

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 kwietnia 2015 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk (spr.)
Sędziowie:	SSO Aleksandra Mitros SSR del. Anna Ruszkowska
Protokolant:	Agnieszka Furtak - Kozłowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 kwietnia 2015 roku w S.

sprawy z powództwa P. K.

przeciwko Przedsiębiorstwu Handlowo-Uslugowemu (...) spółce jawnej A. G. (1), J. G. Hurt- (...) z siedzibą w D.

o zapłatę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego Przedsiębiorstwo Handlowo-Uslugowe (...) Spółkę Jawną A. G. (1), J. G. Hurt- (...) z siedzibą w D. od wyroku Sądu Rejonowego w Myśliborzu IX Zamiejscowego Wydziału Pracy z siedzibą w C. z dnia 13 listopada 2014 roku sygn. akt IX P 263/13

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa Handlowo-Uslugowego (...) Spółki Jawnej A. G. (1), J. G. Hurt- (...) z siedzibą w D. na rzecz powoda P. K. kwotę 1 350 (jednego tysiąca trzystu pięćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

W dniu 31 lipca 2013 r. P. K. wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego Przedsiębiorstwa Handlowo – Uslugowego (...) spółki jawnej A. G. (1), J. G. Hurt – (...) z siedzibą w D. kwoty 48.813 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwoty 4.611 zł od dnia 1 sierpnia 2011 r., od kwoty 4.293 zł od dnia 11 września 2011 r., od kwoty 5.088 zł od dnia 7 listopada 2011 r., od kwoty 5.088 zł od dnia 24 grudnia 2011 r., od kwoty 5.724 od dnia 1 lutego 2012 r., od kwoty 4.293 zł od dnia 25 marca 2012 r., od kwoty 3.975 zł od dnia 7 maja 2012 r., od kwoty 4.293 zł od dnia 17 czerwca 2012 r., od kwoty 2.544 zł od dnia 15 lipca 2012 r., od kwoty 4.293 zł od dnia 9 września 2012 r. i od kwoty 4.611 zł od dnia 22 października 2012 r. - do dnia zapłaty oraz kosztami procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu żądania pozwu wskazano, że strony łączył stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia 30 lipca 2011 r. i następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 31 lipca 2011 r. zawartej na okres do dnia 31 grudnia 2016 r., w której przewidziano możliwość

rozwiązania jej za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Umowa została rozwiązana przez strony z dniem 6 listopada 2012 r. W trakcie zatrudnienia u pozwanej powód pracował jako kierowca samochodu ciężarowego, wielokrotnie wyjeżdżając za granicę, głównie do Norwegii i Szwecji. Zgodnie z przyjętym systemem pracy powód wyjeżdżał w trasę na 4 tygodnie i następnie pozwany udzielał mu dwóch tygodni czasu wolnego w zamian za przepracowane nadgodziny i pracę w niedzielę i święta. Podczas podróży służbowych powód wykorzystywałienne okresy odpoczynku i skrócone tygodniowe okresy odpoczynku w pojeździe. Pomimo to powód nigdy nie miał wypłacanych ryczałtów za noclegi. Powód podniósł, że nieprawidłowości w rozliczaniu podróży służbowych w tym zakresie zostały stwierdzone przez PIP w toku przeprowadzonej u pozwanego kontroli. Na dochodzoną pozewem należność składają się ryczałty za noclegi naliczone za podróże służbowe odbyte w okresie od 1 lipca 2011 r. do 20 października 2012 r., łącznie za 307 noclegów. Liczbę noclegów powód ustalił na podstawie kart urlopowych. Należność z tytułu ryczałtów powód obliczył z zastosowaniem stawki wynoszącej 25% limitu ustalonego rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2012 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.) określonego na kwotę 1.200 NOK w przypadku podróży do Norwegii i 1.200 SEK w przypadku podróży do Szwecji. Przeliczenia należności powód dokonał przy zastosowaniu średniego kursu walut za lata 2011 i 2012. Z uwagi na brak dokumentacji pozwalającej na ustalenie, czy konkretnie noclegi odbywane były w Norwegii, czy w Szwecji powód uśrednił następnie stawkę przyjmując kwotę 159 zł jako wysokość ryczałtu należnego za nocleg w każdym z tych państw.

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym w dniu 24 września 2013 r. Sąd Rejonowy w Myśliborzu w IX Zamiejscowym Wydziale Pracy z siedzibą w C. uwzględnił żądanie pozwu w całości.

W dniu 17 października 2013 r. pozwana wniosła sprzeciw od nakazu zapłaty, zaskarżając orzeczenie w całości i wnosząc o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu. W uzasadnieniu wniesionego środka zaskarżenia strona pozwana przyznała, że powód we wskazanym w pozwie okresie był jej pracownikiem i świadczył pracę w charakterze kierowcy samochodu ciężarowego wielokrotnie wyjeżdżając za granicę. Pozwana zaprzeczyła natomiast twierdzeniom powoda, jakoby za okres pracy u pozwanej nie otrzymał on należnych ryczałtów za noclegi. Pozwana wskazała, że od początku zatrudnienia powoda otrzymywał on dietę za podróż służbową oraz ryczałt za nocleg. Rozliczenie każdej podróży następowało w ciągu kilku dni od jej zakończenia. Każde z rozliczeń znajdowało potwierdzenie w dokumencie polecenia wyjazdu służbowego zawierającym dokładne wskazanie dat podróży i kwot należnych świadczeń. Wysokość wyliczonej kwoty i odbiór należnego świadczenia powód każdorazowo potwierdzał własnoręcznym podpisem. W pozwanym zakładzie pracy wysokość należności z tytułu diet i ryczałtów za noclegi została uregulowana w regulaminie pracy. Od 1 stycznia 2011 r. diety i ryczałty były rozliczane w NOK. Wysokość ustalonych i wypłaconych powodowi ryczałtów za noclegi mieści się w granicach limitów określonych obowiązującymi przepisami. Pozwana wyjaśniła, że powoływana przez powoda kontrola PIP została zakończona w dniu 23 kwietnia 2013 r. i wbrew stanowisku powoda nie stwierdzono w niej nieprawidłowości. Ponad powyższe strona pozwana podniosła, że powód nieprawidłowo określił liczbę noclegów, z które ryczałt przysługiwał - za pięć spośród wskazanych przez powoda noclegów ryczałt nie przysługiwał ponieważ powód miał zapewniony nocleg na promie.

W odpowiedzi na sprzeciw pozwanej strona powodowa pismem z dnia 18 grudnia 2013 r. sprecyzowała żądanie pozwu w ten sposób, że wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 53.080,07 zł z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwoty 4.588,72 zł od dnia 1 sierpnia 2011 r., od kwoty 4.755,19 zł od dnia 11 września 2011 r., od kwoty 5.116,50 zł od dnia 7 listopada 2011 r., od kwoty 5.733,42 zł od dnia 24 grudnia 2011 r., od kwoty 6.194,16 zł od dnia 12 lutego 2012 r., od kwoty 4.866,72 zł od dnia 25 marca 2012 r., od kwoty 4.159,50 zł od dnia 7 maja 2012 r., od kwoty 4.944,21 zł od dnia 17 czerwca 2014 r., od kwoty 2.781,90 zł od dnia 15 lipca 2012 r., od kwoty 4.883,44 zł od dnia 9 sierpnia 2012 r., od kwoty 5.056,31 zł od dnia 22 października 2012 r. - do dnia zapłaty. W uzasadnieniu zajętego stanowiska procesowego powód wskazał, że modyfikacja żądania wynika z przeliczenia wszystkich żądanych należności według waluty norweskiej, zgodnie z zawartymi w sprzeciwie wskazaniem pozwanej, stosownie do których wszystkie wyjazdy służbowe powoda były wyjazdami i do Szwecji i do Norwegii, wobec czego pozwana naliczyła należne diety według koron norweskich. Ustosunkowując się do twierdzeń sprzeciwu powód podniósł dalej, że

przyjętą u pozwanego praktyką było podpisywanie dokumentów poleceń wyjazdu służbowego in blanco, a więc przed uzupełnieniem dokumentu o wyliczenie należności z tytułu podróży służbowej. Powód zwrócił uwagę na okoliczność, iż w przedmiotowych dokumentach adnotacje dotyczące ryczałtów za noclegi, pomimo tego że w druku była przewidziana dla nich odrębna rubryka, zostały dopisane w nieodpowiednim miejscu. W przekonaniu powoda przedstawiona przez pozwaną dokumentacją zdaje się być tworzona i dostosowywana do realiów sprawy. Zdaniem powoda wypłacone mu kwoty zawierały w sobie wyłącznie diety, a dopisanie do rachunków adnotacji „ryczałty za nocleg” faktu tego nie zmienia. Powód podniósł, iż nigdy nie został zapoznany przez pozwaną z dokumentami zmieniającymi regulamin pracy i wprowadzającymi regulacje dotyczące zasad rozliczania należności z tytułu podróży służbowych. Ponadto zdaniem powoda zmiany tego rodzaju nie mogły być wprowadzone w regulaminie pracy, a co najwyżej mogłyby zostać wprowadzone w regulaminie wynagradzania, tego rodzaju regulamin u pozwanej zaś nie obowiązywał.

Wyrokiem z dnia 13 listopada 2014 r. w sprawie o sygn. akt IX P 263/13 Sąd Rejonowy w Myśliborzu IX Zamiejscowy Wydział Pracy z siedzibą w C. zasądził od pozwanej Przedsiębiorstwa Handlowo - Usługowego (...) spółki jawnej A. G. (1), J. G. Hurt - (...) z siedzibą w D. na rzecz powoda P. K. kwotę 52.414,74 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwot: 4.588,72 zł od dnia 1 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty, 4.755,19 zł od dnia 11 września 2011 r. do dnia zapłaty, 4.796,72 zł od dnia 7 listopada 2011 r. do dnia zapłaty, 5.554,25 zł od dnia 24 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty, 6.194,16 zł od dnia 12 lutego 2012 r. do dnia zapłaty, 4.866,72 zł od dnia 25 marca 2012 r. do dnia zapłaty, 3.993,12 zł od dnia 7 maja 2012 r. do dnia zapłaty, 4.944,21 zł od dnia 17 czerwca 2012 r. do dnia zapłaty, 2.781,90 zł od dnia 15 lipca 2012 r. do dnia zapłaty, 4.883,44 zł od dnia 9 września 2012 r. do dnia zapłaty, 5.056,31 zł od dnia 22 października 2012 r. do dnia zapłaty (punkt I sentencji); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (punkt II sentencji); zasądził od pozwanej Przedsiębiorstwa Handlowo – Usługowego (...) Spółki jawnej A. G. (1), J. G. Hurt - (...) z siedzibą w D. na rzecz powoda P. K. kwotę 2.700 złotych tytułem kosztów procesu (punkt III sentencji); nakazał pobrać od pozwanej Przedsiębiorstwa Handlowo - Usługowego (...) Spółki jawnej A. G. (1), J. G. Hurt - (...) z siedzibą w D. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Myśliborzu kwotę 2.655 zł tytułem kosztów sądowych, od uiszczenia których powód był zwolniony z mocy ustawy (punkt IV sentencji); nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie punktu I do wysokości kwoty 1.386 zł (punkt V sentencji).

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących

ustaleniach faktycznych oraz rozważaniach prawnych:

W dniu 1 lipca 2011 r. Przedsiębiorstwo Handlowo Usługowe (...) spółka jawna A. G. (1), J. G. Hurt (...) z siedzibą w D. zawarło z P. K. umowę o pracę na okres próbny do dnia 30 lipca 2011 r. Jako termin rozpoczęcia pracy wskazano dzień zawarcia umowy. Na podstawie umowy P. K. powierzono pracę w charakterze kierowcy samochodu ciężarowego, pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 1.386 zł. W umowie nie zawarto żadnych postanowień dotyczących należności przysługujących pracownikowi z tytułu odbywanych podróży służbowych. Pracownik potwierdził na umowie o pracę zapoznanie się z przedstawionym mu przez pracodawcę regulaminem pracy i zobowiązał się do jego przestrzegania.

Po upływie okresu próbnego, w dniu 31 lipca 2011 r., pomiędzy stronami została zawarta umowa o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2016 r. Na mocy jej zapisów P. K. został zatrudniony w charakterze kierowcy samochodu ciężarowego, w pełnym wymiarze czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1.386 zł. W umowie nie zawarto żadnych postanowień dotyczących należności przysługujących pracownikowi z tytułu odbywanych podróży służbowych. Pracownik potwierdził na umowie o pracę zapoznanie się z przedstawionym mu przez pracodawcę regulaminem pracy i zobowiązał się do jego przestrzegania.

W okresie zatrudnienia P. K. w Przedsiębiorstwie (...) pracodawca zatrudniał mniej niż 20 pracowników. W zakładzie pracy obowiązywał regulamin pracy wprowadzony w dniu 1 grudnia 2008 r. i nie obowiązywał regulamin wynagradzania. W § 23 regulaminu zapisano, że za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami przysługuje pracownikowi dieta. Delegacje dotyczą podróży do krajów Skandynawii rozliczane są w walucie norweskiej w

wysokości 401 NOK w przeliczeniu wg kursu NBP, dieta należna z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju wynosi 23 zł zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. regulamin nie zawierał postanowień dotyczących wysokości ryczałtów za noclegi. W okresie zatrudnienia pracodawca nie informował P. K. o wprowadzeniu zmian w regulaminie pracy, w szczególności o zmianach dotyczących sposobu rozliczania należności z tytułu podróży służbowych i z tego rodzaju zmianami pracownika nie zapoznawał.

P. K. obowiązywał 8 godzinny dzień pracy i przeciętnie 40 godzinny pięciodniowy tydzień pracy. Pracownik świadczył pracę w systemie 4 tygodnie pracy na 2 tygodnie wolnego, przy czym w okresie dwutygodniowym pracodawca udzielał pracownikowi wolnego za przepracowane nadgodziny, dyżury, pracę w niedzielę i święta, nadto pracownik wykorzystywał w tym czasie urlop wypoczynkowy lub korzystał z urlopu bezpłatnego.

W okresie zatrudnienia w Przedsiębiorstwie Handlowo Usługowym (...) spółce jawnej A. G. (1), J. G. Hurt (...) w D. P. K. odbywał na polecenie pracodawcy podróże służbowe każdorazowo do Szwecji i Norwegii. Na podstawie kolejnych poleceń wyjazdu służbowego pracownik odbył kolejno podróż służbową w okresie od dnia 1 lipca 2011 r. do 30 lipca 2011 r. trwającą 29 i pół doby, podróż służbową w okresie od 12 sierpnia 2011 r. do 9 września 2011 r. trwającą 28 i 1/3 doby, podróż służbową w okresie od 5 października 2011 r. do 4 listopada 2011 r. trwającą 30 dób, podróż służbową w okresie od 18 listopada 2011 r. do 21 grudnia 2011 r. trwającą 33 i 1/3 doby, podróż służbową w okresie od 5 stycznia 2012 r. do 11 lutego 2012 r. trwającą 37 i 1/3 doby, podróż służbową w okresie od 24 lutego 2012 r. do 24 marca 2012 r. trwającą 29 i 1/3 doby, podróż służbową w okresie od 10 kwietnia 2012 r. do 6 maja 2012 r. trwającą 25 dób, podróż służbową w okresie od 18 maja 2012 r. do 16 czerwca 2012 r. trwającą 29 dób, podróż służbową w okresie od 27 czerwca 2012 r. do 14 lipca 2012 r. trwającą 16 i pół doby, podróż służbową w okresie od 10 sierpnia 2012 r. do 8 września 2012 r. trwającą 29 i 1/3 doby oraz podróż służbową w okresie od 20 września 2012 r. do 21 października 2012 r. trwającą 30 i 1/3 doby.

Podczas wszystkich wyjazdów służbowych P. K. nocował w kabinie prowadzonego przez siebie samochodu ciężarowego. Jedynie w sytuacji, kiedy nocleg przypadał w trakcie przeprawy promowej pracownik miał zapewniony nocleg na promie w czteroosobowej kabinie sypialnej. P. K. miał zapewnione na promie dwa noclegi w trakcie podróży służbowej odbywanej od 5 października do 4 listopada 2011 r., jeden nocleg w trakcie podróży służbowej od dnia 18 listopada do 21 grudnia 2011 r., jeden nocleg w trakcie podróży służbowej od dnia 5 stycznia do 11 lutego 2012 r. i jeden nocleg podczas podróży służbowej od dnia 10 kwietnia do 6 maja 2012 r.

Rozliczanie należności z tytułu podróży służbowych odbywało się na podstawie druków poleceń wyjazdu służbowego. Po powrocie z każdej podróży służbowej kierowca zdawał pracodawcy druk delegacji. Kierowca powinien przed zdaniem druku pracodawcy wypełnić druk w zakresie określenia miejsca i czasu rozpoczęcia podróży służbowej oraz miejsca i czasu zakończenia podróży i potwierdzić własnoręcznym podpisem przedstawienie rachunku. Następnie rachunek winien zostać wypełniony przez księgową pracodawcy w zakresie ustalenia wysokości należności do wypłaty, wysokość należności powinna zostać zatwierdzona przez pracodawcę i przedstawiona pracownikowi do wypłaty, a pracownik powinien pokwitować własnoręcznym podpisem odbiór tak ustalonej należności. Faktycznie jednak kierowcy, w tym P. K., często kończyli podróż w godzinach wieczornych i nocnych oraz w dni wolne, kiedy biuro pracodawcy było już nieczynne i na miejscu nie było księgowej. W takich sytuacjach kierowcy powiadamiali telefonicznie A. G. (1) lub J. G. o zakończeniu podróży i na parkingu, z którego korzystał pracodawca przy ul. (...) w D. oczekiwali na jednego z właścicieli, któremu zdawali druk polecenia wyjazdu służbowego. Kierowcy druk wypełniali jedynie w zakresie rubryk „wyjazd”, „przyjazd”, przy czym druk nieuzupełniony w zakresie obliczenia należności z tytułu podróży służbowej opatrywali dwoma własnoręcznymi podpisami w rubrykach „niniejszy rachunek przedkładam” oraz „kwituję odbiór”. Zdarzało się również, że kierowcy wracali z podróży zmęczeni i nie wypełniali druku w ogóle, nanosząc jedynie dwa własnoręczne podpisy we wskazanych wyżej rubrykach. Wówczas druk również w zakresie rubryk „wyjazd”, „przyjazd” wypełniał księgowy pracodawcy zgodnie ze wskazaniami właścicielki A. G. (1). Praktyka podpisywania przez kierowców druków delegacji in blanco była wygodna dla kierowców o tyle, że nie musieli oni po zakończeniu podróży służbowej i zdaniu druku delegacji powtórnie udawać się do pracodawcy celem

potwierdzenia odbioru należności, co było warunkiem wypłacenia im należności z tytułu diety przez pracodawcę. W tym czasie P. K. zamieszkiwał w W., a więc w miejscowości oddalonej od siedziby pracodawcy.

Wszystkie druki poleceń wyjazdów służbowych zdane po odbyciu podróży przez P. K. zostały przez tego pracownika podpisane w formie in blanco przed ich uzupełnieniem o wyliczenie należności z tytułu podróży służbowej. Po uzupełnieniu druków delegacji o odpowiednie rozliczenia pracownik nie zapoznawał się z tymi drukami. Pracownikowi terminowo w formie przelewu na wskazany rachunek bankowy wypłacano należności w wysokości zgodnej z obliczeniami umieszczonymi przez księgową pracodawcy K. W. (1) w drukach delegacji. P. K. nie kwestionował wysokości otrzymywanych od pracodawcy kwot, były one bowiem zgodne z ustaloną z pracodawcą wysokością diet przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej. Ponieważ przy zawieraniu umowy o pracę przedmiotem uzgodnień pomiędzy pracodawcą a pracownikiem były jedynie należności z tytułu wynagrodzenia zasadniczego oraz diet z tytułu odbywanych podróży służbowych, nie były nimi natomiast objęte należności z tytułu ryczałtów za noclegi, a ponadto również regulamin pracy, z którym pracownik został zapoznany nie zawierał postanowień w przedmiocie rozliczania ryczałtów za noclegi, pracownik w początkowym okresie zatrudnienia w ogóle nie miał świadomości tego, że z tytułu noclegów w trakcie podróży służbowej odbywanych w kabinie pojazdu przysługuje mu ryczałt. P. K. był wcześniej zatrudniony u innych pracodawców w charakterze kierowcy samochodu ciężarowego i u tych pracodawców również nie wypłacano mu ryczałtu za noclegi. W drugiej połowie okresu zatrudnienia w Przedsiębiorstwie (...) P. K. zaczął się orientować, że powinny mu przysługiwać ryczałty za noclegi. Udał się wówczas do J. G. z pytaniem o należności z tego tytułu. J. G. poinformował P. K., iż należności z tytułu ryczałtu za noclegi mu się nie należą, ponieważ ma zapewniony nocleg w kabinie samochodu i nie nocuje w hotelach.

Z dniem 6 listopada 2012 r. umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana na skutek złożonego przez pracownika P. K. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego terminu wypowiedzenia.

W marcu 2013 r. P. K. skierował do Okręgowego Inspektoratu Pracy w S. pismo, w którym powiadomił o nieprawidłowościach w rozliczaniu podróży służbowych u byłego pracodawcy wskazał, że w okresie zatrudnienia nie były mu wypłacane ryczałty za noclegi. W dniu 14 marca 2013 r. Powiatowy Inspektorat Pracy w D. rozpoczął kontrolę w Przedsiębiorstwie Handlowo Usługowym. (...) Spółce jawnej A. G. (1), J. G. Hurt (...) z siedzibą w D.. W dniu 14 marca 2013 r. kontrolę u pracodawcy przeprowadzał starszy inspektor pracy D. M.. Kontrolujący zażądał od pracodawców przedstawienia obowiązujących w zakładzie pracy regulaminów pracy i wynagradzania. Pracodawca przedstawił kontrolującemu regulamin pracy obowiązujący od 1 stycznia 2013 r. z którego wynikało, że poczynając od 1 stycznia 2013 r. pracodawca wypłaca pracownikom za każdą dobę podróży służbowej należność w wysokości 45 euro, zawierającą w sobie dietę i ryczałt za nocleg.

Pismem z dnia 19 marca 2013 r. inspektor powiadomił P. K. o wynikach przeprowadzonej kontroli wskazując, że na podstawie przedstawionych przez pracodawcę dokumentów ustalono, iż dopiero w 2013 r. pracodawca zaczął wypłacać pracownikom ryczałt za noclegi w związku z odbywanymi podróżami służbowymi. W piśmie wskazano, że P. K. był zatrudniony w latach 2011-2012 i ryczałtów nie otrzymywał, wobec czego do pracodawcy zostanie skierowany wniosek o ich wypłacenie.

W dacie sporządzenia pisma skierowanego do pracownika kontrola u pracodawcy nie była jeszcze zakończona i nie był sporządzony protokół pokontrolny. Kontrolę u pracodawcy inspektor kontynuował następnie w dniu 23 kwietnia 2013 r. Tego dnia pracodawca przedstawił kontrolującemu wcześniej nie przedłożony dokument zarządzenie nr 4 zmieniające pkt V 5 regulaminu pracy datowane na dzień 20 grudnia 2011 r. W treści dokumentu wskazano, że z dniem 1 stycznia 2012 r. prowadzi się walutę euro do wypłat delegacji i ryczałtu za nocleg kwocie 45 euro, na którą to kwotę składa się dieta wysokości 8,99 euro i ryczałt za nocleg w kwocie 36,01 euro. W dniu 23 kwietnia 2013 r. kontrola została zakończona i został sporządzony protokół kontroli z którym został zapoznany kontrolowany pracodawca. W protokole tym wskazano, że kontroli poddano sposób rozliczania delegacji służbowych, tym delegacji P. K. z sierpnia 2012 r. Przy uwzględnieniu przedłożonego zarządzenia zmieniającego regulamin pracy ustalono, że każdą dobę podróży służbowej pracownikom ustalono do wypłaty dietę oraz ryczałt za nocleg. Łączna kwota należności za 1 dobę podróży służbowej wynosiła 45 euro, czyli mieściła się w granicach diety przewidzianej rozporządzeniem

Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 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.

W skierowanym do pracodawcy wystąpieniu pokontrolnym nałożono na pracodawcę obowiązek ustalania zasad wypłaty i wysokości należności z tytułu odbywanych, podróży służbowych w zawieranych z pracownikami umowach o pracę. Na pracodawcę nie nałożono kary pieniężnej w związku z ustalonym sposobem rozliczania podróży służbowych.

Pismem z dnia 24 czerwca 2013 r. P. K. wezwał byłego pracodawcę do zapłaty kwoty 48.813 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w płatności tytułem ryczałtów za noclegi przysługujące mu w związku z podróżami służbowymi odbywanymi w okresie od 1 lipca 2011 r. do 21 września 2012 r. do Norwegii i Szwecji. Pismem z dnia 1 lipca 2013 r. pracodawca odmówił wypłaty należności wskazując, że zgłoszone roszczenie jest bezpodstawne, a żądane należności zostały już wypłacone.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo w zasadniczej mierze podlegało uwzględnieniu.

Sąd I instancji wskazał, iż przedmiotem żądania pozwu były należności z tytułu ryczałtu za noclegi przysługujące pracownikowi - kierowcy samochodu ciężarowego z tytułu podróży służbowych odbytych w okresie zatrudnienia, poczynając od 1 lipca 2011 r. do 20 października 2012 r. Okolicznością pomiędzy stronami niesporną pozostawało, iż w okresie od 1 lipca 2011 r. do 6 listopada 2012 r. strony były związane stosunkiem pracy, w ramach którego powód P. K. świadczył na rzecz pozwanej spółki pracę w charakterze kierowcy samochodu ciężarowego w przewozach międzynarodowych. Poza sporem pozostawało również, iż w trakcie zatrudnienia u pozwanej powód odbył szereg podróży służbowych do krajów Skandynawii, których czas trwania został potwierdzony w przedłożonych przez stronę pozwaną dokumentach poleceń wyjazdu służbowego. Okolicznością bezsporną pomiędzy stronami pozostawało, iż z tytułu podróży służbowych pracownikowi przysługiwała dieta oraz prawo do ryczałtu za noclegi z uwagi na odbywanie przez pracownika w trakcie podróży służbowych noclegów w kabinie pojazdów. Poza sporem pozostawało, że z tytułu odbytych podróży służbowych pracodawca naliczył na rzecz pracownika należności w wysokościach określonych we wskazanych wyżej drukach i zostały one wypłacone pracownikowi. Kwestią sporną było natomiast, czy wskazane w drukach należności zostały wypłacone pracownikowi jedynie tytułem należnych mu diet, jak twierdził powód, czy też zawierały one w sobie zarówno należne diety, jak i ryczałty za noclegi, jak wskazywał pracodawca. Strony pozostawały przy tym w sporze co do tego, czy u pozwanego pracodawcy w okresie zatrudnienia powoda obowiązywały postanowienia regulaminu wynagradzania ustalające wysokość należnych pracownikowi świadczeń z tytułu diet i ryczałtów za noclegi w sposób odmienny, niż wynikający z obowiązujących w tej mierze przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 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. nr 236, poz. 1991, ze zm.).

Sąd Rejonowy wskazał, iż stosownie do art. 2 pkt 7 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (t.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 1155, ze zm.) podróżą służbową w rozumieniu tej ustawy jest każde zadanie służbowe polegające na wykonywaniu, na polecenie pracodawcy przewozu drogowego poza miejscowość, o której mowa w pkt 4 lit. a (t.j. poza miejscowość będącą siedzibą pracodawcy, na rzecz którego kierowca wykonuje swoje obowiązki oraz miejscowość stanowiącą inne miejsce prowadzenia działalności przez pracodawcę, w szczególności filię, przedstawicielstwo i oddział) bądź wyjazdu poza miejscowość, o której mowa w pkt 4 lit. a, w celu wykonania przewozu drogowego. Zgodnie z art. 21a ustawy kierowcy w podróży służbowej, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalone na zasadach określonych w przepisach art. 77⁵ § 3-5 k.p.

Jak wskazał Sąd Rejonowy stosownie do treści art. 77⁵ § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Paragraf 2 ww. artykułu zawiera delegację ustawową przewidzianą dla Ministra właściwego do spraw pracy do określenia w drodze rozporządzenia wysokości

oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi, zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju, w szczególności wysokości diet, a przypadku podróży poza granicami kraju - waluty, w jakiej będzie ustalana dieta i limitu na nocleg w poszczególnych państwach, a także warunków zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków. Zgodnie z zapisem art. 77⁵ § 3 k.p., do którego odsyła art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców, warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 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 wynagradzania. Stosownie do zapisu § 4 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. W myśl zapisu § 5 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 służbowych odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z § 2 powołanego już wyżej rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 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, w brzmieniu obowiązującym w okresie zatrudnienia powoda u pozwanego pracodawcy, z tytułu podróży, odbywanej w terminie i w państwie określonym przez pracodawcę, pracownikowi przysługują diety oraz zwrot kosztów przejazdów i dojazdów, noclegów i innych wydatków, określonych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb. Zgodnie z § 9 ust. 1 rozporządzenia za nocleg przysługuje pracownikowi zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem hotelowym, w granicach ustalonego na ten cel limitu określonego w załączniku do rozporządzenia. W myśl zapisu ust. 2 w razie nieprzedłożenia rachunku za nocleg, pracownikowi przysługuje ryczałt w wysokości 25% limitu, o którym mowa w ust. 1. Ryczałt ten nie przysługuje za czas przejazdu. Stosownie do zapisu ust. 4 przepisów ust. 1 i 2 nie stosuje się, jeżeli pracodawca lub strona zagraniczna zapewnia pracownikowi bezpłatny nocleg. W załączniku do powołanego rozporządzenia wysokość należności z tytułu diety za jeden dzień podróży określona została na kwotę 401 NOK, zaś wysokość limitu za nocleg na kwotę 1.200 NOK. W tym miejscu nadmienienia wymaga, że zgodnie z § 4 ust. 1 obowiązującego w tym samym czasie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 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 na obszarze kraju (Dz.U. nr 236, poz. 1990, ze zm.) wysokość diety przysługującej pracownikowi na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia w czasie podróży wynosiła 23 zł za dobę podróży.

Na gruncie powołanego wyżej art. 77⁵ § 3-5 k.p. Sąd I instancji stwierdził, że w zakresie określenia wysokości diety ustawodawca wprowadził pewien minimalny standard świadczenia, który winien być tak rozumiany, że postanowienia zbiorowego układu pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę mogą unormować wysokość diety należnej z tytułu podróży służbowej w kraju i poza jego granicami odmiennie niż przepisy wydanych na podstawie § 2 rozporządzeń, z tym jednak zastrzeżeniem, że wysokość diety należnej z tytułu podróży w granicach kraju i pora jego obszarem nie może być niższa, niż wysokość diety przewidzianej przepisami rozporządzenia dla podróży krajowej. Pracodawca ma zatem możliwość określenia w postanowieniach zbiorowego układu pracy, regulaminu wynagradzania lub w umowie o pracę wysokości diety należnej z tytułu podróży zagranicznej w sposób mniej korzystny dla pracownika, niż odpowiednie zapisy rozporządzenia określające wysokość diety dla podróży zagranicznej w danym kraju. Możliwości takiej natomiast nie przewidziano w odniesieniu do innych należności z tytułu podróży służbowej, w tym w odniesieniu do określenia wysokości ryczałtów za noclegi, co oznacza, że pracodawca może w zbiorowym układzie pracy, regulaminie wynagradzania lub umowie o pracę wprowadzić jedynie postanowienia korzystniejsze niż określone we właściwym rozporządzeniu (tak też Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do uchwały z dnia 12 czerwca 2014 r. II PZP 1/14).

Przenosząc powyższe na grunt rozważanej sprawy Sąd Rejonowy zauważył, że z przedstawionych przez pozwaną uwierzytelnionych kopii diuków poleceń wyjazdu służbowego wynikało, że pracodawca w 2011 r. wypłacał pracownikowi z tytułu podróży służbowej należność w wysokości 401 NOK za dobę podróży, a zatem należność odpowiadającą wysokości diety za dobę podróży przewidzianej przepisami rozporządzenia. Następnie w 2012 r. pracodawca do rozliczeń używał waluty euro naliczając za dobę podróży należność w wysokości 45 euro. Pracodawca przez cały okres obowiązywania umowy był obowiązany do wypłacania pracownikowi ryczałtu za noclegi w wysokości 300 NOK, jak już bowiem wyjaśniono ustawodawca nie pozostawił pracodawcy swobody w zakresie kształtowania wysokości należnego ryczałtu za nocleg w tym znaczeniu, że nie przewidział możliwości ukształtowania wysokości ryczałtu w sposób mniej dla pracownika korzystny, niż przewidziany w rozporządzeniu. Sąd I instancji wskazał, iż pozwana w toku procesu podjęła próbę wykazania, że w wypłacanej powodowi kwocie 401 NOK mieścił się ryczałt za noclegi w wysokości 300 NOK, a pozostała część należności w wysokości 101 NOK stanowiła dietę, której wysokość pracodawca ustalił w regulaminie wynagradzania. Analogicznie w kwocie 45 euro mieścił się ryczałt za noclegi w wysokości 36,01 euro (przy czym kwotę tę obliczono jako równowartość średniej kwot 300 NOK należnych tytułem ryczałtu za nocleg w Norwegii i 300 SEK należnych tytułem ryczałtu za nocleg w Szwecji w przeliczeniu na walutę euro według kursu z dnia 20 grudnia 2011 r.) oraz dieta wysokości 8,99 euro, której wysokość określono w regulaminie wynagradzania.

Sąd Rejonowy wskazał, iż pozwana dla potwierdzenia swoich twierdzeń w powyższym zakresie przedstawiła niedatowany dokument zatytułowany jako regulamin pracy w firmie, który w tytule VII „Wynagrodzenie - termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia” w § 23 pkt 7 stanowił, że za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami przysługuje pracownikowi dieta. Delegacje rozliczane są w walucie norweskiej w wysokości 401 NOK w przeliczeniu na złoty według kursu NBP (dotyczy Skandynawii) oraz 23 zł dieta dotycząca obszaru kraju. W § 38 regulaminu postanowiono, że regulamin podaje się do wiadomości pracowników poprzez wyłożenie w siedzibie pracodawcy i wchodzi w życie w dwa tygodnie po podaniu go do wiadomości. Nowo przyjęty pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z treścią regulaminu i zobowiązuje się do jego przestrzegania, co potwierdza oświadczeniem. Zmiana regulaminu może nastąpić w takim samym trybie, w jakim został on ustalony. Pracodawca przedstawił dalej dokument zatytułowany „Informacja, zmiana pkt VII § 5 dotyczącego wypłaty delegacji” z dnia 21 grudnia 2010 r., w którego treści wskazano, że z dniem 1 stycznia 2011 r. wprowadza się zmianę w wypłacie delegacji „w kwocie 401 NOK jest: 300 NOK ryczałt za nocleg i 101 NOK dieta”. Pozwana przedstawiła również dokument zatytułowany „Zarządzenie nr 4, zmiana pkt VII § 5 dotyczącego wypłaty delegacji i ryczałtu za nocleg”, w którego treści wskazano, że z dniem 1 stycznia 2012 r. wprowadza się walutę euro do wypłat delegacji i ryczałtu za nocleg w kwocie 45 euro, tj. dieta 8,99 euro i ryczałt za noc 36,01 euro. Jako jedyne potwierdzenie zapoznania pracownika z wskazanym regulaminem i wprowadzanymi do niego zmianami pracodawca wskazał znajdujący się w umowie o pracę zapis - oświadczenie o przyjęciu do wiadomości obowiązującego u pracodawcy regulaminu pracy i zobowiązaniu się do jego przestrzegania opatrzony własnoręcznym podpisem pracownika. Przesłuchiwana w charakterze strony A. G. (1) wyjaśniła przy tym, iż pracownik został zapoznany z regulaminem pracy przy zawarciu umowy o pracę, a następnie o wprowadzeniu zmian do regulaminu pracodawca informował pracownika ustnie.

Sąd I instancji wskazał, iż pozwana złożyła także do akt poświadczone kopie dokumentów poleceń wyjazdu służbowego, w których w części dotyczącej rachunków kosztów podróży znalazły się obliczenia należności z tytułu podróży służbowych, przy czym przeliczeń dokonywano przez pomnożenie ilości dób podróży przez stawkę 401 NOK i następnie 45 euro. W każdym z dokumentów w jednej linijce wprowadzony był zapis „diety - liczba dób x stawka = należność”, a nad tym zapisem lub pod nim widniał zapis „+ ryczałt za nocleg”. Każdy druk przy tym zawierał tabelę, w której w poszczególnych linijkach po lewej stronie widniały nadrukowane tytuły rubryk „ryczałt za dojazd”, „razem przyjazdu, dojazdu”, „diety”, „noclegi wg rachunków”, „noclegi - ryczałt”, „inne wydatki wg załączników” zaś po prawej stronie należało wpisać kwotę należności ze wskazanego tytułu. We wszystkich drukach w rubryce „diety” ręcznie wprowadzono zapis „+ryczałt za nocleg”, w prawej części tabeli o kwotę uzupełniono jedynie rubrykę dotyczącą diet.

Sąd Rejonowy wskazał, iż strona powodowa zaprzeczyła, aby została przez pracodawcę zapoznana z jakimikolwiek zmianami do regulaminu pracy. P. K. przesłuchiwany w charakterze strony wyjaśnił, iż został zapoznany z

regulaminem pracy w dniu zawarcia umowy o pracę, nie był natomiast informowany o jakichkolwiek zmianach w regulaminie, w szczególności nie został zapoznany z przedłożonymi przez pracodawcę do akt sprawy dokumentami – informacją z dnia 21 grudnia 2010 r., zarządzeniem nr 4 i zarządzeniem nr 5. Powód zakwestionował ponadto zawartość druków delegacji służbowych wskazując, że druki podpisywał in blanco, a więc tym samym nie potwierdzał własnoręcznym podpisem, iż wypłacono mu wskazane w drukach należności ze wskazanych w drukach tytułów a więc z tytułu diet i ryczałtów za noclegi. Ponadto powód stanął na stanowisku, iż zamieszczone w drukach dopiski o treści „+ ryczałty za noclegi” zostały naniesione przez pracodawcę później, na potrzeby sporu pomiędzy stronami w zakresie zapłaty tych ryczałtów. Powód zakwestionował również autentyczność swoich podpisów na pięciu drukach wskazując, że z uwagi na jakość kopii nie jest w stanie stwierdzić, czy podpisy należą do niego. W tym stanie rzeczy Sąd I instancji na podstawie art. 129 § 1 k.p.c. zobowiązał stronę pozwaną do przedłożenia oryginałów druków poleceń wyjazdów służbowych. Wskazać należy, że zgodnie z art. 129 § 1 k.p.c. strona powołująca się na dokument obowiązana jest na żądanie przeciwnika złożyć oryginał dokumentu w sądzie, jeszcze przed rozprawą. Stosownie do zapisu § 2 zamiast oryginału dokumentu strona może złożyć odpis dokumentu, jeżeli jego zgodność z oryginałem została poświadczona przez notariusza albo przez występującego w sprawie pełnomocnika strony będącego adwokatem, radcą prawnym, rzecznikiem patentowym lub radcą Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa. Zgodnie jednak z § 4 jeżeli jest to uzasadnione okolicznościami sprawy, sąd na wniosek strony albo z urzędu, zażąda od strony składającej odpis dokumentu o którym mowa w § 2, przedłożenia oryginału dokumentu. W przekonaniu Sądu I instancji jedynie złożenie powyższych dokumentów w oryginale pozwalałoby na dokonanie ich analizy pod kątem ustalenia, czy zamieszczone w nich zapisy księgowego dotyczące rozliczenia podróży służbowych w szczególności zapisy dotyczące diet i dopiski o ryczałtach za noclegi powstały w jednym procesie kreślarskim, co byłoby istotne z punktu widzenia oceny zarzutu powoda dotyczącego „dopisania” adnotacji o ryczałtach. Ponadto jedynie złożenie oryginałów dokumentów mogłoby pozwolić na rozstrzygnięcie wątpliwości dotyczących własnoręczności podpisów powoda zamieszczonych na delegacjach. Strona pozwana nie przedłożyła oryginałów dokumentów wskazując, że zostały one zagubione w trakcie przenoszenia siedziby biura, co uniemożliwiło Sądowi Rejonowemu usunięcie wątpliwości dotyczących autentyczności dokumentów, na które strona pozwana powoływała się. Powyższe w zestawieniu z treścią wyjaśnień pozwanej A. G. (1), która potwierdziła, że u pozwanej funkcjonowała praktyka, zgodnie z którą dokumenty poleceń wyjazdów służbowych były przez pracowników podpisywane in blanco, przed ich uzupełnieniem o rozliczenia kosztów podróży, doprowadziło Sąd I instancji do przekonania, że przedmiotowe dokumenty nie mogą stanowić dowodu na okoliczność wypłacania powodowi wskazanych w nich należności tytułem diet i ryczałtów za noclegi. Nie jest bowiem, zdaniem tego Sądu, możliwe przyjęcie, że pracownik potwierdzał na nich własnoręcznym podpisem odbiór należności ze wskazanych w nich tytułów, ponadto nie jest możliwe ustalenie, że zapisy dotyczące ryczałtów za noclegi stanowiły integralną część dokumentu w momencie rzeczywistego dokonywania rozliczeń.

Sąd Rejonowy uznał również, że pozwany pracodawca nie wykazał także, że w okresie zatrudnienia powoda w pozwanym zakładzie pracy obowiązywał regulamin wynagradzania stanowiący część regulaminu pracy wprowadzający unormowania dotyczące wysokości należnej pracownikom z tytułu podróży służbowej diety - ustalający wysokość należnych diet w sposób odmienny, niż przewidziany w załączniku do rozporządzenia MPPiS z dnia 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. W ocenie Sądu I instancji pracodawca nie wykazał bowiem, że regulamin pracy i wprowadzane do niego zmiany zostały w pozwanym zakładzie pracy ogłoszone w sposób u tego pracodawcy przyjęty, znany pracownikom i zapewniający pracownikom realną możliwość zapoznania się ich treścią.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z art. 9 § 1 k.p. regulamin pracy jest autonomicznym aktem prawa pracy określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Autonomiczne akty prawa pracy mają to do siebie, że nie są ogłaszane i fakt ich istnienia nie jest faktem powszechnie znanym. Regulamin pracy jest przy tym aktem wprowadzanym jednostronną decyzją pracodawcy, przy czym jego wprowadzenie musi zostać w przyjęty danego pracodawcy sposób zakomunikowane pracownikom, którzy winni nadto zostać zapoznani z treścią regulaminu. Zgodnie z art. 104³ § 1 k.p. regulamin pracy wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Niezbędną przesłanką wejścia w życie regulaminu

pracy stanowi zatem podanie go do wiadomości pracowników. W piśmiennictwie trafnie wskazuje się przy tym, że wprowadzenie zmian w regulaminie wymaga zachowania takiej samej procedury, jak samo jego wprowadzenie (tak m.in. Leszek Mitrus w Kodeks pracy, Komentarz pod red. Sobczyka, Warszawa 2014, s. 501, Jacek Skoczyński w Kodeks pracy Komentarz pod red. Ludwika Florka, wyd. 6. Warszawa 2011, s. 589). W myśl zapisu 2 ww. artykułu pracodawca jest obowiązany nadto zapoznać pracownika z treścią regulaminu pracy przed rozpoczęciem przez niego pracy. Niezależnie zatem od podania regulaminu do wiadomości załogi pracodawca jest obowiązany zapoznać indywidualnie każdego pracownika z jego treścią.

Zdaniem Sądu Rejonowego powyższe uwagi, z pewnymi jednak odrębnościami, można odnieść również do regulaminu wynagradzania. Stosownie do treści art. 77² § 6 k.p. regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Warunkiem wejścia w życie regulaminu wynagradzania jest zatem, tak samo jak w przypadku regulaminu pracy, podanie go do wiadomości pracowników w sposób u danego pracodawcy przyjęty.

Odmienne niż w przypadku regulaminu pracy natomiast ustawodawca nie wymaga indywidualnego zapoznania pracowników z postanowieniami regulaminu wynagradzania przed rozpoczęciem pracy. W przekonaniu Sądu I instancji przyjąć należy, że jest zasadniczo dopuszczalnym opracowanie przez pracodawcę jednego dokumentu, który zawierałby w sobie zarówno postanowienia charakterystyczne dla regulaminu pracy, jak i postanowienia mające charakter regulaminu wynagradzania. Dokument ten w części, w jakiej swym zakresie regulacji obejmowałby postanowienia dotyczące porządku i organizacji procesu pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracowników miałby charakter regulaminu pracy, w zakresie zaś, w którym ustalałby warunki wynagradzania za pracę miałby charakter regulaminu wynagradzania. Regulamin taki dla swej skuteczności musiałby w zakresie, w którym obejmowałby postanowienia charakterystyczne dla regulaminu pracy spełniać warunki stawiane tego rodzaju aktowi, zaś w części, w jakiej wprowadzałby unormowania charakterystyczne dla regulaminu wynagradzania warunki wymagane od tego rodzaju aktu.

Sąd Rejonowy wskazał, iż stan wiedzy sądu w zakresie obowiązywania u pracodawcy regulaminu pracy bądź regulaminu wynagradzania o określonych postanowieniach w oczywisty sposób zależy od inicjatywy dowodowej stron. Dlatego też, jak trafnie wskazuje się w orzecznictwie, istnienie i treść tych aktów należy do podstawy faktycznej orzeczenia, natomiast oceną prawną objęte są kwestie ich obowiązywania (czasowego, przestrzennego, podmiotowego, przedmiotowego), relacji do innych aktów prawnych oraz wykładni (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2011 r., sygn. akt I PK 272/10, LEX nr 1001283, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2008 r. sygn. akt I PK 196/07, LEX nr 399783, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 r., sygn. akt I PK 6/09, LEX nr 510979). Sąd I instancji wskazał, iż zgodnie z ogólną regułą ciężaru dowodu określoną w art. 6 k.c. ciężar wykazania faktu spoczywa na tej ze stron, która z faktu tego wywodzi korzystne dla siebie skutki prawne. W rozważanym układzie procesowy ciężar wykazania wprowadzenia w zakładzie pracy regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania spoczywał na stronie pozwanej. Jeżeli zatem pozwany pracodawca w toku postępowania wskazywał, że w zakładzie pracy obowiązywał regulamin określający wysokość należnych pracownikowi świadczeń związanych z odbywanymi przez pracowników podróżami służbowymi, to powinien wykazać, że taki regulamin został wprowadzony, ogłoszony w sposób u danego pracodawcy przyjęty, znany pracownikom i umożliwiający im zapoznanie się z jego postanowieniami. W przekonaniu Sądu Rejonowego pozwany ciężaru dowodu w powyższym zakresie nie udźwignął. Pozwany pracodawca w żaden sposób nie wykazał, że zmiany w dokumencie zatytułowanym jako regulamin pracy, a zawierającym także postanowienia charakterystyczne dla regulaminu wynagradzania, zostały ogłoszone w sposób u pracodawcy przyjęty. Pozwany nie wykazał nawet, jakie w zakładzie pracy przyjęto zasady ogłaszania tego typu dokumentów, ani też nie wykazał, że z zasadami tymi zaznajomił pracowników. Przesłuchiwana w charakterze strony A. G. (1) wyjaśniła, że o zmianach wprowadzanych w regulaminie informowała pracowników ustnie. Strona pozwana nie przedstawiła żadnych innych dowodów, które miałyby potwierdzić tę okoliczność, powód zaś przesłuchiwany w charakterze strony zaprzeczył, aby był informowany przez kogokolwiek o wprowadzeniu zmian do regulaminu. W tych okolicznościach Sąd I instancji twierdzenie strony pozwanej uznał za niewystarczające do ustalenia, że zmiany w regulaminie zostały wprowadzone w sposób zwyczajowo u pracodawcy przyjęty i umożliwiający

pracownikom zapoznanie się z nimi. Sąd Rejonowy uznał przy tym, że twierdzenie pracodawcy, że pracownik mógł w każdej chwili zapoznać się z regulaminem w siedzibie pracodawcy w sytuacji, w której pracodawca nie wykazuje, że informował pracownika o tym, że do regulaminu wprowadza się zmiany jest pozbawione doniosłości. Należy bowiem mieć na względzie, że powód świadczył pracę w charakterze kierowcy, przy czym przez 4 tygodnie przebywał w trasie, a następnie przez 2 tygodnie odbierał swój czas wolny. Powód - co wynika także z wyjaśnień pozwanej - po odbytej podróży służbowej zjeżdżał na parking znajdujący się w innym miejscu miasta niż biuro pracodawcy i na tym parkingu rozliczał się z pracodawcą, przy czym często odbywało się to poza godzinami pracy biura - w godzinach wieczornych, nocnych, w weekendy. Następnie powód udawał się do miejscowości swojego zamieszkania znacznie oddalonej od siedziby pracodawcy (wg danych G.(...) trasa z D.do W.wynosi 148 km). Z uwagi na przyjętą formę rozliczania delegacji powód nie musiał już stawiać się w siedzibie pracodawcy celem dokonania rozliczeń i przyjeżdżał do D.dopiero celem odbycia kolejnego wyjazdu służbowego. W tych okolicznościach, w ocenie Sądu I instancji, trudno przyjąć, że pracownik nie uzyskując od pracodawcy informacji o wprowadzeniu do regulaminu zmian ma realną możliwość zapoznania się z takimi zmianami w siedzibie pracodawcy. Trudno wymagać od pracownika świadczącego pracę w takim systemie, aby regularnie zachodził do biura, żeby sprawdzić czy pracodawca wprowadził zmiany do obowiązującego pracownika regulaminu pracy i wynagradzania. W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że pracodawca nie wykazał, aby wprowadził w zakładzie pracy regulamin pracy czy też regulamin wynagradzania kształtujący wysokość diety w sposób odmienny od przepisów obowiązującego rozporządzenia. Skoro zaś tego nie uczynił to wypłacane powodowi w rozliczeniu podróży służbowych należności nie mogły stanowić diety i zarazem ryczałtów za noclegi, albowiem ich wysokość odpowiadała wyłącznie wysokości przewidzianych rozporządzeniem diet.

Niezależnie od powyższego Sąd I instancji zauważył, że nawet, gdyby pracodawca wykazał, że w sposób zwyczajowo u niego przyjęty ogłosił regulamin mający charakter regulaminu wynagradzania i zapoznał z tym regulaminem powoda, to i tak w ocenie Sądu I instancji niemożliwym byłoby przyjęcie, że taki regulamin sam w sobie skutecznie unormował wysokość należnych powodowi diet. Wymaga dostrzeżenia, że regulamin wynagradzania, co wyżej już sygnalizowano, może być zgodnie z art. 9 § 1 k.p. autonomicznym źródłem prawa pracy obowiązującym u danego pracodawcy. Regulamin może zostać uznany za źródło prawa pracy pod takim wszakże warunkiem, że jego wydanie znajduje umocowanie w ustawie. Źródłem takiego umocowania może być regulacja art. 77² § 1 k.p., stosownie do której pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nie objętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3 ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Stosownie do zapisu § 2 w regulaminie wynagradzania, o którym mowa w § 1, pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Na gruncie powyższej regulacji Sąd Rejonowy stwierdził, że pracodawca ma obowiązek ustalenia regulaminu wynagradzania gdy zatrudnia co najmniej 20 pracowników, a nie są oni objęci zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. U takiego pracodawcy wprowadzony regulamin wynagradzania będzie uznawany za autonomiczne źródło prawa pracy, albowiem jego wydanie znajduje umocowanie w ustawie. Wprowadzenie regulaminu wynagradzania przez takiego pracodawcę będzie dawało mu możliwość dostosowania indywidualnych warunków wynagrodzenia do zasad obowiązujących całą załogę, przy czym w ocenie Sądu I instancji, trzeba mieć na uwadze, że samo wprowadzenie regulaminu zawierającego postanowienia płacowe mniej korzystne dla pracownika od dotychczasowych wynikających z umowy pracę nie powoduje jeszcze zmiany tych warunków, a pracodawca zmiany te musi wprowadzić w trybie wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy (art. 42 k.p.). Odmienne należy ocenić sytuację, w której regulamin wynagradzania zostaje wprowadzony przez pracodawcę, który zatrudnia mniej niż 20 pracowników, a zatem na gruncie art. 77² § 1 k.p. nie ciąży na nim obowiązek wprowadzenia regulaminu wynagradzania. Taki regulamin nie znajduje już umocowania w ustawie i dlatego nie może być odczytywany jako autonomiczne źródło prawa pracy, a co najwyżej stanowi on ofertę pracodawcy skierowaną do pracowników, a ewentualnie pewien „wzorzec umowny” (tak m.in. P. Korus Kodeks pracy, Komentarz pod red. A Sobczyk Warszawa 2014, s.386). Nie można zatem skutecznie w drodze przyjęcia przez pracodawcę zatrudniającego mniej niż 20 pracowników regulaminu, wynagradzania wprowadzić uregulowań kształtujących wysokość należności z tytułu podróży służbowych na podstawie art. 77⁵ § 3 k.p. Tego rodzaju uregulowania mogą być zatem wprowadzone

jedynie w umowie o pracę. Podnosząc, iż z protokołu kontroli PIP z 23 kwietnia 2013 r. wynika, że w spornym okresie pozwana zatrudniała 5 pracowników, Sąd Rejonowy wskazał, iż ewentualny regulamin wynagradzania wprowadzony przez pozwaną nie mógł mieć zatem charakteru autonomicznego źródła prawa pracy i nie mógł ukształtować wysokości diety należnej powodowi z tytułu podróży służbowej.

Mając powyższe na względzie Sąd Rejonowy uznał zgłoszone przez powoda żądanie zapłaty ryczałtów za noclegi za zasadne - co do zasady i w przeważającej mierze również co do wysokości. Sąd I instancji stwierdził, że powodowi w związku z odbywaniem w trakcie podróży służbowych noclegów w kabinie pojazdu przysługiwało prawo do ryczałtów za noclegi, a wysokość tych ryczałtów wynika z przepisów obowiązującego w okresie trwania stosunku pracy rozporządzenia i powinna zostać określona na poziomie równowartości 300 NOK, albowiem krajem docelowym podróży służbowych była Norwegia. Zgodnie bowiem z tezą uchwały podjętej przez Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów w dniu 12 czerwca 2014 r., w sprawie II PZP 1/14, 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 w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowe poza granicami kraju (Dz.U. nr 236, poz. 1991, ze zm.), co powoduje, że pracownikowi przysługuje zwrot kosztów noclegu w warunkach i w wysokości określonych w § 9 ust. 1-3 rozporządzenia albo o korzystniejszych warunkach i wysokości, określonych w umowie o pracę, układzie zbiorowym pracy lub innych przepisach prawa pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że pracodawca nie wypłacił pracownikowi ryczałtów za noclegi w jakiegokolwiek części. Sąd ten za zasadne uznał przeliczenie należności określonych w walucie norweskiej na walutę polską wedle zastosowanych przez powoda do wyliczeń średnich kursów walut ogłaszanych przez Narodowy Bank Polski na dzień wystawienia poszczególnych rachunków z tytułu podróży służbowych. Sąd I instancji uznał wyliczenia zaprezentowane przez stronę powodową za prawidłowe i dokonał pomniejszenia zgłoszonych należności jedynie o równowartość ryczałtów za pięć noclegów przypadających na podróże odbywane od 5 października do 4 listopada 2011 r., od 18 listopada do 21 grudnia 2011 r., od 5 stycznia do 11 lutego 2012 r. od 10 kwietnia do 6 maja 2012 r., jak bowiem ustalił ten Sąd, również na podstawie wyjaśnień powoda, w trakcie tych podróży powód odbył łącznie pięć noclegów na promie, w przystosowanych do tego kabinach sypialnych. Co za tym idzie Sąd Rejonowy uznał, że w tym przypadku powód miał zapewniony przez pozwaną nocleg i ryczałt jest nienależny. W pozostałym zakresie Sąd I instancji żądanie pozwu uznał za uzasadnione.

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 359 § 1 k.c. oraz art. 481 § 1 i 2 k.c. Stosownie do treści art. 359 § 1 k.c. odsetki od sumy pieniężnej należą się wtedy, gdy wynika to z czynności prawnej albo z ustawy, orzeczenia sądu lub decyzji właściwego organu. Zgodnie z art. 359 § 2 k.c. jeżeli wysokość odsetek nie jest w inny sposób oznaczona należą się odsetki ustawowe. Regulacją prawną stanowiącą w myśl zapisu art. 359 § 1 k.c. ustawową podstawę do naliczania odsetek jest art. 481 § 1 k.c., zgodnie z którego dyspozycją jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. W myśl 2 ww. artykułu, jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe. Sąd I instancji uznał, że obowiązek wypłacenia przez pracodawcę ryczałtów za noclegi aktualizował się z momentem przedłożenia przez pracownika rachunku z podróży.

Stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dokumentarnego, z wyżej szczegółowo przedstawionymi zastrzeżeniami dotyczącymi złożonych do akt odpisów dokumentów poleceń wyjazdów służbowych oraz regulaminów. Sąd I instancji wyjaśnił, iż stan faktyczny ustalił także i w oparciu o pismo Powiatowej Inspekcji Pracy z dnia 19 marca 2013 r. oraz protokół kontrolny, wystąpienie i decyzję pokontrolną. Sąd I instancji w oparciu o powyższe dokumenty ustalił przebieg kontroli, jej wynik, treść wystąpień i wydanej decyzji. Sąd Rejonowy zaznaczył, że ustaleniami Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie stwierdzenia, czy u pozwanej obowiązywał regulamin wynagradzania i czy pozwana wypłacała ryczałty za noclegi nie był związany i po rozważeniu całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego poczynił ustalenia odmienne, których podstawa została wyżej

szczegółowo wyjaśniona. Wątpliwości Sądu I instancji co do prawidłowości przebiegu i ustaleń przeprowadzonej kontroli PIP wzbudził przy tym fakt, iż jeszcze przed jej zakończeniem powiadomiono pracownika o stwierdzeniu nieprawidłowości w zakresie rozliczania podróży służbowych, następnie jednak kontrolujący po drugiej wizycie u pracodawcy ustalił, że nieprawidłowości takich nie było. Powyższe w ocenie Sądu Rejonowego może świadczyć o tym, iż na dzień przeprowadzenia pierwszego etapu kontroli kontrolujący nie dysponował pełną dokumentacją, w szczególności nie dysponował informacją w przedmiocie wprowadzenia zmian do regulaminu z dniem 1 stycznia 2011 r. Dokonując ustaleń faktycznych w sprawie Sąd I instancji oparł się również na wyjaśnieniach powoda P. K. oraz częściowo na wyjaśnieniach pozwanej A. G. (1), w szczególności w zakresie, w jakim pozwana relacjonowała przedmiocie zdawania przez powoda dokumentu rachunku z wyjazdu służbowego, podpisywania dokumentów in blanco. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka K. W. (1) w zakresie, w jakim zeznania te nie znajdowały potwierdzenia w innym materiale dowodowym. Sąd ten zauważył, że zeznania te nie znajdują potwierdzenia nawet w wyjaśnieniach strony pozwanej. Zeznania świadka relacjonujące procedurę wypełniania dokumentów polecenia wyjazdu służbowego - rachunku kosztów podróży opierały się bowiem na twierdzeniu, że kierowcy, w tym powód podpisali dokument dopiero po jego wypełnieniu przez księgową w zakresie rozliczenia kosztów podróży.

W powyższym stanie rzeczy Sąd I instancji orzekł, jak w punkcie I i II sentencji.

W punkcie II wyroku Sąd Rejonowy rozstrzygnął o kosztach postępowania kierując się ogólną zasadą odpowiedzialności stron postępowania za jego wynik oraz mając na względzie, że żądania strony powodowej zostały oddalone jedynie w bardzo niewielkiej części, stanowiącej mniej niż 2% wartości przedmiotu sporu. W tej sytuacji Sąd I instancji uznał, że zasadnym będzie obciążenie kosztami procesu w całości strony pozwanej na podstawie art. 100 zd. 2 k.p.c. Sąd Rejonowy nakazał, aby strona pozwana zwróciła na rzecz strony powodowej wszystkie koszty, jakie ta poniosła dla celowego dochodzenia swoich praw. Na koszty te złożyły się koszty wynagrodzenia radcy prawnego, wynoszące 2.700 zł. Podstawą prawną, w oparciu o którą określono wynagrodzenie radcy prawnego będącego pełnomocnikiem strony powodowej, stanowią uregulowania zawarte w § 2 ust. 1, § 6 pkt 6, § 11ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163 poz. 1349 ze zm.). Sąd Rejonowy przyjął za podstawę obliczenia kosztów równowartość stawki minimalnej z uwagi na to, że proces nie wymagał od pełnomocnika aktywności i nakładu pracy większego niż przeciętnie w tego typu sprawach.

W punkcie IV orzeczenia Sąd I instancji nakazał pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Myśliborzu kwoty 2.655 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, od uiszczenia których powód był w toku niniejszego postępowania zwolniony z mocy ustawy. Na kwotę tę złożyła się opłata sądowa od pozwu obliczona zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2014 r, poz. 1025) jako 5% wartości przedmiotu sporu.

W punkcie V Sąd Rejonowy z urzędu na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie I do wysokości kwoty 1.386 zł stanowiącej wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia należnego powodowi za pracę.

Apelację od powyższego orzeczenia wywiódł pozwany Przedsiębiorstwo Handlowo – Usługowe (...) Spółka jawna A. G. (1), J. G. Hurt – (...) z siedzibą w D. zaskarżając wyrok w części, tj. punkcie I, III, IV, i V na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 k.p.c. zaskarżonemu wyrokowi zarzuciło: sprzecznosc ustaleń Sądu z treścią materiału dowodowego - regulaminem pracy, zawierającym regulamin wynagradzania i zarządzeniami je zmieniającymi oraz przesłuchaniem świadka K. W. i pozwanej A. G., a także protokołem kontroli PIP z 2010 r. i 2013 r. wyrażający się w przyjęciu, że w czasie zatrudnienia powoda u pozwanego nie obowiązywał regulamin wynagradzania, ani postanowienia odnośnie wypłaty ryczałtów, gdy regulamin wynagradzania był częścią regulaminu pracy i obowiązywał od 1 grudnia 2008 r., a postanowienia dotyczące ryczałtów wprowadzono jeszcze przed podjęciem pracy przez powoda - w dniu 1 stycznia 2011 r., w uznaniu, iż pozwany nie informował P. K. o zmianach regulaminu - gdy w świetle zeznań A.G. pracownicy, w tym powód byli informowani o zmianie, a regulamin wraz ze zmianami było wyłożony w siedzibie pozwanego, w przyjęciu, że wszystkie druki poleceń

wyjazdów służbowych były podpisane in blanco, gdy większość druków była częściowo wypełniona przez powoda, w przyjęciu, że przy zatrudnianiu pracownika były uzgodnienia jedynie w zakresie wynagrodzenia zasadniczego i diet, gdy powód sam przyznał w trakcie przesłuchania, że ustalono wynagrodzenie i delegację, a zasady rozliczania delegacji, w tym wypłaty ryczałtów za nocleg obowiązywały u pozwanego od stycznia 2011 r., w uznaniu, iż powód upominał się o wypłatę ryczałtów, gdy takiej rozmowy nigdy między stronami nie było, o ryczałty powód nie upominał się po rozwiązaniu umowy, przy odbiorze dokumentów, nie domagał się też okazania żadnych dokumentów, w tym rozliczenia delegacji, a z roszczeniem wystąpił po przeszło pół roku od rozwiązania umowy, w przyjęciu, że pozwany nie miał świadomości prawa do ryczałtów, gdy te wynikały z regulaminu wynagradzania, a podejmując pracę u pozwanego był już doświadczonym kierowcą, mającym wcześniej zatrudnienie w 4 innych firmach transportowych, w przyjęciu, że w trakcie kontroli PIP pozwany przedłożył regulamin pracy, obowiązujący od 1 stycznia 2013 r. - gdy pozwany miał tylko jeden regulamin, obowiązujący od 1 grudnia 2008 r. i tylko ten został przedłożony w trakcie kontroli wraz ze zmianami; naruszenie prawa materialnego - przepisu art. 77² k.p. poprzez błędną interpretację polegającą na uznaniu, iż wejście w życie zmiany regulaminu wymaga indywidualnego informowania o zmianach, gdy zgodnie z przepisem i orzecznictwem warunkiem wejścia w życie jest ustalenie zmian na piśmie i podanie go do wiadomości, w sposób przyjęty danego pracodawcy, naruszenie przepisu art. 77⁵ § 2 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i ustalenie wysokości ryczałtów w oparciu o stawki, wynikające z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r., gdy stawki te w przypadku powoda nie znajdowały zastosowania w świetle przepisu art. 77⁵ § 4 k.p. i uregulowania kwestii ryczałtów w regulaminie wynagradzania, naruszenie prawa procesowego - przepisu art. 233 k.p.c. poprzez błędną ocenę dowodów, polegającą na bezkrytycznym podejściu do zeznań powoda i daniu im wiary, gdy zeznania te nie były spójne, przeczyły też zasadom doświadczenia życiowego i logiki, zwłaszcza w świetle pozostałego materiału dowodowego w tym protokołu kontroli PIP, przesłuchania świadka K. W. (1) i A. G. (1), przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę dowodów i przyjęcie, że powód nie zapoznał się ze zmianami w regulaminie, gdy w czasie zatrudnienia powoda postanowienia o wypłacie ryczałtów już obowiązywały, a powód oświadczył w umowie pracę, że z regulaminem się zapoznał, poprzez pominięcie przy ocenie dowodu, wyniku kontroli PIP i braku nakazu wypłaty ryczałtów, jak i kary za niewypłacenie ryczałtów, braku wcześniejszego żądania wypłaty ryczałtów przez powoda, braku roszczeń innych kierowców poprzez błędną ocenę dowodów, polegającą na przyjęciu, że pozwana nie wykazała wprowadzenia zmian w regulaminie, gdy sposób ogłoszenia regulaminu został wprost wskazany w regulaminie (poprzez jego wyłożenie), a istnienie regulaminu, w tym zasad rozliczania diet i ryczałtów potwierdziła świadek K. W., A. G. i kontrola PIP, naruszenie prawa materialnego - art. 77² k.p. w zw. z art. 9 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwą interpretację, wyrażającą się w przyjęciu, że regulamin, obowiązujący u pozwanej nie stanowi źródła prawa pracy - gdy regulamin, znajduje oparcie w ustawie (istnieje możliwość wprowadzenia regulaminu), a wymóg zatrudnienia 20 pracowników nie jest bezwzględnie obowiązkowy, bo i pracodawcy zatrudniający mniej osób mogą regulamin wprowadzić, naruszenie prawa procesowego - art. 328 k.p.c. poprzez niewskazanie w treści uzasadnienia, dlaczego Sąd nie uwzględnił faktu, iż w protokole kontroli PIP nie potwierdziły się zarzuty niewypłacania ryczałtów, jak również mimo ustawowej możliwości, nie nałożonego na pozwanego obowiązku wpłaty tych ryczałtów.

Wobec tak postawionych zarzutów, na podstawie art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. apelująca wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania za I i II instancję. Dodatkowo pozwana wiosła o częściowe zwolnienie od kosztów sądowych opłaty od apelacji ponad kwotę 621,00 zł., albowiem spółka od 2 lat odnotowuje stratę, od czerwca 2014 r. nie zatrudnia żadnych pracowników. Bieżącą działalność finansowana jest z kredytu i w konsekwencji pozwany nie jest w stanie ponieść kosztów sądowych w pełnym zakresie

W uzasadnieniu Spółka wskazała, iż ustalenia Sądu są dość pobieżne, oparte wyłącznie o zeznania powoda, mimo że te pozostają sprzeczności z umową o pracę, regulaminem pracy i zawartym w nim regulaminem wynagradzania, protokołem kontroli PIP - w tym też protokołem kontroli z 2010 r., oraz zeznaniami świadka K. W. (1) i A. G. (1). Zdaniem skarżącej błędne było przyjęcie, że w czasie zatrudnienia powoda nie obowiązywał regulamin wynagradzania ani postanowienia odnośnie ryczałtów. Wskazując na stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w orzeczeniu z dnia 22 lutego 2008 r. (I PK 194/07), apelująca podniosła, iż z protokołu kontroli z 2010 r. wynika, że już wówczas istniał

u pozwanego regulamin wynagradzania (będący częścią regulaminu pracy). Z kolei regulamin pracy obowiązuje od 1 grudnia 2008 r., w czasie podjęcia pracy przez powoda, regulamin pracy i wynagradzania był już zmieniony – jak wynika z zarządzenia z dnia 21 grudnia 2010 r. dokonano zmiany pkt VII § 5 regulaminu wprowadzając od 1 stycznia 2011 r. zmianę w wypłacie delegacji w kwocie 401 NOK. 300 NOK ryczałt za nocleg i 101 NOK. Tym samym w dacie zatrudnienia powoda - zmiana regulaminu, przewidująca wypłatę ryczałtu za nocleg już obowiązywała, a powód tak z regulaminem, jak i zmianą się zapoznał, co oświadczył w umowie o pracę. Zdaniem apelującej skoro powód podpisał oświadczenie o zapoznaniu się z regulaminem pracy, to jedynie jego obciąża odpowiedzialność za ewentualny brak zapoznania się z jego treścią. Istnienie regulaminu, jak i zasad rozliczania diet i ryczałtów, obowiązujących od 2011 r. potwierdziła także świadek K. W. (1), która składając zeznania nie pracowała już dla pozwanego, nie było zatem żadnych powodów, które mogłyby podważać wiarygodność świadka. Tym bardziej, że ostatecznie zastrzeżeń do rozliczenia diet nie miał także Inspektor PIP i mimo niezrozumiałego pisma z początku kontroli z dnia 19 marca 2013 r., ostatecznie nie kwestionowała rozliczenia podróży służbowych, nie ukarała pozwanego w tym zakresie, przede wszystkim jednak nie skorzystała ze swoich uprawnień, przewidzianych w art. 11 pkt. 7 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy nakazując pozwanemu wypłaty należnych pracownikowi świadczeń. Taki nakaz nie został jednak wydany.

Apelująca wskazała, iż w momencie zatrudnienia powoda (lipiec 2011 r.) zmiana regulaminu, wprowadzająca zasady rozliczania podróży służbowych i wypłaty ryczałtu za nocleg już od 7 miesięcy obowiązywała (wprowadzona 1 stycznia 2011). Ponadto regulamin wraz ze zmianami był wyłożony i dostępny u pozwanego - powód miał zatem możliwość się z nim zapoznać. Tym bardziej, że wprowadzając kolejne zmiany pozwana informowała pracowników o zmianach, a sposób ogłoszenia zmian był wprost wyrażony w regulaminie (§ 38 regulaminu), z czym wszyscy pracownicy, podejmując zatrudnienia zostali zapoznani.

Zdaniem apelującej, iż niezasadne było także przyjęcie, że wszystkie druki podróży służbowych były podpisane in blanco, przczą temu przedłożone delegacje, jak i zeznania świadka K. W. (1), A. G. (1), jak i samego powoda. Jedynie pierwsze pięć deklaracji było wypełnionych przez K. W., pozostałe w części wypełnił sam powód, który miał prawo zweryfikować deklaracje w każdym czasie - były one dostępne w biurze, nigdy jednak o to nie prosił.

Apelująca wskazała, iż błędnym było uznanie, że w trakcie zatrudnienia powoda, były uzgodnienia wyłącznie co do wynagrodzenia, jak i diety. Tej wersji zaprzeczył nawet sam powód, który wyraźnie zeznał, że były uzgodnienia co do wynagrodzenia, jak i DELEGACJI. Przy zawarciu umowy o pracę powód zapoznał się z regulaminem pracy i wynagrodzenia, a ten zawierał już postanowienie o wypłacie ryczałtów za nocleg. Wobec tego, zdaniem skarżącej należało przyjąć, iż powód od samego zatrudnienia miał świadomość zasad rozliczeń u pozwanego. Co więcej, w okresie zatrudnienia, jak i długi czas po jego zakończeniu powód nie zgłaszał pozwanemu żadnych roszczeń, podobnie jak pozostali kierowcy. Wskazując na specyfikę tej grupy zawodowej, apelująca podniosła, iż błędne było ustalenie, że powód w trakcie zatrudnienia upomniął się o wypłatę ryczałtów, co pozostaje w sprzeczności z zeznaniami A. G., K. W., a także pismem PIP i wezwaniem powoda do zapłaty. W trakcie odbioru dokumentów żadnych roszczeń nie zgłaszał - nie żądał też okazania jakichkolwiek dokumentów, w tym delegacji, pismo do PIP powód wysłał w marcu 2013 r., w czerwcu 2013 r. wezwał pozwanego do zapłaty.

Zdaniem skarżącej błędne było ustalenie, że powód nie miał świadomości ryczałtów - te obowiązywały już w czasie jego zatrudnienia, poza tym przeczy temu doświadczenie życiowe powód wcześniej pracował w 4 innych firmach transportowych, trudno zatem dać wiarę, iż nie miał świadomości swych praw.

Pozwana zakwestionowała przyjęcie, że w trakcie kontroli PIP przedłożył regulamin obowiązujący od 1 stycznia 2013 r. u pozwanego obowiązuje jeden regulamin z 1 grudnia 2008 r., który wraz ze zmianami został przedłożony Inspektorowi w pierwszym dniu kontroli.

Wskazując na naruszenie prawa materialnego art. 77² k.p. i art. 77⁵ § 2 i 4 k.p., apelująca podniosła, iż wejście w życie regulaminu nie zależy od tego, czy pracownikowi ten regulamin udostępniono i kiedy, istotne jest bowiem by został ustalony na piśmie i podany do wiadomości u danego pracodawcy. Wskazując na stanowisko Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 4 sierpnia 2005 r. w sprawie II PIK 5/05, i w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r. w sprawie I PKN

165/99, apelująca nie zgodziła się że miała obowiązek indywidualnie poinformować powoda o zmianach regulaminu, niezależnie jednak od tego, jak zeznała A. G. informowała pracowników o każdej zmianie, a regulamin ze zmianami był udostępniony w siedzibie spółki. Przede wszystkim w czasie zatrudnienia powoda, zmiana w zakresie wprowadzenia ryczałtów za nocleg już obowiązywała i powód zapoznał się z nią w momencie zatrudnienia, co potwierdził na umowie o pracę.

Konsekwencją powyższego naruszenia i przyjęcia nieobowiązywania regulaminu wynagradzania było, zdaniem skarżącej spółki, kolejne naruszenie — przepisu art. 77⁵ § 2 k.p. poprzez zastosowanie stawek, wynikających z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. Zdaniem skarżącej w sytuacji gdy u pozwanego obowiązywał regulamin wynagradzania, określający stawki diet i ryczałtów, mieszczące się w granicach w obowiązującym wówczas rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 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, z uwzględnieniem przepisu art. 77⁵ § 4 k.p. (dieta krajowa, plus ryczałt za nocleg, w wysokości limitu, określonego w/w rozporządzeniem), to stawki wyższe, wynikające z rozporządzenia nie miały zastosowania w niniejszej sprawie. Zdaniem Spółki jej stanowisko znajduje potwierdzenie w orzecznictwie m.in. wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2007 r., w sprawie III PK 90/06, jak również stanowisko doktryny, skoro zatem stawki, wynikające z rozporządzenia nie miały zastosowania do powoda, to należało przyjąć, iż powód ryczałty za nocleg otrzymał, co winno skutkować oddaleniem powództwa.

Zdaniem apelującej, Sąd I instancji dokonał błędnej oceny dowodów, przekraczającej swobodną ocenę dowodów Sąd zupełnie bezkrytycznie podszedł do zeznań powoda, pomijając zasady doświadczenia życiowego i logiki, umniejszając wagę, a wręcz pomijając pozostałe dowody w sprawie. Ta ocena dziwi, zwłaszcza biorąc pod uwagę fakt, iż zeznania powoda nie były spójne - powód raz zeznał, że dwukrotnie upominał się o ryczałty, by następnie zeznać, że nie miał świadomości, iż te ryczałty mu przysługują. Wreszcie, wiedząc w trakcie zatrudnienia, że ma prawo do ryczałtów, przez ponad pół roku się o nie nie upominał. Sąd nie wziął jednak tych sprzeczności pod uwagę, pomijając, że powód miał już spore doświadczenie, a pozwany był 5 firmą transportową, w której znalazł zatrudnienie. Zeznania powoda są sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym - zeznaniami K. W., która wyraźnie wskazała, iż powód nie kierował żadnych roszczeń do pozwanego, nie zwracał się również o żadne dokumenty, wreszcie kontrola PIP - wszczęta z inicjatywy powoda - nie potwierdziła nieprawidłowości w rozliczeniu podróży służbowych, przyjmując, iż te były rozliczane prawidłowo.

Zdaniem skarżącej naruszeniem przepisu art. 233 § 1 k.p.c. było także przyjęcie, że powód nie zapoznał się ze zmianami w regulaminie dotyczącymi rozliczenia delegacji i wypłaty ryczałtów, które wprowadzone były już w styczniu 2011 r., obowiązywały w czasie jego zatrudnienia, powód się z nimi zapoznał, co potwierdził w umowie o pracę. Fakt obowiązywania tych zasad rozliczeń potwierdziła świadek K. W., jak i A. G.. Jeżeli powód podpisał takie oświadczenie (podpisał dwukrotnie), a nie zapoznał się dokładnie z postanowieniami regulaminu- to okoliczność ta obciąża wyłącznie powoda.

Przede wszystkim jednak, zdaniem apelującej naruszeniem przepisu art. 233 § 1 k.p.c. było całkowite pominięcie przy ocenie dowodów wyniku kontroli PIP i braku nakazu wypłaty ryczałtów w wystąpieniu pokontrolnym z dnia 29 maja 2013 r. brak jest twierdzeń o nieprawidłowościach w zakresie wypłaty diet i ryczałtów. W decyzji o nałożeniu kary pieniężnej z 29 maja 2013 r. również brak jest kary za nieprawidłowości w naliczaniu i wypłacaniu diet i ryczałtów, co jednoznacznie świadczy o braku nieprawidłowości, zwłaszcza, że kontrola została wszczęta z inicjatywy powoda, właśnie w zakresie rozliczania delegacji. Państwowa Inspekcja Pracy wskazała jedynie na uchybienia w postaci przekroczenia maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez przerwy i skrócenia dziennego czasu wypoczynku i za te przewinienia nałożono karę. Apelująca podniosła iż inspektor PIP nie nakazał pozwanemu wypłaty należnych pracownikowi świadczeń, co jednoznacznie potwierdza, iż uchybień w rozliczaniu i wypłacaniu diet nie było, wątpliwości kontrolującego nie budziły także druki rozliczeń podróży służbowych, ani umieszczanie diet i ryczałtów w jednej rubryce, co wynikało wyłącznie ze sposobu wypełnienia delegacji przez księgową K. W..

Kolejnym błędem w ocenie dowodów, zdaniem apelującej, było przyjęcie, że pozwana nie wykazała wprowadzenia zmian w regulaminie, Sąd wskazał przy tym, że w ogóle nie wiadomo jaki sposób ogłoszenia był przyjęty u pozwanego. Wskazując na treść § 38 obowiązującego u pracodawcy regulaminu, apelująca podniosła, iż błędne było przyjęcie, że nie ma zasad podawania regulaminu i zmian do wiadomości pracowników i że pozwana tego nie uczyniła. Tym bardziej, że powód w umowie o pracę oświadczył, że zapoznał się z regulaminem, a okoliczność tą potwierdził również w trakcie zeznań. Co więcej istnienie i obowiązywanie regulaminu, jak i zmian potwierdziła także świadek K. W., a także Inspektor PIP i to zarówno w protokole kontroli z 2010 r., jak i 2013 r.

Pozwana zakwestionowała również stanowisko Sądu w zakresie przyjęcia, że obowiązujący regulamin i tak nie jest wiążący, jako że nie jest źródłem prawa pracy, co narusza podstawą zasadę - równości wobec prawa. Gdyby bowiem przyjąć za rozumowaniem Sądu, okazałoby się, że mali pracodawcy mają mniejsze prawa niż pracodawcy więksi, bowiem przy takim założeniu, mały pracodawca nie może korzystać do rozliczania podróży służbowych z limitów odnoszących się do stawek krajowych, gdy większy pracodawca, może wypłacać świadczenia w wysokości niższej. Takie stanowisko jest nie do przyjęcia. Tym bardziej, że warunkiem zaliczenia postanowień regulaminów, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy do źródeł prawa pracy, jest ich oparcie na ustawie, co oznacza, że możliwość zawarcia takiego aktu powinna być przewidziana w ustawie (por. wyr. SN z 7.9.1999 r., I PKN 243/99, OSNAPiUS 2001, Nr 1, poz. 8). Ustawa, przewiduje możliwość wprowadzenia regulaminu wynagradzania, co prawda przepis wskazuje na pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, niemniej wymóg zatrudniania 20 pracowników nie jest jednak, bezwzględnie obowiązujący, jeżeli bowiem pracodawca zatrudniający mniejszą liczbę pracowników chciałby ujednoczyć zasady wynagradzania i przez to np. zabezpieczyć się przed zarzutami o dyskryminację, to ponieważ nie narusza to żadnych uprawnień pracowników, nie powinno to być kwestionowane. Co pośrednio potwierdza art. 8 ust. 1 ustawy z 26.7.2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146 ze zm.), zgodnie z którym regulamin wynagradzania wprowadzony u pracodawcy przed dniem wejścia w życie ustawy, jeżeli zatrudnia on mniej niż 20 pracowników, obowiązuje do czasu wprowadzenia postanowień tego regulaminu dotyczących warunków umowy o pracę, w zakresie wynikającym z art. 29 KP, do umów o pracę (tak S Komentarz do Kodeksu Pracy pod red. K. Walczaka, 2014, wyd. 14).

Wreszcie, w ocenie pozwanej, Sąd Rejonowy naruszył przepis art. 328 k.p.c. nie wskazując w uzasadnieniu przyczyn, dla których odmówił wiary zeznaniom świadka K. W. w części dotyczącej regulaminu wynagradzania i zasad rozliczeń delegacji. Sąd nie wskazał również, dlaczego nie wziął pod uwagę faktu, iż w protokole kontroli PIP nie potwierdziły się zarzuty niewypłacania ryczałtów, jak również mimo ustawowej możliwości, nie nałożono na pozwanego obowiązku wypłaty tych ryczałtów. Okoliczności te miały istotne znacznie dla rozstrzygnięcia sprawy, a mimo to zostały pominięte i nie omówione w uzasadnieniu wyroku.

Z uwagi na ciężką sytuację i z daleko posuniętej ostrożności, na wypadek gdyby Sąd nie uwzględnił apelacji, pozwana na podstawie art. 320 k.p.c. wniosła o rozłożenie należności na raty w wysokości 1.000.00 zł. miesięcznie

W odpowiedzi na apelację P. K. wniósł o oddalenie apelacji pełnomocnika pozwanego w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Powód zgodził się z ustalenia Sądu, iż u pracodawcy obowiązywał regulamin pracy, nie obowiązywał natomiast regulamin wynagradzania, który ewentualnie mógłby regulować kwestie diet czy ryczałtów za noclegi przysługujące pracownikom zatrudnionym na stanowisku kierowcy. Prawidłowe jest również ustalenie, że pracodawca nie informował powoda o wprowadzeniu zmian w regulaminie pracy, w szczególności o zmianach dotyczących sposobu rozliczania należności z podróży służbowych. Powód podkreślił, iż podobnie jak pozostali pracownicy często kończył prace w godzinach wieczornych nocnych i w dni wolne od pracy nie miał zatem możliwości częstego przebywania w biurze pracodawcy, nie miał możliwości zapoznania się z ewentualnie wyłożonymi w biurze dokumentami. Jak wskazał powód, w sytuacji niewykazania przez pozwanego, iż wprowadził w zakładzie pracy regulaminu pracy, czy też regulaminu wynagradzania kształtującego wysokość diety w sposób odmienny od przepisów obowiązującego w tym

zakresie rozporządzenia, wypłacane powodowi należności nie mogły stanowić jednocześnie diety i ryczałtów za nocleg skoro ich wysokość odpowiadała wyłącznie wysokości diet przewidzianych rozporządzeniem.

Powód wskazał, iż Sąd meriti prawidłowo ustalił, że podczas wszystkich wyjazdów służbowych ubezpieczony nocował w kabinie prowadzonego przez siebie samochodu ciężarowego, a jedynie w sytuacji, gdy nocleg przypadał w trakcie przeprawy promowej miał on zapewniony nocleg na promie w czteroosobowej kabinie sypialnej. Zdaniem powoda wobec zarzutu co do treści dokumentów - poleceń wyjazdów służbowych w zakresie ich autentyczności pod względem dopisku „+ ryczałt za nocleg”, jaki pojawił się w tychże dokumentach oraz wobec faktu, iż będąc do tego zobowiązana przez Sąd pozwana nie przedłożyła oryginałów tych dokumentów nie było możliwości usunięcia istotnych wątpliwości co do ich treści a co za tym idzie dokumenty nie mogły stanowić dowodu na okoliczność wypłacania powodowi wskazanych w nich należności tytułem diet i ryczałtów za noclegi.

Sąd Odwoławczy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej – mimo wielości podniesionych zarzutów i obszernego ich uzasadnienia – w ostateczności nie może prowadzić do realizacji wniosków wskazanych w apelacji, albowiem nie zasługuje ona na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie Sąd pierwszej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie istotnym dla rozpoznania sprawy, a na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego wywiódł prawidłowe i logiczne wnioski. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazano ustalony stan faktyczny oraz przeprowadzono wywód wskazujący na motywy, którymi kierował się Sąd wydając zaskarżone orzeczenie, a poczynione przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne oraz wywiedzione z nich skutki prawne są prawidłowe i tym samym - dzieląc je w całości - Sąd drugiej instancji przyjmuje je za własne, czyniąc je integralną część swojego uzasadnienia.

Uwzględniając więc, że kontrola instancyjna nie dała podstaw do stwierdzenia nieważności w sprawie, dalszy zakres kognicji sądu odwoławczego wyznaczała treść orzeczenia oraz zakres zarzutów podniesionych w apelacji.

Zauważyć należy, iż apelacja formułuje zarzuty naruszenia prawa materialnego, niemniej rozważania Sądu Okręgowego należy rozpocząć od podniesionych zarzutów prawa procesowego, bowiem ewentualne podzielenie tych zarzutów miałyby bezpośredni wpływ na prawidłowość dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych. Sąd Okręgowy stoi przy tym na stanowisku, iż zarzut naruszenia prawa materialnego w zasadzie można podnosić jedynie wówczas, gdy nie kwestionuje się dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych. Zarzut naruszenia prawa materialnego winien być bowiem odnoszony do określonego stanu faktycznego – który skarżący akceptuje – a do którego to stanu faktycznego wadliwie zastosowano prawo materialne. Naruszenie prawa materialnego jak wiadomo może nastąpić bądź poprzez jego błędną wykładnię – czyli poprzez mylne rozumienie treści określonej normy prawnej, albo poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, czyli poprzez błędne uznanie, iż do danego ustalonego stanu faktycznego ma zastosowanie dany przepis prawa materialnego, albo też odwrotnie, tzn. przepis, który winien mieć zastosowanie w danym stanie faktycznym – nie został zastosowany (szerzej w tym zakresie por. postanowienie Sądu Najwyższego z 15.10.2001r. I CKN 102/99; wyrok Sądu Najwyższego z 05.10.2000r. II CKN 300/00; postanowienie z 28.05.1999r. I CKN 267/99 Prok. i Pr. 1999/11-12/34; wyrok Sądu Najwyższego z 19.01.1998r. I CKN 424/97OSNC 1998/9/136 i inne).

Formułując zarzuty apelacji pozwana powiązała je z zarzutem naruszenia art. 328 k.p.c., do którego to zarzutu Sąd Okręgowy odnie się w pierwszej kolejności. O uchybieniu temu przepisowi można mówić wtedy, gdy uzasadnienie wyroku nie zawiera elementów pozwalających na kontrolę orzeczenia, weryfikację stanowiska sądu, zaś skarżąca winna wykazać dla skuteczności stawianego w tym zakresie zarzutu, że nie ma z tej przyczyny możliwości jednoznacznej rekonstrukcji podstaw rozstrzygnięcia sprawy. Stwierdzić należy, że uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera wszystkie określone w art. 328 § 2 k.p.c. elementy, wskazuje zarówno podstawę faktyczną jak i prawną rozstrzygnięcia, w części ustalającej fakty wskazuje dowody na których Sąd Rejonowy się oparł. Podkreślić należy, iż uzasadnienie wyroku Sądu I instancji wyjaśnia przyczyny, dla jakich orzeczenie zostało wydane i jest sporządzane już po wydaniu wyroku. Sam sposób uzasadnienia wyroku nie ma wpływu na uprzednie rozstrzygnięcia Sądu. Jako takie może być ocenione naruszenie przepisu art. 328 § 2 k.p.c. tylko w sytuacjach wyjątkowych, w których brakuje

zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej (por. wyrok SN z 21 XII 2000 r. nr IV CKN 216/00 - LEX nr 52526, z 702 2001 r., V CKN 606/00 - LEX nr 53116). Tym samym zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 328 k.p.c. nie mógł odnieść zamierzonego przez skarżącą skutku prawnego.

Zgodnie z art. 233 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów Sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowoskutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Zaakcentować jednocześnie trzeba, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 r., sygn. akt IV CK 274/03, LEX nr 164852). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 r., sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest od wykazania, iż Sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozstrzyganej sprawy stwierdzić należy, iż Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd I instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów stąd też, Sąd Odwoławczy ustalenia Sądu I instancji w całości uznał i przyjął jako własne. Sąd Okręgowy nie stwierdził przy tym naruszenia prawa materialnego, w związku z czym poparł rozważania Sądu Rejonowego również w zakresie przyjętych przez niego podstaw prawnych orzeczenia. Stwierdzić należy, że apelująca nie wykazała, aby Sąd I instancji naruszył powołany wyżej art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów, bezzasadne pominięcie dowodów prowadzących do wniosków odmiennych przez wybiórczą weryfikację materiału dowodowego, brak wszechstronności oceny dowodów oraz sprzeczność oceny z zasadami doświadczenia życiowego. Twierdzenia apelującej, iż trafna ocena materiału dowodowego prowadzi do odmiennych ustaleń stanowią w istocie polemikę z prawidłowymi wnioskami Sądu I instancji.

Przechodząc do analizy poszczególnych zarzutów wywiedzionych z apelacji w pierwszej kolejności zasadnym jest odniesienie się do dokonanej przez Sąd I instancji oceny zapisów protokołu kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy w dniach 14 marca 2013 r. i 23 kwietnia 2013 r. Zdaniem apelującej Sąd Rejonowy pominął fakt, iż w protokole kontroli nie potwierdziły się zarzuty niewypłacania ryczałtów oraz nie nałożono na pozwaną kary z tytułu powyższego naruszenia.

Jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego w dniu rozpoczęcia kontroli 14 marca 2013 r., obejmującej m.in. sposób rozliczania delegacji służbowych – sposób rozliczenia delegacji służbowych P. K. z sierpnia 2012 r. – przeprowadzającą kontrolę starszy inspektor pracy D. M., zażądała od pracodawcy przedstawienia obowiązujących w zakładzie pracy regulaminów pracy i wynagradzania. Pracodawca w tym dniu przedstawił kontrolującej jedynie regulamin pracy obowiązujący od 1 stycznia 2013 r. z którego wynikało, że poczynając od 1 stycznia 2013 r. pracodawca wypłaca pracownikom za każdą dobę podróży służbowej należność w wysokości 45 euro, zawierającą w sobie dietę i ryczałt za

nocleg. W związku z tym, jeszcze przed zakończeniem czynności prowadząca kontrolę pismem z dnia 19 marca 2013 r. powiadomiła powoda o nieprawidłowościach w zakresie rozliczania podróży służbowych. Kontrolę u pracodawcy inspektor kontynuowała następnie w dniu 23 kwietnia 2013 r., tego też dnia pracodawca przedstawił kontrolującej nieprzedłożony wcześniej dokument - zarządzenie nr 4 zmieniające pkt V 5 regulaminu pracy datowane na dzień 20 grudnia 2011 r. (k. 74), w treści którego wskazano, że z dniem 1 stycznia 2012 r. wprowadza się walutę euro do wypłat delegacji i ryczałtu za nocleg kwocie 45 euro, na którą to kwotę składa się dieta wysokości 8,99 euro i ryczałt za nocleg w kwocie 36,01 euro.

Ostatecznie, po uwzględnieniu przedłożonego zarządzenia zmieniającego regulamin pracy, w protokole kontroli ustalono, iż „za każdą dobę podróży służbowej pracownikom ustalono do wypłaty dietę oraz ryczałt za nocleg. Łączna kwota należności za 1 dobę wynosiła 45 euro, czyli mieściła się w granicach diety przewidzianej rozporządzeniem (...) z dnia 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”. Jak wskazano w protokole „W dniu rozpoczęcia kontroli 14 marca 2013 r. do kontroli przedstawiono regulamin pracy z którego wynikało, że powyższy sposób rozliczania kosztów delegacji obowiązuje od 1 stycznia 2013 r. (suma łączna - 45 euro za dobę). W dniu kontroli 23 kwietnia 2013 r. przedstawiono regulamin pracy z którego wynikało, że powyższy sposób rozliczania kosztów delegacji obowiązuje od 1 stycznia 2012 r. (suma łączna należności za dobę podróży służbowej w wysokości 45 euro)”.

W protokole pokontrolnym brak jest natomiast jakiegokolwiek wzmianki dotyczącej sposobu rozliczania przez pracodawcę kosztów delegacji obowiązującego u pracodawcy przed dniem 1 stycznia 2012 r. Tymczasem w załączonym do sprawy regulaminie pracy w firmie PHU (...) sp. jawna A. G. (1) (k. 61-75) na karcie 73 znajduje się dokument zatytułowany „INFORMACJA Zmiana pkt VII & 5 dotyczącego wypłaty delegacji” z którego wynika, iż „z dniem 1 stycznia (...). wprowadza się zmianę w wypłacie delegacji. W kwocie 401 NOK JEST: 300 NOK ryczałt za nocleg i 101 NOK dieta”. Dokument ten datowany na dzień 21.12.2010 r. opatrzony został pieczęcią firmową i podpisem G..

Z powyższego wynika, iż po zakończeniu I etapu kontroli stwierdzono nieprawidłowości w przedmiocie rozliczenia podróży służbowych, o których powód poinformowany został pismem z dnia 19 marca 2013 r. Po przeprowadzeniu kolejnego etapu kontroli - wobec przedłożenia przez pracodawcę dokumentu - zarządzenia nr 4 zmieniającego pkt V 5 regulaminu pracy datowanego na dzień 20 grudnia 2011 r. (k. 74) błędy nie zostały już jednak stwierdzone. Powyższe w ocenie Sądu Okręgowego przemawia za przyjęciem, że podczas pierwszego etapu kontroli Starszy Inspektor Pracy nie dysponował dokumentacją, a zarządzenie nr 4 datowane na dzień 20 grudnia 2011 r. (k. 74), przedłożone zostało przez pracodawcę dopiero przy ponownej kontroli PIP, natomiast Informacja - Zmiana pkt VII & 5 datowana na dzień 21 grudnia 2010 r., nie została w ogóle przedstawiona w trakcie kontroli PIP, a pojawiła się dopiero w toku procesu. Zdaniem Sądu Okręgowego, uprawnione zatem jest ustalenie, że przedmiotowe dokumenty sporządzone zostały na potrzeby postępowania kontrolnego PIP obejmującego rok 2012, oraz późniejszego, ewentualnego postępowania sądowego. Wbrew twierdzeniom apelującej nie sposób zgodzić się również ze stanowiskiem jakoby regulamin rzeczywiście został wprowadzony i obowiązywał w treści przedstawionej w niniejszym postępowaniu przez pozwaną.

Przypomnieć należy, iż regulamin pracy stanowi autonomiczny akt prawa pracy, który określa prawa i obowiązki stron stosunku pracy wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 104³ § 1 k.p.). Dla wprowadzenia zmian w tym regulaminie konieczne jest przeprowadzenie procedury analogicznej, a zatem poinformowanie pracowników o wprowadzanych modyfikacjach. Powyższego natomiast pozwana w toku postępowania zarówno I jak i II instancji nie wykazała, argumenty apelującej, iż doszło do zmiany regulaminu w zakresie unormowania zarówno wysokości diety, jak i ryczałtu w sposób ujęty w Informacji z dnia 21 grudnia 2010 r. oraz Zarządzeniu nr 4 z dnia 20 grudnia 2011 r. nie zasługiwały na uwzględnienie. Tym samym nie budzi wątpliwości prawidłowość ustalenia przez Sąd I instancji, iż przy zawieraniu umowy o pracę przedmiotem uzgodnień pomiędzy pracodawcą a pracownikiem były jedynie należności z tytułu wynagrodzenia zasadniczego oraz diet z tytułu odbywanych podróży służbowych, nie były nimi natomiast objęte należności z tytułu ryczałtów za noclegi, a ponadto również regulamin pracy, z którym pracownik został zapoznany nie zawierał

postanowień w przedmiocie rozliczania ryczałtów za noclegi. Za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami P. K., stosownie do zapisów § 23 ust. 7 regulaminu pracy wprowadzonego u pracodawcy w dniu 1 grudnia 2008 r., wypłacana była jedynie dieta.

Bez znaczenia przy tym dla oceny rozstrzygnięcia pozostaje twierdzenie pozwanej, iż powód jako członek specyficznej grupy zawodowej jaką są kierowcy, świadomej swoich praw, niewątpliwie posiadał wiedzę co do zakresu przysługujących mu uprawnień. Zbyt daleko idące jest również twierdzenie, iż gdyby pozwana odmówiła powodowi wypłaty ryczałtu, to powód odmówiłby pozwanej wyjazdu, zmuszając ją do zapłaty, powyższe nie tylko nie znajduje odzwierciedlenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, lecz także nie ma wpływu na ocenę zasadności roszczenia powoda. Bezzasadnym jest również zarzut pominięcia przez Sąd Rejonowy faktu niezgłaszania podobnych do powoda roszczeń przez pozostałych pracowników pozwanej, bowiem zachowanie pozostałych pracowników nie jest przedmiotem niniejszego postępowania i nie stanowi przedmiotu rozważań Sądu.

Sąd Odwoławczy podzielił również stanowisko Sądu Rejonowego w zakresie w jakim Sąd ten przyjął, iż złożone do akt sprawy poświadczono kopie druków delegacji służbowych, w których w części odnoszącej się do kosztów podróży znajdowały się szczegółowe obliczenia wraz z ręcznie wprowadzonym zapisem „+ ryczałt za nocleg” nie mogą stanowić dowodu na okoliczność wypłacania powodowi wskazanych w nich należności z tytułu diety oraz ryczałtów za nocleg. Pomimo wezwania przez Sąd I instancji do przedłożenia oryginalnych dokumenty podróży służbowych powoda, pozwana zobowiązania nie wykonała, co nie pozwoliło na usunięcie wątpliwości dotyczących autentyczności tych dokumentów, które pojawiły się wobec zakwestionowania przez powoda zapisów druków delegacji służbowych, oraz ustalenia, iż przyjętą u pracodawcy praktyką było podpisywanie przez kierowców druków in blanco w związku z czym zamieszczone na tychże drukach podpisy nie stanowiły potwierdzenia wypłaty wskazanych tam kwot oraz tytułów, z których zostały one wypłacone. Sąd I instancji przy tym jednoznacznie wskazał, iż nie dał wiary zeznaniom K. W. w części dotyczącej procedury wypełniania dokumentów wyjazdu służbowego, wyjaśniając, iż u podstaw takiej decyzji leżał fakt że złożone zeznania nie znalazły potwierdzenia nawet w wyjaśnieniach strony pozwanej. Stanowisko to Sąd Okręgowy w całości podziela ze względów wskazanych powyżej.

W konsekwencji powyższego uznać należało, iż prawidłowo Sąd I instancji przyjął również, że powodowi za okres sporny przysługuje co do zasady ryczałt za noclegi. Nie budziło wątpliwości, iż wyjazdy służbowe w okresach wskazanych w kartach pracy powoda niewątpliwie wypełniały podaną w art. 2 pkt 7 ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 r., poz. 1155 ze zm.; dalej jako ustawa o czasie pracy kierowców) definicję podróży służbowych. Poszczególne wyjazdy stanowiły bowiem realizację zadania służbowego polegające na wykonywaniu, na polecenie pracodawcy wyjazdu poza miejscowość, o której mowa w pkt 4 lit. a (siedziba pracodawcy, na rzecz którego kierowca wykonuje swoje obowiązki, oraz inne miejsce prowadzenia działalności przez pracodawcę, w szczególności filie, przedstawicielstwa i oddziały), w celu wykonania przewozu drogowego.

Z tego względu powodowi, po myśli art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców, przysługiwały należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem zadania służbowego, ustalone na zasadach określonych w przepisach art. 77⁵ § 3-5 k.p. Stosownie do tych przepisów warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż państwowa lub samorządowa jednostka 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). 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 państwowej lub samorządowej jednostki sfery budżetowej (§ 4). 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 dotyczących podróży służbowych pracowników państwowej lub samorządowej jednostki sfery budżetowej.

Zgodzić należy, się z Sądem Rejonowym, iż stan wiedzy sądu w zakresie obowiązywania u pracodawcy regulaminu pracy bądź regulaminu wynagradzania o określonych postanowieniach w oczywisty sposób zależy od inicjatywy dowodowej stron. W toku procesu pozwana wykazała wprowadzenia w zakładzie pracy regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania określającego wysokość należnych pracownikowi świadczeń związanych z odbywanymi przez pracowników podróżami służbowymi. W konsekwencji prawo powoda do tych świadczeń należało oceniać na podstawie przepisów rozporządzenia z 2002 r.

Jedynie dla porządku przypomnieć w tym miejscu należy, iż stosownie do § 9 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowe poza granicami kraju (Dz.U. nr 236, poz. 1991, ze zm.) za nocleg przysługuje pracownikowi zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem hotelowym, w granicach ustalonego na ten cel limitu określonego w załączniku do rozporządzenia (ust. 1). W razie nieprzedłożenia rachunku za nocleg, pracownikowi przysługuje ryczałt w wysokości 25% limitu, o którym mowa w ust. 1. Ryczałt ten nie przysługuje za czas przejazdu (ust. 2). W uzasadnionych przypadkach pracodawca może wyrazić zgodę na zwrot kosztów za nocleg w hotelu, stwierdzonych rachunkiem, w wysokości przekraczającej limit, o którym mowa w ust. 1 (ust. 3). Przepisów ust. 1 i 2 nie stosuje się, jeżeli pracodawca lub strona zagraniczna zapewnia pracownikowi bezpłatny nocleg (ust. 4).

Ze wskazanego przepisu jednoznacznie wynikało, że w przypadku, w którym pracodawca nie zapewnił kierowcy bezpłatnego noclegu, to wówczas zobowiązany był do wypłaty ryczałtu w wysokości 25% limitu określonego w załączniku do rozporządzenia. Jako centralny problemem podczas wykładni tego przepisu jawiła się zatem kwestia, czy odbywanie noclegów w kabinie samochodu może być potraktowane za równoznaczne z zapewnieniem kierowcy bezpłatnego noclegu, a jeżeli tak, to pod jakimi warunkami.

Aktualnie szereg wątpliwości dotyczących interpretacji § 9 rozporządzenia z 2002 r. zostało usuniętych za sprawą uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z 12 czerwca 2014 r., II PZP 1/14, M.P.Pr. 2014/10/531 -536. W uchwale tej Sąd Najwyższy wyraził zapatrywanie, które Sąd Okręgowy w całości podziela, iż 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 w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia z 2002 r., co powoduje, że pracownikowi przysługuje zwrot kosztów noclegu na warunkach i w wysokości określonych w § 9 ust. 1-3 tego rozporządzenia albo na korzystniejszych warunkach i wysokości, określonych w umowie o pracę, układzie zbiorowym pracy lub innych przepisach prawa pracy.

Sąd Najwyższy w motywach uchwały wskazał, że: pojęcia „odpowiednie miejsce do spania” i „bezpłatny nocleg” nie mogą być utożsamiane (zamiennie traktowane), a wręcz odwrotnie - użycie różnych sformułowań w przepisach prawa oznacza, że są to różne pojęcia; zasadniczo prawodawca odnosi pojęcie „noclegu” do usługi hotelarskiej (motelowej; pośrednio także do noclegu opłaconego w cenie karty okrętowej lub promowej), o czym świadczy nie tylko zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem hotelowym (za usługi hotelarskie), ale także wysokość ustalonych limitów; usługa hotelarska obejmuje szerszy zakres świadczeń niż tylko udostępnienie „miejsca do spania”, w szczególności możliwość skorzystania z toalety, prysznicza, przygotowania gorących napojów itp., a także (ewentualnie) zapewnienie wyżywienia, co powoduje obniżenie diety; brak przedstawienia rachunku za usługi hotelarskie oznacza, że pracownik nie korzystał z hotelu; wówczas zwrot kosztów noclegu zostaje ograniczony do 25% limitu stanowiącego ryczałt za koszty realnie ponoszone w czasie podróży, bez korzystania z usług hotelowych; istota „ryczałtu” jako świadczenia kompensacyjnego (w tym wypadku przeznaczonego na pokrycie kosztów noclegu) 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 prawodawcę - pokryje więc pracownikowi koszty noclegowe w wymiarze mniejszym albo większym niż faktycznie przez niego poniesione (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 października 1998 r., I PKN 392/98, OSNAPiUS 1999/23/745).

Te uwagi doprowadziły Sąd Najwyższy do ogólnego wniosku, że zapewnienie przez pracodawcę pracownikowi (kierowcy wykonującemu przewozy w międzynarodowym transporcie drogowym) odpowiedniego miejsca do spania w kabinie samochodu ciężarowego, czyli 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 2002 r. 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.

Pogląd ten został podtrzymany w uchwale Sądu Najwyższego z 7 października 2014 r., I PZP 3/14, w której Sąd Najwyższy, odpowiadając na następujące pytanie prawne: czy możliwym jest uznanie za bezpłatny nocleg w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia z 2002 r. odpoczynku nocnego w kabinie samochodu ciężarowego, jeżeli spełnia on kryteria godziwości – ponownie wskazał, że zapewnienie pracownikowi - kierowcy samochodu ciężarowego odpoczynku nocnego w kabinie samochodu ciężarowego podczas wykonywania przewozów w transporcie międzynarodowym nie stanowi zapewnienia przez pracodawcę bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia z 2002 r.

W rozpoznawanej sprawie – jak już wskazano – źródłem uprawnienia powoda do żądania ryczałtu za noclegi nie może być regulamin pracy, gdyż jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy regulamin ten wbrew stanowisku pozwanej nie regulował treści dotyczącej wypłaty powodowi ryczałtu za nocleg. Nie zawierała go również umowa o pracę. Zatem zauważyć należy, iż w przypadku, gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień dotyczących w/w należności pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki z dnia 19 grudnia 2002 roku 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). Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy uznać należy sposób wyliczenia ryczałtu za nocleg przedstawiony w rozważaniach Sądu Rejonowego za prawidłowy. Niezasadne są wobec powyższego zarzuty strony pozwanej podniesione w apelacji, jakoby Sąd błędnie zastosował stawki wynikające z Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r.

Za niezasadny uznać należy zarzut naruszenia art. 77² k.p. w zw. z art. 9 § k.p. Sąd Rejonowy wbrew twierdzeniom apelującej nie uznał, iż regulamin pracy obowiązujący u pozwanej nie stanowi źródła pracy w rozumieniu w/w przepisów ustawy. Sąd I instancji słusznie wywiódł, iż zmiany regulaminu pracy polegające na wprowadzeniu regulaminu wynagradzania i wypłaty ryczałtu nie zostały przez skarżącą należycie wprowadzone, a pracownicy o ich treści powiadomieni, dlatego też przytoczonych regulacji nie sposób uznać za obowiązujące.

Kierując się przedstawioną argumentacją, a także uwzględniając fakt, iż nie dopatrzono się uchybień, ani materialnych ani procesowych, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest trafne oraz odpowiada prawu, a wydanie wyroku reformatorskiego albo kasatorskiego byłoby bezpodstawne. Mając na względzie powyższe, uznając bezzasadność apelacji – na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. – orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem II instancji orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 punkt 2, w zw. z §12 ust.1 punkt 1 w zw. z § 6 punkt 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.