



Sygn. akt I PK 35/17

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 19 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)  
SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)  
SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa P. D.  
przeciwko „C.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.  
o ryczałty za noclegi,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 19 kwietnia 2018 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.  
z dnia 13 października 2016 r., sygn. akt VIII Pa (...),

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

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z 13 października 2016 r. oddalił apelację  
skarżącego pracodawcy „C.” Spółka z o.o. w Ł. od wyroku Sądu Rejonowego z 12

maja 2016 r., którym uwzględniono powództwo P. D., zasądzając mu ryczałty za noclegi za okres od 1 lipca 2012 r. do 31 grudnia 2013 r. w kwocie 56.442,04 zł i za okres od 1 stycznia 2014 r. do 30 czerwca 2015 r. w kwocie 65.701,88 zł z odsetkami. Zasadniczy spór obejmował podstawę prawną żądania. Powód odwoływał się do regulacji powszechnej, twierdząc, że otrzymywał jedynie diety. Pozwany zarzucał, że powód miał nocleg w kabinie samochodu, dlatego nie ma prawa do ryczałtu, a ponadto wypłacana mu dieta obejmowała koszty noclegu. Powództwo zostało uwzględnione na podstawie regulacji powszechnej. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony przez pozwaną jako kierowca w transporcie międzynarodowym. Otrzymywał pensję oraz diety. Do końca zatrudnienia dieta wynosiła 45 euro za każdy dzień podróży służbowej. Przeznaczona była na wyżywienie. Powód spał w kabinie samochodu. Regulamin wynagradzania od 21 marca 2008 r. stanowił, że pracownikom z tytułu podróży służbowej przysługiwały diety w wysokości i na zasadach określonych w przepisach ogólnie obowiązujących z wyjątkiem kierowców. Kierowcom przysługiwały diety w zryczałtowanej wysokości. Od 21 marca 2008 r. zryczałtowana dieta wynosiła 40 euro za dzień podróży za granicą. Od 8 listopada 2012 r. wynosiła 30 euro, natomiast zryczałtowany koszt noclegu wynosił 10 euro. Porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z datą 1 grudnia 2014 r. stanowi o zmianie dotychczasowych warunków w zakresie należności z tytułu podróży służbowych za granicą na 30 zł diety i uśredniony ryczałt za nocleg w wysokości różnicy kwoty 45 euro pomniejszonej o dietę 30 zł. Porozumienie zostało podpisane przez powoda 26 lutego 2015 r. Porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy z datą 31 grudnia 2013 r. zostało podpisane przez powoda również 26 lutego 2015 r. Powód 31 października 2014 r. zapoznał się z warunkami wypłacania należności z tytułu podróży służbowej obowiązującymi od 1 września 2014 r. Liczba dni podróży nie była sporna. Biegła z zakresu rachunkowości wyliczyła ryczałty za noclegi w spornych okresach. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zasądzenia kwot ryczałtów odwołał się do przepisów prawa powszechnego - art. 77<sup>5</sup> k.p oraz wykładni, że w braku regulacji wyłączających standard minimalny, czyli uregulowania mniej korzystnego dla pracownika, zastosowanie mają przepisy wykonawcze (wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2014 r., I PK 7/14, uchwała Sądu Najwyższego z

12 czerwca 2014 r., II PZP 1/14). Zgodnie z § 16 ust. 1 rozporządzenia wykonawczego 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 za nocleg podczas podróży zagranicznej pracownikowi przysługuje zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem, w granicach limitu określonego w poszczególnych państwach w załączniku do rozporządzenia. W razie nieprzedłożenia rachunku za nocleg, pracownikowi przysługuje ryczałt w wysokości 25% limitu. Powód otrzymywał dietę w ujednoliconej wysokości początkowo 40 euro, a po 3 miesiącach 45 euro. Wynikało to z regulaminu wynagradzania i porozumienia ustnego. Poza dietą powód nie otrzymywał ryczałtów za nocleg. W dacie zatrudnienia powoda u pozwanej obowiązywał regulamin wynagradzania z 21 marca 2008 r., w którym brak było uregulowań dotyczących ryczałtów za noclegi. Regulamin został zmieniony 8 listopada 2012 r. Regulował należności z tytułu podróży służbowych, w tym ryczały za noclegi (§ 7). Kierowcom przysługiwały diety w zryczałtowanej wysokości a także zwrot kosztów noclegów w zryczałtowanej wysokości. Wysokość oraz zasady naliczania ryczału określał prezes lub osoba upoważniona. Ryczałt nie mógł być niższy niż ryczały za nocleg w kraju na podstawie przepisów o kosztach podróży służbowej. Sąd Rejonowy zauważył, że od 8 listopada 2012 r. w pozwanej spółce obowiązywało również zarządzenie nr 7 do regulaminu wynagradzania z 24 października 2012 r., w którym ustalono zryczałtowaną dietę 30 euro oraz zryczałtowany koszt noclegu 10 euro (§ 2). Na rozliczeniach zagranicznej podróży służbowej pracodawca często nie dokonywał rozróżnienia na kwotę diety i ryczału za nocleg. Przez cały okres sporny powód otrzymywał tą samą stawkę 45 euro (poza pierwszymi trzema miesiącami), którą traktował jako stawkę diety. Na niektórych rozliczeniach pracodawca rozróżniał kwoty diet oraz ryczału za nocleg, jednakże kwoty ryczału za nocleg były za każdym razem niższe niż w przepisach prawa. Z tego względu obowiązująca u pozwanej regulacja od 8 listopada 2012 r. była mniej korzystana dla pracownika, ponieważ obniżała przyznaną mu stawkę 45 euro diety do 30 euro. Przepisy wykonawcze ustalają minimalny standard wszystkich świadczeń z tytułu podróży służbowych, które w układzie zbiorowym, regulaminie wynagradzania albo w

umowie o pracę mogą być uregulowane korzystniej dla pracownika (art. 9 § 2 i art. 18 § 2 k.p.). Sąd Rejonowy skonstatował, że zmiana niekorzystna regulaminu obejmuje jedynie zmianę mniej korzystną niż regulacje wcześniejsze (mieszczące się w granicach prawa), nie obejmuje natomiast uregulowania mniej korzystnego niż wskazane w rozporządzeniu. Zmiany mniej korzystne od wysokości wskazanych w rozporządzeniu są nieważne z mocy prawa, gdyż przepisy wykonawcze ustalają minimalny standard wszystkich świadczeń z tytułu podróży służbowych. W życie wszedł wprowadzie regulamin wynagradzania, który przewidywał ryczałty za noclegi, stanowiąc, że wysokość oraz zasady jego naliczania dla kierowców każdorazowo określa prezes lub osoba upoważniona w formie zarządzenia i zarządzenie zostało wydane. Regulacje te jako mniej korzystne dla pracownika niż dotychczasowe warunki powinny ulec jednak zmianie przez wypowiedzenie zmieniające. W aktach osobowych pracownika znajdują się wypowiedzenia zmieniające z 31 grudnia 2013 r. oraz z 1 grudnia 2014 r., ale powód zapoznał się z nimi dopiero 26 lutego 2015 r. Wskazane porozumienia zostały wprowadzone z datą wsteczną na potrzeby procesów, dlatego nie można przyjąć, że obowiązywały powoda wcześniej. Powód zawarł kolejno cztery umowy o pracę. Żadna z umów nie zawiera jednak ustaleń w zakresie ryczałtu za nocleg. Sąd Rejonowy za niezasadne uznał zarzuty pozwanej do opinii biegłej jako sprzecznej z prawem, bo przepisy wewnętrzne obowiązujące u pracodawcy do 8 listopada 2012 r. w ogóle nie przewidywały ryczałtów za noclegi, zaś od tej daty wprowadzały zmniejszenie diet do 30 euro i ryczałt za noclegi w wysokości 10 euro (od stycznia 2013 r. 15 euro). Nie można uznać, że było to uregulowanie korzystniejsze niż powszechnie obowiązujące. Ponadto ryczałt za nocleg w różnych krajach kształtowany jest w różnej wysokości, dlatego nie można przyjąć, że łączna kwota 45 euro diety w każdym przypadku była korzystniejsza niż przepisy wykonawcze. W żadnym dokumencie nie zostało wskazane, że diety stanowią również ekwiwalent wydatków za noclegi. Zapewnienie noclegu w kabinie samochodu nie oznacza zapewnienia bezpłatnego noclegu, dlatego powód uprawniony był do zwrotu kosztów noclegu co najmniej na warunkach i w wysokości określonych w rozporządzeniu wykonawczym z 29 stycznia 2013 r. (uchwały Sądu Najwyższego z 12 czerwca 2014 r., II PZP 1/14 i z 7 października

2014 r., I PZP 3/14).

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji pracodawcy stwierdził, że Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie. Nie zgodził się z zarzutem, że powód miał świadomość, jakie świadczenia są mu należne i te świadczenia otrzymał. Materiał nie wykazał by w jakimkolwiek akcie obowiązującym powoda przewidziany został ryczałt za nocleg. Dopiero regulamin wynagradzania z 8 listopada 2012 r. i wydane na jego podstawie zarządzenie nr 7 przewidywały zmniejszenie diety do 30 euro i wprowadzenie ryczałtu na noclegi w wysokości 10 euro (od stycznia 2013 r. - 15 euro). Regulacja po 8 listopada 2012 r. była mniej korzystna dla pracownika ponieważ obniżała przyznaną mu stawkę diety z 45 do 30 euro. Powód otrzymywał 45 euro. Dopiero zarządzeniem nr 7 ustalono zryczałtowany koszt noclegu 10 euro, automatycznie obniżając o tę kwotę wysokość wypłacanej diety. Zmiana regulaminu wynagradzania przewidująca dla powoda mniej korzystne warunki płacy (obniżenie diety), powinna dla swej skuteczności zostać dokonana w drodze porozumienia zmieniającego te warunki bądź wypowiedzenia zmieniającego (art. 241<sup>13</sup> k.p.). Wobec braku potwierdzenia, że pracodawca dokonał wskazanych czynności uznać należało, że przez cały okres świadczenia pracy przez powoda obowiązywały go wcześniejsze ustalenia stron w zakresie wysokości diety. Pozwana nie wykazała faktu zapoznania powoda przez pracodawcę z zarządzeniem nr 7 i nowym regulaminem wynagradzania, obniżającym kwotę diety dotychczas wypłacanej. Regulaminy nie przewidywały takiej zmiany jak w porozumieniu podpisanym przez powoda 26 lutego 2015 r., czyli wprowadzenia diety w wysokości 30 zł i ryczałtu za nocleg w kwocie różnicy 45 euro i 30 zł diety. Nie doszło do zmiany warunków rozliczania kosztów podróży służbowych powoda. Przepisy wewnętrzne do 8 listopada 2012 r. w ogóle nie przewidywały ryczałtów za noclegi, zaś od tej daty wprowadzały zmniejszenie diety do 30 euro i ryczałt za nocleg 10 euro (od stycznia 2013 r. 15 euro). Nie można uznać, że było to uregulowanie bardziej korzystne niż powszechnie obowiązujące przepisy. Na niektórych rozliczeniach pracodawca dokonywał rozróżnienia na diety oraz ryczałt za nocleg, ale kwoty ryczałtu na nocleg były za każdym razem niższe niż regulują to przepisy prawa. Strony nie uzgodniły, że dieta będzie zawierać ryczałt. Nie wynika to z kolejnych umów o pracę. Stanowisko pozwanej było

niekonsekwentne, bo z jednej strony twierdziła, iż ryczałt się nie należał z uwagi na zapewnienie miejsca do spania, z drugiej zaś, iż dieta wyczerpywała wszystkie świadczenia z podróży służbowej. W sprawie decydował pierwotny regulamin i prawo do diety, które indywidualnie nie zostało zmienione. Kwota 45 euro stanowiła tylko dietę na wyżywienie. Nieuprawnione były zarzuty o zapewnieniu diety w minimalnej wysokości krajowej, bo umówiona sytuacja była inna niż w orzeczeniach Sądu Najwyższego z 13 sierpnia 2015 r., II PK 241/14 i z 15 września 2015 r., II PK 248/14. Za chybione Sąd uznał twierdzenie apelacji, że prywatny przedsiębiorca nie musi ustalić wysokości świadczeń z tytułu podróży służbowej na poziomie nie niższym niż wynikające z aktów wykonawczych do art. 77<sup>5</sup> k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2014 r., I PK 7 /14 i uchwała Sądu Najwyższego z 12 czerwca 2014 r., II PZP 1/14). Brak uregulowania w regulaminie wynagradzania ryczałtu za nocleg uzasadnia stosowanie § 9 ust. 1-4 rozporządzenia z 19 grudnia 2002 r. Ryczałt nie przysługuje tylko wtedy, gdy pracodawca zapewnił pracownikowi bezpłatny nocleg w warunkach hotelu (motelu) a nie w kabinie pojazdu. Gdy kierowca ma nocleg w kabinie pojazdu to należy mu się ryczałt w wysokości 25% limitu ustalonego w przepisach wydanych na podstawie art. 77<sup>5</sup> § 2 k.p.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie: 1) art. 77<sup>5</sup> § 3, 4 k.p. w zw. z § 9 ust. 1 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 oraz § 8 ust. 1 i 3 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 zw. z art. 77<sup>5</sup> § 2 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i uznanie, że zgodnie z powołanymi przepisami prywatny przedsiębiorca musi ustalić wysokość świadczeń z tytułu podróży służbowej na poziomie nie niższym niż wynikający 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. 77<sup>5</sup> § 2 k.p.; 2) art. 77<sup>5</sup> § 3, 4 i 5

k.p. w zw. z art. 9 ust. 1 i 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19 grudnia 2002 r. (...) oraz § 8 ust. 1 i 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. (...) poprzez ich błędną wykładnię, 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) art. 8 ust. 2 i 8 rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów odnoszących się do transportu drogowego poprzez ich błędną wykładnię, 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 wykorzystać w pojeździe, o ile pojazd posiada odpowiednie miejsce do spania i pojazd znajduje się na postoju; 4) art. 14 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców poprzez jego błędną wykładnię, skutkiem której było przyjęcie, że zapewnienie pracownikowi - kierowcy odpowiedniego miejsca do spania w kabinie pojazdu, nie jest zapewnieniem bezpłatnego noclegu; 5) art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie, 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.

Powód wniósł o oddalenie skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Nie są zasadne te zarzuty, które próbują podważyć samą zasadę, wymagającą kompensaty kosztów noclegu.

Sąd Najwyższy rozpoznał już kilka skarg kasacyjnych skarżącej spółki w podobnych sprawach, w których uchylił wyroki Sądów powszechnych i przekazał sprawy do ponownego rozpoznania (wyroki: z 30 maja 2017 r., I PK 148/16, z 19 grudnia 2017 r., I PK 317/16, z 1 marca 2018 r., I PK 331/16 oraz wydane w tym samym składzie wyroki z 19 kwietnia 2018 r. w sprawach o sygn.: I PK 32/17,

I PK 36/16). Orzecznictwo nie powinno być niejedolite w podobnych - jeśli nawet nie tożsamyh ze względu na przedmiot sporu i stronę pozwaną - sprawach. Ze względu na zasadniczy przedmiot sporu w obecnej sprawie można wskazać na ogólniejszą kontrowersję w wykładni, która ujawnia się po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 24 listopada 2016 r., K 11/15 i po uchwale powiększonego składu Sądu Najwyższego z 26 października 2017 r., III PZP 2/17.

W sferze innej niż państwowa lub samorządowa o wysokości zwrotu kosztów podróży decyduje pracodawca prywatny, przy czym w zakresie ryczałtu za nocleg granice minimalne mogą być niższe niż zastrzeżone dla pierwszej sfery (art. 77<sup>5</sup> § 3 i 5 k.p.). Potwierdza to uchwała z 26 października 2017 r., III PZP 2/17. Uchwała ta dotyczyła kwestii, czy ryczał za nocleg może być niższy niż 25% ryczałtu ustalonego w prawie powszechnym (rozporządzeniach). Odpowiedź jest pozytywna, czyli ryczał 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. 77<sup>5</sup> § 3 k.p.) poniżej 25% limitu z rozporządzenia 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 uchwale wskazano też na potrzebę odpowiedniego ustalania i rozstrzygania o dolnej granicy tego ryczałtu (niższej niż 25%). Natomiast u pracodawcy prywatnego, u którego nie ma prawa zakładowego, albo uregulowania przedmiotu sporu w indywidualnej umowie, obowiązują przepisy o podróżach służbowych i minimalnej granicy ryczałtu za nocleg, określone w prawie powszechnym (rozporządzeniu). Czyli gdy nie ma innego źródła niż przepisy ustawy i rozporządzenia wykonawczego, to granicą minimalną jest 25% kwoty ryczałtu. Jeśli świadczenia określono w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, to te źródła decydują w pierwszej kolejności, czyli ryczałt noclegowy może być niższy niż 25% i wtedy sporna może być jego dolna granica (zob. uzasadnienie uchwały III PZP 2/17).

Zasadnie przyjmuje się w orzecznictwie, że kierowca w transporcie międzynarodowym ma prawo do noclegu w warunkach hotelowych lub zbliżonych (*quasi* hotelowych), co nie oznacza, że gdy ma nocleg w kabinie pojazdu, to ryczałt

za nocleg nie może być niższy niż 25% ryczału noclegowego określonego dla pracowników sfery państwowej (lub samorządowej) jednostki budżetowej - art. 77<sup>5</sup> § 2 k.p. Spór może jednak wynikać z dalszej kwestii, czy jeśli u pracodawcy prywatnego nie ma żadnej regulacji dotyczącej ryczałów za nocleg dla kierowców w transporcie międzynarodowym, to czy zawsze granicę zwrotu ryczału za nocleg wyznaczają stawki minimalne przewidziane dla sfery państwowej, zatem czy granicą minimalną ma być wówczas 25% ryczału określonego w prawie powszechnym (rozporządzeniu wykonawczym do art. 77<sup>5</sup> § 2 k.p.).

Odpowiedź pozytywna (i kategoryczna) ma wynikać z art. 77<sup>5</sup> § 5 k.p. W przepisie tym zawarta jest norma, że w przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 3 (chodzi o warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce budżetowej), to pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2. Z regulacji tej wynika zasada zwrotu kosztów podróży służbowej, jednak „odpowiednio” według przepisów dla pierwszego kręgu pracowników (państwowych, samorządowych). Zasada kompensaty kosztów nie oznacza stosowania wprost wszystkich przepisów, co dotyczy też minimalnej wysokości ryczałów. Potwierdza to kierunek wykładni przyjęty w uchwale z 26 października 2017 r., III PZP 2/17, jednak z zastrzeżeniem że niższy (niż 25%) ryczałt powinien zostać określony w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę (art. 77<sup>5</sup> § 3 k.p.).

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 24 listopada 2016 r., K 11/15, orzekł, że art. 21a ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców w związku z art. 77<sup>5</sup> § 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 (także 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 Rzeczypospolitej Polskiej.

Trybunał uznał, że odesłanie zawarte w art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców ma charakter kaskadowy. Przepis ten odsyła do art. 77<sup>5</sup> § 5 k.p., który z kolei zawiera odesłanie do przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 77<sup>5</sup> § 2 k.p. i takie odesłanie jest niedopuszczalne w świetle zasad techniki prawodawczej. Ponadto wprowadzono odesłanie do nieadekwatnej dla kierowców regulacji prawnej. Inna bowiem jest specyfika podróży służbowej pracowników administracji. Regulacje art. 77<sup>5</sup> § 3-5 k.p. w założeniu dotyczą incydentalnych podróży służbowych. W ocenie Trybunału uregulowanie należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem przez kierowców podróży służbowej wymaga stworzenia odrębnych przepisów dla tej grupy pracowników, uwzględniających specyfikę ich pracy.

Po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 24 listopada 2016 r., K 11/15, można dostrzec różną wykładnię w zakresie podstawy prawnej ryczałtów noclegowych dla kierowców w transporcie międzynarodowym. Jedna wskazuje na odmiennność ich sytuacji i autonomiczność pojęcia podróży służbowej z racji odrębnego uregulowania w ustawie o czasie pracy kierowców. Zwraca się z tych przyczyn uwagę na potrzebę właściwej (adekwatnej) regulacji przez prawodawcę kwestii nadal spornych, zważających na interes pracownika i pracodawcy. W orzecznictwie odpowiedzią jest moderowanie ryczałtu albo nawet zastępowanie brakującej umowy (porozumienia) stron w tym zakresie przez orzeczenie sądowe (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 30 maja 2017 r., II PK 122/16 i powołane w nim orzecznictwo). Drugi kierunek wykładni, który zdaje się przeważać, przyjmuje bezpośrednio stosowanie powszechnych przepisów o podróżach służbowych do kierowców w transporcie międzynarodowych, a w konsekwencji prymat wykładni gramatycznej przepisów. Podsumowaniem tej linii może być uchwała siedmiu sędziów z 26 października 2017 r., III PZP 2/17. Taki kierunek wykładni potwierdza się w ostatnim orzecznictwie (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 19 grudnia 2017 r. w sprawach I PK 249/16 i I PK 246/16 oraz z 6 lutego 2018 r., III PK 158/16).

Po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 24 listopada 2016 r., K 11/15 nie zmienia się stanowisko Sądu Najwyższego, że kierowca jest w podróży służbowej i ma prawo do świadczeń związanych z tą podróżą. Świadczenia te stanowią koszty pracy i dlatego obciążają pracodawcę. Świadczenia te nie stanowią wynagrodzenia za pracę. Rozlicza się je w ramach tego samego rodzajowo świadczenia związanego z podróżą. Sąd Najwyższy nadal potwierdza, że nocleg w kabinie samochodu nie jest równoznaczny z zapewnieniem kierowcy bezpłatnego noclegu. Chodzi o standard noclegu lepszy niż w kabinie samochodu (wyroki Sądu Najwyższego z 18 listopada 2014 r., II PK 36/14, z 25 maja 2016 r., II PK 111/15).

Inny jest przedmiot regulacji dotyczących czasu pracy i odpoczynku, i inny jest przedmiot regulacji dotyczącej kompensaty kosztów podróży służbowej. Art. 8 ust. 2 i ust. 8 rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów odnoszących się do transportu drogowego kompensaty tej nie wyłączają ani nie modyfikują. Nie wynika z nich norma, że odpoczynek czy nocleg w kabinie samochodu wyłącza ryczał za nocleg (uchwały Sądu Najwyższego z 12 czerwca 2014 r., II PZP 1/14 i z 7 października 2014 r., I PZP 3/14).

Zważając na argumentację i uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 26 października 2017 r., III PZP 2/17, można stwierdzić, że takie same wnioski z wykładni prawa jak wyprowadzone w uchwale mogły być przedstawione przed orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego z 24 listopada 2016 r., K 11/15. Chodzi o to, że nie powinno się pomniejszać znaczenia wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sporach dotyczących ryczałtów noclegowych i w ogóle podstaw rozliczania kierowcom w transporcie międzynarodowym kosztów podróży służbowej. Nie trzeba szerzej uzasadniać, że kierowca w transporcie międzynarodowym nie jest w takiej samej podróży służbowej jak pracownik państwowy (samorządowy) w okazjonalnej (sporadycznej) podróży służbowej. Ta podstawowa różnica, prócz wadliwego (kaskadowego) odesłania do regulacji wykonawczej, zdecydowała o niekonstytucyjności regulacji. Konsekwentnie wykładnia prawa jest nadal otwarta w aspekcie kompensaty kosztów noclegu kierowców w transporcie międzynarodowym. Punktem odniesienia są przepisy powszechne dotyczące podróży służbowej, jednak o ryczałcie, którego pracodawca nie uregulował w

prawie zakładowym albo strony same nie uzgodniły, decydować może Sąd powszechny. Kierowcy spędzają noclegi w pojazdach (tak wynika z tej i wielu innych spraw), co samo w sobie nie jest niezgodne z prawem (prócz odpoczynku tygodniowego - zob. uzasadnienie w sprawie I PK 32/17), choć z reguły nie wypełnia standardu noclegu jako właściwego odpoczynku. Jeżeli więc akceptuje się wykładnię, że ryczałt za nocleg może być niższy niż określony dla służby państwowej (25% ryczałtu), to odstępstwo od minimum ryczałtu (a nie wyjątek) nie powinno wynikać tylko z tego, że uzp, regulamin lub umowa zawierają postanowienia określające warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej w kwocie niższej niż określona w rozporządzeniu wykonawczym. Punktem ciężkości nie jest samo prawo do ryczałtu za nocleg - bo to nie budzi wątpliwości - lecz jego wysokość, a ta jako kompensata kosztu nie może zależeć od tego czy jest on uregulowany w zakładowym prawie płacowym lub w indywidualnej umowie. Chodzi wszak o kompensatę kosztów podróży służbowej, zatem o wartość wymierną (policzalną) a nie o rodzaj szczególnej sankcji dla pracodawcy za brak odpowiedniej regulacji płacowej lub uzgodnienia ryczałtu w umowie o pracę. Nie ma też uzasadnienia do różnicowania z tych przyczyn podstawowych (zwykłych) takich samych rodzajowo praw podmiotowych pracowników zatrudnianych u różnych przewoźników co do wysokości ryczałtu i odpowiednio ich sytuacji jako pracodawców tych pracowników, czyli tylko ze względu na istnienie lub brak takiej regulacji. Koszty podróży służbowej mogą być w razie sporu wazone (racjonalizowane przykładowo *in plus*) nawet wtedy, gdy istnieje regulacja zakładowa albo umowa dotyczące ryczałtu, dlatego tym bardziej mogą być ustalane albo weryfikowane w indywidualnym sporze przez Sąd, czyli nawet przy braku takiej regulacji.

Podobna argumentacja przemawia za tezą, że nie można kategorycznie wykluczyć znaczenia klauzul generalnych z art. 8 k.p., choć te zasadniczo nie powinny być stosowane, gdy chodzi o koszty pracodawcy i świadczenia należne pracownikowi.

Uprawniona jest zatem ogólniejsza teza, że kierowca w transporcie międzynarodowym ma prawo do noclegu w warunkach hotelowych, co nie oznacza, że gdy ma nocleg w kabinie pojazdu, to ryczałt za nocleg nie może być niższy niż

25% ryczałtu noclegowego określonego dla pracowników sfery państwowej lub samorządowej jednostki budżetowej - art. 77<sup>5</sup> § 2 k.p., nawet gdy prywatny pracodawca nie ma właściwego (adekwatnego) prawa zakładowego lub nie uzgodnił ryczałtu z pracownikiem

W sprawie objętej skargą stan faktyczny na obecnym etapie nie jest zasadniczo sporny (skarżący nie zarzuca naruszenia prawa procesowego). Powód wystąpił o ryczałty na podstawie przepisów powszechnych. Pozwany miał regulację dotyczącą diet a później również ryczałtów za noclegi. Nie była to sytuacja, w której nie było żadnej regulacji określającej warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej (art. 77<sup>5</sup> § 5 i 3 k.p.). Regulamin wynagradzania jest źródłem prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) i wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p.).

W podstawie rozstrzygnięcia Sąd powszechny przyjął, że nie miało znaczenia to, iż spółka wypłacała pracownikowi (powodowi) ryczałt noclegowy 10 euro a potem 15 euro określony w regulaminie wynagradzania. Decydować mają przepisy wykonawcze do art. 77<sup>5</sup> § 2, 3 i 5 k.p., dlatego pracownikowi należało się minimum 25% ryczałtu, z tej przyczyny że regulacja dotycząca ryczałtu nie stała się treścią indywidualnej umowy z pracownikiem. W konsekwencji to, co wypłacał pracodawca stanowiło tylko diety a nie ryczałt noclegowy. Wobec braku zapoznania pracownika z regulaminem wynagrodzenia i wypowiedzenia zmieniającego albo porozumienia stron otrzymywał on tylko diety a nie ryczałt za nocleg i dlatego brak regulacji dotyczącej ryczałtu uzasadniał zasądzenie tego świadczenia w kwocie minimalnej, w tym przypadku stanowiącej 25% kwoty ryczałtu.

Jednak jak wyżej zauważono, nawet gdyby nie było właściwej regulacji, to kierowcy również przysługiwałyby należności na pokrycie kosztów podróży służbowej „odpowiednio” według przepisów dla pracowników państwowych i samorządowych.

W sprawie pozwany pracodawca twierdził, że wypłacał pracownikowi diety a potem też ryczałty za nocleg w określonej kwocie. Racje skarżącego nie zostały uwzględnione, gdyż w ocenie Sądu powszechnego nie wypowiedział pracownikowi

prawa do wyższej diety, co - jak można rozumieć - miałoby być warunkiem wprowadzenia ryczału za noclegi kosztem niższej diety. Rzecz jednak w tym, że czym innym jest instytucja wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. i czym innym jest zapłata należności z określonego tytułu. Faktyczna zapłata należności ma większe znaczenie niż brak wypowiedzenia zmieniającego. Pracodawca wprowadza bowiem świadczenie, którego jest dłużnikiem wobec pracownika poprzez faktyczną zapłatę. Natomiast wypowiedzenie zmieniające mogło odnosić się potencjalnie do diety, lecz spór nie dotyczy tej należności. Na dokumentacji rozliczania delegacji (podróży) widnieje od pewnego okresu (od września 2013 r.) podział na diety i ryczały. Okoliczność tę miał na uwadze Sąd Najwyższy wyroku z 1 marca 2018 r., I PK 331/16 (por. też wyrok z 30 maja 2017 r., I PK 148/16).

Odrębność w rozstrzyganiu spraw przeciwko pozwanej ujawniła się w sprawie o sygn. I PK [...] /17, w której skargą kasacyjną spółka objęła wyrok Sądu Okręgowego w Ł. z 25 października 2016 r. Sąd powszechny dostrzegł w tej sprawie i ustalił, że od września 2013 r. pracownik (powód) podpisywał druki rozliczenia delegacji, które wskazywały na podział świadczenia na diety i ryczały. Na tej podstawie przyjął, że wypłacone pracownikowi kwoty jako ryczałt należało zaliczyć na to świadczenie, co umniejszało należność z tytułu ryczałtów. Wyraża się w tym odmiennność tej sprawy (I PK [...] /17) od dwóch pozostałych spraw rozpoznanych przez ten sam skład, czyli obecnej I PK 35/17 i I PK [...] /17, w których Sądy nie pomniejszyły zasądzzonego ryczału o kwoty wcześniej ujęte w rozliczeniach delegacji. Rozbieżność ta może wynikać z innych ustaleń w tych sprawach, choć w sprawie I PK 35/17 w aktach również znajdują się rozliczenia delegacji z podziałem na kwoty diet i ryczałtów poczynwszy od września 2013 r. Jest to sytuacja znana z urzędu z racji rozpoznawania w tym samym składzie również skargi kasacyjnej w sprawie I PK [...] /17. Zwraca się na to uwagę i podkreśla, gdyż przedmiot i treść sporów (stanowisk stron) nie różni się istotnie i dlatego wykładnia oraz stosowanie prawa nie powinny być niejednolite, zwłaszcza na gruncie tej samej regulacji płacowej pozwanego pracodawcy.

Znaczenie ma więc źródło prawa do ryczału. Gdy nie ma regulacji zakładowej (uzp, regulaminu wynagradzania) lub nie jest to przedmiotem indywidulanej umowy, to znaczenie mają przepisy powszechne. Nigdy nie są

pomijane, gdyż chodzi o koszt pracy, który nie może obciążać pracownika. Akceptowany przez strony ryczałt za nocleg zwalnia jedynie od weryfikowania wysokości tego kosztu, co nie znaczy, że ryczałt może być dowolny i oderwany od kosztów podróży. W sprawie pozwany wskazał na prawo płacowe zakładowe, regulamin wynagrodzenia i wedle ustaleń w drugiej sprawie (I PK 36/17) określone kwoty ryczałtu za nocleg były wypacane jako ryczałt a nie jako diety i tak to rozliczył Sąd powszechny. Na tym tle nie bez racji jest zarzut skargi, że źródłem spornego ryczałtu nie mogła być wyłącznie regulacja rozporządzenia, gdyż był jeszcze regulamin wynagrodzenia. Chodzi więc o to, czy regulamin mógł wyłączać prawo powszechne. Gdyby odpowiedź była pozytywna, to ryczałt może być niższy niż 25% ryczałtu określonego w prawie powszechnym. Sprawa nie jest zatem wyjaśniona. Wymaga zatem ponownej analizy i rozstrzygnięcia, z uwzględnieniem okresu przed przyjęciem ryczałtów w regulaminie wynagradzania i później, choć ryczałt co do wysokości może być jednaki, właśnie ze względu na jego funkcję kompensacyjną określonego kosztu. Formuła ryczałtu jest tylko ułatwieniem rozliczenia określonego kosztu podróży a nie źródłem dochodu niepodlegającego składce ubezpieczeniowej. Istotne może być też czy wypłata ryczałtu wskazana w rozliczeniu delegacji miała znaczenie faktyczne i prawne (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.)

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.).