



Sygn. akt I PK 32/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa M. G.

przeciwko „C.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.

o ryczałty za noclegi,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 19 kwietnia 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Spółecznych w Ł.

z dnia 13 października 2016 r., sygn. akt VIII Pa [...],

**uchyła zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w Ł. do ponownego rozpoznania i orzeczenia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13 października 2016 r., sygn. akt VIII Pa [...], Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. – w sprawie z powództwa M. G. przeciwko „C.” Spółce z o.o. w Ł. o ryczałty za noclegi – oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. z dnia 25 maja 2016 r., sygn. akt X P [...], w którym Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 38.857,25 zł tytułem ryczałtów za noclegi za okres od 1 lutego 2012 r. do 7 maja 2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot i dat szczegółowo wskazanych w sentencji, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.458 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ł. kwotę 2.717,19 zł tytułem kosztów sądowych oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.075 zł.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego jako kierowca w transporcie międzynarodowym od 11 września 2008 r. do 31 sierpnia 2014 r. Strony uzgodniły, że powód będzie otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości minimalnej płacy oraz dietę 40 euro dziennie w czasie podróży poza granicami kraju. Dieta po trzech miesiącach została podniesiona do 45 euro. Powód pytał również pracodawcę o ryczał za nocleg, jednak uzyskał odpowiedź, że taki ryczał kierowcom nie przysługuje. Regulamin wynagradzania obowiązujący u pozwanego od 2008 r. do 8 listopada 2012 r. określał, że wysokość diety będzie w formie ryczałtu ustalana przez prezesa spółki w drodze zarządzenia. Regulamin ogóle nie przewidywał ryczałtów za noclegi. Od 8 listopada 2012 r. pracodawca zmniejszył wypłatę diet do 30 euro dziennie i wprowadził do regulaminu wynagrodzeń ryczałt za nocleg, który zarządzeniem nr 7 ustalił w wysokości 10 euro (od stycznia 2013 r. – 15 euro) dziennie. Dopiero od września 2013 r. (poza spornym okresem) w rozliczeniach i listach płac uwidoczniona została obok diety kwota ryczałtu za nocleg.

W ocenie Sądu w spornym okresie uregulowanie regulaminowe obowiązujące u pozwanego było mniej korzystne w zakresie ryczałtu za nocleg niż powszechnie obowiązujące przepisy dotyczące pracowników sfery budżetowej. Powód dopiero

w dniu 10 lipca 2014 r. złożył oświadczenie, że zapoznał się z przepisami zakładowego regulaminu wynagrodzeń z dnia 8 listopada 2012 r. i wyraził zgodę na postanowienia regulaminu.

W ocenie Sądu nocleg w kabinie samochodu nie oznacza zapewnienia przez pracodawcę bezpłatnego noclegu. To, że pracodawca nie zapewniał bezpłatnego noclegu, przesądza o zasadności roszczenia o ryczałt za noclegi. Wysokość ryczałtu wyliczył biegły. Sąd uznał, że w przypadku ryczałtu bez znaczenia jest, czy i w jakiej wysokości pracownik poniósł koszty noclegu. Ryczałt przysługuje nawet wtedy, gdy kosztów tych faktycznie pracownik nie poniósł. Ryczałt nie przysługuje tylko wtedy, gdy pracodawca zapewnił pracownikowi bezpłatny nocleg – w warunkach hotelu, a nie w dostosowanej do spania kabinie pojazdu. W razie nieprzedstawienia rachunku za hotel kierowcy przysługuje co najmniej ryczałt w wysokości 25% limitu ustalonego w przepisach wydanych na podstawie art. 77⁵ § 2 k.p., z czym w sprzeczności nie pozostaje możliwość „zaoszczędzenia” przez pracownika wydatków i zwiększenia w ten sposób dochodu uzyskiwanego z tytułu zatrudnienia.

Zdaniem Sądu zmiana regulaminu wynagradzania przewidująca dla powoda obniżenie diety powinna nastąpić na mocy porozumienia stron bądź wypowiedzenia zmieniającego. Wobec braku potwierdzenia, że pracodawca dokonał tych czynności uznać należało, iż przez cały okres powoda obowiązywały wcześniejsze ustalenia w zakresie diety. Złożone przez pozwanego rozliczenia podróży służbowych zawierały jedynie pozycję „dieta” i nie różnicowały tego świadczenia z ryczałtem za nocleg. Pracodawca, ustalając należności z tytułu podróży służbowej, może ustanowić niejako jedno zbiorcze świadczenie określone przykładowo nazwą „dieta” czy „ryczałt za podróż służbową”, upraszczając tym samym system płatności. Niemniej jednak kierowcy, jako strona zawartej umowy, powinni mieć pełną świadomość i jasność, jakie świadczenia otrzymują i wyrazić zgodę na taki system wynagradzania. Nadto ustanowienie świadczenia zbiorczego nie może prowadzić do uregulowania tylko części świadczeń należnych pracownikowi w związku z odbywanymi podróżami służbowymi. Nie można przyjąć, że strony zawierając umowę o pracę uzgodniły, że dieta będzie – w ramach kwoty przeznaczonej na pokrycie kosztów socjalnych – zawierać ryczałt za nocleg.

Powód otrzymywał podstawowe wynagrodzenie oraz dietę 45 euro, która była przeznaczona na jedzenie. Nikt nie informował go, że dieta miała też pokrywać ryczałty za noclegi. Skoro strony skonkretyzowały w umowach o pracę i w regulaminie wynagradzania, że kwota 40 euro, a następnie 45 euro stanowi dietę pokrywającą tylko koszty wyżywienia, to nie ma podstaw do tego, aby kwotą tą objąć także ryczałty za noclegi. Sąd nie uwzględnił „koncepcji minimalnego standardu” prowadzącej do uznania, że wystarczające jest jedynie spełnienie obowiązku zachowania diety minimalnej w wysokości krajowej określonej w przepisach wykonawczych dotyczących sfery budżetowej, bowiem pozwany dobrowolnie w regulaminie wynagradzania przyjął zasadę korzystniejszą dla pracownika, to jest wypłatę diety w wysokości 40/45 euro.

W konkluzji Sąd uznał, iż mimo, że powód nocował w kabinie pojazdu i nie przedstawiał rachunków za noclegi, należy się mu ryczałt w wysokości 25% limitu ustalonego w przepisach wydanych na podstawie art. 77⁵ § 2 k.p. Za nieuzasadniony uznał Sąd zarzut naruszenia art. 8 k.p. Skoro argument, że pracodawca wypłacając powodowi diety pokrywał wszystkie należności z tytułu podróży służbowej, nie ostał się w procesie, to należy uznać, iż pracodawca próbując uniknąć odpowiedzialności i forsując tę tezę sam postępował niełojalnie względem pracownika.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. Skargę oparto na pierwszej podstawie kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucając: 1. błędną wykładnię art. 77⁵ § 3, § 4 k.p. w związku z § 9 ust. 1, 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 oraz § 8 ust. 1 i ust. 3 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 w związku z art. 77⁵ § 2 k.p. przez przyjęcie, że zgodnie z powołanymi przepisami prywatny przedsiębiorca musi ustalić wysokość świadczeń z tytułu podróży służbowej na poziomie nie niższym niż, wynikające

z powołanych wyżej aktów wykonawczych, podczas gdy minimalnym standardem, poniżej którego pracodawca nie może ustalić wysokości tych świadczeń jest wysokość diety, która nie może być niższa niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika, o którym mowa w art. 77⁵ § 2 k.p.;

2. błędną wykładnię art. 77⁵ § 3, § 4, § 5 k.p. w związku z § 9 ust. 1, ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. oraz § 8 ust. 1, ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r., która doprowadziła Sąd do uznania, że pracownikowi przysługuje wypłata ryczałtu za nocleg bez względu na fakt poniesienia realnych kosztów, pomimo użycia przez ustawodawcę określenia „zwrot kosztów noclegu”;

3. błędną wykładnię art. 8 ust. 2 i ust. 8 rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów odnoszących się do transportu drogowego (...) polegającą na uznaniu, że przepis zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia pracownikowi – kierowcy noclegu poza kabiną pojazdu, podczas gdy wykładnia językowa i systemowa prowadzi do wniosku, że kierowca dobowy odpoczynek może wykorzystywać w pojeździe, o ile pojazd posiada odpowiednie miejsce do spania i pojazd znajduje się na postoju;

4. błędną wykładnię art. 14 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców przez przyjęcie, iż zapewnienie pracownikowi – kierowcy odpowiedniego miejsca do spania w kabinie pojazdu, nie jest zapewnieniem bezpłatnego noclegu;

5. niezastosowanie art. 8 k.p., podczas gdy roszczenie powoda o wypłatę ryczałtów za nocleg stanowi nadużycie prawa i sprzeczne jest ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, gdyż powód w podróży służbowej nocował w przystosowanej do tego kabinie, nie ponosił żadnych kosztów z tego tytułu oraz godził się na taką formę odbywania noclegu.

Skarżąca spółka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji w całości i zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji przez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych; ewentualnie na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, a w przypadku stwierdzenia podstaw o uchylenie w całości również wyroku Sądu pierwszej

instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi. Skarżąca wniosła także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przez radcę prawnego w tym postępowaniu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego jest częściowo uzasadniona.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że powód domagał się ryczałtów za noclegi w kabinie pojazdu za okres od 4 stycznia 2012 r. do 7 maja 2013 r. Wobec braku precyzji w pozwie roszczenie powoda za okres do 14 marca 2012 r. uległo częściowemu przedawnieniu. Powód był zatrudniony u pozwanego od 2008 r. i od początku pracy nie otrzymywał ryczałtów za nocleg w kabinie ciągnika siodłowego, gdyż regulamin wynagrodzeń z 2008 r. ich nie przewidywał. Dopiero w dniu 10 lipca 2014 r. powód zapoznał się z przepisami zakładowego regulaminu wynagrodzeń z dnia 8 listopada 2012 r. i je zaakceptował. Ryczałty za noclegi dopiero od września 2013 r. pojawiły się w rozliczeniach i listach płac obok diet.

Skarga kasacyjna pozwanego nie odnosi się w pełni do ustaleń zaskarżonego wyroku, z których wynika, że powód odbywał długie podróże służbowe do granic kontynentu europejskiego (w uzasadnieniu wyroku wskazano, że powód przez około 8 tygodni przebywał poza Polską), w czasie których powinien mieć zapewniony adekwatny obligatoryjny odpoczynek.

W tej kwestii Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z dnia 20 grudnia 2017 r. w sprawie C-102/16 Vadrans BVBA przeciwko Belgii odnosząc się do brzmienia art. 8 ust. 6 akapit pierwszy rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego... (Dz.U. 2006 L 102, s. 1; dalej również jako:

rozporządzenie nr 561/2006) zwrócił uwagę, że przepis ten przewiduje, iż w ciągu dwóch kolejnych tygodni kierowca winien wykorzystać co najmniej dwa regularne tygodniowe okresy odpoczynku lub jeden regularny tygodniowy okres odpoczynku i jeden skrócony tygodniowy okres odpoczynku, w którym to przypadku muszą zostać spełnione określone wymogi. Artykuł 8 ust. 6 akapit drugi tego rozporządzenia stanowi dalej, że tygodniowy okres odpoczynku rozpoczyna się nie później niż po zakończeniu sześciu okresów 24-godzinnych, licząc od końca poprzedniego tygodniowego okresu odpoczynku. Wreszcie art. 8 ust. 8 tego rozporządzenia przewiduje, że jeżeli kierowca dokona takiego wyboru, dzienne okresy odpoczynku i skrócone tygodniowe okresy odpoczynku poza bazą można wykorzystywać w pojeździe, o ile posiada on odpowiednie miejsce do spania dla każdego kierowcy, a pojazd znajduje się na postoju.

W ocenie Trybunału Sprawiedliwości artykuł 8 ust. 6 i 8 rozporządzenia nr 561/2006 należy interpretować w świetle art. 4 tego rozporządzenia, w którym określono definicje wyrażen użytych w tym rozporządzeniu. Zgodnie z brzmieniem art. 4 lit. h) tego rozporządzenia „tygodniowy okres odpoczynku” jest to „tygodniowy okres, w którym kierowca może swobodnie dysponować swoim czasem”, a pojęcie to obejmuje „regularny tygodniowy okres odpoczynku” i „skrócony tygodniowy okres odpoczynku”. W szczególności „regularny tygodniowy okres odpoczynku” oznacza „odpoczynek trwający co najmniej 45 godzin”, natomiast „skrócony tygodniowy okres odpoczynku” oznacza „odpoczynek trwający krócej niż 45 godzin, który można, na warunkach ustalonych w art. 8 ust. 6 tego rozporządzenia skrócić do nie mniej niż 24 kolejnych godzin (pełnych 24 godzin)”. Trybunał Sprawiedliwości uznał, że skoro art. 8 ust. 8 rozporządzenia nr 561/2006 przewiduje wyraźnie dzienne okresy odpoczynku i skrócone tygodniowe okresy odpoczynku, sugeruje to, że regularnych tygodniowych okresów odpoczynku kierowcy nie wolno spędzać w pojeździe. Wykładnia, zgodnie z którą art. 8 ust. 6 i 8 rozporządzenia nr 561/2006 zakazuje kierowcy spędzania regularnych tygodniowych okresów odpoczynku w pojeździe, w sposób oczywisty zmierza do osiągnięcia celów rozporządzania polegających na poprawie warunków pracy kierowców i bezpieczeństwa drogowego. W tym względzie Trybunał zauważył, że chociaż projektowanie pojazdów znacznie się rozwinęło w ciągu ostatnich 20 lat

pozostaje jednak faktem, że kabina ciężarówki nie wydaje się być miejscem odpoczynku dostosowanym do okresów odpoczynku dłuższych niż dzienne okresy odpoczynku i skrócone tygodniowe okresy odpoczynku. Kierowcy powinni mieć możliwość spędzenia regularnych tygodniowych okresów odpoczynku w miejscu, które zapewnia dostosowane do tego i odpowiednie warunki zakwaterowania. Mając na względzie powyższe rozważania, Trybunał Sprawiedliwości uznał, że art. 8 ust. 6 i 8 rozporządzenia nr 561/2006 formułuje zakaz spędzania regularnych tygodniowych okresów odpoczynku w pojeździe, nie przewidując jednak jakiegokolwiek kary w tym zakresie. Artykuł 19 tego rozporządzenia również nie określa kar, natomiast nakłada na państwa członkowskie obowiązek ustanowienia kar za naruszenie tego rozporządzenia oraz podjęcia wszelkich środków niezbędnych do zapewnienia ich stosowania. Kary te, jak wynika również z motywu 26 rozporządzenia nr 561/2006, muszą być skuteczne, proporcjonalne, odstrasżające i niedyskryminujące.

Konsekwencją tego wyroku Trybunału Sprawiedliwości było wprowadzenie kar dla kierowców spędzających tygodniowy wypoczynek w kabinie pojazdu – na przykład w Belgii ponad 1.800 euro, a w Holandii – 1.500 euro.

W ocenie Sądu Najwyższego przedstawiony wyrok Trybunału Sprawiedliwości potwierdził wykładnię przedstawianą wcześniejszej w judykaturze Sądu Najwyższego (por. wyrok z dnia 9 marca 2017 r. w sprawie I PK 309/15) oraz jednoznacznie wskazuje, że w podróży służbowej trwającej ponad sześć dni kierowca był i jest zobligowany do skorzystania z noclegu poza kabiną pojazdu. Jeśli pracodawca nie zorganizował bezpłatnego noclegu na przykład na terenie swojej zagranicznej bazy, generowało to wydatki kierowcy na motel lub kwaterę prywatną i to w stosunkowo znacznej wysokości. Już choćby z tej przyczyny nie było i nie jest dopuszczalne pozbawienie kierowcy w zakładowym regulaminie (układzie zbiorowym) lub w umowie o pracę ryczałtu za nocleg bądź obowiązku zwrotu przez pracodawcę rzeczywiście poniesionych kosztów noclegu. Z ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że powód przez około 8 tygodni przebywał poza Polską w podróżach służbowych; był więc zobligowany do wykorzystywania regularnych tygodniowych okresów odpoczynku poza kabiną, a pracodawca miał obowiązek pokrycia pełnych kosztów noclegu poza kabiną samochodu, gdyż

nie zapewniał powodowi bezpłatnych noclegów w swoich bazach. Brak adekwatnych unormowań w zakładowym regulaminie wynagrodzeń implikował obowiązek pracodawcy w omawianym zakresie zapłaty 25% limitu, o którym mowa w § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju. W tym zakresie zaskarżony wyrok jest prawidłowy.

W polskim porządku prawnym obowiązuje także Umowa europejska dotycząca pracy załóg pojazdów wykonujących międzynarodowe przewozy drogowe (AETR) sporządzona w Genewie 1 lipca 1970 r., a ratyfikowana przez Polskę 30 sierpnia 1999 r. (Dz.U. 94.1087; dalej jako: umowa AETR). Zgodnie z art. 3 ustawy o czasie pracy kierowców przepisy tej ustawy nie naruszają postanowień zawartych w rozporządzeniu nr 561/2006 i umowie AETR. Jeżeli zatem kierowca wykonuje przewóz drogowy podlegający przepisom rozporządzenia nr 561/2006 lub umowy AETR, to w pierwszej kolejności stosuje się do niego normy zawarte w wymienionych aktach. Zdaniem Sądu Najwyższego również wykładnia art. 8 ust. 8 umowy AETR, mającego analogiczną treść do art. 8 ust. 6 rozporządzenia nr 561/2006, prowadzi do takich samych konkluzji jak przedstawione w wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 20 grudnia 2017 r. w sprawie C-102/16.

Relevantne znaczenie ma także postanowienie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, wydane 18 lutego 2016 r. w sprawie C-325/1 (InfoCuria - Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości). Odnosząc się do pytania prejudycjalnego Sądu Rejonowego [...] Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że rozporządzenie 561/2006 nie normuje kwestii ryczałtów za nocleg lub zwrotu wydatków związanych z podróżą zagraniczną. Jednocześnie Trybunał podkreślił, że rozporządzenie harmonizuje przepisy o czasie prowadzenia pojazdu, przerwach i okresach odpoczynku kierowców oraz nie stoi ono na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które określa warunki, w jakich kierowca pojazdu może domagać się zwrotu kosztów noclegu wynikających z jego działalności zawodowej.

Wątpliwości, które pojawiły się przy wykładni polskich przepisów płacowych

po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 listopada 2016 r., K 11/15, (OTK-A 2016, poz. 93), uznającego, że art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców w związku z art. 77⁵ § 2, 3 i 5 k.p. w związku z § 9 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia wykonawczego z 2002 r. i § 16 ust. 1, 2, i 4 rozporządzenia wykonawczego z 2013 r. w zakresie, w jakim znajduje zastosowanie do kierowców wykonujących przewozy w transporcie międzynarodowym, jest niezgodny z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, rozstrzygnął Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 26 października 2017 r. w sprawie III PZP 2/17 (LEX nr 2379708).

W uchwale tej stwierdzono, że ryczałt za nocleg w podróży służbowej kierowcy zatrudnionego w transporcie międzynarodowym może zostać określony w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę (art. 77⁵ § 3 k.p.) poniżej 25% limitu, o którym mowa w § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.) oraz w § 16 ust. 2 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 (Dz.U. poz. 167).

W uzasadnieniu tej uchwały wskazano, że po wyroku Trybunału Konstytucyjnego do pracowników – kierowców w transporcie międzynarodowym znajdują zastosowanie reguły rozliczenia podróży służbowej przewidziane w art. 77⁵ k.p. Zastosowanie tego przepisu, po wyeliminowaniu z obrotu prawnego art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców, wynika z art. 5 k.p. i jego odpowiednika, czyli art. 4 ustawy o czasie pracy kierowców. Ponieważ obecnie ustawa o czasie pracy kierowców nie dotyczy spornej kwestii, oznacza to, że zastosowanie znajduje wprost, a nie odpowiednio, art. 77⁵ k.p. Z zestawienia art. 77⁵ § 2 i § 3 k.p. wynika, że dieta (za podróż krajową i zagraniczną) nie może być niższa od diety z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określonej dla pracownika „budżetowego”, po drugie, nieuregulowanie lub niezgodnienie należności z tytułu podróży służbowej sprawia, że pracownikowi przysługują „odpowiednio”

(a nie wprost) świadczenia z rozporządzenia wykonawczego. Systematyka regulacji zawartej w art. 77⁵ § 4 i § 5 k.p. w odniesieniu do art. 77⁵ § 3 k.p. nie pozostawia wątpliwości, że swoboda ukształtowania należności z tytułu podróży służbowych u pracodawców „prywatnych” jest większa. W przeciwnym wypadku zastrzeżenia co do wysokości diety z art. 77⁵ § 4 k.p., czy też konsekwencja braku uregulowania z art. 77⁵ § 5 k.p. nie byłyby potrzebne. Spostrzeżenie to potwierdza, że między zwrotami „warunki wypłacania” i „wysokość i warunki ustalania” nie można postawić znaku równości. O ile w sferze budżetowej należności przysługujące z tytułu podróży służbowej zostały ustabilizowane jednolitą reglamentacją, o tyle wobec pracodawców „prywatnych” posłużono się odmienną metodą. Dopuszcza ona zindywidualizowanie wysokości świadczeń i zróżnicowanie reguł kształtujących rozliczenie należności. Koszty noclegu mogą zostać w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub umowie o pracę określone swobodnie (na podstawie art. 77⁵ § 3 k.p.) albo, że mają odpowiadać przynajmniej wartości przewidzianej w rozporządzeniu wykonawczym (w sytuacji opisanej w art. 77⁵ § 5 k.p.). Art. 77⁵ § 3 k.p. nie precyzuje postanowień koniecznych. Skoro autonomiczne źródła prawa pracy (lub umowa o pracę) mają zawierać postanowienia dotyczące przysługujących pracownikowi należności, bo w przeciwnym razie przysługiwać będą „należności na pokrycie kosztów podróży służbowej według przepisów, o których mowa w § 2”, to zrozumiałe staje się, że pracodawca „prywatny” ma obowiązek określić wszystkie składniki wymienione w rozporządzeniu wykonawczym (a właściwie w art. 77⁵ § 2 k.p.). Zwrot kosztów za nocleg powinien zatem znaleźć się w układzie zbiorowym pracy, regulaminie lub umowie o pracę. Istota ryczałtu jako świadczenia kompensacyjnego polega na tym, iż świadczenie wypłacane w takiej formie z założenia oderwane jest od rzeczywiście poniesionych kosztów. W zależności od konkretnego przypadku kwota ryczałtu pokrywa więc pracownikowi koszty noclegowe w wymiarze mniejszym albo większym niż faktycznie przez niego poniesione. Ryczałtowy sposób rozliczania ma na celu uproszczenie wzajemnych rozliczeń. Z punktu widzenia sądu rozpoznającego sprawę o zwrot kosztów noclegu w podróży służbowej kierowców oznacza to, że u pracodawcy „prywatnego” ryczałt za nocleg może być w układzie zbiorowym pracy, regulaminie lub umowie o pracę

ustalony na niższym poziomie niż w rozporządzeniu dotyczącym sfery budżetowej, po drugie, że sąd ma prawo (obowiązek) szacunkowo badać, czy przyjęty pułap ryczałtu daje kierowcy realną możliwość zaspokojenia potrzeb noclegowych w godnych i regenerujących warunkach. W razie stwierdzenia, że wyznacznik ten nie został zrealizowany, należy rozważyć, czy pracownik nabywa prawo do zapłaty. Przy ustalaniu należnej kwoty trzeba uwzględnić indywidualne okoliczności sprawy, a gdy ściśle ustalenie wysokości żądania nie jest możliwe lub nader utrudnione, sąd ma prawo skorzystać z rozwiązania przewidzianego w art. 322 k.p.c.

Sąd Najwyższy, w obecnym składzie, zaaprobował przedstawione wyżej konstatacje.

Jak wcześniej wskazano, rozporządzenie nr 561/2006 nie normuje kwestii zwrotu kosztów za nocleg zagraniczny, więc kwestia ta podlega autonomicznej ocenie sądów polskich w oparciu o polskie unormowania. Prawo unijne mogłoby korygować przepisy płacowe w polskich firmach tylko w przypadku ich sprzeczności z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, a od 17 czerwca 2014 r. – z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania w/w dyrektywy (Dz.U. UE L 2014.159.11). Do czasu wejścia w życie nowych unijnych unormowań dotyczących pracowników delegowanych (przyjętych w 2018 r.) w kwestii zwrotu kosztów kierowcy za nocleg lub wypłaty ekwiwalentu za nocleg decydujące znaczenie mają polskie unormowania.

W kontekście przytoczonej uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2017 r. w sprawie III PZP 2/17 relewantne znaczenie miał regulamin wynagradzania pracowników pozwanego z dnia 8 listopada 2012 r., w którym pracodawca zmniejszył wypłatę diet do 30 euro dziennie i wprowadził do regulaminu wynagrodzeń ryczałt za nocleg, który zarządzeniem nr 7 ustalił w wysokości 10 euro (od stycznia 2013 r. – 15 euro) dziennie. Ryczałt za nocleg w podróży służbowej kierowcy zatrudnionego w transporcie międzynarodowym został więc określony poniżej 25% limitu, o którym mowa w § 9 ust. 2 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 oraz w § 16 ust. 2 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. Zgodnie z przedstawioną uchwałą nie stanowiło to jednak naruszenia prawa; w tym kontekście subsumpcja przedstawiona w zaskarżonym wyroku nie była prawidłowa.

Z niekwestionowanych ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że regulamin wynagradzania pracowników pozwanego z dnia 8 listopada 2012 r. znalazł odzwierciedlenie w rozliczeniach i listach płac dopiero od września 2013 r. (poza spornym okresem). Z ustaleń Sądu nie wynika jednak precyzyjnie, kiedy powód i pozostali kierownicy zostali poinformowani o wejściu w życie nowego regulaminu. Oświadczenie powoda z dnia 12 listopada 2013 r. (znajdujące się w aktach osobowych), z którego wynika, że noclegi podczas podróży będzie organizował we własnym zakresie w ramach przyznanych mu środków; w związku z czym nie wnosi o wypłatę ryczałtów, może być również interpretowane jako potwierdzenie wcześniejszej akceptacji warunków nowego regulaminu.

Jednostronna czynność pracodawcy dotycząca uchwalenia regulaminu wynagrodzeń jest źródłem prawa (art. 77² § 1¹ w zw. z art. 9 k.p.). Tworzy ona prawa podmiotowe dla pracowników. Stosownie do art. 77² § 6 k.p. regulamin wynagradzania, w którym pracodawca zatrudniający pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustalił warunki wynagradzania za pracę, wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Zwyczajowo najczęściej następuje to przez wywieszenie regulaminu na tablicy ogłoszeń. Jego wejście w życie nie zależy od tego, czy i kiedy pracodawca udostępnił (indywidualnie) pracownikowi jego tekst (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 165/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 745).

W tym kontekście w zaskarżonym wyroku brakuje ustaleń dotyczących tego kiedy regulamin wynagradzania z dnia 8 listopada 2012 r. wszedł w życie

i od którego dnia należało stosować do rozliczeń kierowców ryczałt za nocleg w wysokości 10 lub 15 euro za dobę.

Skutkiem wejścia w życie regulaminu jest automatyczne stosowanie wobec pracowników tych jego przepisów, które są dla nich korzystniejsze od dotychczasowych postanowień umów o pracę (art. 77² § 5 w zw. z art. 241¹³ k.p.). Natomiast wprowadzenie do umowy postanowień mniej korzystnych wymaga albo zgody pracownika na propozycje pracodawcy zmiany umowy (porozumienie zmieniające), albo zastosowania przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 42 § 1-3 k.p.). W wyroku z dnia 13 września 2016 r., I PK 190/15, LEX nr 2106825, Sąd Najwyższy przyjął, że nie można domniemywać zgody pracowników na pogorszenie istotnych warunków wynagradzania za pracę *per facta concludentia*, jeżeli ustalone fakty zaprzeczały dorozumianemu uzgodnieniu indywidualnych porozumień zmieniających na niekorzyść pracowników dotychczasowe warunki płacowe (*a contrario* do art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 77² § 5 w związku z art. 241¹³ § 2 k.p.).

W tym aspekcie prawidłowe są konkluzje zaskarżonego wyroku, iż obniżenie wysokości dotychczasowej diety u pracowników pozwanego z 45 euro na 30 euro wymagało bądź porozumienia stron albo wypowiedzenia zmieniającego.

Poczynienie tych ustaleń mogłoby doprowadzić do oceny, że powodowi (poza regularnym tygodniowym okresem odpoczynku, który powinien rekompensować pełne koszty noclegu poza kabiną pojazdu) przysługiwał ryczałt za nocleg początkowo w wysokości 10 euro, a od dnia 1 stycznia 2013 r. do końca okresu dochodzonego pozwem – w wysokości 15 euro dziennie.

Natomiast za wcześniejszy okres sprzed wejścia w życie regulaminu wynagradzania z dnia 8 listopada 2012 r., biorąc pod uwagę bardzo uciążliwe warunki pracy kierowców pozwanego (wielotygodniowe podróże poza miejsce zamieszkania) celowe mogło być zasądzenie na rzecz powoda ryczałtów za noclegi według stawki 25% kosztów hotelowych (nawet z uwzględnieniem art. 322 k.p.c.). Wprawdzie w judykaturze Sądu Najwyższego wyrażano pogląd, że nie ma przeszkód, aby należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową zostały określone w postaci jednego zryczałtowanej kwoty, która może być różnie nazwana (dieta, ryczałtem, należnością na pokrycie kosztów podróży itp.), jednak

dotyczyło to sytuacji, gdy pracodawca zaznaczał, iż taki ryczałt obejmuje wszystkie dodatkowe należności z tytułu zagranicznej podróży służbowej, łącznie z noclegiem. W wyroku z 15 września 2015 r., II PK 248/14 (LEX nr 1816556), Sąd Najwyższy przyjął, że dopuszczalne było ustalenie przez strony stosunku pracy objęcia jednym ryczałtem (w adekwatnie wysokiej i stałej kwocie) diety oraz należnego kierowcy ryczałtu za noclegi, jeżeli łączny ryczałt nie był mniej korzystny niż przepisy powszechnie obowiązujące w zakresie minimalnych kosztów wyżywienia i ryczałtu za nocleg. W ocenie Sądu Najwyższego, nie narusza prawa określenie w przepisach zakładowych lub w umowie o pracę tych należności w kwocie niższej od wysokości ryczałtów przewidzianych w załączniku do rozporządzenia wykonawczego, wydanego na podstawie art. 77⁵ § 2 k.p. Z wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 24 listopada 2016 r., K 11/15, wynika bowiem, że należy uwzględnić przy wykładni przepisów również aspekt ekonomiczny – między innymi uzasadnione oczekiwania właścicieli firm przewozowych, że zakup pojazdów wyposażonych w odpowiednie miejsca noclegowe, ogrzewanie i klimatyzację, wpłynie na obniżenie ich wydatków, związanych z ryczałtami za noclegi kierowców. Ponadto podróż służbowa kierowcy odbywającego stale podróże różni się znacznie od incydentalnej podróży służbowej innego pracownika (sfery budżetowej). Ten ostatni z założenia rzadziej wykonuje zadania pracownicze poza siedzibą pracodawcy. Natomiast kierowcy zatrudnieni w transporcie międzynarodowym, wykonując podstawowe obowiązki pracownicze (przewóz drogowy, wyjazd poza siedzibę pracodawcy), większość czasu pracy spędzają w podróży służbowej. Specyfika obydwu rodzajów podróży służbowych uzasadnia – w kontekście wyroku Trybunału Konstytucyjnego - rozróżnienie zasad i sposobu kompensowania kosztów z nimi związanych.

Podsumowując, ryczałt za nocleg określony w aktach wewnętrznych obowiązujących u pracodawcy albo w umowie o pracę nie musiał odpowiadać wysokością ryczałtom uregulowanym w rozporządzeniu z 19 grudnia 2002 r. przysługującym pracownikom sfery budżetowej (rządowej i samorządowej), odbywającym incydentalne podróże służbowe, należał się jednak pracownikowi nawet wtedy, gdy pracodawca zapewnił mu miejsce do spania w odpowiednio przystosowanej kabinie pojazdu. Traktowanie ryczałtu jako wypłaty kompensacyjnej

eliminuje możliwość uznania go za wynagrodzenie za pracę. Sygnalizując rysującą się z tego względu kontrowersję dotyczącą konieczności wypowiedzenia postanowień regulaminu wynagrodzeń dotyczących diet lub ryczałtu za nocleg, należy jednak przychylić się do koncepcji, że wypowiedzenie zmieniające jest niezbędne do wprowadzenia w życie niekorzystnych dla pracownika postanowień regulaminu wynagradzania (art. 77² § 5 w zw. z art. 241¹³ k.p.), stanowiących istotną część przychodów pracownika. Zgodzić się zatem należy z Sądem drugiej instancji, iż zmiana wysokości diet (mimo, że nie stanowią one zwykłego wynagrodzenia za pracę) wymagało bądź porozumienia stron, albo wypowiedzenia zmieniającego. Diety, chociaż nie odprowadzano od nich podatku dochodowego ani składek na ubezpieczenie społeczne pracowników) stanowiły bowiem podstawowy (największy) składnik pracowniczych przychodów kierowców.

Nie jest uzasadniony kasacyjny zarzut naruszenia art. 8 k.p. Nie można podzielić argumentów strony skarżącej, że wypłacenie powodowi należności z tytułu ryczałtów za noclegi powinno zostać ocenione jako nadużycie prawa podmiotowego z uwagi na to, że wypłata świadczeń z tytułu zwrotu kosztów podróży służbowej nie może służyć wzbogaceniu pracownika, a takie wzbogacenie nastąpiłoby po wypłacie ryczałtu ze względu na brak faktycznego poniesienia przez pracowników kosztów noclegów, nieuzgodnienie takiego świadczenia w łączącej strony umowie o pracę, wypłacenie powodowi przez pracodawcę wszystkich świadczeń z tytułu podróży służbowych, na które strony się umówiły. Żaden z tych argumentów nie może przeciwdziałać słusznym roszczeniom powoda o zwrot ryczałtów za noclegi, skoro faktycznie nocował poza domem i musiał odczuwać wszelkie niedogodności, jakie wiążą się z nocowaniem (odpoczynkiem nocnym, spaniem) w warunkach odbiegających od noclegu w domu lub w warunkach hotelu (motelu), a strony przed wejściem w życie regulaminu wynagradzania z dnia 8 listopada 2012 r. nie umówiły się na zwrot kosztów noclegu w kwotach niższych od limitu wynikającego z § 9 ust. 2 rozporządzenia z 19 grudnia 2002 r. Sąd Najwyższy nie dopatrył się niezgodności roszczeń powoda z zasadami współżycia społecznego albo ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Klauzule generalne z art. 8 k.p. zasadniczo nie powinny być stosowane, gdy chodzi o koszty pracodawcy i świadczenia należne

pracownikowi w związku z rozliczeniem kosztów obciążających pracodawcę.

Mając powyższe okoliczności na względzie na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.