się w dużo późniejszym okresie i nie od pracodawcy. Nadto na podstawie dokumentacji załączonej do akt nie sposób uznać, iż strony zawarły porozumienia w przedmiocie tego, aby dieta stanowiąca dodatek z tytułu zwiększonych kosztów ponoszonych przez pracowników w związku z podróżą służbową poza granicami kraju, była przeznaczona również na pokrycie kosztów noclegu. Powyższe nie wynika przede wszystkim z umowy o pracę zawartej przez strony ani z innego dokumentu zawierającego oświadczenie pracownika. Takiego rozumienia jak podkreślił Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie, nie da się również wywieść z zapisów regulaminu wynagradzania obowiązującego w spornym czasie. Strona pozwana natomiast w żaden sposób nie udowodniła istnienia zgodnej woli stron w tym zakresie (art. 6 k.c.).

Powyższe jednak odnosi się do okresu roszczenia do dnia 7 listopada 2012 roku, bowiem po tej dacie z regulaminu wynagradzania wynikało już rozbitcie należności na dwa świadczenia.

W tym miejscu podkreślić trzeba, za Sądem Rejonowym, że w toku postępowania stanowisko strony pozwanej odnośnie objęcia dietą zarówno strawnego jak i ryczałtu za noclegi było nieprzekonujące oraz niekonsekwentne.

Pozwana już w odpowiedzi na pozew wskazała dwa argumenty przemawiające, w jej ocenie, za brakiem zasadności roszczenia powoda. W pierwszej kolejności strona pozwana przywoływała fakt wyposażenia samochodów, którymi jeździł powód we właściwe miejsca do spania, która to sytuacja uzasadniała według strony uznanie, że pracodawca zapewnił pracownikowi bezpłatny nocleg w przystosowanej kabine samochodu. Z drugiej strony pozwana podnosiła, że wypłata ryczałtu następowała w ramach korzystnie określonej diety. Obydwa argumenty, niewątpliwie nastawione na wykazanie braku zasadności roszczenia powoda, wzajemnie się jednak wykluczają. Bo skoro pracodawca stanął na stanowisku, że zapewniając kierowcy bezpłatny nocleg, nie miał obowiązku wypłaty ryczałtu za nocleg i dlatego go nie wypłacał, to jednocześnie nie mógł argumentować, że nawet gdyby uznać, że miał obowiązek jego wypłaty, to ryczałt ten był jednak wypłacany w ramach diety. Z przedstawionych rozważań wynika zatem, że pozwana spółka regulując kwestię świadczeń należnych tytułem odbywania podróży służbowych, w sposób nieuprawniony, pozbawiła tego prawa kierowców, którzy jeździli samochodami posiadającymi przystosowane do spania kabiny uznając, iż w ten sposób został im zapewniony bezpłatny nocleg. Niekonsekwencja stanowiska strony pozwanej, która z jednej strony twierdzi, iż ryczałt za nocleg pracownikom się nie należał z uwagi na zapewnienie kierowcom miejsca do

spania, z drugiej zaś strony podnosiła, iż ustalona na rzecz pracowników „dieta” wyczerpywała wszystkie należne im świadczenia z tytułu podróży służbowej, a w tym ryczałt - niewątpliwie utwierdza w przekonaniu, iż w rzeczywistości ryczałt za noclegi nie był wypłacany pracownikom odbywającym podróż służbową.

Pozwany w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wypłacał powodowi do dnia 7 listopada 2012 roku wyłącznie zryczałtowaną dietę. W ocenie Sądu Okręgowego nie można uznać też, iż część kwoty 45 euro wypłacana powodowi z tytułu podróży służbowych spełniała wymogi diety minimalnej ustalonej zgodnie z przepisem art. 77<sup>5</sup> § 3 i 4 k.p., w związku z tym pozostała część z kwoty 45 euro należało zaliczyć na poczet ryczałtu za nocleg. Minimalnym standardem poniżej, którego prywatny pracodawca nie może ustalić wysokości tych świadczeń, jest jedynie wysokość diety, która nie może być niższa niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika sfery budżetowej.

Mając powyższe na uwadze w pierwszej kolejności wskazać należy, iż twierdzenia te nie mają znaczenia dla merytorycznego rozpoznania niniejszej sprawy. Sądowi Okręgowemu jest znany pogląd wyrażony w uzasadnieniu wyroków Sądu Najwyższego z dnia 13 sierpnia 2015 roku sygn. II PK 241/14 (opubl. Legalis Numer 1337760) i z dnia 15 września 2015 roku sygn. II PK 248/14 (opubl. (...)), gdzie Sąd ten – dzieląc stanowisko wyrażone w uchwale z 12 czerwca 2014 roku sygn. II PZP 1/14 – wyraził jednocześnie zapatrywanie, zgodnie z którym określona w umowie o pracę (czy regulaminie) kwota może w pełni kompensować koszty podróży zagranicznej jeżeli nie jest ona mniej korzystna niż przepisy powszechne w zakresie minimalnych kosztów wyżywienia (według art. 77<sup>5</sup> § 4 k.p., czyli dieta krajowa) i ryczałtu za nocleg (według § 9 rozporządzenia). Niemniej jednak dostrzec należy, że obydwa wymienione orzeczenia zapadły w innych stanach faktycznych, a mianowicie takich gdzie strony umowy o pracę, w umowie tej ustaliły, że określona kwota obejmowała nie tylko wyżywienie podczas podróży służbowej, ale również ryczałt za noclegi. Tym samym pozwany, sugerując konieczność zaliczenia części wypłaconych diet „ponad minimalny standard” na poczet ryczałtu za nocleg, pomija postanowienia umowne stron, wsparte zapisami regulaminu wynagradzania w brzmieniu z dnia 21 marca 2008 r. zgodnie, z którym z tytułu zagranicznej podróży służbowej kierowcom przysługiwała tylko i wyłącznie dieta faktycznie obejmująca jedynie koszty wyżywienia, a nie zaś także koszty noclegu. Skoro więc strony skonkretyzowały w kolejnych umowach o pracę i obowiązującym do dnia 8.11.2012 r regulaminie wynagradzania, że kwota 40 euro, a następnie 45 euro stanowi tylko dietę w istocie pokrywającą tylko koszty wyżywienia, to nie ma podstaw do tego, aby kwotą tą objąć także ryczałty za noclegi. Ponadto nie sposób uwzględnić „koncepcji minimalnego standardu” prowadzącej do uznania, że wystarczające jest jedynie spełnienie obowiązku zachowania diety minimalnej w wysokości diety krajowej określonej w przepisach wykonawczych dotyczącej sfery budżetowej, bowiem pozwany dobrowolnie w regulaminie wynagradzania przyjął zasadę korzystniejszą dla pracownika, to jest wypłatę diety w wysokości 40/45 euro w odniesieniu do wysokości świadczeń wynikających z regulacji odnoszących się do pracowników sfery budżetowej i nie przewidział, w obowiązującym strony regulaminie wynagradzania, odmiennych zasad rozliczania z kierowcami opartych na tym właśnie standardzie. Z tych też względów twierdzenia sugerujące wypłatę określonych kwot tytułem ryczałtu nie mogły zostać również uwzględnione w postępowaniu apelacyjnym.

Odnosząc się natomiast do kwestii zapewnienia bezpłatnego noclegu poprzez zagwarantowanie możliwości spania w kabinie kierowcy, należy w pełni podzielić stanowisko Sądu I instancji, iż ryczałt za nocleg nie przysługuje jedynie wtedy, gdy pracodawca zapewnił pracownikowi bezpłatny nocleg w warunkach hotelu (motelu).

Zgodnie z przytaczaną już (także przez Sąd Rejonowy) uchwałą Sądu Najwyższego w składzie siedmiu sędziów z 12 czerwca 2014 r. (II PZP 1/14 Biuletyn SN 2014 nr 6, poz.) zapewnienie pracownikowi-kierowcy samochodu ciężarowego odpoczynku nocnego w kabinie samochodu ciężarowego, 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 budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 236, poz.191 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. Powyższy pogląd został wyrażony też w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2014 r. (I PZP 3/14 OSNP 2015/4/47, LEX nr 1511152, (...) Biul.SN 2014/10/21, M.P.Pr. (...), (...) -69, M.P.Pr. (...) -144). Zaakcentowano w niej, że obowiązkiem pracodawców zatrudniających kierowców w transporcie międzynarodowym, jest zapewnienie kierowcy bezpłatnego noclegu umożliwiającego odpowiednią regenerację sił, przy czym warunkiem tego nie spełnia miejsce do spania w kabinie pojazdu (nawet, gdy ma ono wysoki „godziwy” standard), i choć przepisy o czasie pracy kierowców dopuszczają realizację dobowego (ewentualnie także tygodniowego) odpoczynku kierowcy, w odpowiednio do tego przystosowanej kabinie pojazdu, nie wynika z nich jednak w żaden sposób, że w takich sytuacjach pracownikowi nie należy się rekompensata za nocleg w warunkach odbiegających od warunków hotelowych. Przepisy o czasie pracy kierowców w ogóle tej kwestii nie regulują, nie mogą więc stanowić zanegowania prawa pracowników – kierowców do ryczałtu za noclegi, jeżeli nocują w kabinie pojazdu, a nie w warunkach hotelowych.

Sąd Okręgowy w przedmiotowej sprawie podziela ugruntowane stanowisko Sądu Najwyższego, iż zapewnienie kierowcy miejsca do spania w kabinie samochodu, nie oznacza zapewnienie mu bezpłatnego noclegu. Sąd Najwyższy trafnie uznał, iż nie ma podstaw do utożsamiania pojęć "miejsce do spania" i "bezpłatny nocleg". Wskazał, iż 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 (permanenty) 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. (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r., I PK 71/13, LEX nr 1427710 a ostatnio postanowienie SN z 13 listopada 2018 r., III PK 8/18).

Z uwagi na powyższe nie można zgodzić się z apelującym, że skoro dzienne okresy odpoczynku – nocleg i skrócone tygodniowe okresy odpoczynku – nocleg, mogą być wykorzystywane w pojeździe, dochodzony ryczałt nie jest należny, a dokonane w regulaminie pracy zastrzeżenie pozbawiające kierowców nocujących w kabinach samochodów prawa do tego świadczenia, jest uprawnione.

Oceny tej nie zmienia apelacyjny zarzut naruszenia art. 8 ust 2 i 8 rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 poprzez błędną jego interpretację. Strona pozwana podnosi, że jeżeli kierowca dokonał takiego wyboru i zgodził się na nocleg w kabinie pojazdu, to okresy odpoczynku poza bazą można wykorzystywać w pojeździe, o ile pojazd posiada odpowiednie miejsce do spania i pojazd znajduje się na postoju.

Zaznaczyć jednak należy, iż faktycznie przepisy te dopuszczają możliwość odpoczynku dobowego kierowcy w kabinie pojazdu, jeżeli jest on wyposażony w miejsce do spania i znajduje się na postoju. Sąd Najwyższy przypomniał, że taką regulację zawiera Umowa europejska dotycząca pracy załóg pojazdów wykonujących międzynarodowe przewozy drogowo (AETR), sporządzona w G. 1 lipca 1970 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 94, poz. 1087 ze zm., powoływana jako "umowa (...)"), którą Polska ratyfikowała 15 maja 1992 r. Umowa (...) jako ratyfikowana umowa międzynarodowa stanowi część krajowego porządku prawnego, jest bezpośrednio stosowana i ma pierwszeństwo przed ustawą (art. 91 ust. 1 i 2 w związku z art. 241 ust. 1 Konstytucji RP; por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2005 r., II PK 320/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 50). Zgodnie z art. 8 ust. 1 umowy (...), w każdym dwudziestoczworgodzinym okresie, kierowca korzysta z dziennego okresu odpoczynku wynoszącego co najmniej jedenaście kolejnych godzin, który to okres może być skrócony pod pewnymi warunkami. Ten dzienny okres odpoczynku może być wykorzystany w pojeździe, jeżeli jest on wyposażony w miejsce do spania i znajduje się na postoju (art. 8 ust. 7 umowy (...)). Umowa (...) **nie reguluje**

***jednak w żadnym zakresie kwestii wynagrodzenia za pracę kierowców*** będących pracownikami ani innych świadczeń przysługujących im w związku z pracą.

W prawie unijnym obowiązuje natomiast rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 (Dz.U.U.E.L. 2006 Nr 102, s. 1). Zgodnie z art. 1 rozporządzenia nr 561/2006, ustanawia ono przepisy dotyczące czasu prowadzenia pojazdu, przerw i okresów odpoczynku kierowców wykonujących przewóz drogowy rzeczy i osób, w celu ujednoczenia warunków konkurencji pomiędzy poszczególnymi rodzajami transportu lądowego, zwłaszcza w odniesieniu do sektora transportu drogowego oraz w celu poprawy warunków pracy i bezpieczeństwa drogowego. Ma ono na celu także przyczynienie się do polepszenia metod monitorowania i egzekwowania przepisów przez państwa członkowskie oraz poprawy warunków pracy w transporcie drogowym. W art. 4 rozporządzenia nr 561/2006 przyjęto definicje podstawowych pojęć, między innymi dziennego (regularnego i skróconego) okresu odpoczynku (lit. g) oraz tygodniowego (regularnego i skróconego) okresu odpoczynku (lit. h).

W myśl art. 8 ust. 8 rozporządzenia nr 561/2006, jeżeli kierowca dokona takiego wyboru,ienne okresy odpoczynku i skrócone tygodniowe okresy odpoczynku poza bazą można wykorzystywać w pojeździe, o ile posiada on odpowiednie miejsce do spania dla każdego kierowcy i pojazd znajduje się na postoju. ***Przedmiotem regulacji rozporządzenia nr 561/2006 w żadnym zakresie nie jest jednak wynagrodzenie za pracę kierowców będących pracownikami ani inne świadczenia przysługujące im w związku z pracą.*** Nie wynika to z treści przepisów rozporządzenia i ich funkcji. Podstawą prawną wydania tego rozporządzenia jest art. 91 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, upoważniający do wydawania aktów dotyczących wspólnej polityki transportowej (art. 90 Traktatu), w szczególności ustanawiających środki pozwalające polepszyć bezpieczeństwo transportu. Przede wszystkim zaś - zgodnie z art. 153 ust. 5 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej - wyłączona jest możliwość regulowania w drodze aktów unijnego prawa pochodnego, wynagrodzeń za pracę rozumianych jako wszelkiego rodzaju należności przysługujących pracownikowi od pracodawcy z tytułu zatrudnienia.

Powyższe oznacza, że art. 8 ust. 7 umowy (...) oraz art. 8 ust. 8 rozporządzenia nr 561/2006 dotyczą możliwości wykorzystania przez kierowcę dziennego (także tygodniowego skróconego, ale już nie tygodniowego regularnego) odpoczynku w pojeździe (w kabinie samochodu), jeżeli dokona on takiego wyboru, pod warunkiem, że pojazd posiada odpowiednie miejsce do spania dla każdego kierowcy i znajduje się na postoju. ***Przepisy te nie dotyczą natomiast uprawnień, w zakresie przysługiwania kierowcy od pracodawcy należności na pokrycie kosztów wyjazdów poza bazę w celu wykonywania pracy (podróży służbowych), nie mogą więc służyć ocenie przesłanek takich uprawnień, w szczególności przesłanek przysługiwania ryczałtu za nocleg.*** (vide uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 12 czerwca 2014 r., II PZP 1/14 i uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2014 r. I PZP 3/14).

W tym stanie rzeczy podnoszone we wskazanym zakresie zarzuty apelacji były chybione. Niewątpliwie bowiem dokonując takiego wyboru kierowca może nocować w samochodzie stosownie do powołanych przepisów, jednakże powyższe nie może skutkować brakiem jego prawa do ryczałtu za nocleg, z tej przyczyny.

Nietrafny jest też zarzut apelacyjny, że w świetle art. 77<sup>5</sup> § 3 i 4 w zw. § 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 budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 236, poz.191 ze zm.) oraz § 8 ust. 1 i ust. 3 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, prywatny przedsiębiorca nie musi ustalić wysokości świadczeń z tytułu podróży służbowej na poziomie nie niższym niż, wynikające z powołanych wyżej aktów wykonawczych, bowiem minimalnym standardem, poniżej którego pracodawca nie może

ustalić wysokości tych świadczeń jest – o czym już wspomiano -wysokość diety, która nie może być niższa niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika o którym mowa w art. 77<sup>5</sup> § 2 kp.

Uwypuklić w tym miejscu należy, iż zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2014 r. I PK 7/14 LEX nr 1515145 odesłanie w art. 21a ustawy z 2004 r. o czasie pracy kierowców do art. 77<sup>5</sup> § 3-5 k.p. oznacza pośrednio także odesłanie do art. 77<sup>5</sup> § 2 k.p., a w konsekwencji uznanie, że kierowcy-pracownikowi przysługuje zwrot kosztów noclegu według zasad ustalonych w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 77<sup>5</sup> § 2 k.p., chyba że korzystniejsze dla niego zasady zostały ustalone według art. 77<sup>5</sup> § 3 k.p. (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). Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wskazanego rozstrzygnięcia wskazał, iż według art. 77<sup>5</sup> § 4 k.p., postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika, o którym mowa w § 2. Tym samym przepis ten ustala minimalny standard świadczenia, **ale odnosi się tylko do diety**, a nie do zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków. Jednakże - zgodnie z art. 77<sup>5</sup> § 5 k.p. - 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.

W przypadku zatem uregulowania przez pracodawcę kwestii diet i pominięcia kosztów noclegu (brak wewnętrznych regulacji) zachodzi wówczas konieczność sięgnięcia do przepisów powszechnie obowiązujących.

Oznacza to, że przepisy wykonawcze ustalają minimalny standard wszystkich świadczeń z tytułu podróży służbowych (diety 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 k.p.). **W razie braku takich regulacji lub uregulowania mniej korzystnego dla pracownika, zastosowanie będą miały przepisy wykonawcze.** Wskazany wywód, przeprowadzony również przez Sąd Najwyższy w powoływanej już uchwale z dnia 12 czerwca 2014 r., uznać należy za w pełni przekonujący. Tym samym, wbrew zapatrywaniom apelacji, brak uregulowania w regulaminie wynagradzania obowiązującym strony kwestii ryczałtu za nocleg musiało skutkować analogicznym stosowaniem § 9 ust. 1-4 rozporządzenia z dnia 19 grudnia 2002 r.

O zasadności apelacji nie może decydować też okoliczność, że powód od samego początku zatrudnienia wiedział, iż noclegi spędzał będzie w kabinie pojazdu i nie żądał od pracodawcy zwrotu kosztów noclegu, akceptując ten stan, aż do rozwiązania stosunku pracy. Bezwzględnie bowiem przyjęcie do wiadomości poszczególnych warunków pracy, a nawet godzenie się na nie, nie może być utożsamiane ze zrzeczeniem się prawa do wynagrodzenia (art. 84 kp) w sytuacji, gdy obiektywnie takie warunki pracy wypłatę poszczególnych świadczeń zagwarantowanych prawem uzasadniają. Za Sądem Rejonowym zaś podkreślić trzeba, że ryczałt za nocleg mimo, że nie jest składnikiem wynagrodzenia pracowniczego, to jednak spełnia podobne funkcje i podlega także ochronie przewidzianej w Rozdziale II Działu Trzeciego Kodeksu pracy.

W związku z tym Sąd Okręgowy za uzasadnione uznał stanowisko Sądu I instancji, że nawet wobec zapewnienia przez pozwanego pracodawcę powodowi odpowiedniego miejsca do spania w kabinie samochodu ciężarowego, brak podstaw do odmówienia mu wypłaty ryczałtu za bezpłatny nocleg w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia .

Jednocześnie także za całkowicie chybiony uznać należy apelacyjny zarzut, iż prawo do otrzymania ryczałtu za nocleg jest uzależnione od rzeczywistego poniesienia przez pracownika kosztów noclegu.

Istota ryczałtu jako świadczenia kompensacyjnego polega na tym, iż świadczenie wypłacane w takiej formie z założenia jest oderwane od rzeczywiście poniesionych kosztów i ma na celu uproszczenie wzajemnych rozliczeń. W rezultacie, jeśli pracownik ich rzeczywiście nie poniesie, to i tak przysługuje mu ustalony ryczałt. Wynika to z założenia, że

każde zatrudnienie wiąże się z kosztami dotyczącymi pracy, które w całości obciążają pracodawcę. To na pracodawcy spoczywa powinność zabezpieczenia odpowiednich warunków noclegowych w podróży służbowej, a obowiązek ten może zostać zrealizowany albo przez zorganizowanie odpowiednich warunków umożliwiających odpoczynek (nocny), albo przez ustanowienie ryczałtu w wysokości dającej możliwość zrealizowania tej potrzeby we własnym zakresie. Nie ma natomiast znaczenia okoliczność, czy pracownik faktycznie ze sposobności tej skorzysta, czy też wybierze rozwiązanie „ekonomiczne” (postanowienie SN z 6 lutego 2019 r., II PK 9/18).

Zgodnie z poglądem ugruntowanym w judykaturze ryczałt przysługuje nawet wtedy, gdy kosztów tych faktycznie pracownik nie poniósł. Istota ryczałtu jako świadczenia kompensacyjnego (w tym wypadku przeznaczonego na pokrycie kosztów noclegu) polega bowiem na tym, iż świadczenie to wypłacane w takiej formie z założenia jest oderwane od rzeczywistego poniesienia kosztów i nie pokrywa w całości wszystkich wydatków z określonego tytułu (bo nie są udokumentowane); w zależności od okoliczności konkretnego przypadku kwota ryczałtu – która jako uśredniona i ujednolicona ustalona jest przez pracodawcę – pokryje więc pracownikowi koszty noclegowe w wymiarze mniejszym albo większym niż faktycznie przez niego podniesione (por. wyrok SN z dnia 20.10.1998 r. I PKN 392/98 OSNAPiUS 1999 nr 23 poz 745; wyrok SN z dnia 12 czerwca 2014 roku II PZP 1/14, LEX nr 1469181).

Tym samym ryczałt nie przysługuje tylko wtedy, gdy pracodawca zapewnił pracownikowi bezpłatny nocleg – w warunkach hotelu (motelu), a nie w dostosowanej do spania kabinie pojazdu. Zatem nawet, gdy kierowca nie pokrywa faktycznie kosztów noclegu, ponieważ korzysta w tym celu z kabiny pojazdu i w związku z tym nie przedstawia rachunku za hotel, należy mu się ryczałt w wysokości 25 % limitu ustalonego w przepisach wydanych na podstawie art. 77<sup>5</sup> § 2 kp, z czym w sprzeczności nie pozostaje możliwość „zaoszczędzenia” przez pracownika wydatków i zwiększenia w ten sposób dochodu uzyskiwanego z tytułu zatrudnienia (tak SN w uzasadnieniu do uchwały z dnia 7 października 2014 r., vide też wyrok SN z 10 września 2013 r., I PK 71/13, LEX 1427710).

W przypadku wypłaty ryczałtu jest więc bez znaczenia, czy i w jakiej wysokości pracownik poniósł koszty noclegu. Ryczałt przysługuje nawet wtedy, gdy kosztów tych pracownik rzeczywiście nie poniósł, ponieważ nocował w kabinie pojazdu, czy też np. u rodziny, znajomych, którzy udostępniłi mu nieodpłatnie możliwość noclegu w ich domu. Natomiast nie przysługuje pracownikowi tylko wtedy, gdy to pracodawca zapewnił pracownikowi bezpłatny nocleg. Przy czym zapewnienie przez pracodawcę pracownikowi (kierowcy wykonującemu przewozy w międzynarodowym transporcie drogowym) odpowiedniego miejsca do spania w kabinie samochodu ciężarowego, czyli wyposażenie samochodu w odpowiednie urządzenia (leżankę, klimatyzację, ogrzewanie itp.) pozwala na wykorzystanie przez kierowcę w samochodzie dobowego (dziennego) odpoczynku, przy spełnieniu warunków określonych w art. 8 ust. 8 rozporządzenia nr 561/06, nie oznacza zaś zapewnienia mu przez pracodawcę bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia z 2002 r. Taki stan rzeczy uprawnia pracownika do otrzymania od pracodawcy zwrotu kosztów noclegu, co najmniej na warunkach i w wysokości określonych w § 9 ust. 1 lub 2 tego rozporządzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2015 r. I PK 95/15, M.P.Pr. (...)–489, LEX nr 1767097). Wobec powyższego bezzasadnym jest stanowisko strony pozwanej, iż ryczałt za nocleg jest należny jedynie pracownikowi, który w rzeczywistości poniósł koszty noclegu i stosownie je udokumentował.

W ocenie Sądu Okręgowego całkowicie bezpodstawnym jest również zarzut naruszenia art. 8 kp. Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż zgodnie z art. 8 kp nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Zgodnie z innym orzeczeniem Sądu Najwyższego „stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak analogicznego art. 5 k.c.) oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa podmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego i jego społeczno – gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione”. Sąd Najwyższy dalej wskazał, iż „uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji,

wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowania podmiotu korzystającego ze swojego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współzycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć” (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 lutego 2015 r., III PK 68/14, Legalis nr 1242241).

Klauzule "zasad współzycia społecznego" i "społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa" wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyr. SN z 20.1.2011 r., I PK 135/10, MoPr 2011, Nr 9, s. 475). Artykuł 8 kp umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się czy też wykracza poza granice zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyr. SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 394). Niemniej jednak w judykaturze ukształtował się pogląd, określany jako „zasada czystych rąk”, zgodnie z którym nie może powoływać się na naruszenie zasady współzycia społecznego osoba, która narusza przepisy prawa lub zasady współzycia społecznego. (wyr. SN z 6.3.1998 r., I PKN 552/97, OSNP 1999, Nr 4, poz. 124; wyr. SN z 8.6.1999 r., I PKN 96/99, OSNP 2000, Nr 16, poz. 615).

W rozpoznawanym przypadku, jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, brak jakichkolwiek podstaw do uznania by powód nadużywał swych praw podmiotowych dochodząc spornych ryczałtów za noclegi. Łącząca strony umowa o pracę, obowiązujące przepisy regulaminu wynagradzania jak i przepisy powszechnie obowiązujące ustanawiały standardy, które gwarantowały pracownikowi świadczenia z tego tytułu. Pozwany uważał, iż ryczałt za nocleg w ciężarówce kierowcy międzynarodowemu się nie należał dlatego konsekwentnie go nie wypłacał. Wobec tego dochodzenie tych roszczeń nie może być traktowane inaczej jak realizacja uprawnień do ochrony swych interesów. Ponadto skoro argument, iż pracodawca wypłacając powodowi diety pokrywał wszystkie należności z tytułu podróży służbowej, nie ostał się w procesie, uznać należy, iż pracodawca próbując uniknąć odpowiedzialności i forsując tą tezę sam postępował nielojalnie względem pracownika. Tym samym nie może wskazywać na korzystne dla siebie skutki procesowe, powołując się na zasady słuszności. Powyższe stanowisko potwierdził SN w wyroku z dnia 1 marca 2018 r I PK 331/16, zgodnie, z którym roszczenie pracownika dotyczące ryczałtu za noclegi nie może zostać zwalczone zarzutem odwołującym się do art. 8 KP. Nie jest bowiem sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa dochodzenie roszczeń wynikających z obowiązujących przepisów. Argumenty, że pracownik nocował w przystosowanej do tego kabinie, godził się na taką formę odbywania noclegu i nie ponosił żadnych kosztów z tego tytułu, nie mogą przeciwdziałać jego roszczeniom. Po pierwsze jak już wyżej wskazano, ryczałt za nocleg nie jest uzależniony od faktycznie poniesionych kosztów, a jego wypłata przysługuje również wówczas, gdy pracownik nie poniósł żadnych kosztów z tytułu noclegów. Po drugie, pracownik faktycznie nocował poza domem i musiał odczuwać niedogodności, jakie wiążą się z nocowaniem w warunkach odbiegających od noclegu w domu lub w warunkach hotelu (motelu). Klauzule generalne z art. 8 KP zasadniczo nie powinny być stosowane, gdy chodzi o koszty pracodawcy i świadczenia należne pracownikowi w związku z rozliczeniem kosztów obciążających pracodawcę (pracownik jest stroną słabszą stosunku pracy) .

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż wobec odbywania przez powoda odpoczynku dobowego w kabinie przystosowanego do tego samochodu jego prawo do ryczałtu za brak bezpłatnego noclegu na podstawie § 9 ust. 4 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz. U. z 2002 r., nr 236, poz. 1991 ze zm.) nie może być kwestionowane, za okres do dnia 7.11.2012 r.

Natomiast za okres od dnia 8.11.12 r. wobec nowego brzmienia regulaminu wynagradzania należało przyjąć, wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, iż pracodawca wypłacał ryczałt w wysokości przewidzianej przez ten regulamin Powód



otrzymywał bowiem ryczałt w wysokości 10 euro ( w okresie po zmianie regulaminu). W tym zakresie Sąd Rejonowy wydał błędne rozstrzygnięcie nie znajdujące oparcia w obowiązujących przepisach prawa.

Podkreślić przy tym trzeba, że przy osądzie podobnych sporów o ryczałty za noclegi odbywane w międzynarodowym transporcie nadal dostrzega się potrzebę „moderowania” wysokości spornych ryczałtów przez ich miarkowanie w sytuacji braku regulacji dotyczącej ryczałtu za nocleg w prawie zakładowym (uzp, regulaminie wynagradzania) albo w umowie o pracę. Ten nurt judykatury pozwala miarkować ryczałt noclegowy poniżej 25 % ryczałtu określonego w rozporządzeniu (vide wyroki Sądu Najwyższego z: 17 listopada 2016 r., II PK 227/15 lub z 5 grudnia 2017 r., II PK 286/16), który może być niższy niż 25 % ryczałtu „powszechnego”, ale nie może być dowolnie niski. **Może** to wymagać ustalenia wysokości spornych ryczałtów przed ich wyraźnym „regulaminowym” podziałem pierwotnie wypłacanej diety w kwocie 40 euro za dobę na dietę w niższej wysokości „35 i 30 euro” oraz odrębny regulaminowy ryczałt za nocleg „w wysokości 10 i 15 euro”, o którego spornej wysokości Sąd może orzec z uwzględnieniem dyspozycji art. 322 KPC. Zasada ta byłaby adekwatna przy ustaleniu wysokości spornych ryczałtów także za okres po ich regulaminowym wyodrębnieniu (oddzieleniu) od pierwotnej diety, ale tylko wtedy gdyby sporne ryczałty nie były wypłacane w regulaminowo określonej wysokości, która może być niższa od 25 % ryczałtu takich kosztów (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2017 r., III PZP 2/17, OSNP 2018 nr 3, poz. 28).

Sąd Okręgowy zatem rozważył możliwość miarkowania należności za okres do 7.11.2012 r. w oparciu o dotychczasowe orzecznictwo SN w tym zakresie.

W judykaturze pojawił się wątek skoncentrowania się na „odpowiednim” określeniu wysokości zwrotu kosztów za nocleg. Nurt ten został zaakcentowany w kilku orzeczeniach:

- wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2017 r., II PK 28/16, został wydany w stanie faktycznym, w którym pracodawca wypłacał jedynie diety, nie rozliczał jednak zwrotu kosztów noclegu (dopiero na koniec okresu spornego dokonał zmiany i z części diety utworzył ryczałt za nocleg). W ocenie Sądu Najwyższego wypłacana przez pracodawcę dieta mogła kompensować również wydatki związane z noclegiem. Rozwiązanie to nie musi być korzystniejsze, niż to przewidziane w rozporządzeniu wykonawczym wydanym na podstawie art. 77 § 2 KP w związku z art. 77 § 5 KP. Przy ocenie roszczenia pracownika sąd ma obowiązek weryfikowania, czy postanowienie regulaminu lub umowy o pracę nie zmierza do przyznania świadczenia (świadczeń) rekompensujących podróże służbową w sposób pozorny lub symboliczny (marginalny). Ocenę tę należy odnosić do komfortu nocowania w kabinie samochodu oraz poniesionych przez pracownika wydatków postojowych (parkingowych). Weryfikacja roszczenia pracownika może odbywać się przy wykorzystaniu mechanizmu z art. 322 KPC. Zapatrywanie to wychodzi z założenia, że po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 listopada 2016 r. dojdzie do uregulowania spornej kwestii przez ustawodawcę (co sugerował Trybunał), a do tego czasu pracodawcy mają określać świadczenia, a sąd ma prawo weryfikować, czy ich wysokość jest adekwatna do poniesionych kosztów. Analogiczne stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 maja 2017 r., II PK 122/16 w zbieżnym stanie faktycznym, eksponował, że zastosowanie art. 77 KP powinno odbywać się „odpowiednio”, przy uwzględnieniu „autonomicznego” rozumienia podróży służbowej w ustawie o czasie pracy kierowców. W rezultacie, jeśli pracodawca w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania, czy umowie o pracę nie określił zasad rozliczania kosztów związanych z noclegiem, to zastosowanie ma nie art. 77 § 5 KP, ale sąd powinien tę kwestię przesądzić, zastępując uzgodnienia stron,

- w judykatach uznających, że wyrok Trybunału Konstytucyjnego nie stoi na przeszkodzie oparcia rozstrzygnięcia na art. 77 § 3 KP albo art. 77 § 5 w związku z art. 77 § 2 KP również pojawiła się myśl odwołująca się do moderowania ryczałtu za nocleg. Dotyczy ona jednak tylko przypadku, gdy został on określony w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub umowie o pracę i jest mniej korzystny dla pracownika niż ryczałt przewidziany w rozporządzeniu wykonawczym (dotyczy zatem sytuacji z art. 77 § 3 KP). Mechanizm weryfikujący, zwracający uwagę na standard kabiny samochodowej, czy poziom socjalnej infrastruktury parkingowej, służy w tym wypadku sprawdzeniu, czy obowiązująca pracownika reguła wypłaty kosztów noclegowych jest odpowiednia - mimo, że prowadzi do wypłaty kwot mniej korzystnych od tych wynikających z rozporządzenia wykonawczego ( vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2017 r., II PK 106/16).

Wszystkie wypowiedzi Sądu Najwyższego następujące po dacie ogłoszenia wyroku Trybunału Konstytucyjnego mają wspólny mianownik. Bez względu na towarzyszącą argumentację, polega on na tym, że rozliczenie kosztów noclegu kierowcy, jeśli zostało usankcjonowane w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania bądź umowie o pracę, może być mniej korzystne od 25 % ryczałtu za nocleg, o którym mowa w rozporządzeniu wykonawczym. Nie ma jednak zgody, gdy postanowień tego rodzaju nie ma u pracodawcy, wówczas Sąd Najwyższy stosuje wzorzec z art. 77 § 5 KP albo scedowuje na sądy rozpoznawcze ustalenie odpowiednich kosztów. (tak SN w uzasadnieniu uchwały z dnia 26.10.2017 r, III PZP 2/17).

Do czasu nowego kompleksowego uregulowania należności za noclegi kierowców w kabinach samochodów transportu międzynarodowego, bądź ustawowego określenia weryfikowalnych warunków zapewnienia kierowcy „bezpłatnego noclegu”, który potencjalnie nie wymagałby żadnej rekompensaty od pracodawcy, sądy pracy - w przypadkach braku adekwatnych regulacji układowych, regulaminowych lub umownych - mogą ustalać, wartościować i weryfikować uciążliwości oraz niedogodności odbywania noclegów w kabinach samochodów ciężarowych i zasądzać z tego tytułu odpowiednie rekompensaty z uwzględnieniem dyspozycji art. 322 KPC, równoważąc w taki sposób konkretne „kabinowe” i sanitarne uciążliwości nocowania pracownika z korzyściami pracodawcy, nad którego pojazdem i ładunkiem kierowca sprawuje niewątpliwie rodzaj „nocnej pieczy”. Wówczas granicą minimalną kompensaty nie jest wysokość 25 % ryczałtu noclegowego wedle § 9 ust. 4 rozporządzenia. Ryczał może być mniejszy. Minimalne ograniczenie w ustawie dotyczy diety 77<sup>5</sup> § 4 KP. Przepis art. 77<sup>5</sup> KP nadal ma odpowiednie zastosowanie, do czasu uregulowania sprawy przez ustawodawcę, z tą różnicą, że chodzi o inne, bo „autonomiczne” (nie takie samo, jak w art. 77<sup>5</sup> KP) rozumienie podróży służbowej. Oznacza to, że regulacja wewnątrzzakładowa nie powinna pomijać rekompensaty kosztów noclegu, czyli nie powinno z niej wynikać, że nie przysługuje zwrot jakichkolwiek kosztów (czyli w każdym przypadku), tylko dlatego, że kierowca ma nocleg w kabinie samochodu. Innymi słowy art. 77<sup>5</sup> KP nadal stanowi oparcie dla takiej regulacji w prawie zakładowym lub w umowie o pracę. Jeśli nie ma jej w prawie zakładowym bądź nie wprowadza jej pracodawca albo nie uzgadnia z pracownikiem w umowie, to sporną kwestię może rozstrzygnąć sąd. Tam, gdzie nie ma regulacji wskazanej przez ustawę, orzeczenie sądu wypełnia to czego strony nie uzgodniły. Orzeczenie może zastąpić więc umowę stron w tym zakresie. Po wyroku Trybunału Konstytucyjnego źródła prawa z art. 77<sup>5</sup> KP są nadal aktualne co do regulacji kosztów podróży służbowej, z tym zastrzeżeniem, że nie stosuje się regulacji dotyczącej sfery państwowej i samorządowej (art. 77 § 2 KP). Jeżeli więc nawet przyjąć, że spanie w kabinie samochodu zapewnia właściwy nocleg, to nie są wykluczone inne koszty wynikające z takiego noclegu, czyli przykładowo rekompensata za uciążliwości albo koszty użycia i prania pościeli czy koszty sanitarne. Ponadto kierowca w istocie pilnuje wówczas pojazd i towar, co jest z korzyścią dla pracodawcy./tak SN w wyroku z dnia 30 maja 2017 r, II PK 122/16/.

Zapewnienie kierowcy samochodu ciężarowego odpowiedniego miejsca do spania nie stanowi zapewnienia przez pracodawcę bezpłatnego noclegu, co jednak nie wyklucza moderowania wysokości ryczałtu za noclegi odbywane w profesjonalnie przystosowanej do wypoczynku kabinie, która w połączeniu z możliwością korzystania z socjalnej infrastruktury parkingowej zapewnia co najmniej przyzwoite minimum socjalno-bytowe kierowcom transportu międzynarodowego, zważywszy że prowadzą oni zawodowo-mobilny tryb życia, który wymaga odbywania noclegów w przystosowanych kabinach samochodów ciężarowych w nietypowych, zbliżonych do „kempingowych” warunkach socjalno-bytowych na stacjach benzynowych, parkingach lub w bazach transportowych. Nie można też pomijać takich istotnych okoliczności, że na ogół pracodawcy-przewoźnicy inwestują pokaźnie (istotne) kwoty na zakup i użytkowanie często nowych pojazdów ciężarowych z zaawansowaną częścią noclegowo-socjalną, co nie jest obojętne przy ustalaniu i sądowej weryfikacji wysokości ryczałtów za noclegi kierowców w taki sam sposób jak na przykład za noclegi odbywane w samochodach bez żadnych innowacji techniczno-socjalnych. (tak SN w wyroku z dnia 17.11.2016 r, II PK 227/15).

Sąd rozpoznający sprawę o zwrot kosztów noclegu w podróży służbowej kierowców powinien mieć na względzie, że u pracodawcy „prywatnego” ryczałt za nocleg może być w układzie zbiorowym pracy, regulaminie lub umowie o pracę ustalony na niższym poziomie niż w rozporządzeniu dotyczącym sfery budżetowej. Sąd rozpoznający sprawę o zwrot kosztów noclegu w podróży służbowej kierowców ma prawo (obowiązek) szacunkowo badać, czy przyjęty pułap

ryczałtu daje kierowcy realną możliwość zaspokojenia potrzeb noclegowych w godnych i regenerujących warunkach. W razie stwierdzenia, że wyznacznik ten nie został zrealizowany, należy rozważyć, czy pracownik nabywa prawo do zapłaty. Przy ustalaniu należnej kwoty trzeba uwzględnić indywidualne okoliczności sprawy, a gdy ściśle ustalenie wysokości żądania nie jest możliwe lub nader utrudnione, sąd ma prawo skorzystać z rozwiązania przewidzianego w art. 322 KPC./tak SN w wyroku z dnia 5.12.2017 r, II PK 286/16/.

Należy mieć na względzie, że powyższe orzeczenia zapadały w odmiennych stanach faktycznych. **Natomiast należy zwrócić uwagę, że SN w uzasadnieniu do wyroku z dnia 19.04.2018 r. , w sprawie I PK 32/17, dotyczącym tego samego pracodawcy wskazał, iż za wcześniejszy okres sprzed wejścia w życie regulaminu wynagradzania z dnia 8 listopada 2012 r., biorąc pod uwagę bardzo uciążliwe warunki pracy kierowców pozwanego (wielotygodniowe podróże poza miejsce zamieszkania) celowe mogło być zasądzenie na rzecz powoda ryczałtów za noclegi według stawki 25% kosztów hotelowych (nawet z uwzględnieniem art. 322 k.p.c.).**

W ocenie Sądu Okręgowego ostatecznie należało zatem przyjąć, za Sądem Najwyższym, orzekającym w sprawie I PK 32/17, dotyczącym tego samego pracodawcy, iż za wcześniejszy okres sprzed wejścia w życie regulaminu wynagradzania z dnia 8 listopada 2012 r, że celowym było zasądzenie na rzecz powoda ryczałtów za noclegi według stawki 25% kosztów hotelowych (nawet z uwzględnieniem art. 322 k.p.c.).

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, twierdzenia apelacji wskazujące na naruszenie przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego nie zasługiwały zatem na uwzględnienie w zakresie okresu do dnia 7 listopada 2012 r. W kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż zarzuty apelacji okazały się nieskuteczne i nie mogą w tym zakresie prowadzić do zmiany bądź uchylenia zaskarżonego orzeczenia. Sąd Rejonowy w sposób właściwy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i na tej podstawie, zgodnie z obowiązującymi normami prawa materialnego, trafnie wywiódł, iż powództwo w związku z brakiem zapłaty ryczałtów za noclegi odbywane w ramach zagranicznych podróży służbowych, w przystosowanej do tego kabinie samochodu ciężarowego zasługiwało na uwzględnienie – za okres do dnia 7 listopada 2012 roku.

W tym zakresie apelacja była niezasadna i podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

Natomiast odnośnie okresu od dnia 8 listopada 2012 roku, w związku z błędnym przyjęciem przez Sąd Rejonowy, iż zmiana regulaminu wymagała wypowiedzenia zmieniającego dla wywarcia skutku prawnego, należało uwzględnić uregulowania z tegoż regulaminu. Wobec powyższego wysokość należnych ryczałtów za miesiące listopad oraz grudzień 2012 roku została wypłacona w należnej wysokości określonej w przedmiotowym regulaminie, bowiem powód nie zaprzeczył, iż otrzymywał wskazane kwoty, kwestionował jedynie tytuł zapłaty. Wobec zaś ustalenia, że wypłacana łączna kwota 40/45 Euro pokrywała w tym okresie zarówno dietę jak i ryczałt za nocleg w związku z treścią regulaminu, należało przyjąć, że pozwany zapłacił powodowi wszelkie należności z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju.

Zatem na podstawie art. 386 § 1 kpc Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok punkcie 1 podpunkcie „k” - „l” w ten sposób, że oddalił powództwo w tym zakresie.

Podkreślić należy, iż nie zachodziła potrzeba rozdzielania odrębnej oceny ryczałtu za noclegi w okresie od 1 do 7 listopada 2012 roku, bowiem jak wynika z akt sprawy powód w tym okresie podróży takiej nie odbywał. Zatem kwoty ustalone przez Sąd Rejonowy dla poszczególnych miesięcy nie ulegają zmianie zmienia się jedynie zasada ich rozliczenia.

W konsekwencji zmianie podlegał także pkt. 5 wyroku dotyczący rozliczenia kosztów procesu, w związku ze zmianą procentu, w którym strona pozwana przegrała proces.

Powództwo zostało uwzględnione w 78 % (z żądanych łącznie 35.920,11 zł, zasądzone łącznie 26.141,20 zł), dlatego pozwana winna zwrócić powodowi koszty celowego dochodzenia swych praw. Powód był reprezentowany przez

pełnomocnika, dlatego poniósł w tym zakresie koszty zastępstwa procesowego. Ich wysokość wynika z treści § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013, poz. 461 z późn. zm.). Łączne koszty procesu ustalone na podstawie cytowanego rozporządzenia wyniosły 3600 zł /po 1800 zł po każdej ze stron/. Powód powinien ponieść te koszty w wysokości 22 % co daje kwotę 396 zł a pozwany zaś powinien na rzecz powoda ponieść te koszty w 78 %, co daje kwotę 1404 zł.

W konsekwencji zmianie uległ także pkt. 7 wyroku dotyczący rozliczenia kosztów sądowych. O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu oraz wydatków sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 623) w zw. z art. 100 k.p.c. Na koszty sądowe złożyły się wydatki związane z powołaniem do sprawy biegłych – w łącznej kwocie 2646,98 złotych (78 % z 2646,98 zł) oraz opłata od pozwu w kwocie 1.634 złotych. Wobec powyższego nakazano pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3.212,90 złotych z tego tytułu.

Sąd zniósł wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu w zakresie postępowania apelacyjnego i kasacyjnego na podstawie art. 100 zd. 1 kpc, mając na względzie to, iż z jednej strony strona pozwana uzyskała korzystny wyrok w wyniku skargi kasacyjnej, z drugiej zaś strony powód tylko w niewielkim zakresie uległ w swoim roszczeniu w aktualnym postępowaniu apelacyjnym, co w ocenie Sądu uzasadnia zastosowanie powyższego przepisu do wzajemnego rozliczenia stron w zakresie poniesionych kosztów procesu, uznając, że strony poniosły koszty w tożsamej wysokości i w jednakowym stopniu wygrały i przegrały, uwzględniając oba postępowania.

Mając na względzie wskazane okoliczności, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku, na podstawie powoływanych przepisów.

Przewodnicząca: Sędziowie:

## ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego.

22 X 2020 roku.