



Sygn. akt II PK 230/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 maja 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa R. P.

przeciwko T. C.

o wynagrodzenie za pracę, diety z tytułu podróży służbowej, odprawę pieniężną,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 maja 2012 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 20 kwietnia 2011 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W. - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 26 stycznia 2011 r. zasądził od pozwanego T. C. na rzecz powoda R. P. kwotę 25.000 zł netto tytułem diet za podróże służbowe i oddalił powództwo w części

dotyczącej roszczenia o odprawę pieniężną.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W okresie od dnia 16 sierpnia 2004 r. do dnia 30 grudnia 2005 r. R. P. pozostawał w stosunku pracy z T. C., wykonując w czasie tego zatrudnienia obowiązki montażysty fasad aluminiowo - szklanych. W dniu 2 czerwca 2008 r. strony ponownie nawiązały stosunek pracy. Jego podstawę stanowiła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Na mocy jej postanowień powodowi powierzone zostały obowiązki montażysty w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako miejsce wykonywania pracy strony wskazały ul. L. [...] we W., a wynagrodzenie zasadnicze ustalono na kwotę 1500 zł brutto oraz przewidziano premię uzależnioną od wartości sprzedaży. W umowie strony zastrzegły częstą pracę pracownika w delegacji.

U pozwanego od dnia 1 lutego 2007 r. obowiązuje regulamin wynagradzania. Jego postanowienia przewidują, że na wynagrodzenie pracowników składa się wynagrodzenie zasadnicze oraz wynagrodzenie dodatkowe (premia uznaniowa). O ile wynagrodzenie zasadnicze określone jest w stawce stałej w umowie o pracę, o tyle wynagrodzenie dodatkowe wynika z ilości i jakości świadczonej pracy oraz z zaangażowania w osiągnięcie określonej wartości sprzedaży. Jednocześnie w ramach wynagrodzenia dodatkowego mieści się ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych. Częścią wynagrodzenia dodatkowego była ponadto dieta z tytułu podróży służbowej przy realizacji kontraktu za granicą. Pracodawca ustalił przy tym, że wynagrodzenie dodatkowe jest wypłacane w formie diety delegacyjnej do wysokości określonej odrębnymi przepisami. Niezależnie od powyższego wysokość wynagrodzenia dodatkowego mogła być określona w aneksach do umowy o pracę. Ten składnik wynagrodzenia nie był pomniejszany o czas niezdolności do pracy pracownika.

W lutym 2009 r. pozwany realizował prace związane z zadaszeniem dworca kolejowego H. w Amsterdamie. W związku z powyższym strony zawarły aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym przewidziały wynagrodzenie dodatkowe za zamontowanie 1 elementu szklanego (do rozliczenia w brygadzie) według stawki 18,55 euro za sztukę oraz stawkę godzinową netto niezależną od wynagrodzenia przewidzianego w umowie o pracę w wysokości 7 euro.

Wykonując powierzone prace, powód w okresie od 15 lutego 2009 r. do 28 lutego 2009 r. przebywał w Amsterdamie. W tym okresie powód pracował w brygadzie liczącej łącznie 16 pracowników, którzy przepracowali łącznie 220,5 godziny, jego brygada zamontowała łącznie 392 sztuki elementów szklanych, z czego 80% elementów zostało odebranych przez inwestora.

Obliczając wysokość wynagrodzenia powoda określoną w aneksie do umowy o pracę, pozwany w pierwszej kolejności ustalił iloczyn wykonanych przez brygadę elementów szklanych i ustaloną w aneksie do umowy o pracę stawkę godzinową. Uzyskana wartość pomnożona została przez 80% części skutecznie odebranej przez inwestora. Następnie kwota 5817,28 euro powiększona została o iloczyn liczby godzin dodatkowych przepracowanych przez brygadę, tj. 160,5 oraz ustalonej w aneksie stawki godzinowej 7 euro. Uzyskana suma w kwocie 6940,78 euro podzielona została przez ilość dni przepracowanych przez wszystkich pracowników brygady, tj. 220,5, co dało stawkę 31,48 euro stanowiącą „osobodzień” pracy powoda w okresie od 15 lutego do 28 lutego 2009 r. Stawka ta pomnożona została przez ilość dni pracy powoda za granicą, tj. 13,5, co dało wartość wynagrodzenia dodatkowego powoda za świadczoną pracę w kwocie 424,98 euro powiększoną o kwotę 78,06 euro, stanowiącą wynagrodzenie za prace dodatkowe wykonane przez powoda, a nieujęte w aneksie do umowy o pracę. Kwota 503,04 euro została powodowi wypłacona w walucie polskiej według średniego kursu euro ogłoszonego przez NBP na dzień 4 marca 2009 r.

W konsekwencji za luty 2009 r. powód otrzymał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1059,30 zł netto i kwotę 2386,02 zł stanowiącą wynagrodzenie dodatkowe oraz dietę za pracę wykonywaną na terenie kraju w kwocie 23 zł.

Prace przy zadaszeniu dworca kolejowego w Amsterdamie pozwany kontynuował w marcu, kwietniu oraz maju 2009 r. W wyniku rozliczenia, za marzec 2009 r. powód otrzymał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1059,30 zł netto i kwotę 6049,35 zł pomniejszoną o udzieloną powodowi zaliczkę w kwocie 232,31 zł, za kwiecień 2009 r. powód otrzymał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1059,30 zł netto i kwotę 5756,30 zł stanowiącą wynagrodzenie dodatkowe, a pomniejszone o udzieloną powodowi zaliczkę w kwocie 216,81 zł, a w maju dodatkowe wynagrodzenia powoda (za czas od 1 maja 2009 r. do 9 maja 2009 r.) zostało

wypłacone w kwocie 1770,10 zł. Niezależnie od tego składnika, za maj powód otrzymał wynagrodzenie zasadnicze wynikające z zawartej w 2008 r. umowy o pracę.

W dniu 22 maja 2009 r. strony zawarły kolejny aneks do umowy o pracę, przewidując w nim dodatkowe wynagrodzenie za pracę przy silikonowaniu zadaszenia nad dworcem kolejowym H. w Amsterdamie w wysokości 3,024 euro za metr kwadratowy zadaszenia do rozliczenia w brygadzie. Z kolei aneksem zawartym w dniu 1 czerwca 2009 r. strony zmieniły wysokość wynagrodzenia zasadniczego powoda, ustalając je w kwocie 1750 zł brutto miesięcznie. Za okres od 24 maja 2009 r. do 26 czerwca 2009 r. powód otrzymał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1233,60 zł netto i kwotę 6285,06 zł stanowiącą wynagrodzenie dodatkowe, pomniejszone o wartość pobranej zaliczki w kwocie 454,62 zł.

W dniu 10 maja 2009 r. powód wraz z pozostałymi pracownikami powrócił do kraju. Na początku listopada 2009 r. powód wykonywał zlecone przez pracodawcę prace terenie kraju.

W dniu 20 listopada 2009 r. strony zawarły kolejny aneks do umowy o pracę. Wynikał on z powierzenia pozwanemu przez inwestora prac polegających na prefabrykacji elementów fasady dla budowy North Light w Brukseli, przy czym sama praca wykonywana miała być w miejscowości W.. Pozwany przewidział dla powoda premię w kwocie 6,60 euro za godzinę. W dniu 22 listopada 2009 r. powód wyjechał z kraju, a w okresie od 23 listopada 2009 r. do dnia 5 grudnia 2009 r. powód przepracował 80 godzin, otrzymując kwotę 550,50 euro przeliczoną według średniego kursu euro z 1 grudnia 2009 r. i 5 stycznia 2010 r. w części dotyczącej pracy wykonywanej w grudniu 2009 r. Na tej podstawie powód otrzymał wynagrodzenie dodatkowe w kwocie 2262,28 zł oraz wynagrodzenie zasadnicze w łącznej kwocie 2467,20 zł. Wartość powyższa pomniejszona została o zaliczkę udzieloną powodowi w kwocie 206,32 zł.

W dniu 2 grudnia 2009 r. strony po raz kolejny zmieniły treść wiążącej je umowy o pracę. Zgodnie z jego treścią, pozwany powierzył powodowi prace polegające na zamontowaniu 405 elementów fasady wraz z obróbkami blaszanymi i ociepleniem, ustalając za te prace wynagrodzenie w wysokości: 20,74 euro netto

za zamocowanie wsporników, 41,48 euro netto za zamocowanie elementu, 41,48 euro za obróbkę i ocieplenie rozliczenia w brygadzie.

W okresie od 6 grudnia 2009 r. do 21 grudnia 2009 r. powód kontynuował pracę Belgii, wykonując ją w zależności od potrzeb pracodawcy również na budowie w Brukseli. Powodowi wypłacona została kwota 714 euro według kursu obowiązującego w dacie 5 stycznia 2010 r., tj. 2912,69 zł.

W dniu 5 grudnia 2009 r. w piśmie do pozwanego powód przedstawił własne rozliczenie świadczeń należnych mu za listopad 2009 r. Powód stwierdził, że za listopad 2009 r. otrzymał wynagrodzenie w kwocie 2480 złotych netto, a powinien otrzymać świadczenia w wysokości wyższej o około 900-1000 zł, obejmujące głównie diety przysługujące za czas pracy poza granicami kraju.

Ustosunkowując się do wniosku powoda, T. C. przypomniał obowiązujące powoda zasady wynagradzania. W dalszej kolejności pozwany wywodził, że powód za listopad 2009 r. otrzymał wynagrodzenie w kwocie 1233,60 zł. Pozwany argumentował równocześnie, że żaden pracownik zatrudniony w grupie zawodowej powoda nie otrzymał w listopadzie 2009 r. premii od wartości sprzedaży. Wskazał, że łączna wartość delegacji za ten miesiąc wyniosła 1454,56 zł.

W dniu 18 grudnia 2009 r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę ze względu na niemożliwość spełnienia wyższych oczekiwań płacowych pracownika.

Sąd pierwszej instancji analizując postanowienia obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania, wskazał, że pracodawca przewidział prawo pracownika do wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z umowy o pracę, którego to składnika strony nie kwestionowały. Regulamin wynagradzania ustalał również wynagrodzenie dodatkowe, co do którego nie przewidziano żadnych kryteriów ustalania jego wysokości. Natomiast postanowienia tego aktu w sposób dość osobliwy przewidywały, że ten składnik wynagrodzenia obejmował premię uznaniową wynikającą z jakości pracy i zaangażowania pracownika, należności z tytułu podróży służbowej, jak również ryczałt za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych. Sąd wskazał, że pozwany na podstawie postanowień regulaminu wynagradzania nie mógł pozbawić pracowników świadczeń ze stosunku pracy przewidzianych przepisami prawa pracy. Tymczasem pozwany to uczynił, kreując

postanowienia całkowicie arbitralne, niezrozumiałe oraz mylące w sposób niedopuszczalny szereg instytucji prawa pracy, a dodatkowo nieskonkretyzowane. Na ich podstawie - wbrew istocie regulaminu wynagradzania - nie sposób ustalić zindywidualizowanych warunków zatrudnienia pracownika. Przede wszystkim Sąd zauważył, że pozwany w sposób całkowicie nieuprawniony składnikiem precyzyjnie ustalonego wynagrodzenia dodatkowego uczynił również diety z tytułu podróży służbowych i stwierdził, że w istniejącym systemie wynagradzania powód pozbawiony został *de facto* możliwości otrzymania diet z tytułu podróży służbowych odbywanych poza granicami kraju. Skoro zatem pozwany nie określił w żaden sposób wartości diet, należne są one w wysokości określonej stosownymi przepisami w stawce stałej i za każdy dzień podróży służbowej za granicą.

Oddaleniu podlegało natomiast powództwo R. P. w części dotyczącej roszczenia o odprawę pieniężną.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2011 r. oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku (jego części uwzględniającej powództwo o zapłatę diet).

W uzasadnieniu Sąd drugiej instancji wskazał, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe. W szczególności zaznaczył, że w jego ocenie w trakcie postępowania pierwszoinstancyjnego zgromadzono pełny materiał dowodowy, który pozwolił na merytoryczne rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy, a Sąd Rejonowy w sposób wszechstronny rozważył wszystkie dowody przeprowadzone i ujawnione w toku rozprawy i to na ich podstawie poczynił niebudzące pod kątem rzetelności żadnych wątpliwości ustalenia faktyczne. Nadto ocena materiału dowodowego została dokonana przez Sąd pierwszej instancji w sposób bezstronny, zgodnie z zasadami wiedzy i logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym.

Sąd Okręgowy stwierdził, że trafnie Sąd Rejonowy uznał, iż pozwany, powołując się na postanowienia regulaminu wynagradzania, nie mógł pozbawić pracowników świadczeń ze stosunku pracy przewidzianych przepisami prawa pracy. W systemie wynagradzania obowiązującym u pozwanego powód pozbawiony został *de facto* możliwości otrzymania diet z tytułu podróży służbowych odbywanych poza granicami kraju. Nie budzi bowiem wątpliwości, że w sytuacji

określenia miejsca pracy i powoda we W., każde zadanie służbowe realizowane w innej miejscowości stanowiło podróż służbową ze wszystkimi tego konsekwencjami.

Pozwany zaskarżył ten wyrok skargą kasacyjną w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie przepisów postępowania, które miały istotny wpływ na wynik sprawy: art. 328 § 2 k.p.c. w związku z 391 § 1 k.p.c., poprzez skonstruowanie uzasadnienia zaskarżonego wyroku w sposób uniemożliwiający jego kontrolę kasacyjną, tj. z pominięciem wskazania, na jakim wyliczeniu oparł się Sąd pierwszej instancji, a także Sąd drugiej instancji, zasądzając na rzecz powoda kwotę 25.000 zł, brak odniesienia się do zarzutu nierozpoznania istoty sprawy oraz nierozpoznanie zarzutów naruszenia przepisów postępowania oraz naruszenia prawa materialnego, a zastąpienie kontroli instancyjnej teoretycznymi wywodami niemającymi związku z przedmiotem postępowania. Skarżący zarzucił także naruszenie prawa materialnego: p. 5.6 Regulaminu wynagradzania CC M. Ta. C. w związku z p. 5.5., 5.4., i 5.3. Regulaminu w związku z art. 77⁵ § 3 i § 4 k.p. w związku z § 4 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej 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 na obszarze kraju, poprzez niezastosowanie powołanych przepisów, co doprowadziło do błędnego przyjęcia, że powodowi należały się dietyienne w wysokości 42 euro za pracę w Holandii oraz 45 euro za pracę na terenie Belgii, zamiast dietyiennej w wysokości 23 zł, art. 9 k.p. polegające na jego niezastosowaniu, a co za tym idzie niedokonaniu wykładni treści Regulaminu wprowadzonego przez pozwanego zgodnie z regułami przewidzianymi dla wykładni aktów normatywnych oraz uznaniu, że w Regulaminie tym brak jest postanowień pozwalających na ustalenie wysokości diet za zagraniczne podróże służbowe w sytuacji, gdy dokonanie prawidłowej wykładni prowadzi do wniosku, że pozwany - przez odesłanie do odpowiednich przepisów prawa pracy (art. 77⁵ § 4 k.p.) - przewidział wysokość diety za dobę podróży służbowej poza granicami kraju w wysokości diety z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określonej dla pracownika, art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. polegające na ich niezastosowaniu, a co za tym idzie niedokonaniu wykładni treści Regulaminu wynagradzania wprowadzonego przez pozwanego oraz uznaniu, że w

Regulaminie tym brak jest postanowień pozwalających na ustalenie wysokości diet za zagraniczne podróże służbowe w sytuacji, gdy dokonanie prawidłowej wykładni prowadzi do wniosku, że pozwany - przez odesłanie do odpowiednich przepisów prawa pracy (art. 77⁵ § 4 k.p.) - przewidział wysokość diety za dobę podróży służbowej poza granicami kraju w wysokości diety z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności ocenie podlegają zarzuty zawarte w drugiej podstawie kasacyjnej. Skarżący wskazuje w tym zakresie na naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p. Podkreślić należy, że zarzut ten może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych przypadkach, w których treść uzasadnienia orzeczenia Sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z: 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNAPiUS 2003, nr 7, poz. 182; 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNAPiUS nr 15, poz. 352; 24 lutego 2006 r.; z 16 października 2009 r., I UK 129/09, LEX nr 558286; z 8 czerwca 2010 r., I PK 29/10, LEX nr 599519). Takich zaś wad Sąd Najwyższy nie stwierdził w zaskarżonym wyroku, bowiem jego uzasadnienie pozwala na jego kontrolę kasacyjną, w tym także w zakresie wysokości zasądzonej kwoty, gdzie odwołano się do wyliczeń wynikających z opinii biegłego, wedle których należność z tytułu diet jest wyższa niż zasądzona – zgodnie z żądaniem pozwu – kwota 25.000 zł. Natomiast wytknięcie pominięcia zarzutów apelacyjnych wymagało powołania w podstawach kasacyjnych art. 378 § 1 k.p.c., czego skarżący nie uczynił. To z tego przepisu wynika obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji rozumiany nie tylko jako zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 Nr 6, poz. 55), ale także jako nakaz rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków (por. także wyroki Sądu Najwyższego z: 15 listopada 2002 r., V CKN 1348/00, LEX nr 77047; 21 sierpnia

2003 r., III CKN 392/01, OSNC 2004 nr 10, poz. 161; 27 stycznia 2004 r., I PK 219/03, OSNP 2004 nr 23, poz. 404; 23 lutego 2006 r., II CSK 132/05, LEX nr 189904; 13 stycznia 2006 r., III CSK 5/05, LEX nr 191157 oraz postanowienie z 17 stycznia 2007 r., II CSK 321/06, LEX nr 428715). Stosownie do treści art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Jest więc związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono. Z przedstawionych względów omawiany zarzut nie może zostać uwzględniony.

Przechodząc do pierwszej podstawy kasacyjnej, zaznaczyć należy, że nie została zakwestionowana przez skarżącego kwalifikacja prawna pracy powoda w spornych okresach jako wykonywanej w ramach zagranicznych podróży służbowych, a to z mocy art. 398¹³ § 1 k.p.c. oznacza, że Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do rozpatrywania skargi kasacyjnej z tego punktu widzenia.

Zgodnie z 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. Chociaż każdemu pracownikowi należą się diety, a także zwrot kosztów przejazdu, noclegów i innych wydatków związanych z podróżą służbową, to art. 77⁵ k.p. odmiennie reguluje w tym zakresie sytuację prawną pracowników zatrudnionych w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej i pracowników zatrudnionych u innych pracodawców. W odniesieniu do pracowników zatrudnionych w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej zastosowanie mają przepisy rozporządzeń ministra właściwego do spraw pracy, określające wysokość oraz warunki ustalania

należności przysługującej pracownikowi z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju (art. 77⁵ § 2 k.p.). Na podstawie art. 77⁵ § 2 k.p. zostały wydane przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej dwa rozporządzenia: 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.) oraz 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.), obydwa z mocą obowiązującą od 1 stycznia 2003 r.

Jeżeli pracodawca nie należy do kategorii podmiotów publicznej (państwowej lub samorządowej) sfery budżetowej, warunki wypłacania jego pracownikom należności z tytułu podróży służbowej zasadniczo powinny być określone w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, z tym że określenie ich w umowie o pracę może nastąpić tylko wtedy, gdy pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania (art. 77⁵ § 3 k.p.). Odmierna regulacja dotycząca pracodawców niebędących państwowymi lub samorządowymi jednostkami sfery budżetowej oznacza, że mogą oni uregulować należności pracowników na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową zarówno w sposób korzystniejszy, jak i mniej korzystny dla pracowników od tego, jaki wynika z odpowiedniego rozporządzenia ministra właściwego do spraw pracy. Od zasady, że pracodawca spoza kręgu podmiotów publicznej sfery budżetowej może przy kształtowaniu (w regulaminie wynagradzania) lub współkształtowaniu (w układzie zbiorowym pracy, w umowie o pracę) należności z tytułu podróży służbowych nie kierować się regulacjami rozporządzenia ministra właściwego do spraw pracy i w związku z tym może wprowadzać rozwiązania zarówno korzystniejsze, jak i mniej korzystne dla pracowników, przewidziany jest jeden wyjątek. Mianowicie, 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 publicznej sfery budżetowej w stosownym rozporządzeniu ministra właściwego do spraw pracy (art. 77⁵ § 4 k.p.). Oznacza to, że należności z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (w szczególności diety) przyjęte u prywatnego pracodawcy nie mogą być niższe niż ustalone w rozporządzeniu ministra właściwego do spraw pracy. Podobnie rzecz się ma z należnościami za podróże służbowe poza granicami kraju.

Strona pozwana (pracodawca prywatny) mogła więc w regulaminie wynagradzania ustalić dietę z tytułu podróży służbowej za granicą na poziomie diety przysługującej z tytułu podróży służbowej na terenie kraju. Jednakże w zaskarżonym wyroku przyjęto, że w świetle postanowień obowiązującego u niej regulaminu wynagradzania nie skorzystała ona z tego uprawnienia, bowiem nie określono w tym akcie zasad wypłaty tych diet. Skarżąca zaś stanowisko to neguje, wskazując na odpowiednie postanowienia regulaminu, które w jej ocenie określają warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju w wysokości odpowiadającej dietom „krajowym” i tym uzasadnia naruszenie prawa materialnego „p. 5.6 Regulaminu Wynagradzania CC M. T. C. w związku z p. 5.5., 5.4., i 5.3. Regulaminu w związku z art. 77⁵ § 3 i § 4 k.p. w związku z § 4 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej 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 na obszarze kraju”.

Regulamin wynagradzania jest aktem normatywnym, a nie czynnością prawną w rozumieniu art. 58 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2002 r., I PKN 693/01, OSNP 2004 nr 12, poz. 205). Mimo takiej oceny charakteru prawnego regulaminu wynagradzania możliwe jest - jednak wyłącznie w drodze wyjątku i z dużą ostrożnością - odpowiednie (art. 300 k.p.) i jedynie posiłkowe stosowanie art. 65 k.c. do wykładni zawartych w nim postanowień (przepisów prawa). Konieczność taka zachodzi w sytuacji, gdy zawodzą metody wykładni przyjęte w odniesieniu do interpretacji treści aktów normatywnych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że możliwe jest posiłkowe stosowanie do wykładni aktów normatywnych - np. takich jak porozumienia zbiorowe prawa pracy - art. 65 k.c., jeżeli jakieś sformułowania zawarte w postanowieniach tych aktów

(zbudowanych w pewnym stopniu na oświadczeniach stron - partnerów socjalnych w przypadku układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego opartego na ustawie, pakietu socjalnego albo na jednostronnym oświadczeniu pracodawcy w przypadku regulaminów wynagradzania lub regulaminów pracy ustalanych jednostronnymi aktami pracodawcy) nie dają się wyjaśnić w inny sposób, jak tylko przy zastosowaniu metod wykładni właściwych dla wykładni oświadczeń woli. Jako przykłady orzeczeń charakterystycznych dla tej linii orzecznictwa można powołać wyrok z 20 września 2005 r., II PK 53/05 (LEX nr 276239), w którym Sąd Najwyższy przyjął, że wykładnia postanowień Porozumienia w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zwanego Pakietem zabezpieczenia praw socjalno-bytowych, pracowniczych i związkowych pracowników zatrudnionych w prywatyzowanym przedsiębiorstwie państwowym, powinna uwzględniać zasady przewidziane w art. 65 k.c., a także wyrok z 15 marca 2006 r., II PK 143/05 (OSNP 2007 nr 3-4, poz. 45), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że bez dokonania wykładni oświadczeń woli stron postrajkowego porozumienia zbiorowego prawa pracy nie można generalnie wykluczyć usprawiedliwionych roszczeń pracowników, które wynikały z postanowień zbiorowego porozumienia płacowego oraz z przepisów ustawowych. W innych, nowszych, orzeczeniach Sąd Najwyższy stwierdził, że skoro porozumienia zbiorowe, zaliczane do prawa pracy według art. 9 § 1 k.p., są aktami normatywnymi, a nie czynnościami prawnymi (umowami), to nie ma podstaw, aby art. 65 § 2 k.c. stosować do nich w sposób bezpośredni; nie wyłącza to jednak dopuszczalności posiłkowego stosowania wskazanych w tym przepisie reguł wykładni umów w takim zakresie, w jakim wykładnia językowa i systemowa porozumienia nie prowadzi do ustalenia normy prawnej zawartej w treści interpretowanych postanowień tego aktu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r., I PK 235/07 (OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190). Do wykładni postanowień porozumienia postrajkowego jako źródła prawa pracy należy stosować zasady, na jakich dokonuje się interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, a nie reguły wykładni oświadczeń woli wskazane w art. 65 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200).

Wśród metod i zasad wykładni aktów normatywnych decydujące znaczenie tradycyjnie przypisuje się wykładni logiczno-językowej. W rozpoznawanej sprawie w odniesieniu do postanowień Regulaminu wynagradzania nie było konieczne odwoływanie się do zasad wykładni oświadczeń woli przewidzianych w art. 65 § 1 k.c. w celu zinterpretowania woli (zamiaru) pracodawcy, ponieważ treść postanowień regulaminu jest stosunkowo jednoznaczna. Skoro w regulaminie sporne świadczenie określono jako „wynagrodzenie dodatkowe (premia uznaniowa) za pracę w realizacji kontraktu w delegacji w kraju bądź za granicą”, to w procesie wykładni postanowień tego regulaminu pierwszeństwo należało przyznać dosłownemu brzmieniu nazwy tych świadczeń określanych jako wynagrodzenie za pracę. To, że miało ono być „wypłacane w formie diety delegacyjnej zgodnie z KP art. 77⁵ § 3,4 i 5 do wysokości określonej odrębnymi przepisami”, nie oznacza, że w ten sposób określona została w sposób wiążący i zgodny z art. 77⁵ § 4 k.p. wysokość diety. Pracodawca będący profesjonalnym podmiotem działającym w obrocie gospodarczym musiał sobie bowiem zdawać sprawę z kardynalnych różnic między semantycznym i prawnym znaczeniem pojęć wynagrodzenie za pracę i dieta z tytułu podróży służbowej. W odróżnieniu od wynagrodzenia za pracę, dieta nie stanowi ekwiwalentu za wykonaną pracę, lecz pokrywa zwiększone koszty utrzymania pracownika związane z podróżą służbową (koszty wyżywienia i inne drobne wydatki). W żaden więc sposób nie można uznać, że powyższe postanowienia regulaminu określają, zgodnie z art. 77⁵ § 3 k.p., warunki wypłacania pracownikowi należności z tytułu podróży służbowej, a tym bardziej, że wynika z nich wysokość diety pracownika wykonującego podróż służbową poza granicami kraju odpowiadająca diecie w wysokości przewidzianej dla pracowników zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju. Byłoby to nie do pogodzenia z pozostałymi postanowieniami regulaminu, z których wynika, że „na wynagrodzenie pracownika składa się wynagrodzenie zasadnicze i wynagrodzenie dodatkowe (premia uznaniowa)”, „wynagrodzenie dodatkowe (premia uznaniowa) wynika z ilości i jakości świadczonej pracy, z zaangażowania się pracownika w osiągnięcie określonej wartości sprzedaży”, a przede wszystkim z ustalonym przez Sąd sposobem obliczania tego składnika wynagrodzenia, wskazującym jednoznacznie,

że w istocie wynagrodzenie dodatkowe to należność za wykonaną pracę, a nie świadczenie z tytułu zwiększonych kosztów utrzymania za granicą. Z kolei postanowienie, z którego wynika, że „należność (diety) z tytułu podróży służbowej za pracę przy realizacji kontraktu w delegacji zagranicznej jest częścią wynagrodzenia dodatkowego (premii uznaniowej), ustalanego zgodnie § 5.3 niniejszego regulaminu” uznać należy za naruszające art. 18 § 1 k.p. w związku z art. 77⁵ k.p., bowiem z tego ostatniego przepisu wynika, że dieta z tytułu podróży służbowej przysługuje niezależnie od wynagrodzenia za pracę. Za nieważne zatem na podstawie art. 18 § 2 k.p. uznać należy postanowienie regulaminu wynagradzania, w którym pracodawca pozbawia pracownika należnej diety za podróże służbowe, traktując wynagrodzenie za pracę lub jego część jako rekompensatę poniesionych w podróży służbowej zwiększonych kosztów utrzymania za granicą. Generalnie zaś nasuwa się wniosek, że taka redakcja postanowień regulaminu miała na celu z jednej strony uniknięcie obowiązku odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy w Polsce od części wynagrodzenia za pracę, z drugiej zaś strony utrzymanie wynagrodzenia na poziomie minimalnym obowiązującym w państwach, gdzie były wykonywane roboty, aby pozostać w zgodzie z postanowieniami Dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, gwarantującej pracownikom delegowanym warunki zatrudnienia (w tym płacę minimalną) obowiązujące w państwie, gdzie wykonywana jest praca i stanowiącej także, że dodatki właściwe delegowaniu należy uważać za część płacy minimalnej, o ile nie są wypłacane z tytułu zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania.

Stąd zaskarżone rozstrzygnięcie, które opiera się na stwierdzeniu, że pozwany pracodawca nie zapłacił powodowi należnych mu diet z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, których wysokość - wobec nieuregulowania tej kwestii w regulaminie wynagradzania – określa, stosownie do art. 77⁵ § 5 k.p., rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikom zatrudnionym w państwowych lub samorządowych jednostkach sfery

budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, jest prawidłowe. Z tych względów również i zarzuty zawarte w pierwszej podstawie kasacyjnej okazały się nieuzasadnione.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

/tp/