

Sygn. akt IV 307/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2016 roku

Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSR Katarzyna Sadzińska

Protokolant: Anna Ratajczyk

po rozpoznaniu w dniu 15 września 2016 roku

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. J.**

przeciwko **K. M. i W. M.**

o ryczałty za noclegi

1. oddała powództwo,

2. zasądza od powoda M. J. na rzecz pozwanych K. M.

i W. M. solidarnie kwotę 1.800,00 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 307/15

## UZASADNIENIE

Powód M. J., po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, wniósł o zasądzenie solidarnie od pozwanych K. M. i W. M. kwoty 40.933,35 zł

z odsetkami ustawowymi, tytułem niewypłaconych mu ryczałtów za noclegi za okres

od 22 października 2013 roku do 15 grudnia 2014 roku. Powód wskazał, iż w istocie

w porozumieniu o rozwiązaniu stosunku pracy zrzekł się wszelkich roszczeń

w stosunku do pracodawcy, jednakże, jak wyjaśnił, pozwany nie poinformował go, iż wzajemne rozliczenie dotyczy ryczałtów za noclegi.

Pozwani K. M. i W. M. nie uznali powództwa i wnieśli

o jego oddalenie w całości. Wskazali, iż powód w porozumieniu jakie zawarł z pracodawcą

w dniu 15 grudnia 2014 roku zrzekł się wobec nich wszelkich roszczeń. Pozwani podnieśli także, iż opisane

porozumienie, w oparciu o które powodowi wypłacono 3.900,00 zł, było efektem wzajemnych ustępstw stron stosunku

pracy tj. pracodawcy - w zakresie żądania naprawienia szkód wyrządzonych przez pracownika i M. J. - w odniesieniu do świadczeń ze stosunku pracy, w tym ryczałtów za noclegi.

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

M. J. w okresie od 22 października 2013 roku do 15 grudnia 2014 roku zatrudniony był u pozwanych K. i W. M. na stanowisku

kierowcy - mechanika.

(dowód: bezsporne)

W umowie o pracę z dnia 22 października 2013 roku strony ustaliły, iż powód otrzymywał będzie wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.600 zł brutto miesięcznie.

(dowód: umowa k. 10 B akt osobowych powoda)

W dniu 2 stycznia 2014 roku strony podpisały aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym, wynagrodzenie miesięczne powoda stanowić miało kwotę 1.680 zł. Jednocześnie pracodawca i pracownik ustalili, iż z tytułu podróży służbowej na terenie kraju kierowcy należy się dieta w kwocie 30 zł i ryczałt za nocleg w kwocie 45 zł, a z tytułu podróży zagranicznej dieta w kwocie 80 zł i ryczałt w kwocie 100 zł.

W sposób analogiczny kwestię należności z tytułu podróży służbowych uregulowano w regulaminie wynagradzania zaakceptowanym przez pracownika, a obowiązującym w pozwanym zakładzie pracy od 1 kwietnia 2014 roku.

(dowód: regulamin k. 329-333, porozumienie k.13 B)

W dniu 15 grudnia 2014 roku strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy. Mocą powyższego pracodawca zobowiązał się wypłacić pracownikowi kwotę 3.900,00 zł, przy jednoczesnym zrzeczeniu się prawa dochodzenia od niego jakichkolwiek roszczeń. Na powyższe powód wyraził zgodę, składając analogiczne oświadczenie w przedmiocie zrzeczenia się wszelkich roszczeń wobec pracodawcy. Pracownik nie miał wątpliwości co do treści zawartego z pracodawcą porozumienia.

(dowód: porozumienie k. 2C akt osobowych powoda, zeznania świadka B. G. nagranie 00:03:39)

Pozwani zawierając porozumienie z 15 grudnia 2014 roku zrezygnowali z dochodzenia od powoda odszkodowania pozostającego w związku z:

- doprowadzeniem do zwiększenia stawek składek ubezpieczenia AC, OC, (...)
- w wyniku wypadku komunikacyjnego spowodowanego przez powoda,
- wykorzystywaniem przez powoda telefonu służbowego do celów prywatnych (kwota 3.616,43 zł),
- nierozliczeniem powierzonego powodowi paliwa w ilości ponad 500 litrów o wartości 510 euro,

(dowód: przyznane, zestawienie k. 92-93 wraz z załącznikami k. 142-162, arkusz k. 166, bilingi k. 167-262, zeznania pozwanego nagranie 00:25:24)

M. J. otrzymał od pracodawcy w okresie zatrudnienia, tytułem świadczeń związanych z podróżą służbową, kwotę 35.934,00 zł. W oparciu o postanowienia rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 roku w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, pozwani winni wypłacić powodowi dodatkowo kwotę 5.000,35 zł.

(dowód: opinia biegłego k. 299-300)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w sprawie, opinię biegłego z zakresu rachunkowości, zeznania świadków i stron. W zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia stan faktyczny nie był sporny. Przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego, pozwoliło Sądowi na ocenę, z jakiej realnej korzyści zrezygnował powód zawierając porozumienie z pracodawcą, a co za tym idzie, czy złożone przez strony oświadczenia stanowiły obopólny kompromis, akceptowalny z punktu widzenia słusznego interesu pracownika. Wprawdzie powód twierdził, iż w ogóle nie otrzymywał od pracodawcy ryczałtów za noclegi, a co więcej nie wiedział, iż należności takie mu przysługują,

jednakże twierdzenia te nie zasługiwały na wiarę. W pierwszej kolejności wskazać należy, iż pracownik zaakceptował zarówno treść aneksu do umowy, jak i regulaminu wynagradzania dotyczących wymienionych składników „wyłaty”. Trudno zatem zakładać, iż nie posiadał wiedzy o obowiązku pracodawcy w zakresie wypłaty diet i ryczałtów. Po wtóre, samo założenie, iż kierowca zatrudniony przez kilka lat w transporcie międzynarodowym, w ogóle nie orientuje się w ramach należności z tytułu podróży służbowych, jawi się jako kuriozalne. Innymi słowy, przyjęcie twierdzeń powoda jako wiarygodnych, zakładać musiałoby całkowitą ignorancję pracownika w odniesieniu do wypłacanych mu przez pracodawcę środków. W ocenie Sądu, postawa powoda w toku niniejszego procesu miała na celu zdewaluowanie zawartego z pracodawcą porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy, w sytuacji następczego powzięcia przez niego wiadomości o uchwale Sądu Najwyższego i możliwości dochodzenia należności z tytułu ryczałtów w wysokości wynikającej z norm powszechnie obowiązujących. Takiego sposobu postępowania „byłego pracownika” Sąd nie może zaakceptować, ale o tym szerzej będzie mowa w innej części uzasadnienia.

W odniesieniu do twierdzeń powoda jakoby nie otrzymywał od pracodawcy żadnych należności z tytułu podróży służbowych, wskazać należy, co następuje: M. J. wyraźnie wskazywał, iż z tytułu pracy świadczonej na rzecz pozwanych otrzymywał miesięcznie kwotę około 4 tys. zł. Skoro tak, zadać należałoby sobie pytanie co pracodawca wypłacał pracownikowi (dokumentując powyższe w stosownych zestawieniach), w sytuacji gdy jego wynagrodzenie zasadnicze stanowiło kwotę około 1.600 zł. Zdaniem Sądu i w tym zakresie twierdzenia powoda ocenić należało w kategoriach nieudolnej próby uzyskania od pozwanych dodatkowych świadczeń, pomimo otrzymywania ich (choć w wysokości niższej niż wynikająca z rozporządzenia) i co istotne, zawarcia porozumienia obejmującego oświadczenie o zrzeczeniu się jakichkolwiek roszczeń wynikających ze stosunku pracy.

#### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Ewentualne rozważania dotyczące wysokości żądania i podstaw prawnych jego dochodzenia, poprzedzić należało oceną skutków prawnych porozumienia zawartego przez strony w dniu 15 grudnia 2014 roku.

Bezspornym jest, iż rozwiązując stosunek pracy, pracodawca i pracownik dokonali określonego rozliczenia finansowego, zrzekając się jednocześnie względem siebie wszelkich wzajemnych roszczeń. Złożone w tym zakresie oświadczenia nie budzą wątpliwości, co do zasady pozostając w swej treści jednoznacznymi. Z drugiej jednakże strony, fakt wywiedzenia niniejszego powództwa, zaktualizował konieczność oceny skutków prawnych zawartego porozumienia. Powyższe stało się koniecznym w świetle dyspozycji art. 84 k.p.

Zgodnie z powołanym przepisem, pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

W judykaturze wyraźnie zarysowała się tendencja do szerokiego rozumienia przedmiotu ochrony przewidzianej nie tylko w zacytowanej regulacji ale i przepisach całego rozdziału II działu trzeciego Kodeksu pracy. Dzieje się tak nie tyle przez rozszerzanie pojęcia wynagrodzenia za pracę, ile na skutek traktowania na gruncie tych unormowań niektórych świadczeń tak jak wynagrodzenia za pracę. W ten sposób rozszerzono stosowanie np. art. 87 k.p. na ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, OSNCP 1980 nr 12, poz. 48 i z dnia 29 stycznia 2007 r., II PK 181/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 64), nagrodę jubileuszową (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1982 r., I PRN 118/82, OSNCP 1983 nr 7, poz. 102 i z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 419), odprawę z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96, OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 193 i z dnia 5 maja 1999 r.,

I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535), odprawę emerytalno-rentową (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 889/00, LEX nr 459064 i z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 419 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku

z dnia 29 sierpnia 1994 r., III APr 44/94, OSA 1994 nr 10, poz. 79). Takie szerokie rozumienie przedmiotu ochrony występuje także w odniesieniu do wynikającego z art. 84 k.p. zakazu zrzekania się przez pracownika prawa do wynagrodzenia (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 grudnia 1981 r., I PRN 106/81, OSP 1983 nr 10, poz. 212; z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 235/04, OSNP 2005 nr 128, poz. 286). U podstaw stopniowego rozszerzania - w drodze analogii - ochrony z art. 87 k.p. na świadczenia pozawynagrodzeniowe legło podobieństwo funkcji i charakteru tych świadczeń do wynagrodzenia sensu stricto. Podkreślano, że zarówno wynagrodzenie za pracę w ścisłym słowa tego znaczeniu jak i wspomniane świadczenia przysługują ze stosunku pracy i mają charakter pieniężny oraz służą zapewnieniu pracownikowi środków na utrzymanie.

Przyjmując tę linię orzeczniczą jako dominującą, konsekwentnie należałoby traktować w kategoriach wynagrodzenia za pracę również należności z tytułu podróży służbowej. Wymienione świadczenia, przynajmniej w odniesieniu do osób zatrudnionych w transporcie międzynarodowym, niejednokrotnie stanowią większą część środków wypłacanych przez pracodawcę. Co istotne, ich wysokość ukształtowana jest w odpowiednim rozporządzeniu, nadając należnościom charakter powszechnych, obligatoryjnych świadczeń ze stosunku pracy. Przy takich ustaleniach, brak jest podstaw do wyłączenia ryczałtów za noclegi spod ochrony, o której mowa w rozdziale II działu trzeciego Kodeksu pracy. Reasumując ten wątek, Sąd stoi na stanowisku, iż zrzeczenie się prawa do należności objętych pozwem nie mogło odnieść skutku, a co za tym idzie nie zamykało drogi do ich dochodzenia na drodze sądowej. Powyższa konstatacja nie jest jednakże wystarczającą do uwzględnienia roszczeń M. J.. Jest tak dlatego, iż w konkretnych okolicznościach niniejszej sprawy, zasądzeniu ryczałtów sprzeciwia się treść art. 8 k.p. Innymi słowy, zgłoszenie roszczeń, choć wynikających z obowiązujących przepisów prawa, w tym wypadku, Sąd ocenił jako nadużycie przysługującego pracownikowi prawa podmiotowego.

Zastosowanie przesłanki klauzuli generalnej w postaci sprzeczności z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.) uważa się za uzasadnione w razie sprzeczności określonego zachowania z regułami moralnymi o charakterze imperatywnym - mającymi formę nakazów postępowania moralnie aprobowanego lub zakazów postępowania moralnie dezaprobowanego. Klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) „współistnieje” z całym systemem prawa cywilnego i musi być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzygnięciu każdej sprawy.

W okolicznościach rozpoznawanej sprawy kryterium oceny była przede wszystkim pierwsza z klauzul generalnych przewidzianych w art. 8 k.p., tj. klauzula sprzeczności z zasadami współzycia społecznego.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż w stosunkach z zakresu prawa pracy szczególne znaczenie ma zobowiązanie stron do respektowania zasady wzajemnego zaufania, w powiązaniu z obowiązkiem wzajemnej lojalności. Dodatkowo podkreślenia wymaga i to, iż normy moralno-obyczajowe wiążą obie strony tego stosunku prawnego, a nie są jedynie zobowiązaniem pracodawcy wobec pracownika. Tego ostatniego także wiąże zasada lojalności, która wymaga niestosowania nadużyć w procesie kształtowania stosunków pracy. Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, ocenić należało zachowanie powoda (żądającego zasądzenia ryczałtów za noclegi), w kontekście wcześniejszych zdarzeń, związanych z rozwiązaniem umowy o pracę w drodze porozumienia.

Powód w ramach ustaleń dotyczących „rozstania się” z pracodawcą, zrezygnował z wszelkich przysługujących mu roszczeń. Wprawdzie w toku procesu twierdził, iż nie posiadał wiedzy o przysługujących mu ryczałtach, jednakże, o czy była już mowa wyżej, wyjaśnienia takie jawią się jako niewiarygodne. Co istotne, powód nie znał odpowiedzi na pytanie Sądu, jakich to roszczeń (jeśli nie ryczałtów za noclegi) zrzekł się w porozumieniu zawartym z pracodawcą. Dodatkowo podnieść należy, iż brak jest okoliczności świadczących o przymusowym położeniu pracownika w dacie zawarcia porozumienia, czy też wprowadzeniu go w błąd przez pracodawcę. M. J. wyjaśniał, iż pozwany nie poinformował go, iż oświadczenie dotyczy ryczałtów za noclegi. W ocenie Sądu, nie taka była rola pracodawcy zawierającego porozumienie. Treść oświadczeń była jasna

i obejmowała wszelkie roszczenia wynikające ze stosunku pracy. W takiej sytuacji pracodawca nie miał obowiązku pouczenia pracownika o ewentualnym katalogu roszczeń jakie mógłby wywieść po ustaniu stosunku pracy. Nie zmienia to faktu, iż powód miał możliwość zastanowienia się nad treścią oświadczenia, czy też skonsultowania go z profesjonalistą. W każdy razie, nic nie wskazuje na to, aby pracodawca takiej możliwości go pozbawił. Wystarczyło zatem poprosić o dzień zwłoki w podpisaniu dokumentu

i zorientować się, czy jego treść w sposób należyty zabezpiecza interesy pracownika. Skoro powód powyższego nie uczynił, uzasadnionym jest założenie, iż w dacie zawarcia porozumienia nie miał wątpliwości co do jego treści i skutków jakie wywierać będzie

na przyszłość.

W dalszej kolejności podnieść należy, iż dobrowolna rezygnacja powoda z roszczeń miała służyć uniknięciu realnej możliwości obciążenia go obowiązkiem naprawienia szkody. Pozwany wykazał z jakich tytułów miał możliwość dochodzenia

od pracownika odszkodowania, a załączonych w tym zakresie dokumentów strona powodowa nie kwestionowała. W takiej sytuacji pracownik podjął racjonalną decyzję, wyrażając zgodę

na wypłatę kwoty około 4 tys. (niewpłacona powodowi kwota z tytułu ryczałtów to około 5 tys. zł), przy jednoczesnej rezygnacji z dochodzenia świadczeń w przyszłości.

Co istotne, pracodawca zawierając porozumienie, również zrzekł się uprawnienia do żądania od powoda ewentualnego odszkodowania. To oświadczenie pozostaje skutecznym, zamykając pozwanym drogę do obciążenia M. J. jakąkolwiek kwotą wynikającą

z łączącego strony stosunku prawnego. To właśnie w tym kontekście zachowanie powoda, wytaczającego przedmiotowe powództwo, ocenić należało jako nielojalne, a tym samym sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Pozbawienie pracodawcy określonych roszczeń, przy jednoczesnym przyzwoleniu na dochodzenie należności przez pracownika, kłóci się z powszechnym poczuciem sprawiedliwości. Nie może być tak, iż powód najpierw wyraża zgodę na określoną ugodę, która uwalnia go od odpowiedzialności odszkodowawczej, a następnie odstępuje od zawartego porozumienia. Przytoczone okoliczności stanowią podstawę oceny zachowania powoda jako nieuczciwego, a przez to usprawiedliwiają ocenę jego żądania jako sprzecznej z zasadami współżycia społecznego.

W konsekwencji powyższego, Sąd powództwo, jako bezzasadne, oddalił.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c..

Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanych ustalono w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz.490).

Z tych wszystkich względów orzeczono jak w wyroku.