



Sygn. akt II PK 171/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Piotr Prusinowski
SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa M. A.
przeciwko P. W. prowadzącemu pozarolniczą działalność gospodarczą pod firmą U.
z siedzibą w R.
o diety z tytułu podróży służbowych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 25 lutego 2020 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 26 marca 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...),

**uchyła zaskarżony wyrok w punktach 1 i 3 i w tym zakresie
sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w P. do ponownego
rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w L. wyrokiem z 6 października 2017 r. uwzględnił powództwo M. A. o diety i zasądził od pozwanego pracodawcy P. W. 8.209 euro z odsetkami od poszczególnych kwot.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był pracownikiem pozwanego zatrudnionym do wykonywania prac dekarско-budowlanych. Jako miejsce pracy wskazano siedzibę firmy pozwanego – R.. Poza wynagrodzeniem strony przyjęły, iż za pracę wykonywaną poza miejscowością, w której mieści się firma, pracodawca wypłacać będzie pracownikowi diety, zgodnie z postanowieniami Kodeksu pracy – art. 77⁵ k.p. Pozwany delegował pracowników, w tym powoda, do pracy na terenie Belgii, gdzie wykonywali prace dekarские, zlecane przez belgijskich kontrahentów. Powód pracował tam w okresach: od 11 kwietnia do 10 maja, od 13 maja do 11 lipca, od 15 lipca do 14 sierpnia, od 19 sierpnia do 18 września oraz od 23 września do 12 października 2013 r. Wynagrodzenie było akordowe i osoby zatrudnione wykonywały obowiązki w dwuosobowych brygadach. Powód otrzymywał wynagrodzenia na rachunek w kraju. Na jego rachunek dokonywane były również przelewy wynagrodzeń za pracę innych pracowników pozwanego. Z wynagrodzenia pozwany potrącał koszty wynajmu mieszkań na terenie Belgii oraz koszty zakupu paliwa do samochodów, którymi poruszali się zatrudnieni. Powód został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego, którym podlegał od 11 kwietnia 2013 r. do 30 kwietnia 2014 r. Od 14 października 2013 r. do 16 kwietnia 2014 r. był niezdolny do pracy z powodu choroby. Pozwany podał kwotę 417,42 zł jako podstawę składek na ubezpieczenie za powoda w miesiącu lipcu, przy czym wskazał, że od 7 do 31 lipca 2013 r. powód miał korzystać z urlopu bezpłatnego.

Sąd Rejonowy zasądził roszczenie na podstawie art. 77⁵ § 1, § 3 oraz § 4 k.p., a także rozporządzenia z 29 stycznia 2013 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. Powód świadczył pracę poza miejscowością, w której siedzibę miał zakład pracy prowadzony przez pozwanego. Został delegowany do pracy w Belgii i z tego tytułu przysługiwało mu uprawnienie do uzyskania diet za podróże służbowe i to w wysokości wynikającej z powołanego rozporządzenia wykonawczego, czyli 48

euro za dobę. Spornym było w jakim czasie powód świadczył pracę, a także kiedy korzystał z urlopu bądź przerw od pracy i przebywał na terenie Polski, w związku z czym za ten okres świadczenie w postaci diety nie przysługiwało oraz czy pracodawca w ogóle wypłacał powodowi świadczenia w postaci diet. Sąd nie przyznał racji pozwanemu, że powód miał urlop bezpłatny od 5 do 28 lipca 2013 r. Powód miał prawo do diet za 171 dni w okresie od 11 kwietnia do 12 października 2013 r. Pozwany nie przedłożył dokumentacji płacowej powoda, z której wynikałoby, za jakie okresy i w jakiej wysokości wynagrodzenie jak też inne należności powodowi wypłacił. Pracodawca nie wykazał, iżby powodowi wypłacono w ogóle należności z tytułu diet. Z przedłożonych wyciągów z jego rachunku bankowego nie wynika, aby dokonywał na rzecz powoda w okresie dziesiątego dnia miesiąca przelewów innych środków, które mogły stanowić wynagrodzenia za pracę wypłacane obok diet.

Pozwany w apelacji zarzucił, że powód otrzymał umówione diety i koszty dojazdów na konto bankowe.

Sąd Okręgowy uwzględnił apelację, jednak z przyczyn innych niż zarzucane i powództwo oddalił. Podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego. Wyrok uwzględniający powództwo uznał jednak za sprzeczny z art. 77⁵ k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego powód wykonywał na rzecz pozwanego pracę wyłącznie za granicą, gdzie realizował prace budowlane oraz nie wykonywał pracy w Polsce. Takie okoliczności wykluczają możliwość zakwalifikowania opisanego „stałego” zatrudnienia za granicą jako wykonywanego w ramach odbywania permanentnej podróży służbowej, która w rozumieniu prawa wymaga wykonywania pracy w innym miejscu pracy niż siedziba pracodawcy lub stałe miejsce zatrudnienia. Odmienne uzgodnienia stron zmierzają do ewidentnego obejścia polskiego prawa pracy lub prawa ubezpieczeń społecznych. Istotne znaczenie ma też uchwała Sądu Najwyższego z 9 grudnia 2011 r., II PZP 3/11, w której stwierdzono, że pracownik przedsiębiorstwa budowlanego realizującego inwestycje w różnych miejscowościach może mieć w umowie o pracę określone miejsce wykonywania pracy (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.) jako miejsce, gdzie pracodawca prowadzi budowy lub innego rodzaju stałe prace, ewentualnie ze wskazaniem na jakim obszarze. Każdorazowo stałym miejscem pracy takiego pracownika w

rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. jest to miejsce spośród określonych w umowie, w którym pracownik przez dłuższy czas, systematycznie świadczył pracę. Zatem pracę wykonywaną w podróży służbowej należy odróżnić od pracy, którą pracownik wykonuje w ramach swoich zwykłych obowiązków. Pozwany pracodawca „delegował” zatrudnianych pracowników, w tym powoda, do pracy na terenie Belgii, gdzie wykonywali oni prace dekarские, zlecane pozwanemu przez belgijskich kontrahentów. W przypadku powoda zostały wydane dwa pozwolenia na pracę w Belgii, obejmujące okresy od 11 kwietnia do 5 lipca i od 29 lipca do 20 grudnia 2013 r. Wskazuje to, że charakter pracy za granicą nie miał charakteru incydentalnego, gdyż praca polegała wyłącznie na wykonywaniu dachów w systemie akordowym. Powód nie świadczył na rzecz pozwanego, wbrew zawartej umowie, pracy w siedzibie pracodawcy. Wobec tego nie sposób uznać pracy powoda w Belgii za przebywanie w podróży służbowej, gdyż praca ta miała charakter stały, była wykonywana w konkretnym miejscu przez określony czas, o czym świadczy też charakter działalności pozwanego. Dlatego też wprowadzenie do umowy o pracę warunku, iż za pracę wykonywaną poza miejscowością, w której mieści się firma, pracodawca wypłacać będzie pracownikowi diety, zgodnie z postanowieniami przepisów Kodeksu pracy – art. 77⁵ k.p. było pozbawione podstawy prawnej. Strony w ramach stosunku pracy mogą przewidzieć korzystniejsze dla pracownika rozwiązania niż te przewidziane ustawą, byleby ich treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Przyznanie pracownikowi diet i kosztów dojazdu, mimo braku przebywania w podróży służbowej, zmierzało do obejścia prawa ubezpieczeń społecznych, gdyż kwoty uzyskiwane z tytułu diety oraz inne należności z tytułu podróży służbowej pracownika nie stanowią podstawy wymiaru składek zgodnie z rozporządzeniem z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. W konkluzji Sąd stwierdził, że powód nie przebywał w podróży służbowej w okresach wskazanych w pozwie, dlatego też nie były mu należne kwoty diet oraz inne należności z tytułu podróży służbowej.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie: I. art. 77⁵ k.p. poprzez błędną wykładnię skutkującą przyjęciem, iż powód świadcząc w Belgii pracę na rzecz

pozwanego nie przebywał w podróży służbowej, w związku z czym nie przysługiwały mu diety określone w rozporządzeniu z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej; „ewentualnie”: II. art. 353¹ k.c. poprzez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że zapis z umowy o pracę dotyczący diet (ust. 1 pkt 5 umowy) zmierzał do obejścia prawa ubezpieczeń społecznych, podczas gdy strony umówiły się na zapłatę dodatkowego wynagrodzenia za pracę w Belgii.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kilka kwestii uzasadnia wniosek skarżącego o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Pierwsza wynika z tego, że sąd drugiej instancji rozpoznaje apelację i sprawę. W tej sprawie Sąd drugiej instancji oparł rozstrzygnięcie na stwierdzeniu, że skoro powód nie był w podróży służbowej to nie ma prawa do diet. Rzecz jednak w tym, że treść sporu nie wynikała z tego, że pozwany odmawiał powodowi prawa do diet. Przeciwnie, prawo to uznawał, wszak uzgodnił je z powodem. Pozwany nie kwestionował, że powód miał prawo do 48 euro za każdy dzień pobytu w zatrudnieniu za granicą. Różnica wynikała z tego, że pozwany od początku twierdził, iż wypłacił powodowi należne diety i dlatego nie jest jego dłużnikiem z tego tytułu. Spór sprowadzał się w istocie do ustalenia czy świadczenia (wypłaty), które otrzymywał powód obejmowały również diety. Powód natomiast twierdził, że to co otrzymał, to było wynagrodzenie a nie diety. Punkt ciężkości obejmował więc ustalenia dotyczące zapłaty spornego długu, które mogły być dokonane w ramach całościowej oceny wszystkich świadczeń należnych powodowi, choćby z pomocą biegłego, bilansującej wiarytelności i wypłacone kwoty (na zasadzie rozliczenia winien i ma). Taki wszak był zasadniczy zarzut apelacji, czyli twierdzenie pozwanego, że otrzymane przez powoda świadczenia obejmowały diety. Wprawdzie Sąd drugiej instancji stwierdził, że podziela jako prawidłowe ustalenia Sądu pierwszej instancji, jednak uwzględnienie apelacji nie opiera się na

rozstrzygnięciu, iż pozwany wypłacił powodowi diety, lecz na ocenie, że skoro powód nie był w podróży służbowej to nie ma prawa do diet.

Powyższe nawiązuje do drugiej kwestii, tj., że skoro nie było sporne między stronami, że powód miał prawo do diety dziennej w kwocie 48 euro, to prawa tego nie powinna go pozbawić ocena Sądu, że nie był w podróży służbowej i dlatego jego powództwo nie jest zasadne. Pozwany nie domagał się oddalenia powództwa na takiej podstawie, nie zarzucał braku prawa do diet po stronie powoda, lecz domagał się oddalenia powództwa wobec zapłaty diet. Teza Sądu, że nie każda praca poza miejscem pracy określonym w umowie o pracę (tu R.siedziba firmy) stanowi podróż służbową nie jest niezasadna. Można się zgodzić, że powód nie był w podróży służbowej, gdy pracował stale w Belgii jako pracownik fizyczny. Podróż służbowa i stałe zatrudnienie za granicą to sytuacje odrębne (tak choćby powołane przez Sąd drugiej instancji uchwały Sądu Najwyższego z 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08 i z 9 grudnia 2011 r., II PZP 3/11).

Nie zamyka to jednak sprawy, albowiem czym innym są świadczenia z tytułu podróży służbowej i czym innym może być kompensata zwiększonych wydatków wynikających z wykonywania pracy poza umówionym miejscem pracy. Już wcześniej na tle podobnych sporów zwrócono uwagę w orzecznictwie, że pracownik może umówić się z pracodawcą na odpowiednią rekompensatę kosztów wyżywienia i noclegów a podstawę zwrotu mogą stanowić przepisy prawa cywilnego. W wyroku z 12 marca 2009 r., II PK 198/08 uznano, że wyznaczenie przez pracodawcę jako zadania roboczego wyjazdu niebędącego podróżą służbową, wymagającego dla jego wykonania poniesienia przez pracownika dodatkowych kosztów, uzasadnia roszczenie pracownika o ich zwrot (art. 742 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Uzasadnione może być też poszukiwanie podstawy tego rodzaju świadczeń przez analogię w przepisach o podróżach służbowych. W szczególności takim, niebędącym podróżą służbową, delegowaniem jest podjęcie się przez pracownika odbycia podróży połączonej z wykonaniem określonej pracy na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 17 lutego 2012 r., III UK 54/11 i z 25 lutego 2013 r., III UK 57/12). Podstawą nie jest wówczas przepis prawa powszechnego (gdy pracownik nie jest w podróży służbowej), lecz umowa stron. Koszty pobytu za granicą, w tym

wyżywienia, są z reguły wyższe niż w sytuacji, gdy pracownik pracuje w kraju i przebywa w miejscu swojego zamieszkania. Czym innym jest zatem delegowanie pracownika do pracy w określonym miejscu, które nie jest podróżą służbową. Sedno problemu nie leży jednak w odróżnieniu podróży służbowej i pracy za granicą, lecz w ustaleniu wyższego wynagrodzenia, które pozwalałoby pracownikowi ponieść zwiększone wydatki bez znacznego umniejszenia wynagrodzenia za pracę albo w ustaleniu świadczenia, które ze swej istoty (rodzajowo) będą kompensować wydatki związane z takim szczególnym pobytem za granicą, czyli w tym przypadku z wydatkami na które przeznaczają się diety. Inaczej ujmując, korzyść z zatrudniania za granicą nie może polegać na tym, iż z niskiej płacy (1.600 zł) pracownik miałby ponosić jeszcze wydatki na wyżywienie, zapewne nie mniejsze niż w kraju. Wówczas wcale nie nieuprawnione może być uzgodnienie, że dieta będzie ujęta jako świadczenie ryczałtowe.

Argumentacja na której oparł się Sąd drugiej instancji nie likwiduje zatem sporu i może tłumaczyć, dlaczego dopiero w skardze kasacyjnej powód odwołuje się do art. 353¹ k.c. i zarzuca jego naruszenie. Nie jest wykluczone, że umówiona dieta mogła stanowić dodatkowe wynagrodzenie za pracę za granicą. Wszak wynagrodzenie zasadnicze powoda to była tylko kwota 1.600 zł. Otwiera to również wątpliwości czy po stwierdzeniu, że powód nie był w podróży służbowej nie należało poczynić dalszych ustaleń i dokonać wykładni woli stron w świetle reguł wykładni z art. 65 k.c. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Uprawnione jest zatem stwierdzenie, że odwołanie się przez strony do przepisu o podróżach służbowych nie stanowi a priori obejścia prawa, które ponadto byłoby równoznaczne z nieważnością ich umowy. To, że pracownik nie odbywał podróży służbowej nie oznacza, że nieważny jest zapis umowy stanowiący, iż za pracę wykonywaną poza miejscowością, w której mieści się firma pracodawca wypłacać będzie diety zgodnie z przepisami kodeksu pracy (art. 77⁵ k.p.). Odwołanie się do przepisów powszechnie obowiązujących może mieć charakter utylitarny, gdy strony w sposób podobny do tych określonych w ustawie próbują uregulować wysokość świadczenia, bez którego nie powstałoby

zatrudnienie albo które stanowi istotną część świadczenia pracodawcy. Źródłem uprawnienia jest wówczas umowa a nie przepis prawa powszechnego.

Nie można wykluczyć przedmiotowego wykorzystania regulacji powszechnej, niemniej przyjęcie takiego rozwiązania nie oznacza, że nieważne staje się zobowiązanie indywidualne w relacji między stronami, czyli między pracownikiem i pracodawcą (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 58 k.c.). Przykładowo nadużycia ujawnia się sprawach, w których pracownik twierdzi, że diety stanowią w istocie "ukryte", choć umówione wynagrodzenie za pracę i dlatego powinny stanowić podstawę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Wykracza to jednak ponad potrzebę argumentacji, skoro powód w tej sprawie dochodzi diet umówionych z pozwanym. Sąd sam zauważył, że strony stosunku pracy mogą przewidzieć korzystniejsze dla pracownika rozwiązania, niż te przewidziane ustawą (...). Zbyt ogólne jest zatem negatywne stwierdzenie, że przyznanie diet mimo braku podróży służbowej zmierzało do obejścia prawa ubezpieczeń społecznych. Podstawą wymiaru składek nie jest dieta w przypadku podróży służbowej albo część wynagrodzenia pracowników zatrudnionych za granicą w wysokości równowartości diety (por. § 2 ust. 1 pkt 15 i 16 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe). Jednak przedmiot sprawy nie dotyczy podstawy wymiaru składek i nie wynika z decyzji organu rentowego. Przedmiotem sporu jest świadczenie umówione przez strony jako dieta a nie ocena czy umowa ta jest w kolizji z przepisami o podstawie wymiaru składek - przynajmniej na tym etapie - skoro nie ustalono w sprawie jaka była rzeczywista umowa (wola) strona. Niemniej, przy sekwencji dotychczasowych orzeczeń nową kwestię otwiera dopiero skarżący, wskazując, że w umowie o pracę (ust. 1 pkt 5) strony umówiły się na zapłatę dodatkowego wynagrodzenia za pracę w Belgii.

Strony nie mogły się umówić, że praca była podróżą służbową, gdyż nie mogły zmienić przepisów o podróży służbowej. Z przepisów regulujących podróż służbową nie wynika natomiast zakaz delegowania pracownika który nie ma charakteru podróży służbowej. W szczególności, takim niebędącym podróżą służbową delegowaniem jest podjęcie się przez pracownika podróży połączonej z wykonywaniem określonej pracy na podstawie porozumienia zawartego z

pracodawcę. Czym innym jest zatem porozumienie, które celem byłaby kompensata zwiększonych kosztów pobytu i pracy za granicą. Umowy takiej nie można wykluczyć, gdyż nie sprzeciwiają się jej zasady prawa pracy.

Nie można nie dostrzec, że w ustawie brak jest podstawy prawnej, która jednoznacznie stanowiłaby podstawę prawną dla roszczeń pracowników o zwiększone koszt wykonywania pracy poza miejscem zamieszkania i w innym miejscu niż pierwotnie umówione z pracodawcą. Dlatego jest to obszar pozostawiony stronom, zapewne z tego względu, że może dotyczyć różnych sytuacji. Wówczas jednak strony, zwłaszcza pracownicy, muszą wyraźnie określić tę kompensatę, gdyż może zaistnieć konflikt czy stanowi wynagrodzenie za pracę czy inne świadczenie związane z pracą. Na problemy regulacyjne w tym zakresie zwraca się uwagę w ostatnim orzecznictwie (zob. przedmiot analizy objętej postanowieniem Trybunału Konstytucyjnego z 2 kwietnia 2019 r., P 5/18) i w doktrynie (M. Szypniewski: Kilka uwag krytycznych o formule prawnej podróży służbowej, *Monitor Prawa Pracy* 2019 nr 6).

W tej sprawie uprawniona jest zatem teza: Pracownik zatrudniany za granicą na budowie może uzgodnić z pracodawcą prawo do diet przeznaczane na koszty pobytu (w tym wyżywienia), odwołując się do regulacji z art. 77⁵ k.p.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.).