

Sygn. akt II PK 215/14

POSTANOWIENIE

Dnia 14 kwietnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z wniosku Stowarzyszenia "T. [...]" w P. działające na rzecz A. J. i A. Ś.
przeciwko H. [...] Spółka z o.o. w S.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 kwietnia 2015 r.,
skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego w B.
z dnia 10 kwietnia 2014 r., sygn. akt VI Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. nie obciąża Stowarzyszenia "T.[...]" w P. kosztami postępowania kasacyjnego strony pozwanej.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z 10 kwietnia 2014 r. oddalił apelację skarżącego powoda Stowarzyszenia „T. [...]” w P. działającego na rzecz A. J. i A. Ś. od wyroku Sądu Rejonowego w B. z 18 września 2013 r., oddalającego powództwo o ryczałty za noclegi.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

„W przekonaniu powoda, powołane wyżej podstawy skargi kasacyjnej w pełni uzasadniają przyjęcie niniejszej skargi kasacyjnej do rozpoznania przez Sąd Najwyższy, albowiem jak wskazano powyżej niniejsza skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W ocenie powoda oczywista zasadność niniejszej skargi kasacyjnej, wynika z rażącego naruszenia przez Sąd Okręgowy w B. szeregu powszechnie obowiązujących norm prawnych, a także błędnej oceny treści łączącego strony stosunku pracy, tak w kontekście brzmienia umowy o pracę jak i treści regulaminu wynagradzania obowiązującego w okresie zatrudnienia pracowników. Szczegółowe uzasadnienie zarzutów podniesionych przez skarżącego w odniesieniu do wyroku Sądu Okręgowego w B. nastąpi w dalszej części skargi kasacyjnej. Niemniej jednak, w tym miejscu wskazać należy najbardziej jaskrawe przykłady, wskazujące na oczywistą zasadność niniejszej skargi kasacyjnej.

W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy przyjął, że wypłacana pracownikom z tytułu podróży służbowych, kwota 42 Euro przeznaczona była na pokrycie wszelkich świadczeń należnych pracownikowi z tytułu zagranicznej podróży służbowej, w tym w szczególności dietę oraz ryczałt za nocleg. Sąd II instancji przyjął, że skoro przepisy obowiązujące w spornym okresie nakładały na prywatnego pracodawcę obowiązek zagwarantowania diety z tytułu zagranicznej podróży służbowej w wysokości 23 zł, to tym samym przyjąć należy, że pozostała część kwoty była przeznaczona na pokrycie ryczałtu za nocleg.

Powyższe założenie stoi w sprzeczności z art. 77⁵ § 5 w zw. z 77⁵ § 3 kodeksu pracy, albowiem aby było możliwe przyjęcie takiego założenia, pracodawca musiałby dokonać wyraźnej i nie budzącej wątpliwości regulacji i przyjąć w układzie zbiorowym, regulaminie wynagradzania, względnie w umowie o pracę, że wysokość diety wynosi 23 zł, natomiast wysokość ryczałtu za nocleg odpowiada równowartości kwoty pozostałej z wypłacanej przez pozwanego kwoty 42 Euro.

W ocenie powoda takiej regulacji nie można domniemywać, a tak właśnie postąpił Sąd Okręgowy. Przyjęcie takiego założenia poddaje w wątpliwość sens istnienia w/w przepisów. Przepis art. 77⁵ § 3 k. p. stanowi bowiem wyraźnie, że warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracodawca określa w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania, względnie w umowie o pracę, jeżeli pracodawca ten nie jest objęty układem zbiorowym lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania. Jeżeli natomiast tego nie

uczyni, to zgodnie z art. 77⁵ § 5 k. p. zastosowanie znajdują przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 77⁵ § 2 k.p.

Sąd Okręgowy dokonał zupełnie niepoprawnej wykładni powyższych przepisów oraz postanowień regulaminu wynagradzania i umowy o pracę, albowiem ich treść nie pozwala na przyjęcie założenia, że z tytułu zagranicznej podróży służbowej pracownikom przysługuje automatycznie dieta w wysokości 23 zł, co w konsekwencji pozwalałoby przyjąć, że pozostała część wypłacanej pracownikom kwoty przeznaczona była na pokrycie ryczału za nocleg.

W tym kontekście na uwagę zasługuje pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 września 2012 r., sygn. akt II PK 44/12, zgodnie z którym „dopuszczalne stosowanie jednego („łącznego”) ryczału, przeznaczonego na zaspokojenie odrębnych potrzeb pracownika (tj. na diety oraz na pokrycie kosztów noclegu, które są innymi (różnymi) należnościami z tytułu podróży służbowych), nie powinno ograniczać się do wysokości jednego tylko z wymienionych świadczeń (np. diet), ponieważ w takiej sytuacji wysokość „ryczału” na zaspokojenie odrębnych potrzeb (kosztów noclegów) jest pozorna („zerowa”).

Z taką sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Umowa o pracę łącząca strony stosunku pracy przewidywała z tytułu podróży służbowej świadczenie w wysokości 42 Euro, czyli w wysokości, która zgodnie z przepisami załącznika do rozporządzenia z 19 grudnia 2002 r. dot. zagranicznych podróży służbowych, stanowi równowartość samych diet należnych pracownikom z tytułu podróży służbowych, biorąc pod uwagę kraje, do których ci pracownicy podróżowali. W ramach tej kwoty „nie ma już miejsca” na żadne świadczenie tytułem ryczału za nocleg, nie mówiąc o innych świadczeniach z tytułu podróży służbowych.

Powyższe okoliczności potwierdza sama nazwa świadczenia, którą strony posłużyły się w umowie o pracę. W jej treści mowa jest bowiem wyłącznie o diecie i to w wysokości w jakiej dieta ta zgodnie z przepisami pracownikowi przysługuje. W ocenie powoda strony stosunku pracy umówiły się właśnie, że w związku z zagranicznymi podróżami służbowymi pracownikowi przysługiwać będzie dieta w wysokości właśnie 42 Euro.

W świetle powyższych rozważań za nieprawidłową należy uznać dokonaną przez Sąd II instancji, wykładnię zawartego w umowie o pracę pojęcia „dieta”. Sąd Okręgowy, opierając się na zeznaniach jednej tylko ze stron oraz świadków, doszedł do przekonania, że w branży transportowej, pojęcie „dieta” potocznie rozumiane jest jako „ogół, konglomerat wszystkich należności z tytułu wydatków (kosztów) związanych z podróżą służbową” i w związku z tym uznał, że pojmowanie przez strony stosunku pracy tego pojęcia było analogiczne. Przy czym za sprzeczne z zasadami logiki uznać należy ustalanie woli stron stosunku pracy w tym zakresie z pominięciem rozumienia tego pojęcia przez drugą stronę stosunku pracy, a mianowicie przez samych pracowników.

Zdaniem powoda, Sąd II instancji rażąco naruszył również art. 18 § 1 kodeksu pracy, w zakresie w jakim nie zastosował tego przepisu do usunięcia rozbieżności pomiędzy brzmieniem umowy o pracę a treścią regulaminu wynagradzania.

Stosownie do ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy, przyjętych przez Sąd Okręgowy za własne, w okresie zatrudnienia reprezentowanych pracowników obowiązywały dwa regulaminy wynagradzania, które regulowały kwestię kosztów związanych z podróżą służbową w sposób następujący:

Regulamin wynagradzania z dnia 14 sierpnia 2008 r. (§ 11 ust. 1):

„Za każdy dzień pobytu za granicą pracownikom przysługuje ekwiwalent pieniężny na wyżywienie w wysokości określonej w umowie o pracę.”

Regulamin wynagradzania z dnia 17 sierpnia 2009 r. (§ 11 ust. 1):

„Za każdy dzień pobytu za granicą pracownikom przysługuje ekwiwalent pieniężny na pokrycie kosztów, w tym kosztów wyżywienia, kosztów noclegów. w wysokości określonej w umowie o pracę.”

Przy czym regulamin z dnia 14 sierpnia 2008 r. obowiązywał jedynie A. J., albowiem A. Ś. został zatrudniony u pozwanego pracodawcy po jego zmianie dokonanej aneksem z dnia 17 sierpnia 2009 r.

Zgodnie natomiast z pkt 2.4 umowy o pracę łączącej pozwaną spółkę przez cały okres zatrudnienia każdego z pracowników:

„Pracownik otrzymuje dietę na pokrycie kosztów pobytu za granicą Rzeczypospolitej Polskiej w wysokości 42 EURO za każdy dzień pobytu. Dieta jest wypłacana za okres od dnia wyjazdu do dnia powrotu na teren RP.”

Jak wynika z powyższego istnieje istotna rozbieżność pomiędzy postanowieniami umowy o pracę a treścią regulaminu wynagradzania. Dotyczy to przede wszystkim regulaminu z dnia 17 sierpnia 2009 r. W tej sytuacji postanowienia umowne oceniać należy jako korzystniejsze dla pracowników, a przez to obowiązujące strony zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 18 § 1 k.p. Wbrew powyższemu, z niezrozumiałych przyczyn Sąd Okręgowy przyznał prymat postanowieniom regulaminu wynagradzania.

Dodatkowo w odniesieniu do sytuacji pracownika A. J. Sąd Okręgowy rażąco naruszył również art. 241¹³ § 2 k. p. w zw. z art. 77² § 5 k. p.

Jak już wskazano powyżej, każdy z pracowników podejmując zatrudnienie w pozwanej spółce dowiadywał się z treści umowy o pracę, że z tytułu zagranicznej podróży służbowej będzie otrzymywał dietę w wysokości 42 Euro.

Zakładając nawet, że w/w pracownik zapoznał się z regulaminem wynagradzania obowiązującym podczas podpisywania umowy o pracę tj. z regulaminem z dnia 14 sierpnia 2008 r., to stwierdzić należy, że zapisy tego regulaminu nie dość, że były spójne z treścią umowy o pracę, w zakresie istotnym z punktu widzenia niniejszej sprawy, to dodatkowo potwierdzały, że świadczenie w wysokości 42 Euro stanowi tylko mi wyłącznie dietę, albowiem zgodnie z zapisami regulaminu przeznaczone było wyłącznie na pokrycie kosztów wyżywienia podczas podróży służbowej. Powyższe oznacza, że oprócz diety w wysokości określonej w umowie o pracę, pracownikowi, z mocy rozporządzeń o podróżach służbowych przysługiwał ryczałt za nocleg w wysokości wynikającej z tych rozporządzeń, albowiem zarówno regulamin jak i umowa o pracę nie zawierały żadnych regulacji w tym zakresie.

Z dniem wejścia w życie zmiany regulaminu, dokonanej aneksem z dnia 17 sierpnia 2009 r. pracodawca objął kwotą ekwiwalentu nie tylko koszty wyżywienia (tak jak to miało miejsce przed zmianą), ale w szczególności również koszty noclegów. Co istotne jednak, określona w umowie o pracę kwota diety, do której odwołuje się regulamin wynagradzania nie uległa nigdy żadnej zmianie.

W związku z powyższym stwierdzić należy że na mocy zmiany regulaminu wynagradzania pozwany pozbawił pracownika odrębnego, należnego mu świadczenia w postaci ryczałtów za noclegi, a więc w tym zakresie znacznie pogorszył dotychczasowe warunki zatrudnienia pracownika.

Wobec powoda zatem dokonana zmiana nie powinna mieć w ogóle zastosowania, a stosować należy regulamin wynagradzania w brzmieniu obowiązującym powoda w chwili zatrudnienia go w pozwanej spółce.

Zgodnie bowiem z art. 77² § 5 KP do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 241¹² § 2, art. 241¹³ oraz art. 241²⁶ § 2 KP dotyczące układów zbiorowych pracy. Zgodnie z art. 241¹³ § 2 KP postanowienia mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę.

Sąd Okręgowy stwierdził, że powyższa zmiana regulaminu, nie spowodowała pogorszenia warunków zatrudnienia pracownika, wręcz przeciwnie - została dokonana z korzyścią dla niego, co stoi w rażącej sprzeczności z treścią tych wewnętrznych aktów prawa pracy.

Wreszcie wskazać należy na rażące naruszenie przez Sąd II instancji przepisu § 9 ust. 2 i ust. 4 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wysokości oraz warunków ustalenia należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju w zakresie, w jakim przyjął, że umożliwiając pracownikom spędzanie noclegu w kabinie samochodu ciężarowego, pracodawca zapewnił im bezpłatny nocleg w rozumieniu w/w przepisu rozporządzenia.

Naruszenie powołanych wyżej przepisów polega przede wszystkim na uzależnieniu przez Sąd Okręgowy prawa do ryczałtu za nocleg od faktycznego poniesienia wydatków związanych z noclegiem, zastosowaniu przepisów rozporządzenia (WE) 561/2006 oraz ustawy o czasie pracy kierowców do zasad dotyczących zwrotu należności z tytułu podróży służbowych a w konsekwencji uznania za bezpłatny i odpowiedni nocleg w kabinie samochodu.

Powyższe poglądy pozostają w sprzeczności z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego w sprawach dotyczących ryczałtów za noclegi,

w szczególności z treścią uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2014 r., zgodnie z którą: „zapewnienie pracownikowi - kierowcy samochodu ciężarowego odpowiedniego miejsca do spania w kabinie tego pojazdu podczas wykonywania przewozów w transporcie międzynarodowym nie stanowi zapewnienia przez pracodawcę bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.). co powoduje, że pracownikowi przysługuje zwrot kosztów noclegu na warunkach i w wysokości określonych w § 9 ust 1-3 tego rozporządzenia albo na korzystniejszych warunkach i wysokości, określonych w umowie o pracę, układzie zbiorowym pracy lub innych przepisach prawa pracy (IIPZP1/141).”

Powyżej zostały wskazane najbardziej jaskrawe przejawy naruszenia przez Sąd II instancji powszechnie obowiązujących przepisów w połączeniu z zapisami umowy o pracę oraz regulaminu wynagradzania. Szczegółowe uzasadnienie powyższych zarzutów a także pozostałe zarzuty w stosunku do wyroku Sądu Okręgowego w B. zostaną przedstawione w treści uzasadnienia podstaw niniejszej skargi kasacyjnej”.

Pozwana wniosła o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (wyżej *in extenso*) nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Zasadniczy mankament wynika z tego, że wniosek odwołuje się do podstaw kasacyjnych. Podstawy kasacyjne stanowią jednak odrębny od podstaw przedsądu element skargi kasacyjnej. Podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania. Oznacza to, że nie zastępują ani podstawy przedsądu ani jej uzasadnienia. Odnosi się to również do podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1

pkt 4 k.p.c. Ta szczególna podstawa przedsądu spełnia się wtedy, gdy skarżący wykazuje takie naruszenie przepisów prawa, które bez wątpliwości prowadzi do stwierdzenia, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. O ile zasadne podstawy kasacyjne prowadzą do uwzględnienia skargi (*a contrario* z art. 398¹⁴ k.p.c.), to w indywidualnej podstawie przedsądu chodzi wszak aż o oczywistą zasadność skargi kasacyjnej a nie tylko o zasadność podstaw kasacyjnych.

Dalsza część wniosku nie wykazuje, że naruszono prawo oddalając powództwo o ryczałty za noclegi.

Zasadnicza teza wniosku skargi, że kwota 42 euro dotyczyła tylko diety w rozumieniu kosztów wyżywienia różni się z ustaleniami faktycznymi i oceną prawną przyjętą w zaskarżonym wyroku.

Przed wszystkim przy wskazanej wyżej odrębności (samodzielności) podstaw przedsądu we wniosku nie zarzuca się naruszenia prawa procesowego. W ocenie zarzutów materialnych wniosku wiążą zatem ustalenia stanu faktycznego, na którym oparto zaskarżony wyrok. Reguła ta odnosi się również do podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., gdyż w przeciwnym razie zachodziłby dysonans między etapem przedsądu a późniejszym rozpoznaniem podstaw kasacyjnych skargi z ograniczeniem procesowym w wynikającym z art. 398¹³ § 2 k.p.c. a także z art. 398³ § 3 k.p.c. Uprawniona jest też uwaga, że skargi kasacyjnej nie oparto na procesowej podstawie kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.

Wola stron to sfera ustaleń faktycznych w sprawie. Odnosi się to do oświadczeń i woli stron składających się na treść umów o pracę. Na tym tle - zwłaszcza, iż we wniosku nie zarzuca się naruszenia art. 65 k.c. - wiąże ustalenie Sądu, że termin „dieta” w umowach obejmował prócz wyżywienia także koszty noclegów. Zgodnie z umową pracownik otrzymywał dietę na koszty pobytu za granicą w wysokości 42 euro.

Nie można więc stwierdzić naruszenia art. 77⁵ § 5 w związku z art. 77⁵ § 3 k.p. i art. 77⁵ § 2 k.p., gdyż pierwotnym źródłem uprawnienia była umowa o pracę.

Z dalszych szczegółowych analiz przeprowadzonych przez Sąd pierwszej i przez Sąd drugiej instancji nie wynika kolizja między umową o pracę i regulaminem wynagradzania w rozumieniu art. 18 § 1 k.p., która uzasadniałaby też wypowiedzenie z 241¹³ § 2 k.p. W hierarchii źródeł regulamin wynagradzania miał

niewątpliwe prymat, jednak Sąd powszechny wcale nie stwierdził, że postanowienie umowy są mniej korzystne niż regulamin wynagradzania. We wniosku podaje się, że „postanowienia umowne ocenić należy jako korzystniejsze dla pracowników...”, jednak niezasadnie zawęża się pojęcie diety z umowy o pracę w wysokości 42 euro (pkt 2.4) tylko do wydatków na wyżywienie.

Znaczenie miał więc umówiony ryczałt ujmowany całościowo na koszty pobytu za granicą, a nie (co wniosek eksponuje) wydzielenie minimalnej diety w kwocie 23 zł wedle przepisów powszechnych.

Nie jest argumentem to, że kwota 42 euro stanowiła równowartość diet należnych pracownikom z tytułu podróży służbowych. Podkreślono wszak w sprawie, że temporalnie umowy i zapisy regulaminu wynagradzania (§11 ust.1) zaistniały przed przyjęciem przez ustawodawcę (od 3 kwietnia 2010 r.), że kierowcy pracują w podróży służbowej.

Sama nazwa „dieta” użyta w umowie nie przesądzała zakresu świadczenia. Niezasadnie twierdzi się, że zmiana regulaminu wynagradzania pozbawiła pracownika ryczałtu za nocleg. Jest to sprzeczne z literalnym zapisem regulaminu (treść § 11 ust. 1 podana we wniosku – *„Za każdy dzień pobytu za granicą pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny na pokrycie kosztów, w tym kosztów wyżywienia, kosztów noclegów, w wysokości określonej w umowie o pracę”*).

Wniosek nie zarzuca naruszenia art. 8 k.p., który dla Sądu Okręgowego również stanowił podstawę oddalenia roszczenia (apelacji).

Kwestię orzecznictwa w zakresie ryczałtu za noclegi ujednoliciła wskazana we wniosku uchwała Sądu Najwyższego z 12 czerwca 2014 r., co przy braku rachunków za noclegi oznaczałoby poprzestanie na kwotach ryczałtowych wynikających z przepisów powszechnych. W razie nieprzedłożenia rachunku za nocleg, pracownikowi przysługuje ryczałt w wysokości 25% limitu (§ 9 ust. 2 rozporządzenia z 19 grudnia 2002 r.). Analizował to Sąd pierwszej instancji i ustalił, że wedle tego limitu w przypadku Holandii, Wielkiej Brytanii czy Francja jest to kwota średnio 30 euro, a więc mniej niż 42 euro. Sąd drugiej instancji nie zakwestionował tej oceny. Nie podważa się jej we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Reasumując, na etapie przedsądu ocenia się tylko zarzuty i argumenty podane we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania. Podstawy kasacyjne stanowią odrębną część skargi i dlatego nie zastępują ani nie uzupełniają podstawy przedsądu. Wniosek nie wykazał, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniana.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.

[l.n]