

Sygnatura akt IV Pa 48/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2022 r.

**Sąd Okręgowy w Elblągu – IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w następującym składzie:**

Przewodniczący: sędzia Renata Żywicka

**po rozpoznaniu w dniu 8 lutego 2022 r. w Elblągu na posiedzeniu niejawnym  
sprawy z powództwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K.  
przeciwko D. S.**

**o zapłatę**

**na skutek apelacji powoda**

**od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu**

**z dnia 25 czerwca 2021r., sygn. akt IV P 36/21**

**oddala apelację.**

SSO Renata Żywicka

Sygn. akt IV Pa 48/21

## UZASADNIENIE

Powódka (...) sp. z o.o. w K. domagała się od pozwanego D. S. zapłaty 223,57 zł tytułem zwrotu poniesionych przez nią kosztów noclegów pozwanego i przejazdu pozwanego w związku z oddelegowaniem pozwanego przez powódkę do pracy za granicą wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłacie od 11.08.2020 r. do dnia zapłaty. Powódka wniosła także o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w spełnieniu świadczenia za czas od uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Pozwany mimo zobowiązania nie zajął stanowiska w sprawie, nie stawił się na rozprawie.

Wyrokiem zaocznym z dnia 25 czerwca 2021r. Sąd Rejonowy w Elblągu w sprawie IVP 36/21 oddalił powództwo.

**Swoje stanowisko Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach:**

Strony łączyła zawarta 26.06.2020 r. umowa o pracę na okres próbny od 26.06.2020 r. do 25.09.2020 r., na podstawie której pozwany zobowiązał się do świadczenia na rzecz powódki pracy pomocnika montera rusztowań na budowach krajowych.

Następnie strony zmieniły powyższą umowę zawierając jeszcze tego samego dnia - 26.06.2020 r. „aneks eksportowy” – porozumienie zmieniające, zgodnie z którym pozwany pracownik został przez powódkę - pracodawcę oddelegowany do pracy w Belgii na prawie cały okres obowiązywania umowy o pracę, to jest na okres od 29.06.2020 r. do

25.09.2020 r. Zgodnie z „aneksem eksportowym” miał on obowiązywać w okresie oddelegowania pracownika – pozwanego do pracy na terenie Belgii. Strony określiły w aneksie eksportowym wymiar czasu pracy pozwanego oraz jego wynagrodzenie. Nadto w porozumieniu zmieniającym powódka zadeklarowała, że w związku z oddelegowaniem pozwanego do pracy za granicą może podjąć działania związane z organizacją dojazdu do pracy za granicą umożliwiając pracownikom korzystanie ze służbowego środka transportu dla celów prywatnych, zastrzegając, że koszty w całości ponosi pracownik. Pracodawca zobowiązał się do zorganizowania w okresie oddelegowania zakwaterowania dla pracownika. Pozwany wyraził zgodę na partycypowanie w tych kosztach.

Zarząd pozwanej zarządzeniem z 17.02.2020 r. określił szczegółowe zasady gospodarowania środkami transportu, w tym partycypowanie w kosztach użytkowania pojazdów służbowych oraz zasady korzystania z tych pojazdów. Zarządzeniem nr 35/16 zarząd pozwanej określił szczegółowe zasady dot. zakupu usług noclegowych dla pracowników oddelegowanych do pracy za granicą. Zarządzenie to zostało zmienione przez zarząd pozwanej z 01.07.2018 r. w ten sposób, że ustalona została cena za jeden nocleg w kwocie 5 zł – w przypadku oddelegowania do innych krajów niż Luksemburg.

W dniu 8.06.2020 r. pozwany wraz z trzema innymi pracownikami powódki pojechał samochodem powódki do miejsca zakwaterowania w związku z jego oddelegowaniem przez powódkę do wykonywania pracy w Belgii zgodnie z „aneksem eksportowym” z 25.06.2020 r. Pozwany kierował tym samochodem, przewożąc pozostałych pracowników powódki. Pozwany korzystał z noclegów zorganizowanych przez powódkę dla jej pracowników w związku z ich oddelegowaniem do pracy w Belgii. W dniu 13.07.2020 r. powód wystawił pozwanemu fakturę VAT na 223,57 zł, w tym:

- 195,72 zł, wskazując że jest to „opłata za użytkowanie samochodu służbowego do celów prywatnych, przejazd: 2020 – 06 – 28; O. – A., pojazd: (...): uczestników: 3, Karta: (...)”,

- 10 zł – „noclegi: czerwiec 2020”,

- 17,85 zł – „opłata turystyczna: czerwiec 2020”. Jako termin płatności powódka w ww. fakturze VAT wskazała niedzielę 09.08.2020 r.

Powódka wzywała pozwanego drogą pocztową do zapłaty dochodzonej pozvem kwoty, po raz pierwszy pismem z 14.08.2020 r. Bezsukutecznie.

Powódka dochodziła zapłaty tytułem zwrotu poniesionych przez nią kosztów w związku z oddelegowaniem pozwanego przez powódkę do pracy w Belgii: kosztów przejazdu do miejsca zakwaterowania oraz części kosztów noclegów. Jako źródło dochodzonego pozvem roszczenia powódka wskazała na łączącą strony umowę o pracę – porozumienie zmieniające „aneks eksportowy” z 25.06.2020 r.

W ocenie sądu roszczenie powódki było bezpodstawne z tego względu, że nie znajdowało oparcia w źródłach prawa pracy określonych przez art. 9 k.p.

Załączona do pozwu umowa – porozumienie zmieniające - „aneks eksportowy” z 25.06.2020 r. nie regulowała w sposób wystarczający zobowiązania pozwanego do zwrotu kosztów podróży i noclegów. Zgodnie z tą umową pozwany zobowiązał się do partycypowania w kosztach noclegów, umowa nie określiła przy tym zasad tego partycypowania, ani zasad określenia wysokości kosztów. Do pozwu powódka załączyła wprawdzie zarządzenia zarządu powódki, które określać miały sposób obliczenia kosztów, z tym że zarządzenia te nie mogły być jednak w żaden sposób ocenione jako źródło prawa pracy wymienione przez art. 9 k.p., a wyłącznie jako oświadczenie powódki, które nie mogło kształtować treści stosunku zobowiązaniowego. To czy pozwany zapoznał się z powyższymi zarządzeniami było dla sprawy obojętne. Istotne było, czy strony uczyniły treść tych zarządzeń elementem zobowiązania umownego. Takich twierdzeń powódka nie sformułowała. Z tego względu sąd pominął wniosek dowodowy powódki złożony na rozprawie o przedłożenie oświadczenia pozwanego o tym, że zapoznał się z treścią ww. zarządzeń – na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 5 k.p.c.

Ponadto nawet w przypadku odmiennego założenia, to jest, że umowa stron – „aneks eksportowy” stanowiła źródło zobowiązania pozwanego i odpowiadającego mu roszczenia powódki do domagania się od pozwanego zwrotu kosztów przejazdu i części kosztów noclegów określając je w wystarczający sposób, to należało uwzględnić bezwzględnie obowiązujący przepis art. 18 § 1 i 2 k.p. i wynikającą z niego zasadę uprzywilejowania pracownika. Zasada ta uniemożliwia uwzględnienie powództwa.

Zgodnie z twierdzeniami powódki roszczenie objęte pozwem dotyczyło kosztów związanych z wykonywaniem przez pozwanego pracy umówionej między stronami. Na polecenie powódki pozwany pojechał samochodem służbowym do miejsca zakwaterowania w związku z wykonywaniem umówionej pracy, przewożąc jednocześnie trzech innych pracowników powódki. Nocleg pozwanego odbywał się w miejscu wskazanym przez powódkę i związany był z wykonywaniem przez niego umówionej przez strony pracy. Zarówno przejazd jak i noclegi związane były więc z wykonywaniem przez pozwanego na rzecz powódki pracy na podstawie porozumienia zawartego przez pozwanego z powodowym pracodawcą, w interesie i na polecenie pracodawcy. Nie sposób więc przyjąć, że przejazd i noclegi pozwanego miały charakter prywatny, a zatem aby pozwany miał obowiązek zwrotu kosztów przejazdu i noclegów. Byłoby to sprzeczne z zasadami regulującymi zasady zwrotu kosztów podróży służbowej (art. 77<sup>5</sup> k.p.) – w przypadku oceny, że w okolicznościach niniejszej sprawy mieliśmy do czynienia z podróżą służbową, bądź przepisami art. 742 k.c. w zw. z art. 300 k.p. – w przypadku przyjęcia, że podróż służbowa nie miała miejsca.

Należy zauważyć, że podjęcie się przez pracownika podróży połączonej z wykonaniem określonej pracy na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą nie jest podróżą służbową w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. (tak też SN w wyroku z 20.02.2007 r., II PK 165/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 97, LEX nr 368941). Podróż służbowa jest bowiem związana z wykonaniem zadania służbowego poza stałym miejscem pracy. W sprawie w całym okresie obowiązywania porozumienia zmieniającego miejscem pracy powoda miał być teren Belgii (§ 1 aneksu eksportowego z 25.06.2020 r. k. 13), zatem kwalifikacja wyjazdu pozwanego jako podróży służbowej wydaje się być wątpliwa. W takiej sytuacji jednak na przeszkodzie uwzględnieniu powództwa stoją przepisy art. 742 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

„Jak słusznie przyjął SN w wyroku z 12.03.2009 r., II PK 198/08, OSNP 2010/21–22, poz. 255, wyznaczenie przez pracodawcę jako zadania roboczego wyjazdu niebędącego podróżą służbową, wymagającego dla jego wykonania poniesienia przez pracownika dodatkowych kosztów, uzasadnia roszczenie o ich zwrot przez pracodawcę (art. 742 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Problemu podróży służbowej dotyczy także wyrok z 4.03.2009 r., II PK 210/08, OSNP 2010/19–20, poz. 233, w którym SN stwierdził, że podjęcie się przez pracownika podróży w celu wykonania określonej pracy na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą nie jest podróżą służbową w rozumieniu art. 77<sup>(5)</sup> § 1 k.p., chyba że pracownik wykonuje na polecenie pracodawcy zadania służbowe.” (zob. K. Jaśkowski, E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2021, art. 77(5). „Podjęcie się przez pracownika podróży w celu wykonania określonej pracy na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą nie jest podróżą służbową w rozumieniu art. 77<sup>(5)</sup> § 1 k.p., chyba że pracownik w ramach podjętej podróży wykonuje na polecenie pracodawcy zadanie służbowe. W takim przypadku podróż służbowa obejmuje okres od rozpoczęcia do zakończenia wykonania tego zadania, o ile nic innego nie wynika z zawartego przez strony porozumienia.” (Wyrok SN z 4.03.2009 r., II PK 210/08, OSNP 2010, nr 19-20, poz. 233).

Wobec powyższego kwestię zwrotu poniesionych przez powódkę kosztów przejazdu i noclegów regulowały z mocy art. 18 § 1 i 2 k.p. przepisy bądź to art. 77<sup>5</sup> k.p. bądź art. 742 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Uregulowania umowne zgodnie z zasadą z art. 18 § 1 i 2 k.p. były zatem nieważne. Brak jest w ww. przepisach podstaw do uwzględnienia powództwa, w konsekwencji należało je oddalić. Uwzględnienie powództwa doprowadziłoby do przeniesienia na pracownika kosztów prowadzonej przez powódkę działalności gospodarczej, co jest niedopuszczalne.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka, zaskarżając go w całości i wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 223,57 zł, (dwieście dwadzieścia trzy złote 57/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.08.2020 do dnia zapłaty, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego

kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych ewentualnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi I instancji.

Zaskarżonemu wyrokowi powódka zarzuciła:

- 1) mające wpływ na wynik sprawy naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 §1 K.p.c. poprzez błędną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i dokonanie niezgodnych z nim ustaleń, że odpłatność za transport i noclegi nie była elementem łączącego strony stosunku umownego;
- 2) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 18 §1 i §2 Kodeksu pracy poprzez jego niewłaściwe zastosowanie na skutek uznania, że obowiązujące u pracodawcy zasady odpłatności za transport i noclegi są mniej korzystne niż uregulowania powszechnych przepisów prawa pracy.

W uzasadnieniu apelacji powódka wskazała, że choć zasada swobodnej oceny dowodów jest istotą niezawisłości sędziowskiej, która jest opoką praworządności, a zarzuty oparte na naruszeniu art. 233 §1 k.p.c. są najczęstszymi podstawami apelacji (i najczęściej uznawanymi za bezzasadne), to w rozpatrywanej sprawie Sąd I instancji naruszył normy wynikające z ww. przepisu. Orzeczenie oparł bowiem na ustaleniu, że zasada odpłatności za świadczenia transportu i noclegów pracodawcy nie jest elementem stosunku umownego łączącego strony. Nie jest nim również wysokość opłat. Jest to ustalenie błędnie dokonane wbrew jednoznacznym zapisom umów łączących strony. Odpłatność za dojazdy z miejsca zamieszkania w Polsce do miejsca zakwaterowania za granicą oraz za zakwaterowanie była elementem umowy o pracę. Jednoznacznie wskazuje na to Aneks eksportowy §5 ust. 4 - w zakresie dojazdu: („W związku z oddelegowaniem do pracy za granicą pracodawca może podjąć działania związane z organizacją pracownikom dojazdów do pracy za granicą umożliwiając pracownikom korzystanie ze służbowego środka transportu dla celów prywatnych (samochód, autokar itp.), jednakże koszty w całości ponosi pracownik. Pracownik oświadcza, że został powiadomiony o ponoszeniu pełnej odpłatności za dojazd na kontrakt /zjazd z kontraktu i wyraża zgodę na potrącenie z wynagrodzenia tych kosztów, na podstawie wystawionej miesięcznej noty obciążeniowej lub faktury (podkreślenie własne)” i w §5 ust. 6 w zakresie zakwaterowania: „Podczas oddelegowania do pracy za granicę. Pracodawca organizuje zakwaterowanie dla Pracownika. Pracownik oświadcza, że wyraża zgodę na partycypowanie w kosztach związanych z zakwaterowaniem, na co będzie wystawiona co miesiąc nota obciążeniowa (faktura) (podkreślenie własne)” Na uwagę zasługuje też §7 zd. ostatnie umowy o pracę „Ponadto zobowiązuję się przestrzegać przepisów Prawa pracy i zarządzeń Pracodawcy, a także wykonywać jego polecenia”. Stosunek pracy charakteryzuje się m.in. elementem podporządkowania się poleceniom/zarządzeniom pracodawcy. Zarządzenia pracodawcy będące źródłem praw i obowiązków stron stosunku pracy są więc elementem stosunku pracy. Dlatego dziwi stanowisko Sądu I instancji, iż „To czy pozwany zapoznał się z powyższymi zarządzeniami było dla sprawy obojętne. Istotne było, czy strony uczyniły treść tych zarządzeń elementem zobowiązania umownego”. Zapisy aneksu eksportowego nie są źródłem obowiązku dla pracownika. Dają jedynie uprawnienie do skorzystania przez niego z przejazdów i noclegów organizowanych przez pracodawcę, ale jednoznacznie wskazują, że skorzystanie z nich jest odpłatne, co zupełnie uszło uwadze Sądu I instancji.

Pozwany nie jechał transportem powoda, ani nie korzystał z noclegów na jego polecenie, a skorzystał jedynie z uprawnień, co uzasadnia zarzut, że Sąd nie tylko wbrew zebrany dowodom uznał, że nie jest to element umowy o pracę, ale że jest to obowiązek pracodawcy oparty na jednostronnym akcie pracodawcy. Sąd uznał, że uregulowania umowy o pracę, aneksu eksportowego, zarządzenia o korzystaniu ze środków transportu pracodawcy i z organizowanych przez niego noclegów, naruszają zasadę uprzywilejowania pracownika, tj. art. 18 §1 i §2 K.p., zgodnie z którym: postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. §2. Postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy”.

Przepis ten został niewłaściwie zastosowany gdyż żadne z postanowień ww. aktów prawnych nie stwarza dla pracownika sytuacji mniej korzystnej niż powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy. Nie ma bowiem żadnego

przepisu Kodeksu pracy, innych aktów rangi ustawowej lub podustawowej oraz wewnętrznego prawa pracy, który nakładałby na pracodawcę obowiązek zapewnienia pracownikowi transportu/dowozu z miejsca zamieszkania do miejscowości czy miejsca świadczenia pracy. To samo dotyczy obowiązku zapewnienia pracownikowi zakwaterowania. Pozwany mógł dojechać do miejsca świadczenia pracy własnym środkiem transportu lub skorzystać z transportu publicznego, jak i zamieszkać w innym miejscu niż oferowane przez pracodawcę np. wynająć mieszkanie, pokój w hotelu, zamieszkać u rodziny czy znajomych. Zwrócić też trzeba uwagę na wysokość odpłatności za transport i noclegi. Są one dla pracownika bardzo korzystne (5 Euro na nocleg, koszty przejazdu dzielone pomiędzy wszystkich podróżnych).

Przesłanki jakimi kierował się pracodawca podejmując działania dla zorganizowania pracownikom transportu wskazano w „Zasadach rozliczania użytkowanych samochodów dowożących pracowników na budowy (kontrakty)” oraz „Zasadach dotyczące prywatnych zjazdów z kontraktów i powrotów na kontrakty”, które stanowią załącznik nr 4 oraz nr 6 do Zarządzenia nr 03/20 z dnia 01.03.2020r. w sprawie użytkowania środków transportu. Są nimi w pierwszej kolejności troska o bezpieczeństwo pracowników i jakość świadczonej pracy. Wieloletnie doświadczenie wskazuje bowiem, że pracownicy w ramach transportu własnego dojeżdżają na budowy bezpośrednio z Polski po wielogodzinnej nocnej podróży.

Reasumując powódka podkreśliła, że postanowienia wewnętrznego prawa pracy obowiązujące u pracodawcy nie są dla pracownika mniej korzystne niż powszechnie obowiązujące przepisy. Dlatego zarzut niewłaściwego zastosowania przez Sąd I instancji art. 18 §1 i §2 Kodeksu pracy jest uzasadniony.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie albowiem nie zawierała zarzutów mogących skutkować zmianą bądź uchYLENIEM zaskarżonego wyroku.

Odnosząc się do naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 §1k.p.c., wskazać należy, że nie dotyczy on okoliczności faktycznych sprawy, gdyż te były bezsporne.

Istotą sprawy było czy Sąd Rejonowy właściwie zastosował przepisy prawa materialnego, przy czym Sąd Okręgowy jest zobowiązany zbadać, czy nie doszło do naruszenia tych przepisów bez względu na zarzuty apelacyjne.

Podzielając argumentację Sądu Rejonowego co do faktu, iż pozwany nie odbywał podróży służbowej, należy wskazać, że pracownik wykonujący na polecenie pracodawcy zadania służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową (art. 77<sup>5</sup> § 1 Kodeksu pracy). Stosownie zaś do regulacji zawartych w art. 29 § 1 pkt 2 ustawy kodeks pracy, miejsce wykonywania pracy przez pracownika powinno być określone w treści umowy o pracę. Jeżeli zatem pracodawca zlecił pracownikowi wykonywanie obowiązków poza miejscem wskazanym w umowie jako stałe miejsce pracy, to taki wyjazd jest podróżą służbową.

Podróż służbowa charakteryzuje się tym, że jest odbywana poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, na polecenie pracodawcy i w celu wykonania określonego przez pracodawcę zadania, przy czym wszystkie te cechy muszą wystąpić łącznie (por. wyrok SN z dnia 22 lutego 2008 r., sygn. akt I PK 208/07, OSNP 2009/11-12/134).

Podróż służbowa może mieć miejsce pod warunkiem opuszczenia stałego miejsca pracy pracownika. Oznacza to, że gdy porusza się on po obszarowo określonym miejscu pracy, nie może nabyć prawa do zwrotu kosztów noclegu czy diety nawet, gdy przebywał poza stałym miejscem zamieszkania dłużej niż 8 godzin. Przepisy prawa pracy nie wprowadzają kryteriów odróżniających oddelegowania pracownika od podróży służbowej, co więcej przepisy nie definiują pojęcia oddelegowania pracownika.

Wyjazd pozwanego należało w ocenie Sądu Okręgowego zakwalifikować jako oddelegowanie pracownika na terytorium innego państwa członkowskiego, które jest przedmiotem uregulowań unijnych. Oddelegowanie pozwanego polegało na zmianie określonego w umowie o pracę miejsca wykonywania pracy na mocy porozumienia stron stosunku pracy (art. 29 § 4 K.p.) – na podstawie tzw. aneksu eksportowego. Na podstawie dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, pracownikiem delegowanym jest osoba, która przez ograniczony czas wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego UE niż to, w którym zwyczajowo pracuje (art. 2 dyrektywy).

Dyrektywę stosuje się m.in. (jak to miało miejsce w przedmiotowej sprawie) gdy przedsiębiorstwa podejmują następujące środki wybiegające poza granice państwowe: delegują pracowników na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium Państwa Członkowskiego, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług działającym w danym Państwie Członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania. Podobna definicja oddelegowania zawarta została w art. 3 pkt 7 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz. 868 ze zm.), z którego wynika, że pracownikiem delegowanym z terytorium RP jest pracownik w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego UE, do którego jest delegowany, wykonujący pracę na terytorium RP i tymczasowo skierowany do pracy na terytorium państwa członkowskiego UE przez polskiego pracodawcę.

Artykuł 3 Dyrektywy stanowi, dotyczący warunków zatrudnienia stanowi ,że:

1. Państwa Członkowskie zapewniają, bez względu na to, jakie prawo ma zastosowanie do danego stosunku pracy, by przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantowały, w oparciu o zasadę równego traktowania, pracownikom, którzy zostali delegowani na ich terytorium, stosowanie warunków zatrudnienia obejmujących następujące zagadnienia, które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, określone są przez:

- przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, i/lub umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane lub które w innym przypadku mają zastosowanie zgodnie z ust. 8:

a) maksymalny okres pracy i minimalne okresy wypoczynku;

b) minimalny wymiar płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego;

c) wynagrodzenia wraz ze stawką za godziny nadliczbowe; niniejsza litera nie ma zastosowania do uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych;

d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa pracy tymczasowej;

e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;

f) środki ochronne w zakresie warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet bezpośrednio po urodzeniu dziecka, dzieci, młodzieży;

g) równe traktowanie kobiet i mężczyzn, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji;

**h) warunki zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy;**

**i) stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych.**

Lit. i) ma zastosowanie wyłącznie do wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania ponoszonych przez pracowników delegowanych, jeżeli wymaga się od nich podróży do i z ich normalnego miejsca

pracy w Państwie Członkowskim, na terytorium którego zostali delegowani, lub jeżeli zostali czasowo wysłani przez swojego pracodawcę z tego normalnego miejsca pracy do innego miejsca pracy.

Jak wynika z zapisów litery i Art. 3 ust.1 Dyrektywy warunki dot. zakwaterowania pracowników delegowanych i związanych z tym kosztów nie mogą być mniej korzystne niż te, które wynikają z przepisów państwa członkowskiego, w tym przypadku Belgii.

Powódka w niniejszym procesie nie wykazała aby warunki umowy wynikające z aneksu paszportowego były zgodne z zapisami Dyrektywy.

Biorąc powyższe pod uwagę, mimo błędnego zastosowania przepisów prawa materialnego przez Sąd I instancji, apelację jako bezzasadną należało oddalić stosownie do art. 385 kpc.

SSO Renata Żywicka