

Sygn. akt IV P 1580/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2016r.

Sąd Rejonowy w Mikołowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agata Witkowska

Protokolant: Patrycja Jagieła

po rozpoznaniu w dniu 27 września 2016r.

sprawy z powództwa H. B.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w M.

o ryczałt za nocleg

1. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 27 021,20 zł (dwadzieścia siedem tysięcy dwadzieścia jeden złotych dwadzieścia groszy) wraz z ustawowymi odsetkami od 31 października 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r., a od dnia 1 stycznia 2016r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem ryczałtu za nocleg w okresie od 1 stycznia 2012r. do 30 września 2013r.;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1800 zł. (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania;
3. nakazać pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Mikołowie) kwotę 1352 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt dwa złote) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych,
4. wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1600 zł (jeden tysiąc sześćset złotych).

Sygn. akt IV P 1580/14

## UZASADNIENIE

Powód H. B. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w M. domagał się zasądzenia kwoty 21 672,62 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2014r. tytułem ryczałtów za nocleg oraz zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania wskazał, że był pracownikiem pozwanego w okresie od 28 maja 2007r. do 30 września 2013r. na stanowisku kierowcy. W swojej pracy wykonywał kursy zagraniczne dostarczając towary na terenie Europy. Wskazał, że pracodawca wypłacał mu pensję. Pracodawca nie zapewniał noclegu w trasie i powód musiał nocować w kabinie ciężarówki. Pracodawca nie był stroną układu zbiorowego pracy ani nie miał przyjętego regulaminu wynagradzania obejmującego koszty noclegu. Wskazał, że okres objęty dzień następnym po zakończeniu stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w M. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że w przedsiębiorstwie (...) obowiązują Regulaminy: Pracy i Wynagradzania. W §10 Regulaminu Wynagradzania określone zostały zasady obliczania i wypłaty należności z tytułu podróży służbowej. Oznacza to, że pozwana spełnia wymóg określony w § 3 art. 77 zez. z naczkciem 5 kp. i uregulowała aktem wewnętrznym wypłacane przez siebie należności z tytułu podróży służbowej. Wskazała, że u pozwanej jedynie obowiązujące uregulowanie w kwestii zasad wypłaty ryczałtów stanowią zapisy Regulaminu Wynagradzania. W przypadku pozwanej istnieje Regulamin Wynagradzania. Kierowcy poświadczyli odbiór należnych im kwot kosztów delegacyjnych, natomiast sam Regulamin był wywieszony w siedzibie firmy i ogólnie dostępny. Ponadto gdyby wypłacane delegacje były tylko dietami zastałyby tak przez pozwaną nazwane „dietami” Tymczasem zapis § 10 Regulaminu Wynagradzania jednocześnie wskazuje na „należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową”. Wskazany zapis potwierdza, że wypłacane kierowcom kwoty nie obejmowały wyłącznie wypłaty diety lecz także wypłatę ryczałtu noclegowego. Powód każdorazowo potwierdzał własnoręcznym podpisem otrzymanie należnych mu kwot. Nadto wskazał, że wypłata ryczałtów w przedsiębiorstwie miała charakter dobrowolny, pomimo, iż co do zasady pracodawca nie musiał w ogóle dokonywać jakiegokolwiek wypłaty ryczałtów. W obowiązującym stanie prawnym brak jest podstawy prawnej do wypłaty środków z tego tytułu. Warunkiem wypłaty ryczałtu noclegowego jest poniesienie przez pracownika kosztu noclegu. Ryczałt za noclegi nie ma charakteru abstrakcyjnego, a warunkiem jego wypłaty jest poniesienie kosztu. Powód nie poniósł z całą pewnością żadnego kosztu „noclegu”. Tak więc pozwana nie miała jakiegokolwiek obowiązku wypłaty ryczałtów. Odebranie przez kierowcę noclegu w kabinie nie uprawnia go do pobrania ryczałtu za nocleg. Nadto wskazała, że zgodnie z zasadą bezpośredniego skutku prawa unijnego przepisy niezgodne z prawem unijnym nie powinny mieć zastosowania w ramach porządku krajowego. Zatem roszczenia o wypłatę ryczałtu za dzienne i skrócone tygodniowo okresy wypoczynku w zakresie w jakim zostały one odebrane przez kierowcę w kabinie samochodu, która stanowi odpowiednie miejsce do spania w myśl art. 8 ust. 8 rozporządzenia 561/2006 WE winny być w całości oddalone. Nadto wskazała, że kierowca zaakceptował odbiór noclegu w kabinie pojazdu. Pracodawca nie ma możliwości wpływania na wybór kierowcy, gdyż to on decyduje, w którym miejscu wyznaczy swój postój. W konsekwencji to on dokonuje wyboru, że będzie nocował w kabinie bądź poza nią. Ryczałt z tytułu noclegu w kabinie nienależny jest kierowcy w dwóch wypadkach: w sytuacji zapewnienia mu bezpłatnego noclegu przez pracodawcę oraz w sytuacji, w której z własnej woli wybrał on formę noclegu w kabinie (czyli nie została ona narzucona przez samego pracodawcę) i tym samym nie poniósł żadnych kosztów tego noclegu. Wskazała, że strona pozwana spełniła świadczenia względem powoda w sposób uregulowany w Regulaminie Wynagradzania i to pomimo, iż tego czynić nie musiała. Niezależnie od tego powództwo jest nieuzasadnione, gdyż powód nigdy dotychczas nie zgłaszał pracodawcy faktu poniesienia kosztu noclegu, a jak zostało wykazane ogólne zasady prawa pracy wiążą zasadność wypłaty ryczałtu za nocleg z faktem poniesienia realnego kosztu.

Pismem procesowym z dnia 8 czerwca 2016r. powód zmienił powództwo w ten sposób, że wniósł o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty 27 021,20 zł. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia 31 grudnia 2015r. i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód – H. B. został zatrudniony u pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w M. na mocy umowy o pracę z dnia 28 maja 2007r. zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy - mechanika samochodu ciężarowego pow. 3,5 tony. Zgodnie z §2 umowy w czasie zatrudnienia pracownik otrzymywał będzie wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1100 zł. Brutto miesięcznie + 100 zł. brutto ryczałt za diety krajowe. Zgodnie z §5 umowy postuje i odpoczynek kierowca zobowiązany był odbywać na parkingach strzeżonych. Umowa została rozwiązana z dniem 30 września 2013r. n mocy art. 30§1 pkt. 2 kp. (dowód – umowa o pracę k.8-10, świadectwo pracy k. 11).

W okresie zatrudnienia powód świadczył pracę polegającą na przewozie towarów do krajów Unii Europejskiej oraz na terenie kraju. (bezsporne).

Podczas podróży służbowych powód nocował w samochodzie. Nie korzystał z hotelu bądź motelu. Podróż służbowa była rozliczana przez kierowcę. Wysokość diety zryczałtowanej zależała od kraju docelowego co miało przełożenie na

ilość dni spędzonych za granicą. (dowód: zeznania świadków: J. D., k. 144-145, M. S. k. 145—146, D. S. k. 146-147, zeznania powoda H. B. k. 156-157).

Powód otrzymywał od pracodawcy diety ryczałtowe. (dowód: potwierdzenia wypłat diet k. 51-71).

Zgodnie z §10 Regulaminu Wynagradzania w przypadku podróży służbowej pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Szczegółowe warunki ustalania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową określa załącznik do regulaminu. (dowód: Regulamin Wynagradzania w załączeniu).

Zgodnie z załącznikiem do Regulaminu Wynagradzania w zależności od kraju docelowego obowiązywały diety ryczałtowe. (dowód: załącznik do Regulaminu Wynagradzania w załączeniu).

W okresie objętym żądaniem pozwu tj. od 1 stycznia 2012r. do 30 września 2013r. powód przez 233 dni przebywał w delegacji.

Powód tytułem ryczałtu za nocleg domagał się kwoty 27 021,20 zł.

Powyższe dowody stanowiące podstawę ustaleń faktycznych nie budziły wątpliwości co do wiarygodności.

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Bezsporne w sprawie było, że powód w czasie podróży służbowych wykonywanych na polecenie pozwanej nocował w kabinie pojazdu.

W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego kwestia wypłaty ryczałtu za nocleg była kontrowersyjna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2013r., II PK 296/12 (Monitor Prawa Pracy 2013 nr 11, s. 598). Jednakże przeważał pogląd, że stworzenie kierowcy przez pracodawcę możliwości spędzania nocy w kabinie samochodu nie oznacza zapewnienia bezpłatnego noclegu (por. wyroki Sądu Najwyższego I PK 230/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 176; z dnia 1 kwietnia 2011r., II PK 234/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 119 oraz z dnia 10 września 2013r., I PK 71/13). Ostatecznie Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 12 czerwca 2014r., II PZP 1/14 opubl: Monitor Prawa Pracy rok 2014, Nr 8, str. 394 ), uznał, że 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, co powoduje, że pracownikowi przysługuje zwrot kosztów noclegu na warunkach i w wysokości określonych w rozporządzeniu albo na korzystniejszych warunkach i wysokości, określonych w umowie o pracę, układzie zbiorowym pracy lub innych przepisach prawa pracy.

Umożliwienie powodowi spania na leżance w kabinie pojazdu nie oznaczało zapewnienia powodowi bezpłatnego noclegu. Wymóg ten jest spełniony jeżeli pracodawca umożliwia przenocowanie w warunkach podobnych do warunków hotelowych. Usługa hotelarska obejmuje szerszy zakres świadczeń niż tylko udostępnienie "miejsca do spania", w szczególności możliwość skorzystania z toalety, prysznica, przygotowania gorących napojów itp., a także (ewentualnie) zapewnienie wyżywienia. Wiąże się z większą przestrzenią i lepszą atmosferą do wypoczynku. Zapewnia właściwy standard wypoczynku dobowego dorosłemu pracownikowi. Warunki odpoczynku mają z kolei wpływ na bezpieczeństwo jazdy nie tylko samego kierowcy ale również innych uczestników ruchu drogowego. W sprawie nie budziło wątpliwości, że pozwana nie zapewniała w zakresie odpoczynku zwłaszcza jeśli idzie o warunki do snu usługi hotelowej, lecz jedynie miejsce do spania w kabinie pojazdu. Do kwestii, o której mowa wprost odniósł się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanej uchwały z dnia 12 czerwca 2014r., II PZP 1/14 wskazując, że 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; natomiast nie oznacza zapewnienia mu przez pracodawcę bezpłatnego noclegu w

rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia z 2002r. 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.

Okoliczność, że powód nie poniósł faktycznie wydatków w związku z noclegiem w pojeździe, nie wyłącza jego uprawnień do ryczałtu. Istota ryczałtu z założenia jest bowiem oderwana od rzeczywistego poniesienia kosztów i nie pokrywa w całości wszystkich wydatków z określonego tytułu (bo nie są one udokumentowane); w zależności od okoliczności konkretnego przypadku kwota ryczałtu - która jako uśredniona i ujednoczona ustalona jest przez prawodawcę - pokryje więc pracownikowi koszty noclegowe w wymiarze mniejszym albo większym niż faktycznie przez niego poniesione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 1998r., I PKN 392/98 (...) i US 1999 nr 23, poz. 745). Szkoda powoda polegała na tym, że został pozbawiony usługi hotelowej o wyższym standardzie, której koszty są wyższe niż zapewnienie noclegu w kabinie pojazdu, które także pracodawcę nic nie kosztowało.

Nie budzi wątpliwości, że powód był zatrudniony w ramach stosunku pracy na stanowisku kierowcy. Miała więc do niego zastosowanie ustawa z dnia 16 kwietnia 2004r. o czasie pracy kierowców (t. j. Dz. U. z 2012 r. poz. 1155 ze zm.), ze zmianą w brzemieniu obowiązującym od dnia 3 kwietnia 2010r. Zgodnie z art. 2 pkt. 7 ustawy w podróży służbowej znajduje się kierowca wykonujący zadanie służbowe polegające na wykonywaniu polecenia pracodawcy a) przewozu drogowego poza siedzibę pracodawcy lub b) wyjazdu poza siedzibę pracodawcy w celu wykonania przewozu drogowego. Poza dyskusją pozostaje, że w okresie objętym sporem powód znajdował się w podróży służbowej. Stosownie zaś do treści art. 21 a powołanej ustawy kierowcy w czasie podróży służbowej na pokrycie kosztów przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonaniem tego zadania służbowego ustalone na zasadach określonych w art. 77<sup>5</sup> par. 3-5 k. p. Zgodnie z art. 77<sup>5</sup> k. p. natomiast warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 (tj. innemu niż zatrudniony w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej) 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 (§ 3). W przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2 (§ 5).

Zapewnienie miejsca do spania w kabinie pojazdu nie oznaczało, jak wyżej wskazano zapewnienia bezpłatnego noclegu.

Wymóg prowadzenia dokumentacji dotyczącej przebiegu zatrudnienia obciąża pracodawcę w szczególności zgodnie z art. 149 § 1 k. p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pozwana z tych obowiązków się wywiązywała. W każdej dobie kierowcy przysługuje prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku (art. 14 ustawy o czasie pracy kierowców). Istotnym elementem dobowego odpoczynku jest sen. W świetle reguł doświadczenia życiowego a także zasad biologicznego funkcjonowania organizmu ludzkiego oczywistym jest, że każdy człowiek potrzebuje pożywienia i snu. Nie budziło wątpliwości, że praca powoda na stanowisku kierowcy polegała na wykonywaniu przewozu materiałów w trakcie podróży służbowych dokumentowanych w niepodważonych co do prawdziwości pisemnych poleceniach wyjazdów i kartach drogowych. Skoro powód wykonywał przewóz to jest oczywiste, że w każdej dobie podróży korzystał z posiłków, jak i odpoczynku i snu, gdyż inaczej nie byłby zdolny do normalnego funkcjonowania w tym wykonywania pracy. Przepisy rozporządzeń Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 19 grudnia 2002r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz. U. Nr 236, poz. 1990 ze zm.), i poza granicami kraju (Dz. U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.), nie uzależniają przyznania diet czy ryczałtów za nocleg od wykazania, że pracownik faktycznie w określonej dobie podróży służbowej spożywał posiłek, czy korzystał ze snu. Z góry bowiem prawodawca zakłada, że w czasie podróży służbowej muszą być zaspakajane potrzeby związane z normalnym funkcjonowaniem każdego człowieka. Pozwana więc wypłacała za każdą dobę podróży służbowej zagranicznej czy krajowej diety ryczałtowe. Pracodawca zgodnie z art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004r. o czasie pracy

kierowców (Dz. U. Nr 92, poz. 879) jest obowiązany regularnie kontrolować okresy prowadzenia pojazdu, czas trwania innej pracy oraz okresy odpoczynku, na podstawie zapisów przyrządu kontrolnego, a w przypadku pojazdów niewyposażonych w te przyrządy - na podstawie karty drogowej (por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego siedziba w W. z 2005-04-01, VISA (...)).

Powód z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju otrzymywał dietę ryczałtową. Wysokość diety uzależniona była od kraju docelowego.

W trakcie postępowania dowodowego wykazano, iż powód nie upominał się o ryczałt w czasie zatrudnienia u pozwanego ani o zapewnienie innej formy noclegu, jednak nie można przyjąć zgodnej woli stron co do rezygnacji powoda ze świadczeń należnych mu na podstawie norm powszechnie obowiązujących.

Postanowienia regulaminu – nie będąc indywidualnie uzgodnionymi, ale jedynie podanymi powodowi do wiadomości w sposób zwyczajowo przyjęty – nie mogą być mniej korzystne dla pracownika od norm powszechnie obowiązujących, w przeciwnym razie są z mocy prawa zastępowane treścią norm powszechnie obowiązujących (art. 9 ust. 2 kp).

Nieznajomość przez powoda swoich praw, ani treść źródeł prawa pracy nie pozbawia powoda roszczeń, w zakresie rozpoznawanym w niniejszej sprawie, bo w treści umowy o pracę strony nie wyłączały prawa powoda do jakichkolwiek składników wynagrodzenia, a zrzeczenie się tego prawa nie mogłoby odnieść skutku wobec treści art. 84 k.p. Ewentualne uzgodnienie między stronami, że powód będzie odbywał noclegi w kabinie pojazdu ze skutkiem zgody na brak prawa do ryczałtu za nocleg, nie może odnieść skutku jako naruszające uprawnienia powoda, wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących i zapewniających minimum ochrony praw pracowniczych.

Powodowi zatrudnionemu w transporcie międzynarodowym z tytułu podróży służbowych przysługiwały należności co najmniej z art. 77<sup>5</sup> §2 kp co wynika z treści uchwały Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2014r. II PZP 1/14. Zgodnie z ww. uchwałą zapewnienie pracownikowi – kierowcy samochodu ciężarowego odpowiedniego miejsca do spania w kabinie 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 2002r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, co powoduje, że pracownikowi przysługuje zwrot kosztów noclegu w wysokości określonej w § 9 ust. 1-3 tego Rozporządzenia albo na korzystniejszych warunkach i wysokości, określonych w umowie o pracę, układzie zbiorowym lub innych przepisach prawa pracy.

Zgodnie z § 9 ust. 1 1) Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002r., za nocleg przysługuje 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. Przepisów tych nie stosuje się, jeżeli pracodawca lub strona zagraniczna zapewnia pracownikowi bezpłatny nocleg.

W sprawie z uwagi na okres sporny zastosowanie będzie miało Rozporządzenie z 19 grudnia 2002r. oraz rozporządzenie z 29 stycznia 2013r., w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej gdyż okres objęty żądaniem pozwu jest od 1 stycznia 2012r. do 30 września 2013r.

Należy jeszcze wskazać, dzielając w tym zakresie rozważania Sądu Najwyższego w sprawie o sygn. IIPZP 1/14, że „ryczałtowy charakter świadczenia polega na tym, że świadczenie 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 one 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 poniesione (por. również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 1998r., I PKN 392/98, OSNAPiUS 1999 Nr 23, poz. 745)”. Tym samym, niezasadne okazały się zarzuty pozwanego,

że - poza kosztami wjazdu na parking, sanitariatów, itp. - powód nie ponosił dodatkowych kosztów z tytułu samego noclegu za granicą.

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.

Oznacza to, że przepisy wykonawcze ustalają minimalny standard wszystkich świadczeń z tytułu podróży służbowych (diety, zwrotu kosztów przejazdu, noclegów i innych wydatków), które w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę mogą być uregulowane korzystniej dla pracownika. W razie braku takich regulacji lub uregulowania mniej korzystnego dla pracownika, zastosowane będą miały przepisy wykonawcze. (tak SN w uzasadnieniu do wyrok z dnia 4 września 2014 r, I PK 7/14, Lex nr 1515145).

Odesłanie w art. 21 a ustawy o czasie pracy kierowców do art. 77 ze zn. 5 §3-5 kp oznacza więc pośrednio odesłanie do art. 77 ze zn. 5 §2 kp, a w konsekwencji uznanie, że kierowcy – pracownikowi przysługuje zwrot kosztów noclegu według zasad ustalonych w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 77 ze zn. 5 §2 kp, chyba, że korzystniejsze dla niego zasady zostały ustalone w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę. (tak SN w uzasadnieniu do w uchwały SN z dnia 12 czerwca 2014 r, II PZP 1/14, OSNP ).

Ponadto należy wskazać, iż pozwany pracodawca od początku procesu konsekwentnie wyrażał i nadal wyraża 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, a dodatkowo 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.

Korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa 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. Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w §3, 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 kp art. 241 (13) oraz art. 241 (36) §2 kp. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

O treści autonomicznych źródeł prawa pracy decydują jego strony. 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 okresie do 28 lutego 2013r. obowiązywało Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002r. 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.

W przypadku ryczałtu bez znaczenia jest, czy i w jakiej wysokości pracownik poniósł koszty noclegu. Ryczałt przysługuje 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.

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 SN w uzasadnieniu do uchwały z dnia 7 października 2014r).

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 Sąd 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 materiału dowodowego nie sposób przyjąć, iż strony zawierając umowę o pracę uzgodniły, iż dieta będzie – w ramach kwoty przeznaczonej na pokrycie kosztów socjalnych – zawierać 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 wskazał on, iż otrzymywał podstawowe wynagrodzenie oraz dietę. Nikt nie informował go, że dieta miała też pokrywać ryczałty za nocleg. Nie było ustaleń dotyczących rozliczania kosztów noclegu. Również na podstawie dokumentacji zawartej w aktach nie sposób wywodzić, iż strony zawarły porozumienia, 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. Takiego rozumienia ww. określenia, 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 przedmiocie.

W tym miejscu ponownie przypomnieć należy, iż pozwana wskazywała 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 kabinie 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 regulując kwestię świadczeń należnych tytułem odbywania podróży służbowych, w sposób nieuprawniony, pozbawił 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 twierdził, iż ryczałt za nocleg pracownikom się nie należał z uwagi na zapewnienie kierowcom miejsca do spania, z drugiej zaś strony podnosił, 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.

Odnosząc się do powyższego kategorycznie stwierdzić 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 kp oznacza pośrednio także odesłanie do art. 77<sup>5</sup> §2 kp, 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 kp, chyba że korzystniejsze dla niego zasady zostały ustalone według art. 77<sup>5</sup> §3 kp (w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania). Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wskazanego rozstrzygnięcia wskazał, iż według art. 77<sup>5</sup> §4 kp, 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 77<sup>5</sup> §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 77<sup>5</sup> §5 kp, - w przypadku, gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w §3 (czyli nie zawiera uregulowań dotyczących warunków wypłacania wszystkich należności z tytułu podróży służbowej), pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w §2 kp. 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 kp). 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 2014r., uznać należy za w pełni przekonujący.

O braku zasadności powództwa nie może decydować też fakt, iż powód od samego początku zatrudnienia wiedział, iż noclegi spędzał będzie w kabinie pojazdu i nigdy 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 wyplątę poszczególnych świadczeń

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. Łączące strony umowy o pracę, obowiązujące przepisy Regulaminu Wynagradzania jak i przepisy powszechnie obowiązujące ustanawiały standardy, które gwarantowały mu świadczenia z tego tytułu. Pozwana uważała, iż ryczałt za nocleg w ciężarówce kierowcy międzynarodowemu się nie należał dlatego konsekwentnie go nie wypłacała.

Z tych wszystkich względów Sąd 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 2002r. 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.) oraz na podstawie §9 rozporządzenia z dnia 29 stycznia 2013r., w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej nie może być kwestionowane.

Rozliczenie kosztów z tytułu podróży powinno nastąpić w terminie 14 dni od jej zakończenia. Strony nie rozliczały ryczałtów za nocleg. Należności z tytułu podróży służbowych nie stanowią wynagrodzenia więc nie stosuje się do nich przepisów art. 85 §2 k. p. W tych okolicznościach uznać należało, że ustawowe odsetki za opóźnienie w zapłacie przysługują powodowi od daty wniesienia pozwu. Przepis art. 455 k.c. stanowi, że jeżeli termin spełnienia



świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie winno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. Niewątpliwie termin zapłaty ryczałtów za nocleg nie został w żaden sposób oznaczony dlatego zasadnym było uwzględnienie ustawowych odsetek od 2 maja 2015r. (por. uchwałę Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 2003-01-10, III PZP 23/02 opubl: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2003, Nr 13, poz. 304 ).

W tych okolicznościach zasądzono kwotę 27 021,20 zł. Kwota ta jest iloczynem kwot:

- 4463,25 euro,

- 80 CHF,

- 1856 euro,

- 50 CHF

stanowiących iloczyn liczby noclegów w poszczególnych krajach oraz kwot ryczałtów przy uwzględnieniu kursów walut.

O kosztach sądowych, rozstrzygnięto na zasadzie art. 98 k. p. c. w związku z art. 113 ust. 1 i art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005 r. Nr 167 poz. 1398 ze zm.).

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych z sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r., poz. 623) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Mając to na uwadze, Sąd w punkcie 3 wyroku nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1352 zł. tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

O kosztach zastępstwa procesowego rozstrzygnięto na podstawie art. § 12 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2002 r. Nr 163 poz. 1348 ze zm.).

Rygor natychmiastowej wykonalności, co do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia nadano w oparciu o art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.