

Sygn. akt IV P-upr 305/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2015 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałd
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 29 października 2015 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **R. L.**

przeciwko **K. J. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w Ł.**

o zapłatę

I oddała powództwo

II zasądza od powoda R. L. na rzecz pozwanego K. J. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w Ł. kwotę 450 zł (słownie: czterysta pięćdziesiąt złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P-upr 305/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 29 października 2015 roku

Powód R. L. w pozwie złożonym na urzędowym formularzu przeciwko pozwanemu K. J. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w Ł. wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 2 550 zł z tytułu niewypłaconego ekwiwalentu za dietę delegacyjną z ustawowymi odsetkami od 31 lipca 2015 r. do dnia zapłaty. Do protokołu rozprawy w dniu 29 października 2015 r. powód oświadczył, że nie poniósł kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że zatrudniony był u pozwanego na czas określony jako monter instalacji wodno – kanalizacyjnej. Łącznie u pozwanego powód przepracował 85 dni roboczych. Pracę wykonywał przez cały czas w delegacji. Przeprowadzona u pozwanego kontrola przez Państwową Inspekcję Pracy wykazała, że pozwany nie zapłacił powodowi kwoty 2 550 zł z tytułu diety delegacyjnej. Mimo wystąpienia do pozwanego o zapłatę, powód dnia dzisiejszego nie otrzymał należnej kwoty.

W odpowiedzi na pozew, złożonej na urzędowym formularzu, pozwany K. J. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) w Ł. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa przez radcę prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło 24 marca 2015 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia. W trakcie zatrudnienia powód przebywał na zwolnieniu chorobowym,

a po jego zakończeniu nie stawiał się do pracy przez okres 10 dni, nie przedstawiając usprawiedliwienia swojej nieobecności. Dieta, jak i inne świadczenia wypłacane pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę. Świadczenia te są przeznaczone na zrekompensowanie wydatków, a także zwiększonych kosztów wyżywienia podczas podróży. Pozwany był świadomy ciążącego na nim obowiązku wypłaty ekwiwalentu za pracę w delegacji. Ekwiwalent za pracę w delegacji stanowi zwrot poniesionych, niezbędnych wydatków, z tego względu jest to świadczenie w zakresie wzajemnych rozliczeń. Pozwany przekazał kwotę 2 550 zł, należną tytułem ekwiwalentu za delegację, na konto komornika, zgodnie z zobowiązaniem z dnia 10 sierpnia 2015 r. Z tego względu cała zaległa kwota została przekazana na poczet zaległości alimentacyjnych.

Sąd rozpoznał sprawę w trybie uproszczonym

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia 25 lipca 2014 r. pozwany K. J. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) w Ł. zatrudnił powoda R. L. na czas określony od 25 lipca 2014 r. do 30 października 2015 r. na stanowisku monter instalacji wodno – kanalizacyjnej w 1/2 wymiaru czasu pracy na terenie województwa (...), (...) i (...).

Komornik Sądowy przy Sądzie Rejonowym w (...) dokonał zajęcia wierzytelności, w celu zaspokojenia należności alimentacyjnych od dłużnika R. L..

Pozwany K. J. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) w Ł. dnia 13 sierpnia 2015 r. dokonał przelewu kwoty 2 550 zł z tytułu kosztów delegacyjnych na rzecz Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym w (...).

Dowód : umowa o pracę z 25.07.2014 r. k.5, zajęcie z dnia 10.08.2015 r. k.18, potwierdzenie przelewu z dnia 13.08.2015 r. k.19

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Powództwo jest nieuzasadnione i z tego względu podlegało oddaleniu.

Artykuł 87 § 1 k.p. stanowi, że z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - podlegają potrąceniu tylko następujące należności :

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108.

Zgodnie z kolei z § 3 pkt 1 tego artykułu potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach - w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych - do wysokości trzech piątych wynagrodzenia.

Dział trzeci kodeksu pracy zatytułowany jest wynagrodzeniem za pracę i inne świadczenia. Z kolei w rozdziale II, tj. dziale zatytułowanym "Ochrona wynagrodzenia za pracę" umiejscowiony został artykuł 87.

W judykaturze istniał spór jak należy rozumieć pojęcie wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w art. 87 § 1 k.p.

Ostatecznie w tym przedmiocie wypowiedział się w powiększonym składzie Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 17 stycznia 2013 r. II PZP 4/12.

W uzasadnieniu uchwały SN wskazał, że celem potrącenia według Kodeksu pracy jest z jednej strony zaspokojenie wierzycieli pracownika, z drugiej zaś - zachowanie pewnej części wynagrodzenia za pracę, skoro jest ono podstawowym

źródłem utrzymania pracownika Przyjmuje się zatem, że potrącenie z art. 87-91 k.p. jest swoistą instytucją prawa pracy. Jest formą prawnie dopuszczalnej oraz nakazanej prawem lub dozwolonej przez pracownika czynności polegającej na pomniejszeniu przez pracodawcę wysokości przysługującego pracownikowi do wypłaty wynagrodzenia - w ustawowo określonych granicach - i rozdysponowaniu tej części wynagrodzenia według ustalonego przepisami sposobu, z zachowaniem pewnej części wynagrodzenia za pracę, skoro jest ono podstawowym źródłem utrzymania pracownika (...).

(...) Sam tytuł działu trzeciego i tytuły jego poszczególnych rozdziałów oraz treść zawartych w nich przepisów wyraźnie wskazują, że ustawodawca rozróżnia wynagrodzenie za pracę oraz inne należne pracownikowi ze stosunku pracy świadczenia majątkowe (pieniężne), które wynagrodzeniem nie są. Tytuł rozdziału II i brzmienie poszczególnych jego przepisów nawiązują jednak tylko do pojęcia wynagrodzenia za pracę (...).

(...) W nauce prawa na ogół odmawia się natomiast charakteru wynagrodzeniowego świadczeniom kompensacyjnym (stanowiącym zwrot poniesionych przez pracownika kosztów związanych z pracą), wypłatom z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, odprawom oraz odszkodowaniom.

Sąd rejonowy rozpoznający przedmiotową sprawę zauważa, że przytoczona powyżej uchwała Sądu Najwyższego dotyczy odszkodowania należnego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Mimo jednak tego rozważania te można odnieść także do diety delegacyjnej, będącej przedmiotem zainteresowania w przedmiotowym procesie.

W świetle przytoczonej uchwały SN stwierdzić należy, że dieta delegacyjna, będąca innym świadczeniem należnym pracownikowi, poza wynagrodzeniem wynikającym z wykonanej pracy, nie podlega ochronie wynikającej z art. 87 k.p. i wskazanych powyżej poszczególnych jego przepisów. Wniosek taki można wysnuć już z samego zatytułowania Działu Trzeciego kodeksu pracy – Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia.

Sąd Najwyższy w przytoczonej uchwale zauważył mianowicie, że „kierując się dyrektywami wykładni językowej należy stwierdzić, że skoro tytuł rozdziału II i poszczególne jego przepisy operują pojęciem wynagrodzenia za pracę (wprawdzie niemającym na gruncie kodeksu pracy legalnej definicji, ale którego sens wyinterpretowany z szeregu przepisów, zwłaszcza art. 22 § 1, art. 78 i art. 80 k.p., wskazuje, iż terminem tym objęte jest wynagrodzenie będące zapłatą za wykonaną pracę wraz z wynagrodzeniem gwarancyjnym), to trudno przyjąć, iż przepisy te dotyczą także innych świadczeń związanych z pracą, o jakich mowa w dziale trzecim kodeksu pracy, a tym bardziej, by zakresem ich unormowań objęte były odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy, uregulowane w dziale drugim kodeksu. Wypada podkreślić, iż zarówno w art. 87 § 1 k.p. jak i pozostałych przepisach rozdziału II działu trzeciego kodeksu pracy ustawodawca posługuje się tym samym pojęciem "wynagrodzenia za pracę". Nie budzi wątpliwości, że regulacje zawarte w art. 85 czy 86 k.p. dotyczą wynagrodzenia za pracę sensu stricto. Nie sposób więc uznać, aby w jednym tylko przepisie art. 87 k.p. pojęcie wynagrodzenia za pracę miało być rozumiane inaczej. Korzystając z argumentum a rubrica w ramach wykładni systemowej są podstawy do stwierdzenia, że również w tym przepisie chodzi o wynagrodzenie w sensie ścisłym. Jeśli ustawodawca chce rozszerzyć - dla określonych celów - pojęcie wynagrodzenia za pracę na inne świadczenia, to czyni to wprost, jak w przypadku art. 18^{3c} § 2 k.p., stanowiąc, iż wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikowi w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Poszukując argumentacji celowościowej za objęciem tym terminem także innych świadczeń ze stosunku pracy trzeba pamiętać, że w przypadku wykładni celowościowej, polegającej na odwoływaniu się do celu regulacji prawnej, a więc do jej ratio legis po to, by określić sens przepisu prawnego, interpretator powinien starać się harmonizować cele komentowanego przepisu z celami instytucji prawnej, której elementem jest ten przepis, oraz celami całego porządku prawnego.

W ocenie celu ochrony należy kierować się nie tyle względami podmiotowymi i akcentować fakt, że mamy do czynienia ze świadczeniem realizowanym przez pracodawcę na rzecz pracownika i wyprowadzać stąd wniosek, iż przewidziana

tymi przepisami ochrona powinna objąć jak najszerszy krąg należności, lecz raczej trzeba mieć na uwadze to, za co owo wynagrodzenie przysługuje. Wynagrodzenie jest zaś jednym z podstawowych elementów treści stosunku pracy, któremu art. 22 § 1 k.p. nadaje przymiot wzajemności i ekwiwalentności za wykonywaną pracę; jest świadczeniem odzwierciedlającym czas i wysiłek, jaki pracownik poświęca swojemu pracodawcy. Próbując rozszerzyć ochronę z art. 87 k.p. na inne świadczenia w orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się jednak inną cechę wynagrodzenia za pracę. W doktrynie i judykaturze zwraca się bowiem uwagę na alimentacyjny charakter wynagrodzenia za pracę - funkcja dochodowa (zwana alimentacyjną czy alimentarną) wynagrodzenia za pracę wyraża się w tym, że wynagrodzenie jest dla pracownika i jego rodziny głównym, a niejednokrotnie jedynym źródłem utrzymania. Z kolei w świetle unormowań prawa cywilnego, z którego wywodzi się instytucja alimentów, mając na uwadze znaczenie, jakie z tym pojęciem wiążą przepisy tej gałęzi prawa, trudno dopatrywać się charakteru alimentacyjnego w wynagrodzeniu za pracę, zwłaszcza wynagrodzeniu sensu stricto, przysługującemu za pracę wykonaną. Pracownik nie jest wobec pracodawcy wierzycielem alimentacyjnym, skoro posiada własne źródło utrzymania w postaci istniejącego stosunku pracy.

W konsekwencji za wykonaną pracę pracownik zawsze powinien otrzymać zapłatę i to niezależnie od kondycji finansowej pracodawcy. Dokonywanie pomniejszeń wykraczających poza dopuszczalne ramy określone w art. 87-91 k.p. mogłoby zniweczyć tę zasadę sprawiając, że świadczona przez pracownika praca pozostawałaby bez zapłaty. Z tak rozumianej ochrony powinno jednak korzystać wynagrodzenie w ścisłym słowa tego znaczeniu, tj. będące właśnie ową zapłatą, a nie świadczenia pozawynagrodzeniowe”.

Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę podziela stanowisko SN zawarte w przytoczonej uchwale i uznaje je za własne. I z tego względu należy stwierdzić, że już z samej systematyki kodeksu pracy wynagrodzenie za pracę, o którym mowa w rozdziale Ia i II, należy oddzielić od innych świadczeń, o których także jest mowa w dziale III uzyskiwanych przez pracownika w związku z wykonywaną pracą. Dlatego inne świadczenia związane ze stosunkiem pracy będąc świadczeniami niejako „obok” wynagrodzenia za pracę sensu stricte nie podlegają one ochronie przewidzianej dla wynagrodzenia za pracę

Mając powyższe na uwadze sąd oddalił powództwo

O kosztach sąd orzekł na mocy art. 98 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 3 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. /Dz. U. z 2002 r., nr 163, poz. 1349/ w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszonych przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 450 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu, z uwagi na nakład pracy pełnomocnika, udział w rozprawie.