



Sygn. akt II PSKP 64/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Maciej Pacuda
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa K. P.
przeciwko B. [...] sp. z o.o., w likwidacji z siedzibą w W.
o należności ryczałty za noclegi w podróży służbowej i ewentualnie o diety
związane z podróżą służbową,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 listopada 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 14 czerwca 2019 r., sygn. akt VIII [...],

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt 1, podpunkt b) i c) oraz w pkt
2 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 P., wyrokiem z dnia 4 lipca 2018 r., oddalił powództwo K. P. wniesione przeciwko B. [...] Spółka z o.o. w likwidacji w W..

Sąd pierwszej instancji ustalił, że strony łączyła umowa o pracę od dnia 30 listopada 2009 r. Powód wykonywał obowiązki kierowcy w transporcie międzynarodowym i krajowym. Umowa o pracę zawierała odesłanie do regulaminu wynagradzania z dnia 1 czerwca 2010 r., który w § 11 przewidywał w zakresie kosztów związanych z podróżami służbowymi odesłanie do przepisów Rozporządzeń Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. oraz dietę wynoszącą 45 Euro za każdą pełną dobę podróży zagranicznej. Zgodnie z § 11 ust. 9 regulaminu wynagradzania pozwanej z 1 lipca 2012 r. z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, pracownikom zatrudnionym na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym z tytułu noclegu w kabinie samochodu przysługuje wyłącznie ryczałt w kwocie 10 euro za każdą noc spędzoną w kabinie ciągnika w trakcie tygodnia, jak i w weekendy. Natomiast w ust. 3 § 11 regulaminu określono wysokość diety - ryczałtu z tytułu zagranicznych podróży służbowych - w kwocie 35 euro. O treści nowego regulaminu wynagradzania nie informowano pracowników, tylko proponowano im porozumienia zmieniające treść stosunku pracy. K. P. nie podpisał porozumienia zmieniającego zasady wynagradzania po 1 lipca 2012 r. Powód w trakcie pracy otrzymywał diety i ryczałty w wysokości i na zasadach obowiązujących w regulaminie z 1 lipca 2012 r.. Hipotetyczna wartości dochodzonych przez powoda ryczałtów za noclegi za okres od dnia 1 sierpnia 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. wynosi 33.097,57 zł.

Sąd Rejonowy wskazał, że u pozwanej od sierpnia 2012 r. wypłacano należności z tytułu ryczałtu za nocleg w wysokości 10 euro. Od tego czasu, powód otrzymywał kwoty zarówno z tytułu ryczałtu za nocleg, jak i z tytułu diet. W ocenie Sądu pierwszej instancji wszystkie roszczenia, które stały się wymagalne przed 16 stycznia 2014 r., uległy przedawnieniu, a to oznacza konieczność oddalenia powództwa w całości.

Sąd Okręgowy w P., wyrokiem z dnia 14 czerwca 2019 r., po rozpoznaniu apelacji powoda, w pkt 1, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że: a) zasądził

od pozwanego na rzecz powoda tytułem ryczału za noclegi w podróży służbowej 6.908,52 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie: - od 2.791,43 zł od 15 września 2012 r. do dnia zapłaty, - od 4.117,09 zł. od 15 października 2012 r. do dnia zapłaty; b) w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Sąd odwoławczy zadeklarował, że dokonał nieco odmiennych ustaleń faktycznych, które skutkowały częściową zmianą zaskarżonego wyroku. Ustalono bowiem, że regulamin z dnia 1 lipca 2012 r. był do wglądu w siedzibie spółki w Polsce, w księgowości. Został wywieszony w bazie na terenie Belgii, niedaleko punktu rozliczeń kierowców. Dodatkowo pracownikom wysyłano listem zwykłym informację o regulaminie i zmianie regulaminu wynagradzania. Kierowcy dzwonili i dopytywali o kwestie związane z jego zmianą. Regulamin zaczął obowiązywać po miesiącu od wysłania takiej informacji. Od października 2012 r. pracownikom wypłacano osobno ryczały i diety. Przed tą zmianą wypłacano im jedynie diety. Zmiana regulaminu wiązała się z kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy i sugestiami dotyczącymi wydzielenia z diety ryczału i miała charakter czysto techniczny - wysokość świadczenia nie uległa zmianie.

Sąd drugiej instancji stanął na stanowisku, że wprowadzenie nowych zasad opłacania podróży służbowych w regulaminie z 2012 r. nie wymagało dokonania wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p.). Ryczałt i dieta nie mają charakteru wynagrodzeniowego i stanowią koszt pracy. Świadczenia te nie odzwierciedlają rodzaju wykonywanej pracy ani kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, nie uwzględniają także ilości i jakości świadczonej pracy. Do wydatków ponoszonych z tytułu podróży służbowych należy odnieść się raczej tak, jak do zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi niż jak do wynagrodzenia za pracę. Sąd odwoławczy poza tymi spostrzeżeniami, dostrzegł również, że wypowiedzenie zmieniające z art. 42 § 1 k.p. jest wymagane tylko w razie istotnej zmiany wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Skoro diety i ryczały nie mają charakteru wynagrodzeniowego, to należy je uznać za element warunków pracy. W sprawie sporne było, czy nastąpiła zmiana istotna (wymagająca wypowiedzenia zmieniającego) czy nieistotna (dokonywaną przez pracodawcę np. poleceniem). W ocenie Sądu Okręgowego, zmiana polegająca na zastąpieniu diety w kwocie 45 euro dietą - 35 euro i

ryczałtem - 10 euro, w momencie jej wprowadzania regulaminem z 1 lipca 2012 r. miała charakter czysto techniczny, niewpływający na wysokość ogólnej kwoty otrzymywanej przez pracowników tytułem zwrotów kosztów podróży służbowej, a które obciążają pracodawcę. Dlatego Sąd Okręgowy przyjął, że zmiana ta dotyczyła okoliczności nieistotnej.

Sąd odwoławczy zaznaczył jednocześnie, że nawet gdyby przyjąć dotychczasowe argumenty za chybione, to i tak roszczenie powoda nie jest trafne. Wskazał, że wprowadzenie regulaminem wynagradzania z 1 lipca 2012 r. ryczału w kwocie 10 euro tytułem zwrotu kosztów noclegu, w świetle regulacji zawartej w art. 241¹³ § 2 w związku z art. 77² § 5 k.p., nie wymagało zmiany umowy łączącej strony. Ryczałt jako osobne świadczenie mające na celu pokrycie tylko i wyłącznie kosztów noclegów, był świadczeniem nowym. Nie był on przewidziany, ani w umowie o pracę powoda, ani w poprzednim regulaminie wynagradzania. Zatem regulacje co do ryczału, zawarte w regulaminie wynagradzania z 1 lipca 2012 r., jako korzystniejsze postanowienia regulaminu, z dniem jego wejścia w życie, zastąpiły z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki wynagradzania umowy o pracę. W rezultacie, zarzut dotyczący nieskuteczności postanowień regulaminu z 1 lipca 2012 r. wobec braku wypowiedzenia zmieniającego należało uznać za bezzasadny, przynajmniej odnośnie do ryczału za nocleg.

Sąd drugiej instancji uznał, że regulamin wynagradzania z dnia 1 lipca 2012 r. zaczął obowiązywać od dnia 1 października 2012 r. W tym kontekście rozważył też skuteczność zarzutu przedawnienia. Pozew został wniesiony w dniu 9 września 2015 r. (data stempla pocztowego). W sierpniu i wrześniu 2012 r. nie obowiązywał jeszcze wprowadzony przez pozwaną regulamin, a zatem znajdowały zastosowanie przepisy ogólne. W § 5 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 wskazano, że pracownik dokonuje rozliczenia kosztów podróży krajowej lub podróży zagranicznej nie później niż w terminie 14 dni od dnia zakończenia tej podróży. Zatem, trzyletni okres przedawnienia dla roszczeń ze stosunku pracy

biegnie po upływie 14 dni od momentu zakończenia podróży służbowej. Oznacza to, że dochodzone przez powoda należności za sierpień i wrzesień 2012 r. nie uległy przedawnieniu.

Skargę kasacyjną wniósł powód, zaskarżył wyrok w części oddalającej powództwo, zarzucając mu naruszenie:

- § 11 regulaminu wynagradzania z dnia 1 czerwca 2010 r. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że ryczałt za nocleg w wysokości 10 euro za nocleg wprowadzony regulaminem wynagradzania z dnia 1 lipca 2012 r. był świadczeniem nowym, w sytuacji gdy to sama pozwana we własnym akcie mającym bez wątpienia walor stosowanego wobec własnych pracowników prawa zakładowego, wskazała źródło i pułap świadczenia w postaci ryczałtu za noclegi już w regulaminie wynagradzania z 1 czerwca 2010 r.;

- art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p. i w związku z § 11 ust. 2 regulaminu wynagradzania z dnia 1 czerwca 2010 r. przez ich niezastosowanie i przyjęcie że brak jest podstaw do wyrównania należności wypłacanych powodowi tytułem ryczałtów za noclegi do wartości wynikających z treści regulaminu wynagradzania z 1 czerwca 2010 r., w sytuacji gdy postanowienia regulaminu wynagradzania z 1 lipca 2012 r., były ewidentnie mniej korzystne dla powoda;

- art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że skoro świadczenia wypłacane powodowi po zmianie regulaminu wynagradzania nie różniły się wysokością od tych wypłacanych przed zmianą, to pomimo obniżenia diety i wprowadzeniu jej kosztem ryczałtu za nocleg zmiany tej nie można uznać za pozorną i tym samym stanowiącą nadużycie prawa przez pozwaną.

Skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i zmiany wyroku Sądu pierwszej instancji przez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 30.090,41 zł z ustawowymi odsetkami.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest trafna.

Sąd Okręgowy zasadnie przyjął, że powództwo za okres od 1 października 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. nie jest przedawnione. Nie uwzględnił jednak

żądania za ten okres z dwóch przyczyn. Po pierwsze, uznał, że zmiana wprowadzona regulaminem z dnia 1 lipca 2012 r., a dotycząca ryczału za nocleg nie była istotna, a zatem nie miał do niej zastosowania mechanizm z art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p. Po drugie, podniósł, że wymienione przepisy nie miały zastosowania, gdyż w poprzednim regulaminie wynagradzania z dnia 1 czerwca 2010 r. kwestia dotycząca ryczału za noclegi nie była regulowana. Obie tezy są fałszywe, na co słusznie zwrócił uwagę powód w swojej skardze kasacyjnej.

Zaczynając od drugiego aspektu, skarżący celnie wskazał na § 11 regulaminu wynagradzania z dnia 1 czerwca 2010 r. Przewidywał on w pkt 1 i 2 prawo do należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową zgodnie z przepisami rozporządzeń wykonawczych. Oznacza to, że świadczenie wskazane 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) stało się częścią prawa zakładowego. Inaczej rzecz ujmując, uprawnienie do ryczału za nocleg w wysokości 25% limitu powód mógł wywodzić z postanowień regulaminu wynagradzania. W rezultacie, zmiany tego zakładowego aktu prawa pracy podlegały rygorom określonym w art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p. Znaczy to tyle, że gołosłowne jest stanowisko, zgodnie z którym ryczałt za noclegi, ukształtowany w regulaminie wynagradzania z dnia 1 lipca 2012 r., był świadczeniem nowym względem regulacji zawartej w regulaminie z dnia 1 czerwca 2010 r. Wręcz przeciwnie, ryczałt za noclegi uległ radykalnej zmianie. Pod rządami regulaminu z 2010 r. powodowi przysługiwały pełna dieta i pełen ryczałt za noclegi, według stawek obowiązujących w rozporządzeniu wykonawczym. W to miejsce regulaminem z 2012 r. wprowadzono prawo do 10 euro ryczału i 35 euro diety. Oba świadczenia były niższe od standardu przewidzianego w rozporządzeniu wykonawczym, a zatem od rozwiązania przysługującego na mocy § 11 regulaminu wynagradzania z dnia 1 lipca 2010 r.

Przyjęcie odmiennej perspektywy byłoby możliwe w jednym przypadku. Niezbędne byłoby przesądzenie, że dieta 45 euro określona w § 11 ust. 3 regulaminu wynagradzania z dnia 1 lipca 2010 r. obejmowała także prawo

pracownika do ryczałtu za nocleg, a zatem prawo do tego świadczenia zostało wyłączone z dyspozycji § 11 ust. 2 tego regulaminu. Sąd odwoławczy wykładni takiej nie dokonał – wydaje się zresztą, że kłóci się ona z językowymi dyrektywami wykładni przepisów prawnych. W rezultacie, zapatrywanie głoszące, że ryczałt za noclegi nie został normatywnie określony w regulaminie z dnia 1 lipca 2010 r. należy uznać za gołosłowne.

Odnosząc się do pierwszej z przywołanych kwestii, trzeba stwierdzić, że Sąd odwoławczy ma rację, że ryczałt za nocleg nie jest wynagrodzeniem za pracę. Można też rozważać, czy mieści się w kategorii „innych świadczeń związanych z pracą”. Kwalifikacja ta, z pozycji reżimu prawnego z art. 42 § 1 k.p., nie ma jednak znaczenia. Staje się to jasne, jeśli weźmie się pod uwagę, że wypowiedzenie zmieniające stosuje się zarówno do „warunków płacy”, jak i do „warunków pracy”. Ta ostatnia kategoria nie została zdefiniowana przez ustawodawcę. Stosując dyrektywy interpretacji systemowej można się dowiedzieć, że owe „warunki pracy” mają być objęte zgodną wola stron (art. 11 k.p.). Można zatem założyć, że skoro „warunki pracy” stanowią bez wyjątku przedmiot stypulacyjny, to również ich jednostronne wypowiedzenie podlega bez wyjątku rygorom z art. 42 k.p. Utwierdza w tym przekonaniu art. 15 k.p., który nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Przepis ten wyjaśnia, że rzeczony „warunki pracy” znajdują odwzorowanie nie tylko w wyartykułowanych przez strony postanowieniach umownych, ale także dotyczą kwestii związanych z bieżącym procesem świadczenia pracy (art. 94 pkt 4 k.p.). Potwierdza to zresztą art. 29 § 1 k.p. stanowiąc, że umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: 1) rodzaj pracy; 2) miejsce wykonywania pracy, 3) wynagrodzenie, 4) wymiar czasu pracy, 5) termin rozpoczęcia pracy. Współgra z tym przekaz zawarty w art. 179 § 2 k.p., który nakłada na pracodawcę względem pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią obowiązek dostosowania warunków pracy, tak aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy.

Przeprowadzony przegląd jednoznacznie zaświadcza, że określenie wysokości diety za noclegi mieści się w pojęciu „warunki pracy”, o którym mowa w art. 42 § 1 k.p. Oznacza to, że każda zmiana regulaminu wynagradzania

(wprowadzenie nowego regulaminu wynagradzania) skutkująca dodaniem postanowień dotyczących ryczałtu za noclegi mniej korzystnych dla pracownika wymaga wypowiedzenia pracownikowi dotychczasowych warunków umowy o pracę (stanowisko to było już prezentowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego – zob. wyroki z dnia 19 kwietnia 2018 r., I PK 36/17, LEX nr 2558359 i I PK 32/17, LEX nr 2549210). Gwarantowany powodowi w regulaminie z 2010 r. ryczałt wynoszący 25% limitu był rozwiązaniem korzystniejszym od kwotowego ryczałtu wynoszącego 10 euro za dobę, wprowadzonego regulaminem z 2012 r. Znaczy to tyle, że pracownik zachował prawo do korzystniejszego rozwiązania, które po zakończeniu obowiązywania regulaminu z 2010 r. zostało inkorporowane do umowy o pracę, zgodnie z mechanizmem opisanym w art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p.

Miarą stosowania wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 § 1 k.p. jest korzystność nowego rozwiązania dla zatrudnionego. Przepis ten, jak i współgrający z nim art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p., nie odwołuje się do podziału na zmiany istotne i nieistotne. Znaczenie ma tylko to, czy dana kwestia jest „warunkiem pracy lub płacy”, czy też statusu takiego nie ma. Wspomniane przepisy nie korespondują też z podziałem na zmiany „czysto techniczne” i merytoryczne. Myli się Sąd odwoławczy twierdząc w tym zakresie, że wprowadzona zmiana polegała na zastąpieniu diety w kwocie 45 euro dietą - 35 euro i ryczałtem - 10 euro. Konwersja polegała bowiem na zastąpieniu pełnej diety i ryczałtu za noclegi w wysokości 25% limitu sztywną stawką 35 euro tytułem diet i 10 euro za ryczałt noclegowy. Zmiana ta nie miała charakteru technicznego, ale w realny sposób obniżała przysługujące powodowi świadczenie.

Przeprowadzony wywód potwierdza trafność podstaw skargi kasacyjnej odwołujących się do § 11 regulaminu wynagradzania z dnia 1 czerwca 2010 r. i art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p. i w związku z § 11 ust. 2 regulaminu wynagradzania z dnia 1 czerwca 2010 r. Całkowicie chybiony jest natomiast zarzut wywodzony z art. 8 k.p. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że klauzula zawarta w tym przepisie służy obronie przed realizacją czyjegoś prawa, nie może jednak stanowić podstawy do kreowania odpowiedzialności.

Kierując się przedstawionymi racjami, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

a.s.