

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 31 stycznia 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo M. P. (1) skierowane przeciwko W. M. (1) o diety i ryczałty za noclegi oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny.

Powód M. P. (1) był zatrudniony firmie (...) W. M. (1) na podstawie umowy o pracę od 23 listopada 2013 roku do 23 kwietnia 2015 roku na stanowisku kierowcy. Powód wyjeżdżał w trasy międzynarodowe. W dniu 19 sierpnia 2016 roku pozwany wystawił zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu, w którym wskazał, że w sporym okresie powód nabył prawo do diet i ryczałtów w kwocie 47.664,15 zł. Powód podpisywał, że otrzymał diety i ryczałty w w/w kwotach. W aktach osobowych powoda znajdują się dwa oświadczenia bez daty, że powód został zapoznany z regulaminem pracy kierowców obowiązującym od dnia 1 lutego 2014 roku oraz aneksem do regulaminu pracy kierowców obowiązującym od dnia 1 lutego 2014 roku. Brak jest natomiast oświadczenia o zapoznaniu powoda z Regulaminem Wynagradzania z dnia 1 marca 2014 roku. Od sierpnia 2014 roku do grudnia 2014 roku na równorzędym do powoda stanowisku był zatrudniony P. F. (1). Oprócz wynagrodzenia zasadniczego otrzymywał ustalony procent od frachtu. Jeździł w podwójnej obsadzie. Na auto przypadało 14% frachtu. Po zsumowaniu wszystkich składników wynagrodzenia P. F. otrzymywał do ręki kwotę od 5.500 zł. do ponad 6.000 zł. Średnio około 25 dni w miesiącu spędzał w trasie. Podpisywał czysty niewypełniony formularz stwierdzający odbiór diety i ryczałtu, choć takich świadczeń nie otrzymywał. Jest to powszechna praktyka w firmach transportowych. W rzeczywistości świadkowi wypłacano procent od frachtu.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków P. M., T. W., M. P. (2), że pozwany zapoznał pracowników z Regulaminem Wynagradzania z dnia 1 marca 2014 roku oraz, że wypłacał na ich rzecz diety i ryczałty za nocleg w wysokości obowiązującej pracowników sfery budżetowej. Świadczenie jako pracownicy pozwanego pozostają w ekonomicznej zależności od W. M.. Rozstrzygnięcie sprawy na niekorzyść pozwanego, biorąc pod uwagę wysokość zgłoszonego roszczenia (tylko za część okresu zatrudnienia, co do dalszych miesięcy powód złożył wnioski o zawezwanie do próby ugodowej) oraz możliwość wystąpienia z podobnym roszczeniem innych byłych pracowników pozwanego mogłoby zagrozić płynności finansowej pozwanego, a tym samym zatrudnionym u pozwanego świadkom. Świadek P. zeznał, że zarobki kierowców łącznie ze wszystkimi składnikami kształtowały się na poziomie 5.000 – 7.000 zł., a w trasie przebywali ok. 20 dni w miesiącu. Jest to zbieżne z zeznaniami P. F.. Świadek na sugestię Sądu wyliczył, że dieta i ryczałt wynoszą około 100 euro dziennie. Dawałoby to kwotę 8.000 zł. za same koszty podróży miesięcznie (przyjmując 20 dni w trasie), a łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym, wynagrodzeniem za pracę w nocy, godzinach nadliczbowych ok. 10.000 zł. Żaden ze świadków nie twierdził, jakoby kwoty w tej wysokości pracownik - kierowca otrzymywał. Sądowi wiadomo również z innych podobnych spraw, że łączny dochód kierowcy międzynarodowego kształtował się w tamtym okresie na poziomie 5.000 – 7.000 zł.

W ocenie Sądu Rejonowego powód, podobnie jak P. F. obok wynagrodzenia zasadniczego otrzymywał ustalony procent od frachtu, który miał rekompensować koszty związane z odbywaniem podróży zagranicznych. Nigdy pozwany nie obiecywał powodowi dodatkowo wypłaty diet czy ryczałtów, nie zapoznawał go z Regulaminem Wynagrodzenia przewidującym takie świadczenia. Zeznania świadka P. F. były zbieżne z wyjaśnieniami samego powoda. Brak jest podstaw do przyjęcia, że pozwany stosował różne sposoby wynagrodzenia w stosunku do pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powoda nie było zasadne i podlegało oddaleniu.

Sąd meriti zważył, że podstawą prawną dochodzonych kwot jest Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej

lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju z dnia 29 stycznia 2013 roku (Dz. U 2013, poz. 167)

Zgodnie z art. 21 a ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 roku o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 r., poz. 1155) obowiązującym od dnia 3 kwietnia 2010 roku kierowcy w podróży służbowej, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalane na zasadach określonych w przepisach art. 77⁵ § 3-5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

W wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 listopada 2016 roku w sprawie K 11/15 orzeczono, że art. 21a ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 1155, ze zm.) w związku z art. 77[5] § 2, 3 i 5 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666, ze zm.) w związku z § 16 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U.167) w zakresie, w jakim znajduje zastosowanie do kierowców wykonujących przewozy w transporcie międzynarodowym, jest niezgodny z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Art. 21a ustawy z 16 kwietnia 2004 r. powołanej w punkcie 1 w związku z art. 77[5] § 2, 3 i 5 ustawy z 26 czerwca 1974 r. powołanej w punkcie 1 w związku z § 9 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 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.236.1991, ze zm.) w zakresie, w jakim znajduje zastosowanie do kierowców wykonujących przewozy w transporcie międzynarodowym, jest niezgodny z art. 2 Konstytucji.

W kontekście zgłoszonego pozwem roszczenia Sąd Rejonowy przytoczył najważniejsze tezy uzasadnienia orzeczenia. Trybunał Konstytucyjny zauważył, że „kwestia ta od kilkunastu lat wywoływała liczne spory sądowe. Nie jest zatem zrozumiałe dlaczego ustawodawca przez tak długi czas nie podjął odpowiednich działań legislacyjnych mających na celu usunięcie powstałych wątpliwości, przerzucając ciężar ich rozstrzygnięcia na pracodawców i zatrudnionych przez nich kierowców, a także na organy sądowe. Za takie działanie nie można bowiem uznać nowelizacji z 2010 r., która pogłębiła jedynie występujące w tym zakresie problemy. Ustawodawca, decydując się na odrębne od ogólnych zasad kodeksowych uregulowanie kwestii pokrycia kosztów, które kierowca wykonujący przewozy w transporcie ponosi z tytułu wykonywania swych obowiązków służbowych (noclegi, posiłki i inne niezbędne wydatki), powinien uwzględnić z jednej strony słuszną potrzebę pracownika, ale także prawnie chronione interesy pracodawców branży transportowej. Powinien zatem mieć na uwadze specyfikę tego rodzaju pracy oraz warunki, w jakich jest ona wykonywana, w szczególności pod kątem bezpieczeństwa pracy, ochrony zdrowia kierowców a także bezpieczeństwa w ruchu drogowym. (...) Trybunał Konstytucyjny nie przesądza (gdyż nie jest to w jego kompetencji), czy odpoczynek w kabinie samochodowej jest adekwatnym, czy też nieadekwatnym sposobem regenerowania sił przez kierowców. Ta kwestia wymaga odpowiednich analiz z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w zawodzie kierowcy i podjęcia opartej na nich interwencji ustawodawcy. Jeśli ustawodawca z uwagi na istotny cel (bezpieczeństwo ruchu drogowego), po rzetelnej ocenie potrzeby wprowadzenia nowych regulacji, uzna za konieczne wprowadzenie korzystniejszego unormowania warunków noclegu niż zawarte w rozporządzeniu nr 561/2006, powinien tego dokonać w sposób jasny i precyzyjny. Odesłanie zawarte w art. 21a CzasKierU do ogólnych przepisów kodeksu pracy, a przez nie do przepisów (...) wykonawczych dotyczących pracowników administracji państwowej i samorządowej nie spełnia tego wymogu. (...) Należy w tym miejscu wskazać, że przy obecnym brzmieniu zakwestionowanych przepisów i dominującym w orzecznictwie SN ich rozumieniu (zgodnie z którym zapewnienie kierowcy miejsca do spania w przystosowanej do tego kabinie samochodowej nie stanowi zagwarantowania mu bezpłatnego noclegu), poza kontrolą pracodawcy, odpowiedzialnego przecież za właściwą organizację czasu pracy i warunków pracy swoich pracowników, pozostaje to, gdzie faktycznie kierowca spędza nocleg. Pracodawca nie ma bowiem możliwości skontrolowania swego pracownika w tym zakresie. Nawet jeśli pracodawca preferowałaby odpoczynek pracowników w hotelu, ostatecznie o formie noclegu zadecyduje sam kierowca, który może chcieć zaoszczędzić środki przyznane przez ustawodawcę w formie ryczałtu. Pracodawca zaś, zgodnie z dominującym orzecznictwem SN, jeśli nie zapewnił bezpłatnego noclegu poza kabiną samochodu, musi mu je wypłacić bez względu na to, czy kierowca rzeczywiście spał poza

samochodem, czy też w kabinie. Należy się zastanowić, czy sytuacja, w której - w okolicznościach uzależnionych od pracownika - ryczałty określone w § 9 ust. 2 rozporządzenia z 2002 r. i § 16 ust. 2 rozporządzenia z 2013 r. stają się w praktyce stałym nieopodatkowanym dodatkiem do wynagrodzenia ustalonego w umowie między stronami, sprzyja realizacji podstawowych celów ustawy o czasie pracy kierowców oraz rozporządzenia nr 561/2006, tj. bezpieczeństwa kierowców oraz innych osób znajdujących się w ruchu drogowym. Jeśli bowiem przyjąć tezę wyrażoną w przywoływanej uchwale SN z 2014 r. i niektórych wyrokach SN, że odpoczynek w kabinie samochodowej nie zapewnia należytej regeneracji sił kierowcy pracującego w transporcie międzynarodowym, to pozostawienie przez ustawodawcę kierowcom możliwości spędzania noclegu w nieadekwatnym do tego odpoczynku miejscu stanowiłoby zagrożenie dla głównego celu ustawy, tj. bezpieczeństwa. Obecnie obowiązujące przepisy, które na mocy art. 21a CzasKierU znajdują zastosowanie do kierowców zatrudnionych w transporcie, sprzyjają tego rodzaju wyborom w zakresie, w jakim stanowią podstawę prawną do przyznania ryczałtu niezależnie od miejsca, w jakim kierowca nocował. (...) wynagradzania kierowców, w tym przyznawania diet czy dodatków, powinien być tak skonstruowany, by nie stanowił zachęty do naruszania bezpieczeństwa w ruchu drogowym. Ustawodawca powinien dokonać szczegółowej oceny warunków pracy kierowców w transporcie międzynarodowym i związanych z nimi niebezpieczeństw i adekwatnie do tej oceny uregulować obowiązki pracodawcy i pracowników. Tak istotna kwestia jak to, czy bezpłatny nocleg w kabinie samochodowej spełnia standardy odpowiedniego do wykonywanej pracy odpoczynku z punktu widzenia bezpieczeństwa w ruchu drogowym oraz ochrony zdrowia kierowców, nie może pozostawać uregulowana w obecnym kształcie, tj. poprzez zastosowanie do kierowców przepisów dotyczących pracowników administracji państwowej. Powołana w pozwie podstawa prawna roszczenia nie może zatem stać się podstawą zasądzenia na rzecz powoda dochodzonych należności z tytułu podróży służbowych i to zarówno diet jak i ryczałtów. Orzecznictwo sądowe sprzed nowelizacji CzasKierU z 2010 r., które dopuszczało możliwość zasądzenia diet i ryczałtów w oparciu o przepisy dotyczące sfery budżetowej w drodze analogii w świetle powołanego orzeczenia TK jest nieaktualne.

Na rozprawie w dniu 17 stycznia 2017 roku pełnomocnik powoda wskazał, że podstawą dochodzonych od pozwanego kwot jest Regulamin Wynagradzania.

Powód zakwestionował zapoznanie się z tym aktem (choć podpisał, że zapoznał się z Regulaminem Pracy oraz jego aneksem, który był wprowadzony w życie w tym samym czasie co Regulamin Wynagradzania). Zachodzi zatem uzasadniona wątpliwość, czy został on faktycznie wprowadzony w życie i jako taki, czy był obowiązujący. W ocenie Sądu pozwany pracodawca choć stworzył „na papierze” Regulamin Wynagradzania to nie wprowadził go w życie, bowiem nie zapoznał w jakikolwiek sposób pracowników z jego treścią. Regulamin ten, podobnie jak potwierdzenia wypłaty na rzecz powoda diet oraz ryczałtów są fikcyjne i zostały stworzone w celu ewentualnej obrony przez roszczeniami kierowców o należności z tytułu podróży służbowej. Choć działanie pozwanego nie zasługuje na aprobatę, to wobec wadliwej legislacji, stanu niepewności prawa i chwiejności orzecznictwa sądowego jest w pewnym sensie zrozumiałe. Brak pewności czy kierowcom należą się ryczałty za nocleg narażał pracodawcę z jednej strony na spory z pracownikami, a z drugiej - w razie przyjęcia, że z tytułu noclegu w kabinie samochodowej kierowca nie nabywał prawa do ryczałtu - z ZUS i US o składki i podatki. Prowadzenie podwójnej księgowości pozwalało pozwanemu na wyciągnięcie odpowiedniego kompletu dokumentów, w zależności od rodzaju zgłoszonych roszczeń oraz tendencji orzecznictwa sądowego.

W rzeczywistości strony niniejszego procesu umówiły się, że za realizację obowiązków pracowniczych powód, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, będzie otrzymywał dodatkowe świadczenie na pokrycie kosztów podróży liczone jako procent od frachtu. Kwoty te nie były opodatkowane i oskładkowane, pełniły zatem funkcję kompensacyjną dodatkowych kosztów związanych z podróżami odbywanymi przez powoda w ramach stosunku pracy. Powód, jak sam przyznał, „frachtowe” otrzymał. Brak jest zatem podstaw do zasądzenia na jego rzecz jakichkolwiek należności. Całe umówione wynagrodzenie zostało wypłacone. Składając pozew, powód miał tego pełną świadomość. Nawet gdyby Trybunał Konstytucyjny nie zakwestionował powołanych przepisów, to w ocenie Sądu powództwo zasługiwałoby na oddalenie. Wysokość kosztów podróży służbowych była bowiem przedmiotem ustnej umowy stron. Brak byłoby podstaw orzekania na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 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.236.1991, ze zm.). Zgodnie bowiem z art. 77 (5) § 5 KP w przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2. W niniejszej sprawie łącząca strony umowa o pracę (ustna) zawierała takie postanowienia.

Sąd Rejonowy orzekł o kosztach na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt. 5, par. 9 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U z 2015 r., poz. 1804).

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodziła się strona powodowa zaskarżając je w całości. Skarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, tj.:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną a nie swobodną ocenę materiału dowodowego i nieuzasadnione przyjęcie, iż pozwany nie zapoznał pracowników w tym powoda z treścią regulaminu wynagradzania;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną a nie swobodną ocenę materiału dowodowego i nieuzasadnione przyjęcie, iż pozwany umówił się z powodem, że za realizację obowiązków pracowniczych powód, oprócz wynagrodzenia zasadniczego będzie otrzymywał dodatkowe świadczenie na pokrycie kosztów podróży liczone jako procent od frachtu;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 77² § 6 k.p. poprzez błędną jego wykładnię i nieuzasadnione przyjęcie, iż w przedsiębiorstwie pracodawcy nie został wprowadzony w życie regulamin wynagradzania.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę wyroku i zasądzenie na rzecz powoda należności tytułem diet w wysokości ustalonej w oparciu o regulamin wynagradzania obowiązujący w przedsiębiorstwie pozwanego oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów sądowych w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 9 czerwca 2017 roku pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje

Apelacja powoda jest niezasadna, a zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego i materialnego nie są trafne.

Ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, nie budzą wątpliwości i Sąd Okręgowy przyjmuje je za podstawę własnego rozstrzygnięcia. Ustalenia te zostały poczynione w oparciu o wszechstronną ocenę całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

W pierwszej kolejności omówienia wymagają zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, zmierzające do zakwestionowania prawidłowości ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia sprawy. Zarzuty w odniesieniu do prawa materialnego mogą być bowiem właściwie ocenione i rozważone tylko na tle prawidłowo ustalonej podstawy faktycznej.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe, a zebrany materiał poddał wszechstronnej, bezstronnej analizie. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku szczegółowo rozważył kwestię wiarygodności zeznań przesłuchanych w niniejszej sprawie osób, przekonująco motywując swoje stanowisko. Odniósł się również do zgromadzonej w sprawie dokumentacji. Żaden ze środków dowodowych nie został zatem pominięty. W związku z tym należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy należycie wyjaśnił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a przy ocenie zgromadzonego materiału dowodowego nie wykroczył poza ramy określone przez cytowany wyżej przepis.

Skuteczne postawienie zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń ze zgromadzonymi dowodami lub naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, lub nie uwzględnił wszystkich przeprowadzonych w sprawie dowodów, jedynie to bowiem może być przeciwstawione uprawnieniu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2004 roku, III CK 245/04). Wykazanie przez stronę, że sąd naruszył art.233§1 k.p.c. oraz że fakt ten mógł mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być zastąpione odmienną interpretacją dowodów zebranych w sprawie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2000 roku, V CKN 17/00).

Naruszenia przepisu art. 233 k.p.c. skarżący upatruje w dokonaniu przez Sąd I instancji oceny dowodów polegającej na niezasadnym przyjęciu, iż pozwany nie zapoznał pracowników, w tym powoda, z treścią regulaminu wynagradzania oraz, że pozwany umówił się z powodem, iż za realizację obowiązków pracowniczych powód, oprócz wynagrodzenia zasadniczego będzie otrzymywał dodatkowe świadczenie na pokrycie kosztów podróży, liczone jako procent od frachtu.

Tak sformułowane zarzuty jak też ich uzasadnienie, nie wskazują w istocie na uchybienie przez Sąd pierwszej instancji zasadzie swobodnej oceny dowodów, wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten reguluje jedynie kwestię oceny wiarygodności i mocy (wartości) dowodowej przeprowadzonych w sprawie dowodów, a nie poczynionych ustaleń faktycznych, czy wyprowadzonych z materiału dowodowego wniosków. Naruszeniem tego przepisu nie jest także pominięcie przez Sąd przy wyrokowaniu określonej okoliczności faktycznej, nawet jeżeli strona uważa ją za istotną dla rozstrzygnięcia sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2003 roku, II CK 293/02, Lex nr 151622). Co do zasady, wykazanie przez stronę, że Sąd naruszył art. 233 § 1 k.p.c. oraz że fakt ten mógł mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być zastąpione odmienną interpretacją dowodów zebranych w sprawie, chyba że strona jednocześnie wykaże, iż ocena dowodów, przyjęta przez Sąd za podstawę rozstrzygnięcia, przekracza granice swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art.77² k.p. (w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie) 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. Regulamin wynagradzania ustala pracodawca (§4 art.77² k.p.), a jeżeli działa zakładowa organizacja związkowa regulamin jest uzgadniany w porozumieniu z nią. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy (art.77²§6 k.p.). W tych przypadkach przekazanie informacji przez pracodawcę nie stanowi ani jego oświadczenia wiedzy, ani oświadczenia woli, lecz fragment procesu stanowienia aktu normatywnego, bez którego akt ten nie będzie mógł obowiązywać. Jeśli pracodawca go nie dopełni, to regulamin nie zacznie obowiązywać jako zakładowe źródła prawa pracy, w takim wypadku pracownik nie będzie mógł żądać poinformowania o ich treści. Dla skuteczności wejścia w życie regulaminu wynagradzania bądź jego zmian, które powodują, iż regulamin ten staje się źródłem prawa pracy, zgodnie z art. 9 § 1 k.p., decydujące znaczenie ma zatem zachowanie przez pracodawcę trybu wymaganego w art. 77² § 6 k.p., polegającego na podaniu regulaminu do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u niego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2004 roku, II PK 5/05, LexPolonica nr 383940).

Z ustaleń faktycznych, które stanowiły podstawę wydania zaskarżonego wyroku wynika, że pozwany pracodawca przygotował w formie pisemnej Regulamin Wynagradzania z dnia 1 marca 2014 roku, ale pracownicy nie zostali z nim zapoznani. Wynika to z twierdzeń choćby już samego powoda, który wprost wskazał, że nie został zapoznany z jego treścią. Dodatkowo brak również dowodu w postaci pisemnego oświadczenia o zapoznaniu się z tym Regulaminem. Coś takiego miało natomiast miejsce w przypadku pozostałych dokumentów, wprowadzonych w tym samym czasie tj. Regulaminu Pracy (...) obowiązującego od dnia 1 lutego 2014 roku oraz aneksu do regulaminu pracy kierowców obowiązującego od dnia 1 lutego 2014 roku. Taki tryb zapoznania się z dokumentem potwierdził także świadek M. P. (2), kierownik ds. finansowo - organizacyjnych, który wskazał, że każdy pracownik podpisuje zaświadczenie, iż z tymi dokumentami się zapoznał tj. Regulaminem Pracy (...) oraz Regulaminem Wynagradzania. Z kolei świadek P.

F. (1) podał, że nie pamięta czy wskazane dokumenty były mu przedstawione do zapoznania. W tej sytuacji należy przychylić się do stanowiska Sądu Rejonowego, że Regulamin Wynagradzania nie obowiązywał, skoro pracodawca nie przedstawił go pracownikom do wiadomości w sposób zwyczajowo u siebie przyjęty. Wprawdzie pozostali świadkowie tj. P. M., T. W. i M. P. (2) zeznali przeciwnie, iż zostali zapoznani z Regulaminem Wynagradzania, jednak powyższe twierdzenia wywodzą z faktu wywieszenia tekstu tego dokumentu na tablicy ogłoszeń w siedzibie pozwanego. Takie jednak twierdzenia - w świetle powyższych prawidłowych ustaleń faktycznych - nie mogły się utrzymać. Jak już wskazano powyżej, zwyczajowym sposobem wprowadzania w danej jednostce aktów wewnątrzzakładowych było złożenie przez pracownika pisemnego oświadczenia o zapoznaniu się z jego treścią. Taka zaś procedura w zakresie wprowadzenia w życie Regulaminu Wynagradzania nie została zachowana. A co za tym idzie samo wywieszenie tekstu dokumentu na tablicy ogłoszeń w siedzibie pozwanego w okolicznościach niniejszej sprawy nie było wystarczającym działaniem, aby wypełnić obowiązek zapoznania z dokumentem. Stwierdzić należy - co dostrzegł również Sąd Rejonowy - że pracodawca jedynie od strony formalnej pragnął zachować pozory obowiązywania przepisów dotyczących wynagradzania pracowników w zakresie wypłaty diet i ryczałtów za noclegi, a w rzeczywistości funkcjonowały ustne postanowienia umowne co do wypłaty „frachtowego”. I tak też zeznał świadek P. F. (1), który wskazał, że pracownicy - kierowcy oprócz wynagrodzenia zasadniczego dotrzymywali dodatkowy składnik wynagrodzenia rekompensujący wydatki związane z podróżą służbową, liczony jako procent od frachtu. Także powód wskazał, że umawiał się z pozwanym „na wyjazdy frachtowe”, że przypadła 15% na samochód, natomiast o dietach nie było nic wspomniane. Dodatkowo powód wyjaśnił, że dokumenty w postaci potwierdzenia odbioru gotówki dotyczące wypłacania diety i ryczałtów za noclegi, opiewały na kwoty odpowiadające umówionemu frachtowemu. W tej sytuacji nie ma wątpliwości, że jedynym dodatkowym składnikiem wynagrodzenia poza wynagrodzeniem zasadniczym ustalonym między stronami było „frachtowe”, zaś w przedmiocie diet i ryczałtu za noclegi nie było żadnych ustaleń. A co za tym idzie brak było podstaw do uwzględnienia zgłoszonego - jak słusznie uznał Sąd Rejonowy - żądania zasądzenia diet i ryczałtów za noclegi, skoro w tym zakresie brak było jakichkolwiek ustaleń między stronami. Natomiast Regulamin Wynagradzania wprowadzający wskazane składniki wynagrodzenia nie mógł stanowić - wbrew zarzutom apelacji - podstawy prawnej do uwzględnienia wskazanego roszczenia, ponieważ pracodawca nie dochował wymogów formalnych niezbędnych do jego wejścia w życie. Przy czym było to działanie celowe, ponieważ pozwany jedynie chciał zachować pozory uregulowania wszelkich zobowiązań wobec pracownika poprzez odpowiednie unormowania prawne. Zaś aby wersję tę uprawdopodobnić również dokumenty wystawiane przez pracodawcę tj. potwierdzenie przelania gotówki dotyczyły wypłaty diet i ryczałtów za noclegi. Jednak było to podtrzymaniem fikcyjnego stanu, nie mającego nic wspólnego z rzeczywistością. Brak pewności czy kierowcom należą się ryczałty za nocleg narażał pracodawcę z jednej strony na spory z pracownikami, a z drugiej - w razie przyjęcia, że z tytułu noclegu w kabinie samochodowej, kierowca nie nabywał prawa do ryczałtu - z ZUS i US o składki i podatki. Prowadzenie podwójnej księgowości pozwalało pozwanemu na wyciągnięcie odpowiedniego kompletu dokumentów, w zależności od rodzaju zgłoszonych roszczeń oraz tendencji orzecznictwa sądowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego - przychylając się do rozważań Sądu Rejonowego - w rzeczywistości strony niniejszego procesu umówiły się, iż za realizację obowiązków pracowniczych powód, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, będzie otrzymywał dodatkowe świadczenie na pokrycie kosztów podróży liczone jako procent od frachtu. Powód, jak sam przyznał „frachtowe” otrzymał. A co za tym idzie brak było podstaw do zasądzenia na jego rzecz żądanych należności.

Zdaniem Sądu Okręgowego rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie, a ocena materiału dowodowego wszechstronna i przekonująca. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku.

W kontekście powyższych rozważań Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja co do naruszenia przepisów prawa materialnego tj. art. 77² § 6 k.p., jest również chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej interpretacji zapisów wskazanych norm i trafnie wywiódł, iż pozwany wypłacił powodowi całe umówione wynagrodzenie. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle obowiązujących przepisów prawa było oczywiście uzasadnione.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

E.W.