



Sygn. akt III BP 6/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 maja 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa S. F., J. F., S. L., Z. M. i K. M.

przeciwko S. Sp. z o.o. w N.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 14 maja 2019 r.,

skargi strony pozwanej o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego

wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 31 marca 2017 r., sygn. akt III Pa (...), III Pz (...),

1. oddala skargę,

**2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda S. L. kwotę
337,50 (trzysta trzydzieści siedem i 50/100) zł tytułem zwrotu
kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu skargowym.**

UZASADNIENIE

Pozwami złożonymi w dniu 19 lipca 2013 r. przeciwko S. Spółce z o.o. w W. (poprzednio Zakłady Remontowo - Budowlane W. Sp. z o.o. w W.) S. L., J. F., Z. M., S. F. i K. M. domagali się zasądzenia na ich rzecz niewypłaconych delegacji we wskazanych kwotach. Ponadto w przypadku oddalenia żądań powodowie wnieśli o nieobciążanie ich kosztami związanymi z zastępstwem procesowym strony pozwanej.

Pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 15 grudnia 2016 r. Sąd Rejonowy w J. oddalił powództwa oraz nie obciążył powodów kosztami postępowania.

Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było wynikiem następujących ustaleń faktycznych:

Powodowie J. F., Z. M., S. F., K. M. są pracownikami pozwanej Spółki na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Powodowie świadczą pracę jako robotnicy budowlani na stanowiskach: zbrojarz, brukarz, cieśla, malarz.

Powód S. L. był pracownikiem pozwanej Spółki do końca 2013 r. Powód nie przyjął wypowiedzenia zmieniającego ustalającego miejsce pracy jako budowy realizowane przez Spółkę na terenie całego kraju. Obecnie pracuje jako przedsiębiorca.

Miejsce pracy powodów w umowach pisemnych zostało określone albo jako miejsce siedziby pozwanej Spółki, tj. J., albo jako P. - Ż. W rzeczywistości powodowie świadczyli pracę w różnych miejscowościach na terenie całego kraju w zależności od tego, gdzie Spółka ZRB W. realizowała budowy. Do marca 2013 r. powodowie mieli wypłacane diety i rozliczane koszty podróży. Polecenie wyjazdu służbowego z nadanym numerem wystawiali pracownicy zatrudnieni w kadrach, potwierdzenia pobytu na danej budowie dokonywał majster budowy. Majstrowie zbierali druki od pracowników i zawozili do kadr, następnie po sprawdzeniu ich pod względem formalno - rachunkowym i zatwierdzeniu, koszty dojazdu i diety były wypłacane pracownikom jako delegacje. Wypłaty dokonywane były zawsze około 20 – tego dnia każdego miesiąca jako odrębne od wynagrodzeń świadczenia,

natomiast wynagrodzenia były wypłacane zawsze do 10 - go dnia każdego miesiąca. Pracownicy, w tym i powodowie, nigdy nie interesowali się wysokością diet, nie wiedzieli dokładnie, w jaki sposób są naliczane, nigdy ich nie weryfikowali, mimo że diety były naliczane w równych wysokościach, nie wiedzieli nawet, dlaczego raz rozliczany był dojazd samochodem prywatnym, a raz środkami PKP. Od tego świadczenia pozwana Spółka ZRB W. nigdy nie naliczała świadczeń publicznych (podatku dochodowego i składek na ubezpieczenie społeczne).

Kolejno Sąd ustalił, iż w lipcu 2011 r. pozwana Spółka S. przejęła cztery wojskowe zakłady remontowo - budowlane funkcjonujące w Polsce, w tym i ZRB W. w J. Powoli zadania były centralizowane, a w związku ze zbyt dużą liczbą delegacji, które wpływały do centrali do rozliczenia, Spółka przeprowadziła audyt wewnętrzny. Okazało się wówczas, że delegacje wypłacane są pracownikom, którzy pracują na budowach prowadzonych na terenie całego kraju, za wyjątkiem tych budów, które realizowane były na terenie miasta J. i P. Ustalono również, że niektórzy pracownicy dojeżdżali jednym samochodem w kilka osób, a mimo to wszyscy rozliczali się z kosztów dojazdu. Pozwana Spółka uznała, że jest to błędna praktyka niezgodna z przepisami prawa. Od 1 marca 2013 r. pozwana Spółka zaprzestała wypłacania diet i rozliczania kosztów podróży. Pracownicy nie pogodzili się z tym faktem i sami nadal wystawiali sobie polecenia wyjazdów służbowych, ponieważ druki były ogólnodostępne, a majstrowie lub kierownicy budów potwierdzali fakt ich pobytu na budowie. Tak wypełniony druk wysyłali pocztą do siedziby pozwanej Spółki w N. albo w J., chcąc w ten sposób wywrzeć nacisk na zmianę zdania pracodawcy w tym zakresie. Ten sposób składania i wypełniania dokumentów nie był zgodny z procedurą rozliczania wyjazdu służbowego obowiązującą w pozwanej Spółce od 2012 r.

Kolejnym krokiem pozwanej Spółki po przejęciu zakładów remontowo - budowlanych było ujednolicenie i uporządkowanie akt osobowych pracowników i wpisanie do umów rzeczywistego miejsca świadczenia pracy. W okresie od sierpnia do listopada 2013 r. pracownicy, w tym i powodowie, otrzymali wypowiedzenia zmieniające w tym zakresie. Pozwana Spółka określiła miejsce pracy powodów jako budowy realizowane przez Spółkę na terenie Polski, co wynika z Regulaminu Organizacyjnego Spółki.

W okresie zaprzestania wypłacania diet pracownikom pozwana Spółka nie miała problemów finansowych, od grudnia 2013 r. wzrosła stawka akordowa dla pracowników budowlanych.

Jak dalej ustalił Sąd, powód S. L. złożył skargę na pozwaną Spółkę do Państwowej Inspekcji Pracy z powodu niewypłacania diet. W odpowiedzi PIP wskazała, że nie zgadza się z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 9 grudnia 2011 r., II PZP 3/11, w której Sąd uznał, że stałym miejscem pracy pracownika przedsiębiorstwa budowlanego w rozumieniu przepisu art. 77⁵ k.p. jest miejsce, w którym pracownik przez dłuższy czas systematycznie świadczy pracę. W ocenie PIP pogląd ten nie zasługuje na uwzględnienie z uwagi na literalne brzmienie przepisu art. 77⁵ k.p. i dlatego PIP wystąpił do pozwanej Spółki o wypłacenie należności tytułem podróży służbowych.

W podobnych sprawach o zwrot delegacji i o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, które były prowadzone z powództwa pracowników pozwanej Spółki, sądy właściwe dla innych jednostek organizacyjnych pozwanej Spółki rozpoznające sprawy oddalały żądania powodów.

Ustaień faktycznych Sąd dokonał w oparciu o dowody z zeznań świadka A. Ś., M. Z., W. I., M. Ś. i zeznań powodów S. L., J. F., Z. M., S. F., K. M. Dowody w postaci zeznań tych osób Sąd uznał za wiarygodne w całości, ponieważ zostały złożone w sposób jasny, logiczny i bez sprzeczności oraz znajdują potwierdzenie w przedłożonych przez strony dokumentach prywatnych, których wiarygodności i faktu sporządzenia nie kwestionowała żadna ze stron. Stan faktyczny nie był bowiem kwestią sporną, sporna była jego ocena prawna.

W konsekwencji powyższych ustaleń Sąd pierwszej instancji uznał roszczenie powodów za nieuzasadnione.

Sąd ten odwołał się do treści art. 77⁵ § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi, który nie jest zatrudniony w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie

wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania (§ 3). Sąd Rejonowy podniósł, że w licznych orzeczeniach Sąd Najwyższy wielokrotnie odnosił się do definicji podróży służbowych i obecnie nie ma już wątpliwości, a przynajmniej być nie powinno po uchwale składu siedmiu sędziów z 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08 (OSNP 2009 nr 13-14, poz. 166), że nie jest podróżą służbową wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach. Wykonywaniem zadania służbowego w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. nie jest wykonywanie pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia. Ta bowiem nigdy nie jest incydentalna. Inaczej mówiąc, wydanie pracownikowi przez pracodawcę polecenia wyjazdu w określone miejsce w określonym czasie jest poleceniem wyjazdu służbowego. Podróż służbowa charakteryzuje się tym, że jest krótkotrwała, tymczasowa i incydentalna. Ponieważ ustawodawca nie wskazuje ram czasowych takiej podróży, dlatego w praktyce przyjęto, że przebywanie pracownika dłużej niż miesiąc poza miejscem pracy, w którym codziennie wykonuje swoje zadania wynikające z umowy o pracę, przestaje być podróżą służbową. Pozwana Spółka w sprzeciwach od nakazów zapłaty przytaczała liczne orzeczenia Sądu Najwyższego, które są adekwatne w rozpoznawanym stanie faktycznym.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że określenie miejsca pracy nie jest konieczną treścią umowy o pracę. *Essentialia negotii* umowy o pracę to rodzaj pracy i wynagrodzenie. Mimo, że art. 29 k.p. wymaga obecnie wskazania w umowie miejsca pracy, to jednak jego brak nie powoduje nieważności umowy, a strony mają dużą swobodę w ustaleniu miejsca pracy. W przypadku sporu między stronami decydujące znaczenie ma miejsce, gdzie pracownik rzeczywiście tę pracę świadczy, a nie miejsce wskazane w umowie. Sposób określenia miejsca pracy musi być bowiem powiązany z rodzajem pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 350/00, OSNP 2003 nr 2, poz. 36).

Taka ocena prawna zdaniem Sądu Rejonowego ma istotne znaczenie, ponieważ powodowie w końcowym już momencie postępowania zmienili swoje stanowisko i zmierzali do wykazania, że wypłacane im do 1 marca 2013 r.

świadczenia to nie delegacje, ale dodatkowy składnik wynagrodzenia należny w zależności od miejsca wykonywanej pracy. Przez całe postępowanie powodowie przedstawiali zaś dowody na okoliczność zasadności i wysokości diet i kosztów podróży, dlatego w ocenie Sądu twierdzenia te powstały tylko i wyłącznie na użytek procesu.

Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że skoro miejsce pracy nie jest warunkiem przedmiotowo istotnym umowy o pracę, to błędne jego określenie w umowie nie ma znaczenia dla ustalenia miejsca, gdzie rzeczywiście ta praca jest świadczona i tym samym poprawienia zapisów umowy. Strony były zgodne co do tego, że miejscem świadczenia pracy zawsze były miejscowości, gdzie pozwana Spółka prowadziła budowy. Jeśli pracownicy pracowali w J., w miejscu siedziby pozwanej Spółki, to również był to teren budowy. Powodowie mieli tego świadomość już w momencie zawierania umów o pracę. Zmiana warunków związanych z miejscem pracy nie implikuje zmiany warunków wynagrodzenia. Z samego faktu zmiany miejsca pracy, a w zasadzie jego poprawienia w umowie, bo miejsce pracy pracowników pozwanej Spółki zawsze było determinowane miejscem realizacji umów, nie wynika automatyczny wniosek, że delegacja to tak naprawdę nie delegacja, ale dodatkowy składnik wynagrodzenia ściśle powiązany z miejscem pracy i tym samym powinien zostać wpłacony chociażby do czasu, kiedy minął okres wypowiedzenia warunków, tj. miejsca pracy. W latach 90-tych, kiedy były zawierane umowy o pracę z pracownikami pozwanej Spółki (poprzednio (...) Zakład Remontowo - Budowlany), a także i z niektórymi powodami, żadna ze stron takich umów nie zwracała specjalnej uwagi na określenie miejsca pracy (zeznania M. Ś. i powodów). W art. 29 k.p. nie było wówczas nawet takiego wymogu. Problem określenia miejsca pracy w przypadku pracowników mobilnych pojawił się kilka lat później przy okazji spraw związanych z określeniem miejsca pracy i podróżami służbowymi dla kierowców. Problem ten w praktyce i judykaturze był doniosły, stanowiska rozbieżne i dopiero Sąd Najwyższy we wspomnianej wyżej uchwale w składzie siedmiu sędziów z 2008 r. przesądził o rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. w przypadku pracy mobilnej. Działania pracodawcy, który wcześniej wypłacał diety i zwracał koszty podróży swoim pracownikom, są zatem zrozumiałe. Ponadto, w umowach o pracę strony nie ustaliły zasad naliczania i terminu wypłaty tego dodatkowego składnika

wynagrodzenia, którego sposobu naliczania nie znali, a comiesięcznej wysokości nie byli pewni. Od dodatkowego składnika wynagradzania pracodawca, który przez długi okres czasu był jednostką sfery budżetowej, nigdy nie odprowadzał też należnych składek z tytułu ubezpieczenia i podatku. I nie wynikało to, jak starali się wykazać powodowie, z trudnej sytuacji finansowej Spółki. U pozwanego funkcjonują związki zawodowe, które w pismach kierowanych do pozwanej Spółki domagały się konkretnie zwrotu diet i kosztów podróży, a nie dodatkowego składnika wynagrodzenia. W pozwanej Spółce prowadzone były liczne kontrole przez organy zewnętrzne, a mimo tego nikt nie stwierdził nieprawidłowości. Istotne jest również i to, że powód S. L., składając skargę do PIP, domagał się interwencji w sprawie niewypłacanych delegacji, a nie wynagrodzeń. Pozwana Spółka obawiała się, że taki stan rzecz może być potraktowany przez organy kontroli, zwłaszcza Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jako obchodzenie prawa, bowiem wypłacanie świadczenia jako delegacji, która *de facto* delegacją nie jest, stanowi korzystniejsze rozwiązanie dla stron z punktu widzenia obciążeń publicznoprawnych. Pozwana Spółka, likwidując delegacje, które były świadczeniem nienależnym, podwyższyła jednocześnie w 2013 r. swoim pracownikom wynagrodzenia, chcąc w ten sposób zniwelować różnice w dochodach. Mimo tego pracownicy nadal domagali się wypłaty delegacji na starych zasadach, wysyłając do pracodawcy sporządzone przez siebie samych polecenia wyjazdów służbowych, nie zachowując przy tym procedury związanej z wypłacaniem należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi, która obowiązywała w pozwanej Spółce i naruszając tym samym § 3 powołanego przepisu art. 77⁵ k.p. Nie można zatem logicznie wytłumaczyć postawy procesowej powodów, którzy domagali się rozliczania i wypłaty delegacji, gromadzili dowody w tym zakresie, wystąpili nawet z żądaniem zapłaty delegacji i kosztów podróży służbowych, jako podstawę prawną swojego żądania wskazali przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, które normują tę kwestię w jednostkach budżetowych, na dowód swojej racji wskazali na pismo związków zawodowych, które wzywa pracodawcę do wypłaty pracownikom zaległych delegacji - po to by pod koniec procesu uznać, że był to jednak dodatkowy składnik wynagrodzenia.

Zdaniem Sądu Rejonowego, dodatkowe świadczenia, których obecnie domagają się powodowie, były więc delegacjami wypłacanymi im do 1 marca 2013 r. Te wypłaty, zwłaszcza w kontekście uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego, po 2008 r. należy traktować jako niedopatrzanie ze strony pracodawcy, które z jednej strony nie może skutkować roszczeniem pozwanej Spółki w stosunku do pracowników o ich zwrot z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia, ale z drugiej strony nie można wymagać od pracodawcy ich kontynuowania. Byłoby to zresztą w tym momencie świadome już obchodzenie przez strony umowy przepisów związanych z obciążeniami publicznoprawnymi. Do czasu przejęcia przez pozwaną Spółkę wojskowych zakładów remontowo budowlanych nikt z organów kierowniczych zakładów W. nie pochylił się nad kwestią zasadności lub nie wypłat delegacji. Od obecnego pracodawcy nie można wymagać wypłaty nienależnego świadczenia, nawet jeśli było ono wypłacane przez szereg lat wstecz.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pełnomocnik strony powodowej, zaskarżając go w zakresie pkt I i zarzucając mu błędne zastosowanie art. 29 § 1 k.p. oraz uchybienie art. 11 k.p., przez błędną ocenę zebranego materiału dowodowego.

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z dnia 31 marca 2017 r. w pkt I zmienił zaskarżony wyrok w pkt I w ten sposób, że:

a) zasądził od strony pozwanej S. Sp. z o.o. w N. na rzecz powoda S. L. kwotę 2.193 zł z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 630 zł od dnia 11 kwietnia 2013 r.,
- od kwoty 630 zł od dnia 11 maja 2013 r.,
- od kwoty 450 zł od dnia 11 czerwca 2013 r.

b) nakazał ściągnąć od strony pozwanej S. Sp. z o.o. w N. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w J. kwotę 110 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy,

c) zasądził od strony pozwanej S. Sp. z o.o. w N. na rzecz powoda J. F. kwotę 1.733 zł z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 330 zł od dnia 11 kwietnia 2013 r.,
- od kwoty 426 zł od dnia 11 maja 2013 r.,

- od kwoty 450 zł od dnia 11 czerwca 2013 r.
- d) nakazał ściągnąć od strony pozwanej S. Sp. z o.o. w N. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w J. kwotę 87 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy,
- e) zasądził od strony pozwanej S. Sp. z o.o. w N. na rzecz powoda Z. M. kwotę 1.827 zł z ustawowymi odsetkami:
 - od kwoty 540 zł od dnia 11 kwietnia 2013 r.,
 - od kwoty 570 zł od dnia 11 maja 2013 r.,
 - od kwoty 450 zł od dnia 11 czerwca 2013 r.,
- f) nakazał ściągnąć od strony pozwanej S. Sp. z o.o. w N. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w J. kwotę 92 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy,
- g) zasądził od strony pozwanej S. Sp. z o.o. w N. na rzecz powoda S. F. kwotę 2.045,20 zł z ustawowymi odsetkami:
 - od kwoty 630 zł od dnia 11 kwietnia 2013 r.,
 - od kwoty 330 zł od dnia 11 maja 2013r.,
 - od kwoty 660 zł od dnia 11 czerwca 2013 r.,
- h) nakazał ściągnąć od strony pozwanej S. Sp. z o.o. w N. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w J. kwotę 103 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy,
- i) zasądził od strony pozwanej S. Sp. z o.o. w N. na rzecz powoda K. M. kwotę 1.731,30 zł z ustawowymi odsetkami:
 - od kwoty 240 zł od dnia 11 kwietnia 2013 r.,
 - od kwoty 300 zł od dnia 11 maja 2013 r.,
 - od kwoty 660 zł od dnia 11 czerwca 2013 r.
- j) nakazał ściągnąć od strony pozwanej S. Sp. z o.o. w N. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w J. kwotę 87 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Sąd Okręgowy zaakceptował uwagi i ustalenia Sąd Rejonowego co do tego, co to jest podróż służbowa, zgodził się także z powołanymi w uzasadnieniu orzeczeniami Sądu Najwyższego odnoszącymi się do tych kwestii. Jednak w ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy naruszył prawo materialne, mianowicie

nie wziął pod uwagę art. 18 § 1 k.p. Przepis ten stanowi, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Zasada ustalona art. 18 k.p. nosi nazwę zasady uprzywilejowania pracownika. Polega ona na tym, że postanowienia umowne mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Oznacza ona, że pracodawca zawsze może zatrudnić pracownika na korzystniejszych warunkach, niż przewidują to obowiązujące przepisy prawa, a nigdy na gorszych. Takie zobowiązanie pracodawcy ponad obowiązujące przepisy jest ważne i może być dochodzone przez pracownika. Zasada uprzywilejowania pracownika stanowi kardynalną zasadę prawa pracy.

Kodeks pracy zapewnia stronom stosunku pracy swobodę ukształtowania wzajemnych praw i obowiązków. Strony stosunku pracy nie są związane bezwzględnie przepisami prawa pracy. Przepisy prawa pracy nie zawierają, z wyjątkiem norm wydanych w celu zapewnienia bezpiecznej i higienicznej pracy, norm ściśle, bezwzględnie obowiązujących. Dlatego też w umowie o pracę oraz w innych aktach, na podstawie których powstaje stosunek pracy, strony mogą wprowadzić korzystniejsze dla pracowników uregulowania aniżeli te, które zostały wprowadzone przepisami prawa pracy. Korzystniejsza regulacja polegać może albo na zwiększeniu uprawnień pracowników w stosunku do standardów zagwarantowanych przepisami prawa pracy, albo na zwiększeniu obowiązków pracodawcy.

W wyroku z dnia 21 lipca 2009 r., II PK 21/09 (LEX nr 738235) Sąd Najwyższy wskazał, że zasada wyrażona w art. 18 k.p. kreuje uprzywilejowanie pracownika i wprowadza do systemu prawa pracy, jako wiodące, normy semiimperatywne, które nie mogą być zmienione na niekorzyść pracownika. Na zasadzie art. 18 k.p. można wprowadzić do treści stosunku pracy świadczenia korzystniejsze niż zawarte w przepisach, można też wprowadzać do treści stosunku pracy świadczenia nieprzewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy, można wreszcie gwarantować dodatkowe składniki wynagrodzenia. W kolejnym wyroku z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 51/09 (OSNP 2011 nr 7-8, poz. 100) Sąd Najwyższy uznał, że postanowienie umowy o pracę, przyznające

pracownikowi zatrudnionemu w charakterze kierowcy międzynarodowego transportu samochodowego prawo do diety, jako bardziej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, nie narusza art. 18 § 1 k.p. i z mocy § 2 tego artykułu jest ważne.

W ocenie Sąd Okręgowy, nie ulega wątpliwości, że taki dodatkowy składnik wynagrodzenia, określany mianem delegacji, został przez pracodawcę wprowadzony. Do marca 2013 r. powodowie miały wypłacane diety i rozliczane koszty podróży. Polecenie wyjazdu służbowego z nadanym numerem wystawiali pracownicy zatrudnieni w kadrach, potwierdzenia pobytu na danej budowie dokonywał majster budowy. Majstrowie zbierali druki od pracowników i zawozili do kadr, następnie po sprawdzeniu ich pod względem formalno - rachunkowym i zatwierdzeniu, koszty dojazdu i diety były wypłacane pracownikom jako delegacje. Wprawdzie nie zostało to ujęte w umowie o pracę, jednakże potwierdzają to zeznania przesłuchanych w sprawie świadków. Świadek M. Ś., która była zatrudniona w pozwanej spółce na stanowisku głównego specjalisty do spraw kadrowo - płacowych do końca grudnia 2012 r., zeznała, że „do końca jej zatrudnienia, pracodawca wypłacał diety oraz zwracał koszty dojazdu za dwa zjazdy w miesiącu. Delegacje wynosiły 1/3 wynagrodzenia”. Także świadek M. Z., pełniący funkcję przewodniczącego Międzyzakładowego Zarządu NSZZ (...), potwierdził, że pracownicy, którzy wykonywali pracę w innej miejscowości niż wskazana w umowie o pracę, otrzymywali zwrot kosztów podróży, jednakże od 1 marca 2013 r. wypłaty te zostały przez pracodawcę wstrzymane.

Sąd drugiej instancji podniósł, że zarządzenie pracodawcy nie jest źródłem prawa pracy, lecz oświadczeniem woli. Może ono przyznawać pracownikom dodatkowe uprawnienia i po choćby domniemanej zgodzie pracownika wchodzi one do treści stosunku prawnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138). Pracodawca przez wiele lat wypłacał pracownikom diety i należności z tytułu podróży służbowych, w związku z czym należności te stały się częścią wynagrodzenia. Były jego istotnym i stałym składnikiem. W ten sposób pracodawca rekompensował pracownikom konieczność świadczenia pracy w różnych częściach kraju. Przyznanie pracownikowi w umowie o pracę świadczenia nieprzewidzianego w przepisach o wynagrodzeniu dla danego

stanowiska i nadanie mu charakteru stałego składnika wynagrodzenia nakłada na zakład pracy obowiązek jego wypłacania. Zwolnienie się od tego obowiązku może nastąpić w drodze wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 1991 r., I PRN 13/91, OSP 1992 nr 4, poz. 88). Dostosowanie warunków wynagrodzenia określonych w umowie o pracę przez obniżenie poziomu ich do poziomu obowiązujących przepisów płacowych wymaga wypowiedzenia zmieniającego, co odnosi się również do składnika nieprzewidzianego dla danego stanowiska, a nawet przyznanego przez pomyłkę. Jeżeli zatem jakiś składnik wynagrodzenia płacony jest przez pracodawcę pracownikowi przez wiele lat, to wchodzi on na stałe do stosunku pracy jako składnik wynagrodzenia. Pracodawca, chcąc zmienić reguły jego wypłacania, powinien wręczyć pracownikowi wypowiedzenie zmieniające, a skoro tego nie zrobił, a jedynie jednostronnie wstrzymał wypłatę, naruszył przepisy Kodeksu pracy - art. 18 k.p.

W związku z tym, że pozwany kwestionował jedynie zasadę, nie zaś wysokość roszczeń, Sąd uznał zasadność wszystkich roszczeń zgłoszonych w pozwie łącznie z odsetkami, o czym orzekł zgodnie z art. 386 § 1 k.p.c.

W skardze o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia pełnomocnik strony pozwanej wskazał, że zaskarżone orzeczenie jest niezgodne z przepisami tj.: 1. z art. 77⁵ § 1 k.p. oraz art. 80 k.p., przez błędne przyjęcie, że wypłacane przez pozwaną przez wiele lat diety i należności z tytułu podróży służbowych w sytuacji, gdy strony stosunku pracy traktowały te świadczenia zgodnie jako należne z tytułu odbytych podróży służbowych, mogły się stać i stały się - w ocenie Sądu - częścią wynagrodzenia; 2. z art. 18 k.p., przez błędne przyjęcie, że świadczenie wypłacane w istocie bez podstawy prawnej, ale za wiedzą stron stosunku pracy i w sytuacji, gdy strony stosunku pracy traktowały te świadczenia zgodnie jako należne z tytułu odbytych podróży służbowych, świadczenie nienależne mogło się stać i stało się - w ocenie Sądu - składnikiem wynagrodzenia; 3. z art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 77⁵ § 1 k.p., przez błędne przyjęcie, że pracodawca, dokonując przez lata wypłat należności z tytułu podróży służbowej bez podstawy prawnej, ustalił tym samym dodatkowy składnik wynagrodzenia;

Skarżący podniósł, iż wskutek wydania zaskarżonego wyroku pozwana poniosła szkodę w wysokości 10.207,72 zł, a wzruszenie zaskarżonego wyroku w drodze innych środków prawnych nie było i nie jest możliwe.

Pełnomocnik pozwanej wniósł o stwierdzenie niezgodności zaskarżonego wyroku ze wskazanymi wyżej przepisami i zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skargi skarżący podniósł, że należności wypłacane pracownikom z tytułu podróży służbowej w dacie ich wypłaty były świadczeniami nienależnymi, tj. wypłaconymi bez podstawy prawnej. W ocenie pozwanej świadczenie wypłacane bez podstawy prawnej nie może stać się składnikiem wynagrodzenia. Przekonanie Sądu Okręgowego o konieczności wypłaty należności, o których mowa w art. 77⁵ k.p., było błędne, wprost sprzeczne z definicją podróży służbowej, a sanowanie takich działań pracodawcy, ale również pracownika, w drodze orzeczenia Sądu uznającego, że wypłacane świadczenia były składnikiem wynagrodzenia, stanowi omięcie bezwzględnie obowiązujących przepisów dotyczących opodatkowania wynagrodzenia za pracę. Strony nie miały zatem prawa w miejsce świadczeń z tytułu podróży służbowej ustalić dodatkowego składnika wynagrodzenia, podobnie jak nie miałyby prawa np. w miejsce wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych ustalić inny składnik wynagrodzenia, czy też w miejsce ekwiwalentu za niewykorzystany urlop ustalić inne świadczenia. Takie działania pracodawcy byłyby nieważne.

Stanowisko Sądu Okręgowego zostało również oparte na błędnej wykładni oświadczeń woli, czym Sąd Okręgowy naruszył art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 77⁵ k.p., gdyż ustalenie dodatkowego składnika wynagrodzenia w miejsce świadczeń z tytułu podróży służbowych skutkowałoby wadą oświadczenia woli, bowiem byłoby złożone dla pozoru w celu obejścia przepisów o podróży służbowej, czego skutkiem byłaby jego nieważność.

Powód S. L. wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, względnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania skargowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku jest instytucją bezpośrednio powiązaną z regulacją prawa materialnego zawartą w art. 417¹ § 2 k.c., dotyczącą odpowiedzialności odszkodowawczej Skarbu Państwa za szkodę spowodowaną wydaniem orzeczenia niezgodnego z prawem. Według art. 417 § 1 k.c., za szkodę wyrządzoną przez niezgodne z prawem działanie lub zaniechanie przy wykonywaniu władzy publicznej ponosi odpowiedzialność Skarb Państwa. Przez „niezgodne z prawem działanie lub zaniechanie”, przy uwzględnieniu art. 77 ust. 1 Konstytucji, rozumie się działanie sprzeczne z przepisami prawa, zgodnie z konstytucyjnym ujęciem jego źródeł. Innymi słowy, chodzi o każde obiektywnie sprzeczne z prawem działanie władzy publicznej. W odniesieniu jednak do prawomocnych orzeczeń sądowych (przede wszystkim wyroków) przyjęto w art. 417¹ § 2 k.c. inne, autonomiczne pojęcie bezprawności w postaci „orzeczenia niezgodnego z prawem”.

Względem na specyfikę władzy sądowej, obdarzonej atrybutem niezawisłości sędziowskiej, sprzeciwia się przyjęciu, że każde obiektywnie niezgodne z prawem orzeczenie, niezależnie od stopnia tej niezgodności, stanowi działanie, które może być źródłem odpowiedzialności odszkodowawczej Skarbu Państwa. Działalność orzecznicza sądów wymaga bowiem zapewnienia sędziom pewnego zakresu władzy dyskrecyjnej; ponadto polega ona na konieczności interpretacji i stosowania przepisów zawierających pojęcia nieostre i ocenne, co może prowadzić do przyjmowania różnych interpretacji przez sądy tych samych przepisów w podobnych stanach faktycznych. Z tych względów, ustawodawca przyjął w stosunku do ogólnego przepisu zawartego w art. 417 § 1 k.c., regulującego odpowiedzialność odszkodowawczą za bezprawne działania władzy publicznej, odrębną regulację prawną, obecnie zawartą w art. 417¹ § 2 k.c. oraz powiązanym z nim art. 424¹ k.p.c., dotyczącą odpowiedzialności odszkodowawczej Skarbu Państwa za szkodę wyrządzoną przez wydanie prawomocnego wyroku niezgodnego z prawem. Zgodnie z art. 417¹ § 2 k.c., jeżeli szkoda została wyrządzona przez wydanie prawomocnego orzeczenia, jej naprawienia można żądać po stwierdzeniu we właściwym postępowaniu jego niezgodności z prawem, chyba że przepisy odrębne stanowią inaczej. Właściwym postępowaniem, które zapewnia stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku (uzyskanie

właściwego prejudykatu warunkującego odpowiedzialność odszkodowawczą Skarbu Państwa), jest m.in. postępowanie ze skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia (art. 424¹ i nast. 1 k.p.c.).

Pojęcie orzeczenia „niezgodnego z prawem”, o którym mowa w art. 417¹ § 2 k.c., interpretowane w powiązaniu z art. 424¹ § 1 k.p.c., nie obejmuje każdego orzeczenia obiektywnie sprzecznego z prawem, lecz tylko takie, którego niezgodność z prawem jest oczywista, rażąca i przybiera postać kwalifikowaną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 31 marca 2006 r., IV CNP 25/05, OSNC 2007 nr 1, poz. 17; z 7 lipca 2006 r., I CNP 33/06, OSNC 2007 nr 2, poz. 35; z 4 listopada 2015 r., I BU 9/14, LEX nr 1944273). Tę kwalifikowaną postać niezgodności z prawem prawomocnego wyroku powinien wykazać skarżący, co nie jest nadmiernym wymaganiem formalnym, zważywszy że w postępowaniu przed Sądem Najwyższym, zapoczątkowanym wniesieniem skargi, skarżącego musi reprezentować adwokat lub radca prawny (postępowanie to jest objęte tzw. przymusem adwokacko-radcowskim zgodnie z art. 87¹ k.p.c.). Orzeczeniem niezgodnym z prawem jest zatem orzeczenie niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami, z ogólnie przyjętymi standardami rozstrzygnięć albo wydane w wyniku szczególnie rażąco błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania prawa.

Przedstawiona wyżej wykładnia „bezprawia judykacyjnego” została uznana za zgodną z art. 77 ust. 1 Konstytucji w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 września 2012 r., SK 4/11 (OTK-A 2012 nr 8, poz. 97). Z tych względów badanie zasadności skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia polega na ocenie, czy sąd dopuścił się wadliwej wykładni bądź błędnego zastosowania wskazanych w podstawach skargi przepisów w stopniu kwalifikowanym w wyżej przedstawionym znaczeniu. Tego rodzaju sytuacja nie zachodzi wówczas, gdy sąd wybiera jeden z możliwych wariantów interpretacji przepisów, które stosuje w sprawie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 18 stycznia 2006 r., II BP 1/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 351; z 7 lipca 2006 r., I CNP 33/06, OSNC 2007 nr 2, poz. 35).

W rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z taką interpretacją i zastosowaniem przez Sąd Okręgowy przepisów prawa materialnego, którą trudno

uznać za oczywiste i rażące naruszenie przepisów powołanych w skardze na bezprawność, a w każdym razie skarżącej nie udało się takiego kwalifikowanego naruszenia wykazać.

Zagadnienie kwalifikowania jako podróży służbowej pracy polegającej na stałym przemieszczaniu się przez pracownika mobilnego na określonym obszarze było kontrowersyjne i niejednolicie było postrzegane w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

W uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08 (OSNP 2009 nr 13-14, poz. 166) Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż art. 77⁵ § 1 k.p. odnosi się jedynie do zadania służbowego rozumianego jako zdarzenie incydentalne w stosunku do pracy umówionej i wykonywanej zwykle w ramach stosunku pracy. Z art. 77⁵ § 1 k.p. wynika bowiem wprost, że podróż służbowa, która jest swoistą konstrukcją prawa pracy, ma charakter incydentalny. Jej podstawę formalną stanowi polecenie wyjazdu służbowego, które powinno określać zadanie oraz termin i miejsce jego realizacji. Zadanie musi być skonkretyzowane i nie może mieć charakteru generalnego. Nie jest zatem podróżą służbową wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach. W konsekwencji wykonywaniem zadania służbowego w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. nie jest wykonywanie pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia. Taka praca bowiem nigdy nie jest incydentalna, ale permanentna. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tej uchwały wywiódł przy tym, że nie jest sprzeczne z prawem wskazanie w umowie o pracę pewnego obszaru geograficznego jako miejsca wykonywania pracy. Takie ukształtowanie miejsca świadczenia pracy jest możliwe, bowiem nie wyklucza tego żaden przepis prawa. Istnieje jednak zastrzeżenie polegające na tym, że miejsce świadczenia pracy pracownika mobilnego oznaczające pewien obszar jego aktywności zawodowej musi odzwierciedlać prawdziwy (a nie fikcyjny) stan rzeczy. Ma to być więc obszar, na którym pracownicy mobilni będą na stałe zobowiązani do przemieszczania się. Tym samym, użyte w art. 29 § 1 pkt 2 k.p. określenie „miejsce wykonywania pracy” należy utożsamiać z zamieszczonym w art. 77⁵ § 1 k.p. określeniem „stałe miejsce pracy”, bowiem to rozróżnienie nie ma doniosłości

normatywnej. Użyta w art. 77⁵ § 1 k.p. wzmianka o stałym miejscu pracy wskazuje przy tym, że za punkt odniesienia należy przyjąć właśnie miejsce wykonywania pracy określone w umowie o pracę zgodnie z art. 29 § 1 pkt 2 k.p. W rzeczywistości, faktyczne miejsce wykonywania pracy może być jednak inne niż określone w umowie. Uznanie, że stałe miejsce pracy jest równoznaczne z faktycznym miejscem pracy (miejscem wykonywania czynności pracowniczych) - nie zaś z umówionym miejscem pracy - powodowałoby negatywne konsekwencje dla pracownika, na przykład w postaci niewypłaconych diet. Przyjęte w tej uchwale stanowisko - choć mające zastosowanie bezpośrednio do kierowców transportu międzynarodowego - prowadzi do ogólniejszego wniosku, że pracownik mający wskazany w umowie o pracę określony obszar jako miejsce wykonywania pracy, nie jest w podróży służbowej, jeżeli tego obszaru nie opuszcza.

W późniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądy wypracowane w uchwale z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, są odnoszone do innych niż kierowcy, pracowników mobilnych. Grupą zawodową, na którą Sąd Najwyższy rozszerzył stosowanie wykładni z powołanej uchwały, są przedstawiciele handlowi, którzy wykonują swoje obowiązki, permanentnie się przemieszczając. W wyrokach z dnia 3 grudnia 2008 r., I PK 107/08 (OSNP 2010 nr 11-12, poz. 133) oraz z dnia 27 stycznia 2009 r., II PK 140/08 (LEX nr 491567) Sąd Najwyższy przyjął, że przedstawiciele handlowi wykonujący obowiązki pracownicze na pewnym obszarze geograficznym nie przebywają w podróży służbowej. W kolejnym wyroku z dnia 16 listopada 2009 r., II UK 114/09 (LEX nr 558591) Sąd Najwyższy wyjaśnił również, że w przypadku, gdy zobowiązanie pracownicze będące istotą obowiązków zatrudnionego (w tym wypadku chodziło o instalatorów systemów zabezpieczeń, którzy pracowali w terenie na określonym obszarze geograficznym) jest wykonywane na geograficznie określonym obszarze, co jest zgodne z wolą stron stosunku pracy wyrażoną w umowie o pracę, to obszar taki jest stałym miejscem pracy w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p., a więc pracownik w trakcie wykonywania swoich czynności nie odbywa podróży służbowej. Natomiast w uchwale z dnia 9 grudnia 2011 r., II PZP 3/11 (OSNP 2012 nr 15-16, poz. 186) Sąd Najwyższy stwierdził, 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 o pracę, w którym pracownik przez dłuższy czas, systematycznie świadczy pracę.

W świetle przedstawionej wyżej wykładni powodom w niniejszej sprawie nie przysługiwały należności z tytułu diet na podstawie art. 77⁵ § 1 k.p. Nie oznacza to jednak, że zaskarżony wyrok jest niezgodny z prawem.

Sąd drugiej instancji przyjął bowiem, że powodowie nie przebywali w delegacjach służbowych, wobec czego nie przysługiwały im diety, lecz w związku z wypłacaniem przez wiele lat pracownikom takich należności stały się one częścią ich wynagrodzenia, rekompensującą konieczność świadczenia pracy w różnych częściach kraju.

Generalnie judykatura dopuszcza korzystniejsze niż to wynika z przepisów prawa pracy ukształtowanie treści indywidualnego stosunku pracy (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego: z 19 września 2002 r., I PKN 592/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 155; z 9 lutego 2007 r., I PK 222/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 159). Zgodnie z wypowiedziami Sądu Najwyższego, na zasadzie art. 18 k.p. można wprowadzać do treści stosunku pracy świadczenia korzystniejsze niż zawarte w przepisach prawa pracy; można też wprowadzać do treści stosunku pracy świadczenia nieprzewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy; można wreszcie gwarantować dodatkowe składniki wynagrodzenia. Ustalenie treści oświadczenia woli należy do ustaleń faktycznych i wchodzi w zakres podstawy faktycznej rozstrzygnięcia sądu. Podstawą skargi nie mogą być zaś zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 424⁴ k.p.c.), co eliminuje z merytorycznego rozpoznania te skargi, w których prezentowane są twierdzenia skarżącego co do odmiennego stanu faktycznego od ustalonego w zaskarżonym prawomocnym wyroku. Oznacza to, że zarzut naruszenia art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 77⁵ § 1 k.p. przez nietrafne ustalenie woli stron odnośnie do wprowadzenia należności z tytułu „delegacji” do treści stosunków pracy łączących powodów z pozwaną uwzględniony być nie może.

Nie ma też podstaw do stwierdzenia, że takie ustalenie narusza pozostałe przytoczone w skardze przepisy prawa materialnego, bowiem oświadczenie woli wprowadzające w miejsce świadczeń z tytułu podróży służbowej dodatkowy składnik wynagrodzenia miałoby być, według skarżącej, nieważne.

Stanowisko zaprezentowane w niniejszej sprawie o ważności tego rodzaju oświadczenia znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego odnoszącym się do kierowców odbywających podróże w ramach umówionej pracy w okresie, kiedy ta podróż nie była uznawana za podróż służbową. W uchwale składu siedmiu sędziów z 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, Sąd Najwyższy stwierdził, że kierowca transportu międzynarodowego odbywający podróże w ramach wykonywania umówionej pracy i na określonym w umowie obszarze jako miejsce świadczenia pracy nie jest w podróży służbowej w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. W uzasadnieniu tej uchwały wywiedziono jednak, że nie oznacza to, iż taki kierowca - z uwagi na rodzaj świadczonej przez siebie pracy i jej uciążliwy charakter - nie powinien być godziwie wynagradzany, oraz wyraźnie stwierdzono, że wynagrodzenie to i jego składniki mogą wynikać z wewnętrznych źródeł prawa pracy lub z umowy o pracę. A zatem, choć pracodawca nie ma obowiązku wypłacania należności z tytułu diet i ryczałtów za noclegi takiego kierowcy, to jednak specyficzne koszty przez niego ponoszone powinny mu być rekompensowane (jako składnik, zwiększenie wynagrodzenia) na zasadach określonych w umowie o pracę lub w aktach wewnętrznych. Postanowienie umowy o pracę przyznające pracownikowi zatrudnionemu w charakterze kierowcy międzynarodowego transportu samochodowego prawo do diet - jako bardziej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy - nie narusza więc art. 18 § 1 k.p. i z mocy § 2 tego artykułu jest ważne (por. wyroki Sądu Najwyższego z 5 maja 2009 r., I PK 279/07, LEX nr 509051; z 18 sierpnia 2009 r., I PK 51/09, OSNP 2011 nr 7-8, poz. 100, czy z 23 czerwca 2010 r., II PK 372/09, M.P.Pr. 2010 nr 11, s. 597-601). Nie ma zatem przesłanek do stwierdzenia, że takie samo stanowisko przedstawione przez Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie w odniesieniu do innej grupy pracowników mobilnych narusza i to w sposób rażący art. 18 k.p. oraz art. 77⁵ k.p. czy art. 80 k.p.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy nie znalazł podstaw do uwzględnienia skargi strony pozwanej, wobec czego orzekł jak w sentencji (art. 424¹¹ § 1 k.p.c. i art. 424¹² w związku z art. 398²¹ w związku z art. 391 § 1 i w związku z art. 108 § 1 k.p.c.).