

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 25 września 2014 r. do Sądu Rejonowego w Kołobrzegu powód W. M. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwoty 3.712 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z dnia 4 lipca 2014 r. bez wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi, zasądzenia kwoty 1.918 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za okres od dnia 4 lipca 2014 r. do dnia 14 sierpnia 2014 r. wraz z odsetkami ustawowymi oraz zasądzenia kwoty 3.713 zł tytułem ryczałtu za noclegi podczas podróży służbowej wraz z odsetkami ustawowymi. Nadto o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż wykonując pracę kierowcy w transporcie międzynarodowym, doznał wypadku przy pracy poprzez upadek z wysokości, który zgłosił dyspozytorowi w dniu 21 sierpnia 2014 r. Następnie wskazał, że dyspozytor odmówił pomocy i poinformował go, iż nie jest ubezpieczony na terenie Unii Europejskiej i ma nadal wykonywać swoje obowiązki. Podkreślił, że nie mógł pracować i domagał się powrotu do Polski, gdyż potrzebował pomocy medycznej. Dodatkowo wskazał, że nie był wyposażony w odzież ochronną i sprzęt potrzebny na stanowisku pracy. Dodał, że oprócz obowiązków kierowcy wykonywał też czynności ładowacza oraz jeździł wózkiem elektrycznym bez uprawnień. Stwierdził, że dopiero w dniu 30 sierpnia 2014 r. pozwolono mu wrócić do bazy pozwanej w L. oraz zmuszono go do podpisania trzeciej umowy o pracę z datą 15 sierpnia 2014 r. Dodał, że podczas transportu do Polski kierowca i pracownica firmy (...) byli dla niego nieuprzejmi oraz nie chcieli się zgodzić na odwiezienie go na parking pozwanej argumentując to tym, że konsultacja lekarska została już załatwiona. Wobec odmowy odwiezienia go na parking oraz wydania mu jego rzeczy zadzwonił po policję, która stwierdziła, że wobec niego dopuszczono się przestępstwa.

W odpowiedzi na pozew (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości, nadto o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Dodatkowo wniosła o przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi Rejonowemu Szczecin – Centrum w Szczecinie.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że powód otrzymał rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z uwagi na zagrożenie pracownikom pozwanej czynną napaścią, co spowodowało u nich stan zagrożenia zdrowia i życia oraz z uwagi na używanie wulgarnego języka przez powoda, co w sposób ewidentny narusza zasady współżycia społecznego, pokazuje brak szacunku powoda oraz stwarza niepokój u pracowników pozwanej, tym samym stanowiąc ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwana zaprzeczyła, by powód uległ wypadkowi przy pracy oraz jakimkolwiek zdarzeniu, a jeżeli powód powołuje się na takie okoliczności, to powinien je udowodnić. Zaznaczyła, że pracownicy pozwanej chcieli pomóc powodowi m. in. zawożąc go do szpitala w L., na co powód nie wyraził zgody. Zaznaczyła także, że żaden jej pracownik nie zachowywał się wobec powoda wulgarnie, ani niestosownie. Odnosząc się do wypłaty zaległego wynagrodzenia wskazała, że powód świadczył pracę na jej rzecz od dnia 15 sierpnia 2014 r., a nie jak wskazuje od dnia 4 lipca 2014 r. Wpisanie w umowie daty 4 lipca 2014 r. stanowiło oczywistą omyłkę pisarską pozwanej. Nadto wskazała, odnosząc się do żądania zapłaty ryczałtów za noclegi podczas podróży służbowej, że powód nie udowodnił ani nie wskazał, w jakie konkretne dni w okresie zatrudnienia przebywał w podróży służbowej, nie wykazał, także przez ile czasu odbierał odpoczynek. Zaznaczyła, że zapewniła swoim pracownikom możliwość odbywania odpoczynku poprzez zapewnienie kabiny najwyższej klasy, możliwość odpoczynku w bazie noclegowej pozwanej dostosowanej do potrzeb noclegowych. Dodała, że jej kierowcy mogli odebrać odpoczynek także w odpowiednich bazach jej kontrahentów oraz na udostępnionych wszystkim kierowcom wykazie bezpiecznych miejsc postojowych. Stwierdziła, że powód nigdy nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń ani co do standardu i wyposażenia pojazdu, ani co do wykonania noclegu w kabinie pojazdu, ani co do standardu i wyposażenia bazy w L. czy innych parkingów rekomendowanych przez (...).

Postanowieniem z dnia 21 października 2014 r. Sąd Rejonowy w Kołobrzegu uznał się niewłaściwym miejscowo i sprawę przekazał do rozpoznania Sądowi Rejonowemu Szczecin – Centrum w Szczecinie. Sąd Okręgowy w Koszalinie oddalił zażalenie powoda na postanowienie o przekazaniu.

Na rozprawie w dniu 1 czerwca 2015 r. powód oświadczył, iż odsetek od wszystkich zgłaszanych w sprawie roszczeń domaga się od dnia 4 lipca 2014 r., tj. od dnia pierwszej umowy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W. M. został zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w dniu 15 sierpnia 2014 r., na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, na stanowisku kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: umowa o pracę z dnia 15 sierpnia 2014 r. – cz. B akt osobowych powoda, świadectwo pracy – k. 88 (także w aktach osobowych powoda)

Wynagrodzenie miesięczne W. M., wyliczone według zasad jak dla ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 2.350 zł.

Niesporne, a nadto: wyliczenie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy – k. 42, listy płac – k. 40 – 41

Na przełomie lipca i sierpnia 2014 r. W. M. skontaktował się z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w sprawie zatrudnienia. Był zainteresowany pracą w charakterze kierowcy w transporcie międzynarodowym.

Został poproszony o przesłanie kopii własnych dokumentów. Uczynił to mailem z dnia 5 sierpnia 2014 r., w którym jednocześnie poinformował, że jest gotowy do rozpoczęcia pracy od dnia 11 sierpnia 2014 r. Dnia 6 sierpnia 2014 r. otrzymał odpowiedź, że ma możliwość podjęcia współpracy od 16 lub 23 sierpnia. W rozmowie telefonicznej zdecydował się na rozpoczęcie w dniu 16 sierpnia. Wtedy też miał zostać odebrany od dilerów nowy ciągnik marki M..

W dniach 14 i 15 sierpnia 2014 r. stawiał się w biurze spółki w celu podpisania dokumentów pracowniczych i odbycia szkolenia bhp.

Podpisana umowa o pracę w pkt 6 zawierała błędne stwierdzenie, iż jest zawarta na okres od dnia 4 lipca 2014 r. Pracownik spółki sporządzając umowę o pracę dla W. M. korzystał z wzoru innej umowy o pracę i nie skorygował treści pkt 6 umowy o pracę.

W. M. nie miał zastrzeżeń co do treści umowy o pracę.

Umowa o pracę została sprostowana i podpisana z datą 15 sierpnia 2014 r. Jako dzień rozpoczęcia pracy został wskazany 15 sierpnia 2014 r.

Dowód: zeznania świadka Ł. G. – k. 192v – 193, zeznania świadka K. K. – k. 193v – 194v, oświadczenie z dnia 14 sierpnia 2014 r. – k. 7 cz. B akt osobowych powoda, karta szkolenia bhp – k. 6 cz. B akt osobowych powoda, wiadomości e – mail – k. 203 – 205

Siedziba pozwanej spółki mieści się w S.. Spółka posiada także bazę w L., w Niemczech.

Niesporne

Zgodnie z § 5 Regulaminu pracy obowiązkiem każdego pracownika jest m. in. przestrzeganie ustalonego w zakładzie prac porządku i dyscypliny pracy oraz zasad i norm określonych w regulaminach, procedurach, instrukcjach, przejawianie koleżeńskiego stosunku do współpracowników, dbanie o dobre imię zakładu pracy i godne reprezentowanie firmy. Nieprzestrzeganie obowiązków wymienionych w § 5 jest traktowane jako rażące lub też ciężkie

w zależności od okoliczności zaniedbanie podstawowych obowiązków pracowniczych i zgodnie z art. 52 § pkt 1 k.p. umowa o pracę może zostać rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Zgodnie zaś z § 6 Regulaminu pracy ciężkim naruszenie ustalonego porządku pracy jest m. in. zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy, niewykonywanie poleceń przełożonych, niewłaściwy stosunek do przełożonych i współpracowników.

Dowód: Regulamin pracy – k. 59 – 74

W (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. od dnia 1 listopada 2012 r. obowiązuje regulamin wynagradzania.

Zgodnie z § 4 pkt 7 regulaminu pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowcy, wykonującemu zadania służbowe w kraju i poza jego granicami pracodawca zapewnia bezpłatny nocleg, który może być odebrany w pojeździe do tego dostosowanym, w miejscu postoju ze stałym dostępem do infrastruktury sanitarnej. Zgodnie zaś z § 4 pkt 8 przywołanego regulaminu pracodawca zapewnia kierowcom odbiór ustawowych okresów odpoczynku w bazie noclegowej pracodawcy w L. na terenie Niemiec, dostosowanej do potrzeb noclegowych i higieniczno-sanitarnych kierowców. W § 4 pkt 12 regulaminu wskazano, iż pracodawca nie zwraca kosztów noclegu ani nie wypłaca ryczałtu za nocleg w rozumieniu 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 poza granicami kraju oraz 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 terenie kraju.

Dowód: Regulamin wynagradzania – k. 122 – 124v

W. M. pokwitował zapoznanie się z treścią Regulaminu Pracy i Regulaminu Wynagradzania, podpisując umowę o pracę.

Dowód: umowa o pracę z dnia 15 sierpnia 2014 r. – cz. B akt osobowych powoda

W dniu 21 sierpnia 2014 r. W. M. podczas rozmowy telefonicznej w sprawach służbowych z dysponentem Ł. G. powiedział, że doznał wypadku przy pracy upadając z naczepy. Nie określił czasu, miejsca oraz szczegółów zdarzenia.

Informację o tym zdarzeniu Ł. G. przekazał w tym samym dniu K. K., zatrudnionej na stanowisku inspektora ds. transportu. K. K. próbowała skontaktować się z W. M., ale jego telefon służbowy nie odpowiadał.

Dowód: zeznania świadka Ł. G. – k. 192v – 193, zeznania świadka K. K. – k. 193v – 194v, przesłuchanie W. M. w charakterze strony – k. 455 – 456, 462 – 463v w zw. z k. 165v – 166, protokół Nr (...) r. ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy – k. 47 – 48, wyjaśnienia poszkodowanego – k. 54, pismo Ł. G. – k. 55, pismo K. K. – k. 56

Powołany zespół powypadkowy stwierdził, że zdarzenia zgłoszonego przez W. M. w dniu 21 sierpnia 2014 r. nie można uznać za wypadek przy pracy, z uwagi na to, że nie można z całą pewnością stwierdzić, że zdarzenie miało miejsce w pracy podczas wykonywania czynności na rzecz pracodawcy. Fakt niepodania informacji o czasie i miejscu zdarzenia nie pozwala na jednoznaczne stwierdzenie, że zdarzenie miało miejsce podczas wykonywania pracy. Wskazano także, że W. M. nie dostarczył dokumentacji medycznej mogącej potwierdzić zaistniałe urazy.

Dowód: protokół Nr (...) r. ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy – k. 47 – 48

K. K. uzyskała kontakt z W. M. w dniu 25 sierpnia 2014 r. Poinformowała go o możliwości zaprzestania kontynuowania jazdy i powrotu do bazy w L.. W. M. wyraził gotowość świadczenia pracy do dnia 30 sierpnia 2014 r.

K. K. w okresie od dnia 25 sierpnia 2014 r. do dnia 30 sierpnia 2014 r. kilkakrotnie kontaktowała się z W. M. w celu uzyskania informacji o jego stanie zdrowia.

Dowód: zeznania świadka K. K. – k. 193v – 194v

Zgodnie z rozkładem W. M. dojechał do L. w dniu 30 sierpnia 2014 r.

Niesporne

W dniu 30 sierpnia 2014 r. W. M. w związku ze zgłaszanymi dolegliwościami zdrowotnymi zaprzestał świadczenia pracy i zostawił prowadzony przez siebie samochód w L. na parkingu służbowym. K. K., przy okazji wypełniania obowiązków służbowych, miała go odebrać z bazy w L. i zapewnić transport do szpitala. Wraz z K. K. do L. udał się M. K. (1) oraz H. S..

Dowód; zeznania świadka K. K. – k. 193v – 194v, zeznania świadka H. S. – 193 – 193v, zeznania świadka M. K. (1) – k. 166 – 167

Przed wyruszeniem w drogę do S., W. M. poinformował, że źle się czuje i ma problemy ze „złapaniem oddechu”. K. K. zaproponowała wezwanie pogotowia i udanie się do szpitala w L., jednak W. M. odmówił i nalegał by odwieźć go do szpitala w S.. Po przedstawieniu mu różnych propozycji, zgodził się na przejazd do S. jako pasażer samochodu służbowego.

W. M. w podróż do S. udał się wraz z H. S., Z. B. oraz jego żoną A. B.. K. K. i M. K. (1) pojechali drugim samochodem.

Dowód: przesłuchanie W. M. w charakterze strony – k. 455 – 456, 462 – 463v w zw. z k. 165v – 166, zeznania świadka K. K. – k. 193v – 194v, zeznania świadka H. S. – 193 – 193v, zeznania świadka M. K. (1) – k. 166 – 167, zeznania świadka A. B. – k. 425 – 426, zeznania świadka Z. B. – k. 426 – 426v

W bazie w L. dysponenci rozmawiali z W. M. na temat jego samopoczucia, sprostowania błędnej daty na umowie o pracę oraz co do sposobu przejazdu do Polski. Podczas tych rozmów W. M. był zdenerwowany i napastliwy w swoich wypowiedziach. W pewnym momencie powiedział, że: „wszyscy go wkurwiają i nie chcą spełnić jego żądań, a on chce zjechać do Polski i badania załatwić w miejscu zamieszkania”.

Dowód: zeznania świadka Z. B. – k. 426 – 426v, nagrania audio – k. 90.

W trakcie podróży zachowanie W. M. budziło niepokój współpasażerów. W związku z tym faktem H. S. zaczął nagrywać jego słowa. Zarówno w bazie w L., jak i w samochodzie pracownicy pozwanej nie byli agresywni w stosunku do W. M., nie używali wulgarnych słów, ani go nie prowokowali.

Stan W. M. nie wskazywał na silny ból, ani ograniczoną świadomość.

Dowód: zeznania świadka K. K. – k. 193v – 194v, zeznania świadka H. S. – 193 – 193v, zeznania świadka M. K. (1) – k. 166 – 167, zeznania świadka A. B. - k. 425 – 426, zeznania świadka Z. B. – k. 426 – 426v, nagrania audio – k. 90.

Po przyjeździe pod szpital mieszący się w S. przy ul. (...) zażądał, by odwieziono go i jego rzeczy na parking przy ul. (...) w S., gdzie znajdował się należący do niego samochód, którym planował samodzielnie wrócić do domu w K.. W związku ze zgłoszonym przez niego wypadkiem i złym samopoczuciem, pracownicy spółki nie chcieli, by samodzielnie jechał w trasę. M. K. (1) i K. K. nie zamierzali spełnić jego żądania i prosili, by udał się do szpitala, do którego go przywieźli. W. M. stał się wtedy bardziej agresywny.

Dowód: zeznania świadka K. K. – k. 193v – 194v, zeznania świadka H. S. – 193 – 193v, zeznania świadka M. K. (1) – k. 166 – 167

W trakcie rozmowy W. M. zagroził M. K. (1) kierując do niego groźbę: „Zaraz wkurwisz mnie człowieku, zadzwonię po chłopaków na J. i ci ten łeb rozjebią. Rozumiesz?”. W obawie o swoje bezpieczeństwo, M. K. (1) zadzwonił na alarmowy numer Policji. Na numer 112 zadzwonił również W. M..

Dowód: wyrok z dnia 16 września 2016 r. wraz z uzasadnieniem – k. 471 – 476v

Po przyjeździe funkcjonariuszy Policji W. M. oświadczył, że został pozbawiony wolności przez M. K. (1), który nie chciał wypuścić go z samochodu i oddać jego rzeczy przechowywanych w bagażniku.

Po zakończonej interwencji W. M. zabrał swoje rzeczy i odjechał taksówką na parking przy ul. (...) w S., skąd odebrał swój samochód i udał się w podróż do domu w K..

Dowód: wyrok z dnia 16 września 2016 r. wraz z uzasadnieniem – k. 471 – 476v

Wyrokiem z dnia 16 września 2016 r. Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie IV Wydział Karny wydanym w sprawie o sygn. akt IV K 1126/14 uznał W. M. za winnego tego, że w dniu 30 sierpnia 2014 r. w S., w rejonie ul. (...), groził M. K. (1) uszkodzeniem ciała, która to groźba wzbudziła w nim uzasadnioną obawę, że będzie spełniona, tj. czynu z art. 190 § 1 k.k. i za to na podstawie art. 190 § 1 k.k. wymierzył mu karę grzywny w wysokości 100 stawek dziennych ustalając wysokość jednej stawkiiennej na kwotę 20 złotych.

Wyrokiem z dnia 17 marca 2017 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie IV Wydział Karny Odwoławczy wydanym w sprawie o sygn. akt IV Ka 1917/16 (IV K 1126/14) utrzymał w mocy zaskarżony wyrok.

Dowód: wyrok z dnia 16 września 2016 r. wraz z uzasadnieniem – k. 471 – 476v, wyrok z dnia 17 marca 2017 r. wraz z uzasadnieniem – k. 490 – 495

Oświadczeniem z dnia 1 września 2014 r. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. rozwiązała z W. M. umowę o pracę zawartą w dniu 15 sierpnia 2014 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z dniem doręczenia rozwiązania. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci agresywnego i wulgarnego zachowania, grożenia współpracownikom, wyrażania gróźb karalnych związanych z pozbawieniem życia oraz pobiciem w stronę współpracowników. W dalszej części oświadczenia pracodawca opisał zdarzenia z okresu 21 sierpnia 2014 r. – 30 sierpnia 2014 r. oraz ich skutki w kilkunastu zdaniach.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 7 (także w aktach osobowych)

Stosunek pracy W. M. z (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością został rozwiązany z dniem 19 września 2014 r.

Dowód: zwrotne potwierdzenie odbioru – cz. C akt osobowych powoda, świadectwo pracy – k. 88 (także w aktach osobowych powoda)

W. M. tytułem wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2014 r. otrzymał 890,65 zł, tytułem zwrotu kosztów podróży służbowej za okres od dnia 16 sierpnia 2014 r. do dnia 30 sierpnia 2014 r. otrzymał 2.415,38 zł, tytułem wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2014 r. wypłacono 1.147,20 zł.

Dowód: potwierdzenia przelewów – k. 83 – 86

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem sporu między stronami była zasadność rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, żądanie wypłaty wynagrodzenia za okres 4 lipca 2014 r. – 14 sierpnia 2014 r., a także roszczenie o wypłatę ryczałtów za nocleg podczas podróży służbowej. Powództwo okazało się w całości niezasadne.

Roszczenie o zapłatę odszkodowania wynikało z przepisu art. 56 § 1 k.p., w myśl którego pracownikowi, z którym rozwiązało umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest uważane za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, który musi być uzasadniony szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego w tym zakresie przyjmuje się (np. wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, z. 20, poz. 746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r. w sprawie o sygn. I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000, z. 22, poz. 818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Wśród cech, jakie powinny charakteryzować przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę, wskazuje się: jasność, konkretność, precyzję, prawdziwość i rzeczywistość przyczyny.

Istotą zarzucanego powodowi naruszenia obowiązków było agresywne i wulgarne zachowanie wobec współpracowników, a także wyrażanie wobec nich gróźb karalnych związanych z pozbawieniem życia i zdrowia. Do podstawowych obowiązków każdego pracownika z pewnością należy przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, a także przestrzeganie zasad współzycia społecznego, co wynika wprost z przepisu art. 100 § 2 pkt 2 i 6 k.p. Obowiązek ten został zaakcentowany jako podstawowy także w przepisach wewnętrznych pozwanej spółki, która w § 5 pkt 4, 16 17 Regulaminu Pracy postanowiła, że do podstawowych obowiązków pracownika należy: przestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy porządku i dyscypliny pracy oraz zasad i norm określonych w regulaminach, procedurach, instrukcjach i innych, przejawianie koleżeńkiego stosunku do współpracowników oraz dbanie o dobre imię zakładu pracy i godne reprezentowanie firmy. Natomiast w § 6 pkt 10, 11 i 12 Regulaminu Pracy wskazano dodatkowo, że ciężkim naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy jest zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy, niewykonywanie poleceń przełożonych oraz niewłaściwy stosunek do przełożonych i współpracowników.

Zasady współzycia społecznego to normy obyczajowe obowiązujące w określonym czasie i miejscu w stosunkach między ludźmi. Określają akceptowane przez daną społeczność reguły zachowania. Przepis art. 100 § 2 pkt 6 k.p. nakłada na pracowników obowiązek stosowania się do zasad współzycia społecznego, które obowiązują współcześnie w polskim społeczeństwie, jak również do norm zachowania akceptowanych przez społeczność zakładową, bez względu na to, czy odnoszą się bezpośrednio, czy pośrednio do organizacji pracy (tak A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, C. H. Beck 2016). Są to więc zarówno normy etyczne, moralne, jak i obyczajowe. Warto jednak zauważyć, że przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego to jeden ze wskazanych przepisami prawa obowiązków zarówno pracodawcy, jak i pracownika.

Rozpoznając odwołanie powoda, Sąd miał na uwadze orzeczenie Sądu Najwyższego, który stwierdził, że w sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, skutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju, istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało miejsce i jakie wywołało skutki. Nie mają natomiast większego znaczenia intencje pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 1997 r., I PKN 15/97, OSNAPiUS 1997, z. 20, poz. 400).

Należy również zauważyć, iż zgodnie z art. 11 k.p.c. ustalenia wydanego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa wiążą sąd w postępowaniu cywilnym. Zatem tutejszy Sąd jest związany wyrokiem Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum IV Wydziału Karnego, który uznał powoda W. M. za winnego tego, że w dniu 30 sierpnia 2014 r. w S., w rejonie ul. (...), groził M. K. (1) uszkodzeniem ciała, która to groźba wzbudziła w nim uzasadnioną obawę, że będzie spełniona, tj. czynu z art. 190 § 1 k.k. Wyrok ten jest prawomocny,

po tym jak został utrzymany w mocy orzeczeniem sądu II instancji. Zatem niezależnie od tego w jaki sposób wyroki te komentuje powód i jak bardzo nadal je krytykuje, to sąd pracy musi pozostać tym wyrokiem związany co do faktu popełnienia przestępstwa. Sąd nie był uprawniony do tego, by ustalić stan odmienny, a więc że do groźby ze strony powoda nie doszło.

Niemniej niewłaściwe i naganne zachowanie powoda w toku całego dnia (nie tylko podczas wypowiadaniu gróźb karalnych) potwierdzają także zeznania świadków, którzy zgodnie opisali, że powód w dniu 30 sierpnia 2014 r. był wulgarny i agresywny nie tylko w stosunku do przełożonych i współpracowników, ale także do osób trzecich pozostających na terenie bazy pozwanej w L..

Nie polegają na prawdzie twierdzenia powoda, jakoby jego agresywne i niewłaściwe zachowanie wynikało z towarzyszącego mu bólu i częściowego braku możliwości dokonania oceny własnego postępowania. Świadek A. B. podróżująca razem z powodem do Polski zeznała, że jego stan nie zdradzał dolegliwości bólowych, ani ograniczenia świadomości. Jej zeznania potwierdził świadek Z. B. stwierdzając, że powód. Dodał, że powód nie był prowokowany przez nikogo, nikt nie odzywał do niego agresywnie albo wulgarnie. Jednocześnie pracownicy pozwanej wykazując się troską o zdrowie powoda zaproponowali mu najpierw pomoc lekarską na terenie Niemiec, gdy ten odmówił zaproponowali mu odwiezienie do szpitala do S..

Po zgłoszenia wypadku przy pracy pracownicy pozwanej szukali rozwiązania dla dolegliwości zgłaszanych przez powoda, lecz on najpierw odmawiał wezwania pogotowia ratunkowego do bazy w L., następnie udania się do szpitala w L., a ostatecznie odmówił także badań w szpitalu w S..

Przyczyną rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest z reguły jednostkowy czyn (czasem przybierający postać czynu ciągłego), a to choćby ze względu na jednomiesięczny termin do złożenia oświadczenia woli pracodawcy wynikający z art. 52 § 2 k.p. W niniejszej sprawie tę przyczynę stanowiło zdarzenie z dnia 30 sierpnia 2014 r., które podlega ocenie Sądu. Jednakże dla oceny stopnia winy powoda musi mieć znaczenie także i to, że powód niewłaściwie zachowywał się już przed dniem 30 sierpnia 2014 r. m. in. poprzez utrudnianie ustalenia wypadku przy pracy, czy poprzez używanie wulgaryzmów na terenie bazy pozwanej w L..

Kolejną przesłanką wymaganą dla rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. – choć nie wyartykułowaną wprost w przepisie – jest zagrożenie interesów pracodawcy lub narażenie pracodawcy na szkodę (por. wyrok SN z dnia 16 listopada 2006 r. II PK 76/06). Wystarczającym jest przy tym samo narażenie na szkodę, bez konieczności jej spowodowania.

Dla uznania ciężkiego charakteru uchybienia, wystarczającym jest narażenie pracodawcy na szkodę, bez potrzeby jej powstania. O zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej, ani to czy w rezultacie do niej doszło, lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawione – stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (uzasadnienie wyr. SN z 20 maja 1998 r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999, z. 11, poz. 361, por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000, z. 12, poz. 467, wcześniej wyrok Sądu Najwyższego z 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, z. 13, poz. 396). W analizowanym przypadku owo zagrożenie polegało w głównej mierze na zaburzeniu poczucia bezpieczeństwa własnych pracowników, zakłóceniu pracy zespołowej, czy wreszcie utracie dobrego imienia i reputacji spółki. Warto zauważyć, iż świadkami i adresatami naganego zachowania powoda byli nie tylko pracownicy pozwanej spółki, ale także osoby trzecie m.in. pracownicy firmy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S., korzystający także z bazy w L..

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w aktach sprawy dokumentach, także tych, zgromadzonych w aktach osobowych powoda. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów w całości stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów. W zakresie stosowania gróźb karalnych przez powoda Sąd związany

był ustaleniami poczynionymi przez Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie IV Wydział Karny w sprawie o sygn. akt IV K 1126/14.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków M. K. (1), Ł. G., H. S., K. K., T. K., G. S., A. B., Z. B. oraz M. B.. Sąd dał wiarę ich zeznaniom, ponieważ są one zrozumiałe, logiczne i korespondują ze sobą oraz zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w konsekwencji czego zeznania świadków należy oceniać jako miarodajne i pozwalające na poczynienie na ich podstawie w pełni wyczerpujących ustaleń faktycznych. Sąd nadto uwzględnił zeznania powoda jedynie w części, w której korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym, odmawiając im wiarygodności w zakresie przyczyn i przebiegu zdarzenia zgłoszonego w dniu 21 sierpnia 2014 r., prób antydatowania umowy o pracę, zachowania podczas podróży do Polski oraz wydarzeń mających miejsce przed szpitalem przy ul. (...). Sąd pominął zeznania świadka M. K. (2) z uwagi na ich niewielką wartość dowodową. Świadek nie znał odpowiedzi na większość zadawanych mu pytań, kilkakrotnie zeznał, że nie pamięta szczegółów zdarzeń.

Sąd oddalił wnioski dowodowe o przesłuchanie świadków W. O., S. N., J. S., Ł. S. i K. M. albowiem powód nie wskazał aktualnego adresu świadka lub okoliczność na którą świadek miał zeznawać, a w przypadku S. N. i J. S. – z uwagi na związanie sądu prawomocnym wyrokiem skazującym.

Również zachowanie powoda w trakcie rozprawy wskazywało na duży ładunek agresji. Niemal każda jego wypowiedź była nacechowana wysoce negatywnie względem pracodawcy, jego pełnomocnika lub sądu. Widoczna była cecha osobowości powoda polegająca na dążeniu do konfrontacji w warunkach agresji, opartej na założeniach teorii spiskowej. Taki obraz zachowania wpisywał się w zarzuty stawiane powodowi przez pracodawcę.

Drugie z roszczeń powoda dotyczyło wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w okresie od 4 lipca 2014 r. do dnia 14 sierpnia 2014 r. Powód podnosił, że zawarł umowę o pracę już w dniu 4 lipca 2014 r., a następnie do dnia 14 sierpnia 2014 r. oczekiwał na wezwanie pracodawcy, lecz go nie otrzymał. Roszczenie znajduje podstawę w art. 81 § 1 k.p. Przepis ten jest wyjątkiem od zasady wynagradzania pracownika za pracę wykonaną i stanowi, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

Cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: 1) zamiar wykonywania pracy, 2) faktyczna zdolność do świadczenia pracy, 3) uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz 4) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy.

W analizowanym przypadku powód nie wykazał, by w okresie przed 15 sierpnia 2014 r. miał zamiar wykonywania pracy i uzewnętrzniał swoją gotowość. Sąd ustalił, że pierwszy kontakt stron nastąpił na przełomie lipca i sierpnia 2014 r., ale nie mógł jeszcze oznaczać gotowości powoda do pracy. Ł. G. poprosił go bowiem o uzupełnienie dokumentów, co czego doszło dopiero w dniu 5 sierpnia 2014 r. (mail powoda). Do tego czasu nie mogło być mowy o gotowości do pracy, skoro pracodawca nie otrzymał od pracownika nawet dokumentów potwierdzających jego tożsamość oraz kwalifikacje kierowcy TIR. W tym samym mailu, którym przesłał brakujące dokumenty, powód zakomunikował gotowość do pracy od 11 sierpnia 2014 r. Jednak jeszcze w dniu 6 sierpnia powód otrzymał e-maila z informacją o możliwości podjęcia pracy od 16 lub 23 sierpnia (k. 203-204).

O braku gotowości do pracy w okresie 4 lipca – 14 sierpnia świadczy i to, że powód odbył kurs BHP oraz podpisał różne wstępne oświadczenia do akt osobowych dopiero w dniach 14 i 15 sierpnia. Również odbiór nowego pojazdu nastąpił w dniu 16 sierpnia.

Także roszczenie o zapłatę ryczałtu za nocleg w podróży służbowych okazało się niezasadne. Zgodnie z art. 21a ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (t.j. 2012. (...) z późn. zm.) kierowcy w podróży służbowej przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalane na zasadach określonych w przepisach art. 77⁵ § 3-5 k.p. Podróż służbowa kierowcy, to w myśl art. 2 pkt 7 ustawy, o

jakiej mowa, w brzmieniu obowiązującym od 3 kwietnia 2010 r., a więc w całym okresie objętym sporem w niniejszej sprawie, to każde zadanie służbowe polegające na wykonywaniu na polecenie pracodawcy:

a) przewozu drogowego poza miejscowość siedziby pracodawcy lub

b) wyjazdu poza taką miejscowość w celu dokonania przewozu drogowego.

W świetle powyższych regulacji powód wykonując przewozy drogowe na rzecz pozwanej pozostawał w podróży służbowej, miał więc prawo do należności związanych z taką podróżą przewidzianych w art. 77⁵ § 3-5 k.p.

Przepis art. 77⁵ k.p. reguluje kwestie należności pracowników w związku z kosztami odbywanych przez nich podróży służbowych. W myśl art. 77⁵ § 1 i 2 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, przy czym wysokość oraz warunki ustalania tych należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, określa rozporządzenie.

Zgodnie z art. 77⁵ § 3 k.p. warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 (a zatem innego 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. Gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawierają postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2 (art. 77⁵ § 5 k.p.). 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 (art. 77⁵ § 4 k.p.).

W okresie objętym sporem kwestię należności z tytułu podróży służbowych pracowników państwowych lub samorządowych jednostek sfery budżetowej regulowało rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r. poz.167).

Zgodnie z § 2 i § 16 ust. 1, 2 i 4 oraz § 8 ust. 3 w zw. z ust. 1 rozporządzenia z tytułu podróży, odbywanej w terminie i w państwie określonym przez pracodawcę, pracownikowi przysługiwały diety, zwrot kosztów przejazdów i dojazdów, noclegów, innych wydatków, określonych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb. Za nocleg przysługiwał pracownikowi zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem hotelowym, w granicach ustalonego na ten cel limitu określonego w załączniku do rozporządzenia. W razie nieprzedłożenia rachunku za nocleg, pracownikowi przysługiwał ryczałt w wysokości 25% limitu, o którym mowa w ust. 1. Wskazane regulacje nie znajdowały jednak zastosowania, gdy pracodawca lub strona zagraniczna zapewniły pracownikowi bezpłatny nocleg. Zmianie w tym rozporządzeniu uległy kwoty limitów za podróże służbowe poza granicami kraju i wysokość diety krajowej (obecnie zgodnie z § 7 ust. 1 rozporządzenia 30 zł) warunkująca wysokość ryczałtu za nocleg na terenie Polski.

Powód wywodził prawo do ryczałtu za noclegi z przepisów wskazanych rozporządzeń podnosząc, iż nie sposób uznać za zapewnienie bezpłatnego noclegu umożliwienie spędzania tego noclegu w kabinie samochodu ciężarowego.

Kwestia taka była już przedmiotem zainteresowania Sądu Najwyższego. W uchwale 7 sędziów z dnia 12 czerwca 2014 r., sygn. II PZP 1/14, Sąd ów stwierdził, 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 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, 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. Konieczność wydania uchwały przez powiększony skład Sądu Najwyższego powstała w związku z uprzednimi rozbieżnościami w orzecznictwie tego Sądu co do możliwości uznania za bezpłatny nocleg stworzonych przez pracodawcę możliwości spędzania odpoczynku nocnego w kabinach samochodowych. W obszernych wywodach zawartych w uzasadnieniu wskazanej uchwały Sąd Najwyższy wskazał m.in. iż przepisy unijne pozwalające na wykorzystanie przez kierowców okresów odpoczynków w pojeździe, którym poruszają się w podróży zawarte w ratyfikowanej przez Polskę w dniu 1 maja 1992 r. umowie (...) z dnia 1 lipca 1970 r. (Dz.U. z 1999.94. (...) z późn.zm.) i rozporządzeniu (WE) nr 561/06 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego nie regulują kwestii świadczeń związanych z pracą kierowców, nie można zatem w oparciu o nie uznawać za bezpłatny nocleg, o jakim mowa w zawartych w prawie krajowym regulacjach dotyczących podróży służbowych, noclegu w kabinie pojazdu. Zdaniem Sądu Najwyższego pojęcia „odpowiednie miejsce do spania” i „bezpłatny nocleg” nie mogą być utożsamiane. Polski prawodawca odnosi pojęcie „noclegu” do usługi hotelarskiej (motelowej), o czym świadczy nie tylko będący zasadą zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem hotelowym (za usługi hotelarskie), ale także wysokość ustalonych limitów za noclegi. 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. Brak przedstawienia rachunku za usługi hotelarskie oznacza, że pracownik nie korzystał z hotelu, a 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 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). Zdaniem Sądu Najwyższego, 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 rozporządzeń wykonawczych wydanych na podstawie art. 77⁵ § 2 k.p. Wywód Sądu Najwyższego zawarty w uzasadnieniu uchwały z dnia 12 czerwca 2014 r., został uzupełniony przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 4 września 2014 r., sygn. I PK 7/14, LEX nr 1515145 rozważaniami dotyczącymi sformułowania „bezpłatny nocleg”. W wyroku tym Sąd Najwyższy podkreślił, że regułą jest rozliczanie kosztów noclegu rachunkiem hotelowym, wyjątkiem, a zarazem alternatywą, jest wypłata przez pracodawcę ryczałtu. Sprowadzając wskazane przepisy do wspólnego mianownika Sąd Najwyższy zauważył, że pracodawca ma obowiązek ponieść koszty związane z noclegiem pracownika - kierowcy (w ściśle określonej lub ryczałtowej kwocie). Paradygmat ten wyznacza interpretację § 9 ust. 4 rozporządzenia z 2002r. dotyczącego kosztów podróży zagranicznych. Wyłączenie wskazane w tym przepisie nie może abstrahować od ogólnej reguły, którą jest pokrycie kosztów noclegu w warunkach hotelowych (obliczanych niekiedy ryczałtowo w sytuacji, gdy pracownik nie przedłoży rachunku za nocleg). Zdaniem Sądu Najwyższego powyższe oznacza, że uchylenie obowiązku pracodawcy następuje jedynie wówczas, gdy zapewnia on bezpłatny nocleg w warunkach hotelowych. Jasne jest przy tym, że nie koreluje z nimi nocowanie w kabinie samochodowej (nawet wyposażonej w liczne udogodnienia). W ocenie Sądu Najwyższego wnioskowanie to jest usprawiedliwione również wykładnią terminu „nocleg”. Zważywszy bowiem, że dotyczy on kierowcy znajdującego się w permanentnej podróży, zrozumiałe staje się, że pojęcia tego nie wypełnia tylko aspekt związany z zapewnieniem miejsca do spania. Nocleg w tym wypadku oznaczać powinien zapewnienie pełnego zestawu urządzeń i warunków zapewniających normalne funkcjonowanie organizmu ludzkiego. Nie chodzi zatem tylko o zapewnienie miejsca do spania, ale o takie warunki adaptacyjne, które zbliżone są do domowych, tak aby choć w części doszło do oddzielenia sfery zawodowej i prywatnej. Funkcji tej nie spełnia nocowanie w kabinie samochodu.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie akceptuje zaprezentowane powyżej stanowisko, iż noclegu w kabinie samochodowej nie można uznać za bezpłatny nocleg, o jakim mowa w § 9 ust. 4 powołanego rozporządzenia z 2002 r. dotyczącego kosztów podróży zagranicznych oraz aktualnie obowiązującego rozporządzenia z 29 stycznia 2013 r. Tym samym dla rozstrzygnięcia sporu w istocie bez znaczenia było, jak wysoki pozostawał standard kabiny samochodowej, w której powód spędzał noclegi. W ocenie Sądu za uznaniem niezależnie od standardu kabin warunków noclegowych w pojeździe za nieodpowiadające warunkom hotelowym, przemawiają nie tylko okoliczności wskazywane przez Sąd Najwyższy, a to chociażby brak odpowiedniego zaplecza sanitarnego. Istotne znaczenie ma także okoliczność, że to nie po stronie innego podmiotu, a odbywającego nocleg leżało zapewnienie pościeli i jej należytego stanu oraz odpowiednich warunków sanitarnych w kabinie. Pracownik zatem musiał ponosić niedogodności związane z takim noclegiem – nabywanie, przewożenie, przenoszenie, pranie własnej pościeli czy sprzątanie kabiny pociągające zresztą za sobą dla niego także określone koszty.

Podzielenie przytoczonego wyżej stanowiska Sądu Najwyższego nie przesądzało jednak o uwzględnieniu powództwa.

Jak wynika z art. 77⁵ § 5 k.p., przepisy aktów wykonawczych dotyczących rozliczania podróży służbowych znajdują zastosowanie w sytuacji, gdy wewnątrzzakładowe przepisy prawa pracy lub umowy o pracę nie regulują należności z tytułu takich podróży. Strona pozwana w niniejszej sprawie wskazywała na obowiązujący u niej regulamin wynagradzania regulujący kwestię należności za podróże służbowe.

Uregulowanie kosztów podróży służbowych w takim regulaminie (niesporne w sprawie) oznacza, iż wobec pracowników pozwanej, w tym powoda znajdują zastosowanie przepisy tego regulaminu, nie zaś przepisy wymienionych wcześniej rozporządzeń. Regulamin wynagradzania obowiązujący u pozwanej przewiduje zaś wyłączenie prawa pracownika do ryczałtów za noclegi (regulacja negatywna). Oznacza to, że powód nie może skutecznie dochodzić takiego świadczenia.

Sąd Rejonowy nie podziela stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w omawianym wcześniej orzeczeniu z dnia 12 czerwca 2014r. II PZP 1/14, iż przepisy wykonawcze ustalają minimalny standard wszystkich świadczeń z tytułu podróży służbowych, co oznacza, że jeśli akty wewnętrzne nie zawierają określonych regulacji lub zawierają regulacje mniej korzystne niż rozporządzenia, w ich miejsce wchodzi przepisy rozporządzeń z 2002 i 2013 r. Przeciwno takiemu przyjęciu przemawia już sama treść normy wynikającej z art. 77⁵ k.p.

W art. 77⁵ § 3 k.p. wyraźnie wskazano, iż warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowych pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż określony w § 2 (czyli innego niż państwowa lub samorządowa jednostka sfery budżetowej) określa się w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub umowie o pracę. Tylko w przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawierają postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2 (art. 77⁵ § 5 k.p.). Art. 77⁵ § 5 k.p. nie przewiduje zastosowania przepisów wskazanych w § 2 (dotyczących pracowników zatrudnionych w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej) w sytuacji, gdy układ zbiorowy, regulamin wynagradzania czy umowa o pracę regulują odmiennie należności z tytułu podróży służbowych np. ograniczając ich liczbę lub przewidując niższą niż w rozporządzeniu wysokość. Nakazuje on stosować przepisy wykonawcze dotyczące należności pracowników sfery budżetowej w wypadku, gdy pracodawca w aktach wewnętrznych czy umowie o pracę nie uregulował należności z tytułu podróży służbowych, nie zaś, gdy nie uregulował należności z tytułu podróży służbowych wyszczególnionych rodzajowo w przepisach tego rozporządzenia. W przepisie, o jakim mowa, jest odesłanie do art. 77⁵ § 3 k.p., który odnosi się ogólnie do należności z tytułu podróży służbowych nie wymieniając rodzaju takich należności wprost ani nie odsyłając do katalogu zawartego w rozporządzeniu wskazywanym w art. 77⁵ § 2 k.p. Nie ma zatem dostatecznych podstaw do uznania, iż układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania czy umowa o pracę muszą, regulując należności z tytułu podróży służbowych, obejmować wszystkie świadczenia wskazane w rozporządzeniu. Podkreślenia wymaga, iż kodeks pracy nigdzie nie definiuje rodzaju należności przysługujących z tytułu podróży służbowych, co oznacza swobodę

pracodawcy (innego aniżeli jednostki sfery budżetowej) w ich określaniu. Dotyczy to także pracodawcy będącego firmą transportową, jako że nieobjęcie odesłaniem zawartym w art. 21 a ustawy o czasie pracy kierowców także art. 77⁵ § 1 k.p. (odnoszącego się ogólnie do należności bez ich wymieniania) wynika jedynie z odmiennej definicji podróży służbowej kierowcy, nie zaś z woli innej niż w przypadku pozostałych pracowników zatrudnionych poza sferą budżetową regulacji należności związanych z podróżą służbową. Jeszcze raz podkreślić należy, iż powoływane wcześniej rozporządzenia z 2002 r. i 2013 r. wyszczególniające należności z tytułu podróży służbowych, nie są aktami dotyczącymi wszystkich pozostających w zatrudnieniu, a tylko określonej ich grupy (pracowników państwowych i samorządowych jednostek sfery budżetowej), a do innych osób znajdują zastosowanie tylko w wypadku, gdy pracodawca nie zadbał o uregulowanie kwestii należności z tytułu podróży w wewnątrzzakładowych aktach prawa pracy czy umowie o pracę.

Stwierdzeniu, iż omawiane akty wykonawcze ustalają minimalny standard wszystkich należności z tytułu podróży służbowych sprzeciwia się brzmienie art. 77⁵ § 4 k.p., zgodnie z którym 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. Zapis taki przeczy wyraźnie uznaniu, iż zamysłem prawodawcy było wyznaczenie w akcie wykonawczym minimalnego standardu świadczeń z tytułu podróży służbowych dla wszystkich zatrudnionych. Gdyby zresztą było inaczej, w ogóle niezrozumiałym pozostawałoby uregulowanie kwestii podróży służbowych w sposób, w jaki jest to uczynione obecnie tj. poprzez określenie rozporządzeniem rodzajów i wysokości świadczeń tylko pewnej grupy zatrudnionych i odesłanie do stosowania tego aktu w przypadku pozostałych pracowników tylko w określonym przypadku. Wydaje się, że chcąc określić minimalną wysokość świadczeń dla wszystkich zatrudnionych ustawodawca objąłby ich wszystkich jednym aktem (co nie ograniczałoby wszak możliwości uregulowania przez pracodawcę działającego poza sferą budżetową tych kwestii korzystniej) nie zaś ograniczył się tylko do pewnej grupy. Wysokość diety w podróży krajowej i zagranicznej w okresie objętym sporem istotnie od siebie odbiegała. Do końca lutego 2013 r. dieta w podróży krajowej wynosiła 23 zł (§4 ust. 1 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), a w podróży zagranicznej kilkukrotnie więcej (np. w Holandii, Niemczech i we W. po 42 euro). Szczegółowo regulował to załącznik do w/w 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. Podobnie jest i obecnie, dieta w podróży służbowej na terenie kraju wynosi 30 zł (§ 7 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej), a w podróży zagranicznej: w Niemczech 49 euro, we W. 48 euro, w Holandii 50 euro (załącznik do wskazanego rozporządzenia). Ustawodawca wprowadził w art. 77⁵ § 4 k.p. wymóg zapewnienia pracownikowi w przypadku każdej podróży - i krajowej i zagranicznej – diety na poziomie diety określonej dla pracownika sfery budżetowej w podróży krajowej, co przeczy przyjęciu, iż jego intencją było uregulowanie minimalnego standardu świadczeń wszystkich pracowników w rozporządzeniach dotyczących pewnej ich grupy (zatrudnionych w jednostkach sfery budżetowej).

Regulacja art. 77⁵ k.p. przemawia więc za przyjęciem, iż wolą ustawodawcy było pozostawienie swobody w kwestii uregulowania należności z tytułu podróży służbowych pracodawcom innym niż jednostki sfery budżetowej, z tym tylko ograniczeniem, że ci muszą wypłacać diety i to w wysokości nie niższej niż przewidziane w aktach wykonawczych dotyczących należności pracowników sfery budżetowej w podróży krajowej.

Za takim przyjęciem przemawiają zmiany legislacyjne wskazanego przepisu. Do końca 2002 r. art. 77⁵ k.p. obejmował dwa paragrafy. § 1 stanowił, iż pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy, przysługuje zwrot kosztów związanych z podróżą służbową. Zgodnie natomiast z §2 wskazanego artykułu minister właściwy do spraw pracy

określić miał w drodze rozporządzenia szczegółowe zasady ustalania oraz wysokość należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju, w szczególności w zakresie diet oraz zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych udokumentowanych wydatków. Przepis zmieniono (nadając mu obecny kształt) ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2002 r. Nr 135, poz. 1146). W uzasadnieniu projektu (druk sejmowy IV.335 dostępny na stronie internetowej Sejmu RP) ustawodawca, wyjaśniając potrzebę nowelizacji podkreślał, że definicja podróży służbowej budzi dużo kontrowersji, zwłaszcza w odniesieniu do pracowników odbywających wielokrotne podróże służbowe, tj. pracowników, dla których podróż jako stałe pokonywanie przestrzeni jest rodzajem wykonywanej pracy i coraz częściej zgłaszana jest potrzeba odmiennego traktowania przypadków podróży służbowej odbywanej doraźnie od podróży służbowej polegającej na stałym pokonywaniu przestrzeni. Zaznaczał, iż obecne uregulowania podróży służbowej są kwestionowane przez przewoźników głównie ze względów finansowych, wypłacane diety w obligatoryjnie ustalonej wysokości obciążają koszty pracy, stając się jednym z elementów obniżających rentowność przedsiębiorcy. Jako cel projektu wskazano racjonalizację wydatków pracodawców. Z tego właśnie względu przewidziano:

- 1) upoważnienie ministra właściwego do spraw pracy do określenia, w drodze rozporządzenia, wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju i poza jego granicami, w szczególności diet, zwrotu kosztów przejazdów i noclegów, a także innych wydatków - tylko dla pracowników zatrudnionych w państwowych lub samorządowych jednostkach sfery budżetowej,
- 2) ustalanie szczegółowych warunków wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pozostałych pracowników w układach zbiorowych pracy lub regulaminach wynagradzania albo w umowach o pracę.

Proponowany tryb regulowania wysokości i warunków ustalania należności pracowniczych z tytułu podróży służbowej, wedle uzasadnienia projektu, miał być analogiczny do obowiązującego trybu regulowania zasad wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych pracą, innego dla pracowników sfery budżetowej (dla których świadczenia ustalone są odgórnie) i innego dla pozostałych (dla których pozostawia się swobodę pracodawcy). W projekcie wskazano, iż decentralizacji kompetencji w zakresie ustalania warunków wypłacania należności z tytułu podróży służbowej dla pracowników zatrudnionych poza sferą budżetową towarzyszy gwarancja ustawowa w zakresie prawa pracownika do otrzymania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Co do brzmienia art. 77⁵ § 4 k.p. (regulacji nieprzewidzianej w pierwotnym projekcie) spory toczyły się jeszcze na etapie prac w komisji sejmowej. Strona rządowa akcentowała, że po konsultacjach z partnerami społecznymi przyjęto opcję, aby przy delegacjach zagranicznych przepisy ogólne przewidywały minimalną dietę służbową w wysokości diety krajowej. Celem było, aby nikogo nie pozbawiać diet (biuletyn 794/IV, sprawozdanie z prac Komisji Nadzwyczajnej do rozpatrzenia projektów ustaw związanych z programem rządowym „Przedsiębiorczość-Rozwój-Praca” /nr12/ z 9 lipca 2002 r. rozpatrującej sprawozdanie podkomisji nadzwyczajnej ds. problematyki społecznej o poselskim i rządowym, projektach ustaw o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw /druki nr 334 i 335/).

Zatem także wykładnia autentyczna, której nie sposób pomijać, przemawia za zaprezentowanym przez Sąd stanowiskiem.

Oczywiście nie sposób uznać za dopuszczalne ograniczenia przez pracodawcę w aktach wewnętrznych należności z tytułu podróży służbowych jedynie do diety odpowiadającej krajowej z wyłączeniem prawa do zwrotu dodatkowych wydatków, w sytuacji, gdy pracownik byłby zmuszony je ponosić (np. w związku z koniecznością samodzielnego zapewniania sobie noclegu). W takiej sytuacji należałoby uznać, iż pracodawca w istocie nie uregulował należności z tytułu podróży służbowych, skoro nie odniósł się w aktach wewnętrznych czy umowie o pracę do wydatków realnie powstających po stronie pracowników (nie zapewnił ich pokrycia). Tak nie jest jednak w przypadku pozwanej. W spółce obowiązywał bowiem regulamin wynagradzania kompleksowo regulujący tę kwestię. Przewidywał on zarówno prawo do diety, jak i prawo do zwrotu innych kosztów podróży, w tym noclegu i kosztów dojazdu. Regulamin nie przewidywał jedynie prawa do przewidzianych rozporządzeniem dotyczącym pracowników jednostek sfery budżetowej ryczałtów za noclegi. Brak podstaw do uznania nieujęcia takiego świadczenia za nieuregulowanie należności z tytułu podróży służbowych. Nie sposób odbierać prywatnemu przedsiębiorcy działającemu na wolnym

rynku i mającemu na celu osiągnięcie określonego celu gospodarczego możliwości takiego uregulowania kwestii należności pracowników z tytułu podróży służbowych, które przewiduje zwrot pracownikom wszystkich rzeczywiście poniesionych wydatków, stawiając przy tym określone wymogi. Dopuszczalnym jest zatem obwarowanie zwrotu kosztów podróży, w tym kosztów noclegu obowiązkiem wykazania tych kosztów rachunkiem czy fakturą i wyłączenie (pominięcie) prawa do oderwanych od rzeczywistych wydatków wypłat (świadczeń takich jak ryczałt za noclegi). Za niedopuszczalną można uznać tylko taką regulację, która prowadzi do niekompensowania pracownikowi rzeczywiście poniesionych i wykazanych kosztów (lecz takich powód nie dochodzi), nie zaś tę, która uwzględnia też uzasadniony interes pracodawcy nie mającego obowiązku dodatkowej gratyfikacji pracownika za podróż służbową. Uregulowana przepisami wykonawczymi wysokość ryczałtu za noclegi w podróży poza obszarem kraju pracowników jednostek sfery budżetowej nie jest wcale niska i może istotnie przekraczać rzeczywiste wydatki pracownika w związku z noclegiem. Trudno uznać, by pracodawca (inny niż jednostka sfery budżetowej w przypadku której obowiązek ten wynika z przepisu) był zobligowany do wypłaty pracownikowi określonej zryczałtowanej kwoty za każdą noc, niezależnie od tego czy i jakie wydatki pracownik poniósł. Należy pamiętać, że pracownikowi przysługują zgodnie z art. 77⁵ § 1 k.p. należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, a nie dodatkowe środki finansowe celem kompensowania niedogodności związanych z podróżą. Należności z tytułu podróży służbowych nie mają bowiem służyć zrekompensowaniu pracownikowi niematerialnych skutków pobytu poza miejscem zamieszkania, w tym przykładowo braku właściwego komfortu spania, a jedynie wydatki związane z wykonywaniem polecenia służbowego.

Wszystko powyższe przemawia za uznaniem, iż pracodawca inny aniżeli jednostka sfery budżetowej ma prawo ustalić w regulaminie wynagradzania, jak uczyniła to pozwana, że pracownikowi poza dietą przysługuje jedynie zwrot udokumentowanych kosztów podróży, w tym noclegów nie przewidując jednocześnie prawa pracownika do kosztów zryczałtowanych.

Obowiązywanie u pozwanej regulaminu wynagradzania nieprzewidującego prawa do ryczałtów za noclegi oznacza, iż powód nie może skutecznie dochodzić takiego świadczenia. Powód mógłby natomiast domagać się od pracodawcy (w sytuacji, gdy odbywał noclegi w pojeździe) zwrotu kosztów podróży w postaci zakupu pościeli, czyszczenia tejże, transportu, środków czystości, o ile udokumentowałyby w odpowiedni sposób wysokość tych kosztów. Powód nie wykazał jednak, by takie koszty poniósł i by przedstawiał pozwanej stosowne rachunki, których ta nie honorowała.

Niezależnie od przedstawionej powyżej argumentacji Trybunał Konstytucyjny wyrokiem z dnia 24 listopada 2016 r., wydanym w sprawie o sygn. akt K 11/15 orzekł, iż:

1) art. 21a ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców w związku z art. 775 § 2, 3 i 5 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy w związku z § 16 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej w zakresie, w jakim znajduje zastosowanie do kierowców wykonujących przewozy w transporcie międzynarodowym, jest niezgodny z art. 2 konstytucji,

2) art. 21a ustawy z 16 kwietnia 2004 r. powołanej w punkcie 1 w związku z art. 775 § 2, 3 i 5 ustawy z 26 czerwca 1974 r. powołanej w punkcie 1 w związku z § 9 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju w zakresie, w jakim znajduje zastosowanie do kierowców wykonujących przewozy w transporcie międzynarodowym, jest niezgodny z art. 2 konstytucji.

Trybunał wskazał, że odesłanie zawarte w art. 21 a ustawy o czasie pracy kierowców ma charakter kaskadowy, co jest niedopuszczalne w świetle obowiązujących zasad techniki prawodawczej. Trybunał zauważył, że zgodnie z § 157 Z. (...) Prawodawczej, nie odsyła się do przepisów, które już zawierają odesłanie, gdyż nie służy to podstawowemu celowi przepisów odsyłających, jakim jest potrzeba osiągnięcia skrótowości tekstu lub zapewnienia spójności regulowanych instytucji prawnych. W ocenie Trybunału zastosowana przez ustawodawcę konstrukcja odesłania zawarta w art. 21 a ustawy- o czasie pracy kierowców w związku z art. 775 § 2, § 3 i § 5 kodeksu pracy oraz § 16 ust. 1, 2 i 4

rozporządzenia (...) z 2013 r. nie tylko nie zapewnia spójności całej regulacji prawnej, ale wręcz przeciwnie – prowadzi do poważnych wątpliwości interpretacyjnych, czego wyrazem była radykalnie rozbieżna wykładnia przyjęta w wyrokach Sądu Najwyższego.

Podkreślenia jednak wymaga, że motywy orzeczenia Trybunału wyraźnie wskazują, że nie tylko odesłanie kaskadowe zawarte w ustawie o czasie pracy kierowców stało się przyczyną oceny niekonstytucyjności zaskarżonych przepisów, ale również inne doniosłe względy związane z zasadą demokratycznego państwa prawa. Otóż Trybunał uznał że art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców, odsyłając do zasad ogólnych przewidzianych w kodeksie pracy – tj. art. 77⁵ § 3-5 k.p., nie uwzględnia specyfiki wykonywania zawodu kierowcy w transporcie międzynarodowym. Warunki i specyfika podróży służbowej pracowników administracji publicznej, czyli co do zasady niewielka liczba podróży, odbywanie ich zazwyczaj w aglomeracjach miejskich pozwalających na zapewnienie odpowiednich warunków hotelowych, są nieporównywalne z warunkami i specyfiką przebywania w podróży kierowcy w transporcie, zwłaszcza międzynarodowym, która stanowi istotę tego zawodu, tj. miejsca, w których odbywa się nocleg, często sprawiają trudność z zapewnieniem warunków hotelowych. Regulacje zawarte w art. 77⁵ § 3-5 k.p. w założeniu dotyczą incydentalnych podróży służbowych (tj. takich, które nie stanowią istoty wykonywanej pracy), a zatem także incydentalnie realizowanych przez pracowników uprawnień do świadczeń (oraz związanych z nimi obowiązków pracodawców). Dalej Trybunał uznał, iż uregulowanie należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem przez kierowców podróży służbowej wymaga stworzenia odrębnych przepisów dla tej grupy pracowników, uwzględniającej specyfikę ich pracy. Dotychczasowe rozwiązania szczególne, które w intencjach projektodawcy nowelizacji z 2010 r. miały tę specyfikę uwzględniać, uznane zostały za pozorne, ponieważ sposób ukształtowania należności dla kierowców wynika w dalszym ciągu z ogólnych przepisów kodeksowych. Konstrukcja normatywna przyjęta w zakwestionowanych przez Trybunał przepisach doprowadziła do nieprzewidywalności skutków prawnych działań podjętych na ich podstawie przez ich adresatów, przez co naruszyła zasadę zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa. Pracodawcy w transporcie międzynarodowym, kierując się bezpośrednio obowiązującym art. 8 ust. 8 rozporządzenia nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego, ponosili nakłady finansowe, dostosowując samochody ciężarowe, tak aby zapewniały one „odpowiednie miejsce do spania dla każdego kierowcy” lub kupując samochody fabrycznie dostosowane do takiego odpoczynku. Uznawali przy tym, że jest to zapewnienie przez nich bezpłatnego noclegu, o którym mowa w § 9 ust. 4 rozporządzenia (...) z 2002 r. i § 16 ust. 4 rozporządzenia (...) z 2013 r., które zwalnia ich z ponoszenia kosztów noclegu oraz ryczałtów za nocleg w przypadku braku rachunku hotelowego. Dlatego Trybunał Konstytucyjny uznał, że z uwagi na treść art. 8 ust. 8 rozporządzenia nr 561/2006, oczekiwania pracodawców, iż zapewnienie odpowiedniego miejsca do spania w kabinie samochodowej zwolni ich z ponoszenia kosztów noclegu kierowców, były usprawiedliwione.

Zdaniem Trybunału potraktowanie w sposób identyczny w tym zakresie podmiotów nierównych – tj. pracowników sektora administracji i kierowców w transporcie (w szczególności międzynarodowym), a z drugiej strony także ich pracodawców - należy uznać za wadliwe z punktu widzenia konstytucyjnej zasady równości oraz poszanowania negocjacyjnego systemu określenia poziomu wynagrodzenia i diet.

Po myśli art. 190 ust. 3 Konstytucji RP orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego wchodzi w życie z dniem ogłoszenia, jednak Trybunał Konstytucyjny może określić inny termin utraty mocy obowiązującej aktu normatywnego. Termin ten nie może przekroczyć osiemnastu miesięcy, gdy chodzi o ustawę, a gdy chodzi o inny akt normatywny - dwunastu miesięcy. W przypadku orzeczeń, które wiążą się z nakładami finansowymi nie przewidzianymi w ustawie budżetowej, Trybunał Konstytucyjny określa termin utraty mocy obowiązującej aktu normatywnego po zapoznaniu się z opinią Rady Ministrów.

W efekcie tej regulacji przepis uznany za niezgodny z Konstytucją nie traci automatycznie mocy obowiązującej. Traci ją na przyszłość i to od momentu publikacji wyroku w Dzienniku Ustaw. W związku z obaleniem konstytucyjności nie może on być stosowany i to zarówno w odniesieniu do zdarzeń z przeszłości, jak i przyszłych.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtowało się jednolite stanowisko, co do tego, że przepis uznany przez Trybunał Konstytucyjny za niezgodny z Konstytucją, nie może być stosowany przez sądy i inne organy w odniesieniu do stanów faktycznych sprzed ogłoszenia orzeczenia Trybunału. Oznacza to konieczność rozpoznania sprawy z pominięciem już niekonstytucyjnego przepisu.

W tej sytuacji jedyną podstawę prawną dla świadczeń dotyczących rekompensaty za nocleg w podróży służbowej stanowi wewnętrzna regulacja pracodawcy, która w tym przypadku – zgodnie z normą art. 77⁵ k.p. – przewiduje możliwość zwrotu jedynie udokumentowanych wydatków, lecz nie przyznaje prawa do ryczałtu.

Sąd miał na uwadze także treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2017 r., wydanego w sprawie I PK 300/15. W uzasadnieniu tego wyroku pominięto wiele przesłanek Trybunału Konstytucyjnego o charakterze aksjologicznym, skupiając się jedynie na zarzucie nieprawidłowego – kaskadowego odesłania w ustawie czasie pracy kierowców. Sąd Najwyższy nieprawidłowo przyjął, że „zanegowano prawo jednej grupy do uzyskania świadczeń związanych z podróżą służbową, gdyż kaskadowa regulacja tych uprawnień pozostaje w kolizji z art. 2 Konstytucji RP. Trybunał nie neguje samego prawa do rekompensaty, lecz podważa mechanizm jej ustalenia”. Tymczasem przywołane powyżej motywy orzeczenia Trybunału wskazują na wniosek zgoła przeciwny.

Niemniej jednak Sąd Najwyższy w wyroku z 21 lutego 2017 r. stwierdził, że w dalszym ciągu obowiązującym pozostaje art. 77⁵ k.p., co powinno prowadzić do uzyskania rekompensaty za wydatki ponoszone w podróży służbowej. Jednakże - jak już powyżej opisano - przepis art. 77⁵ § 3 i 4 k.p. daje pracodawcy sfery niepublicznej możliwość samodzielnego kształtowania sposobu rekompensowania wydatków pracownika związanych z noclegiem w podróży służbowej, z czego pozwany pracodawca skorzystał. Sąd Najwyższy również zdaje się to zauważać, skoro w konstatacji swojego uzasadnienia stwierdził: „Agregacja powyższych argumentów prowadzi do wniosku, że po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 listopada 2016 r., K 11/15, nie stosuje się art. 21 a ustawy)7 z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, ale stosuje się art. 77⁵ § 5 k.p. w przypadku, gdy pracodawca nie uregulował zasad zwrotu należności z tytułu podróży służbowej w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub umowie o pracę”. Stąd wniosek, że nawet biorąc pod uwagę wyrok Sądu Najwyższego z 21 lutego 2017 r., należało w pierwszej kolejności wziąć pod uwagę treść wewnętrznej regulacji pracodawcy, który- wyłączył prawo do ryczałtu za nocleg, pozwalając jedynie na rekompensatę udokumentowanych wydatków związanych z noclegiem.

Z kolei możliwość odmiennego (mniej korzystnego od rozporządzenia dotyczącego podróży służbowych) uregulowania ryczałtu za nocleg w aktach wewnętrznych pracodawcy potwierdziła uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2017 r. (III PZP 2/17).

W konsekwencji Sąd uznał, iż pozwana nie miała obowiązku rekompensowania powodowi noclegu spędzonego w kabinie pojazdu w czasie odbywanych podróży. Obowiązek taki nie ani z umowy o pracę, ani też regulaminu wynagradzania i w końcu nie wynikał też z powszechnie obowiązujących norm prawnych. Dlatego i tym zakresie oddalono powództwo jako bezzasadne.

W pkt II zawarto orzeczenie o kosztach procesu, które co do zasady należały się stronie pozwanej, wobec brzmienia art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty te składało się wynagrodzenie radcy prawnego, którego wysokość wynika z § 6 ust. 1 pkt 3 w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 i 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 (tekst jedn. Dz. U. z 2013 r., poz. 490), obowiązującego w chwili wniesienia powództwa. Sąd zasądził kwotę 60 zł z tytułu odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, bowiem podzielił stanowisko wyrażone w postanowieniu SN z dnia 9 czerwca 2010 roku (II PZ 20/10), iż stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem

rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z tytułu roszczenia o wynagrodzenie za gotowość do pracy zasądzono 450 zł kosztów zastępstwa, ze względu na wartość roszczenia.

Natomiast w zakresie roszczenia o ryczałt za nocleg w podróży służbowej odstąpiono od obciążania powoda kosztami procesu. Sąd uznał, iż w sprawie zachodzą podstawy do zastosowania normy art. 102 k.p.c. Powód nie mógł się spodziewać w dacie złożenia pozwu, iż przepisy, z których wywodził swoje żądanie zostaną zaskarżone i w efekcie przestaną obowiązywać wobec stwierdzenia ich niekonstytucyjności.

Przywołany art. 102 k.p.c. konkretyzuje pojęcia "wypadków szczególnie uzasadnionych", pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (por. m.in. postanowienie SN z dnia 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73, Lex, nr 7366). Zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). W niniejszej sprawie Sąd uwzględnił okoliczność, że oddalenie powództwa nastąpiło po ogłoszeniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego, rzutującego wprost na podstawę prawną dochodzonego roszczenia, poprzez uznanie jej za niezgodną z Konstytucją RP. Dotychczas jednak powód popierał swoją argumentację kilkoma orzeczeniami, a w tym uchwałami, Sądu Najwyższego.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3.(...)

20.11.2017