

Sygn. akt XP 599/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 stycznia 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 15 stycznia 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **G. U.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. we W.**

o diety, wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia, zwrot potrąconego wynagrodzenia

I. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. we W. na rzecz powoda G. U. kwotę 7787,50 zł (siedem tysięcy siedemset osiemdziesiąt siedem złotych i 50/100) z ustawowymi odsetkami:

a) **od kwoty 1557,50 zł od dnia 11.10.2015 r. do dnia zapłaty,**

b) **od kwoty 3115,00 zł od dnia 11.11.2015 r. do dnia zapłaty,**

c) **od kwoty 3115,00 zł od dnia 11.12.2015 r. do dnia zapłaty,**

tytułem wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia;

II. w pozostałym zakresie oddala powództwo;

III. odstępuje od obciążania powoda obowiązkiem zwrotu kosztów procesowych;

IV. nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3115 zł.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 września 2016 r. (data stempla pocztowego) powód G. U. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. kwoty 32 305,25 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi wedle wskazań jak w pozwie. Na dochodzoną kwotę składały się następujące należności: 24 319,75 zł tytułem różnicy w wysokości diety otrzymywanej przez powoda oraz diety w ocenie powoda należnej, 7 787,50 zł tytułem wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia oraz 180 zł tytułem bezprawnego potrącenia z wynagrodzenia. Powód wniósł także o zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 3 – 7).

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony przez stronę pozwaną od dnia 27 września 2011 r., początkowo na okres próbny trzech miesięcy. Następnie w dniu 31 grudnia 2011 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony. Umowa ta została rozwiązana z dniem 31 sierpnia 2014 r. na mocy porozumienia stron. Z tym samym

dniem strony zaczęła obowiązywać kolejna umowa o pracę, na czas określony. Aneksem do umowy o pracę zmieniono rodzaj zawartej umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony oraz wprowadzono dłuższy, trzymiesięczny okres wypowiedzenia. W dniu 30 sierpnia 2015 r. strona pozwana złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

W okresie zatrudnienia powód wykonywał pracę na stanowisku kierowcy międzynarodowego, a głównym obowiązkiem powoda było przewożenie poza granicami kraju różnego rodzaju towarów samochodem ciężarowym. W trakcie odbywania wskazanych podróży ani pracodawca, ani strona zagraniczna, nie zapewniła powodowi bezpłatnego noclegu w godziwych warunkach, prócz noclegu w kabinie samochodu ciężarowego. Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej Regulaminem wynagradzania pracodawca wypłacał z tytułu podróży służbowych dietę na wyżywienie, której wysokość została określona w sposób zryczałtowany na poziomie 350 DKK, niezależnie od kraju delegowania. Do dnia 31 grudnia 2014 r. strona pozwana wypłacała tylko i wyłącznie zryczałtowaną dietę na wyżywienie. Do wskazanej daty pracodawca nie zwracał żadnych kosztów z tytułu noclegu – ani na podstawie rachunku, ani w formie ryczałtu. Dopiero wskutek wprowadzenia nowego Regulaminu wynagradzania, obowiązującego od dnia 30 grudnia 2014 r., stanowisko strony pozwanej uległo zmianie. Wówczas strona pozwana obniżyła wysokość dotychczasowej zryczałtowanej diety na wyżywienie z kwoty 350 DKK (równowartość ok. 200 zł) do kwoty 30 zł, ponadto wprowadziła zwrot nowego składnika należności z tytułu podróży służbowych w postaci ryczałtów za noclegi. Tym samym strona pozwana pogorszyła dotychczasowe warunki wynagradzania. Takie działanie strony pozwanej wymagało dokonania w stosunku do powoda wypowiedzenia zmieniającego. Wobec braku stosownego wypowiedzenia, obniżenie zagranicznej diety na wyżywienie było bezprawne.

Odnosząc się do żądania zapłaty wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia powód wskazał, że jego miesięczne wynagrodzenie wynosiło 3 115 zł.

Odnosnie dochodzonej kwoty 180 zł powód podniósł, że pracodawca bezprawnie dokonał potrącenia rzeczony kwoty z wynagrodzenia powoda.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. we W. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 95 – 103).

W uzasadnieniu strona pozwana zaprzeczyła, jakoby zmiany wprowadzone w Regulaminie wynagradzania w grudniu 2014 r. skutkowały pogorszeniem warunków zatrudnienia powoda oraz powstaniem po jego stronie uprawnienia do żądania jakiegokolwiek dodatkowego wynagrodzenia obejmującego rzekomo obniżone diety wypłacane w związku ze zwrotem kosztów delegacji służbowych. Analiza porównawcza zapisów Regulaminu wynagradzania oraz rozporządzeń wykonawczych wydanych na mocy art. 77⁵ § 2 k.p. prowadzi do wniosku, że w Regulaminie wynagradzania zachowane zostały minimalne standardy związane ze zwrotami kosztów delegacji służbowych (w niektórych okresach zapewniono nawet wyższe kwoty niż wynikające z tych przepisów). Kwota składająca się na wysokość środków wypłacanych powodowi tytułem dodatkowego wynagrodzenia związanego ze zwrotem kosztów delegacji służbowych krajowych i zagranicznych wystarczała w zupełności na pokrycie kosztów noclegów i wyżywienia zgodnie ze standardami określonymi w przepisach wykonawczych. Pozwana spółka na przestrzeni czasu używała w Regulaminie wynagradzania różnych sformułowań określających kwot wypłacane pracownikom tytułem zwrotu kosztów delegacji, posługując się takimi określeniami jak: koszty delegacji, kwota delegacji, dieta czy też ryczałt za nocleg. Całościowo kwota składająca się na wysokość środków wypłacanych powodowi tytułem dodatkowego wynagrodzenia związanego ze zwrotem kosztów delegacji służbowych krajowych i zagranicznych systematycznie wzrastała na przestrzeni lat (od 324 DKK do 392 DKK dziennie). Zapisy Regulaminu wynagradzania obowiązującego w pozwanej spółce do końca 2014 r. nie zawierały wytycznych co do sposobu przeznaczenia przez powoda kwot delegacji zagranicznej czy diety zagranicznej. Dopiero od 1 stycznia 2015 r., w celu uniknięcia wszelkich wątpliwości, w pozwanej spółce doprecyzowano zapisy w Regulaminie wynagradzania, wskazując na co winny być przeznaczane wypłacane pracownikom dodatkowe środki tytułem zwrotu kosztów delegacji służbowych.

Strona pozwana wskazała, że znamionnym jest, iż przeważająca większość pracowników pozwanej spółki dobrowolnie przyznała w porozumieniach, iż otrzymywała pieniądze tytułem zwrotu wszelkich kosztów delegacji (a więc także kosztów noclegów).

Odnosnie roszczenia powoda w przedmiocie wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia strona pozwana podniosła, iż na chwilę obecną powód dochodzi od pozwanej spółki w różnych postępowaniach roszczeń na kwotę ponad 110 000 zł, w związku z czym roszczenie dotyczące wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia może stanowić nadużycie prawa, o którym mowa w art. 8 k.p. Ponadto strona pozwana wskazała, że kwota ewentualnego odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia winna wynosić 5 512,50 zł, a nie 7 787,50 zł jak wskazuje powód.

Odnosząc się do żądania zapłaty kwoty 180 zł w związku z potrąceniem z tytułu otrzymanego przez powoda prezentu świątecznego pozwana spółka wyjaśniła, iż nie doszło do potrącenia kwoty samego prezentu, a jedynie do potrącenia należności publicznoprawnych od wartości przekazanego prezentu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana prowadzi działalność gospodarczą w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością pod firmą (...) Sp. z o.o. Siedziba spółki mieści się we W.. Przedmiotem prowadzonej przez spółkę działalności gospodarczej jest m.in. transport drogowy towarów.

W dniu 27 września 2011 r. powód G. U. zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę na okres próbny (od dnia 2 października 2011 r. do dnia 31 grudnia 2011 r.), na podstawie której został zatrudniony na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w ruchu międzynarodowym, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 1 500 zł brutto oraz premią uznaniową w wysokości 1 000 zł brutto.

W dniu 31 grudnia 2011 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony (od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2032 r.). Powód w dalszym ciągu pozostawał zatrudniony na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w ruchu międzynarodowym w pełnym wymiarze czasu pracy. Powodowi przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 500 zł brutto oraz nagroda w wysokości do 1 500 zł brutto.

Z dniem 1 stycznia 2013 r. miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powoda zostało podwyższone do kwoty 1 600 zł brutto.

Na mocy porozumienia zawartego w dniu 16 stycznia 2014 r. strony ustaliły, iż z dniem 1 stycznia 2014 r. tytułem wynagrodzenia powód otrzymywać będzie płacę zasadniczą w wysokości 1 000 zł brutto, ryczałt za nadgodziny i dyżur w wysokości 500 zł brutto, ryczałt za pracę w porze nocnej w wysokości 180 zł brutto oraz nagrodę w kwocie do 1 400 zł brutto.

Umowa o pracę rozwiązała się z dniem 31 sierpnia 2014 r. na mocy zawartego przez strony w dniu 13 sierpnia 2014 r. porozumienia.

W dniu 13 sierpnia 2014 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2014 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r. Powód w dalszym ciągu pozostawał zatrudniony na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w ruchu międzynarodowym. Tytułem wynagrodzenia powodowi przysługiwała płaca zasadnicza w wysokości 1 000 zł brutto, ryczałt za nadgodziny i dyżur w wysokości 500 zł brutto, ryczałt za pracę w porze nocnej w wysokości 180 zł brutto oraz nagroda w kwocie do 1 400 zł.

Na mocy porozumienia zawartego w dniu 15 grudnia 2014 r. strony ustaliły, iż z dniem 1 stycznia 2015 r. tytułem wynagrodzenia powód otrzymywać będzie płacę zasadniczą w wysokości 1 000 zł brutto, ryczałt za nadgodziny w wysokości 250 zł brutto, ryczałt za dyżury w wysokości 250 zł brutto, ryczałt za pracę w porze nocnej w wysokości 250 zł brutto oraz nagrodę w kwocie do 1 365 zł brutto.

Na mocy aneksu do umowy o pracę, zawartego w dniu 2 lutego 2015 r., strony ustaliły, iż czas, na jaki została zawarta umowa o pracę, zostaje zmieniony na czas nieokreślony, a okres wypowiedzenia zostaje zmieniony z 2 tygodni na 3 miesiące.

Oświadczeniem z dnia 30 sierpnia 2015 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę, zachowując dwutygodniowy okres wypowiedzenia, który upłynął w dniu 19 września 2015 r.

Dowód: Informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z rejestru przedsiębiorców dot. (...) Sp. z o.o. we W. – stan na dzień 07.11.2016 r. (k. 105 – 110)

Umowa o pracę na okres próbny z dnia 27.09.2011 r. (k. 9)

Umowa o pracę na czas określony z dnia 31.12.2011 r. (k. 10)

Aneks do umowy o pracę z dnia 29.01.2013 r. (k. 11)

Porozumienie dotyczące zmiany warunków zatrudnienia z dnia 16.01.2014 r. (k. 12)

Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dnia 13.08.2014 r. (k. 13)

Świadcstwo pracy z dnia 31.08.2014 r. (k. 14, 15)

Umowa o pracę na czas określony z dnia 13.08.2014 r. (k. 16)

Aneks do umowy o pracę z dnia 02.02.2015 r. (k. 17)

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dn. 30.08.2015 r. (k. 18, 19)

Akta osobowe powoda (k. 116 – 231)

Porozumienie dotyczące zmiany warunków zatrudnienia z dnia 15.12.2014 r. (k. 23)

Zeznania świadka P. M. (k. 419 – 421; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 421, 422; płyta CD)

Podróże służbowe powód wykonywał samochodami ciężarowymi marki I. (...) oraz M. (...), które były wyposażone m.in. w dwa miejsca do spania, lodówkę, ekspres do kawy, schowki. Wszystkie noclegi podczas odbywania podróży służbowych powód spędzał w kabinie kierowanego przez siebie samochodu ciężarowego. Powód nie korzystał z noclegów w hotelu ani motelu, nie przedstawił nigdy pracodawcy rachunku za płatny nocleg.

Powód we własnym zakresie zakupił środki higieniczne oraz pościel. Pracodawca zapewniał pracownikom zwrot pieniędzy za pranie odzieży i pościeli.

Dowód: Zeznania świadka P. M. (k. 419 – 421; płyta CD)

Zgodnie z Regulaminem wynagradzania obowiązującym w pozwanej spółce do maja 2012 r., u pracodawcy obowiązywał system wynagradzania, polegający na ustaleniu dla poszczególnych pracowników stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz premii uznaniowej, uzależnionej od efektów pracy i zachowania pracownika pod względem przestrzegania zasad współzycia społecznego w miejscu pracy, jego stosunku do przełożonych i innych pracowników (art. 6 Regulaminu). Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownik mógł otrzymać premię uznaniową w wysokości do 1000 zł (art. 9 § 1 Regulaminu). Premię uznaniową przyznawał pracodawca po uwzględnieniu swoich możliwości finansowych, biorąc pod uwagę m.in.: 1) sumienność i staranność w wykonywaniu pracy, 2) przestrzeganie

obowiązków i zasad funkcjonujących w firmie (także zasad współżycia społecznego), 3) obecność w pracy, 4) stosunek do przełożonych.

W art. 10 Regulaminu wynagradzania wskazano, że pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą: 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy; 2) świadczenia należne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych; 3) zwrot kosztów delegacji służbowych, krajowych i zagranicznych, które wypłacane są zawsze do 20-go dnia miesiąca po miesiącu przepracowanym. Dopuszcza się przeliczanie diet zagranicznych po najniższym kursie NBP z danego miesiąca (miesiąca, w którym następuje wypłata); 5) inne należności, które przysługują na podstawie ustaw, aktów wykonawczych do nich lub innych przepisów o randze wyższej od regulaminu.

Dowód: Regulamin wynagradzania pracowników w firmie (...) Sp. z o.o. obowiązujący do maja 2012 r. (k. 235, 236)

W okresie od czerwca 2012 r. do września 2013 r. u strony pozwanej obowiązywał Regulamin wynagradzania, w którym w art. 10 wskazano, iż pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą: 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy; 2) świadczenia należne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych; 3) zwrot kosztów delegacji służbowych, krajowych i zagranicznych, które wypłacane są zawsze ostatniego miesiąca po miesiącu przepracowanym. Dopuszcza się przeliczanie diet zagranicznych po najniższym kursie NBP z danego miesiąca (miesiąca, w którym następuje wypłata); 4) kwota diety krajowej wynosi 30 zł/doba. Kwota delegacji zagranicznej w przypadku delegowania do kraju: Dania – wynosi u pracodawcy 324 DKK/dobę. Dania jest jedynym krajem oddelegowania pracowników spółki; 5) inne należności, które przysługują na podstawie ustaw, aktów wykonawczych do nich lub innych przepisów o randze wyższej od regulaminu.

W art. 9 § 1 Regulaminu wskazano, że poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownik może otrzymać nagrodę w wysokości do 1 400 zł. Premię uznaniową przyznaje pracodawca po uwzględnieniu swoich możliwości finansowych, biorąc pod uwagę m.in.: 1) sumienność i staranność w wykonywaniu pracy, 2) przestrzeganie obowiązków i zasad funkcjonujących w firmie (także zasad współżycia społecznego), 3) obecność w pracy, 4) stosunek do przełożonych, klientów i współpracowników (art. 9 § 2 Regulaminu).

Dowód: Regulamin wynagradzania pracowników w firmie (...) Sp. z o.o. obowiązujący w okresie czerwiec 2012 r. – wrzesień 2013 r. (k. 238, 239)

W październiku 2013 r. strona pozwana wprowadziła następujące warunki do wypłaty nagrody:

1. Spowodowanie szkody/wypadku z winy kierowcy – przepada cała nagroda w danym miesiącu;
2. Zwolnienie się z pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia – przepada cała nagroda;
3. Zużycie paliwa:
 - Lato 30 litrów/100 km (lato = kwiecień – październik)
 - Zima 33 litry/100 km (zima = listopad – marzec).

Zużycie paliwa powyżej normy – koszt różnicy w zużyciu będzie odjęty od nagrody, w praktyce oznacza to, że może przepaść cała nagroda lub więcej.

4. Za brak wpisu tankowań do C. – minus od nagrody 100 zł/sztuka.
5. Rozliczenie delegacji – termin 10-go każdego miesiąca za miesiąc poprzedni. Brak rozliczenia w terminie – przepada 300 zł z nagrody i delegacja przechodzi na następny miesiąc.

6. Chorobowe – za okres choroby nagroda nie będzie wypłacana w ogóle.

7. Za nieautoryzowane użycie karty R./ (...) do np. zakupu przejazdu mostem w Danii (zamiast skorzystania z BroBizza) przepada cała nagroda.

8. Za wszelkie inne wykroczenia niezgodne z regulaminami lub zasadami współżycia społecznego – przepada nagroda w części odpowiadającej wielkości i rodzajowi wykroczenia.

Dowód: Nowe warunki wynagrodzeń od (...) (k. 266)

Zeznania świadka T. W. (k. 317 – 319; płyta CD)

Zgodnie z art. 12 Regulaminu wynagradzania pracowników, który obowiązywał w pozwanej spółce w okresie od października 2013 r. do grudnia 2014 r., pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą: 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy; 2) świadczenia należne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych; 3) zwrot kosztów delegacji służbowych, krajowych i zagranicznych, które wypłacane są zawsze ostatniego miesiąca po miesiącu przepracowanym. Dopuszcza się przeliczanie diet zagranicznych po najniższym kursie NBP z danego miesiąca (miesiąca, w którym następuje wypłata); 4) kwota diety krajowej wynosi 30 zł, natomiast kwota diety zagranicznej wynosi 350 DKK – niezależnie od kraju delegowania pracownika; 5) inne należności, które przysługują na podstawie ustaw, aktów wykonawczych do nich lub innych przepisów o randze wyższej od regulaminu.

Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownik mógł otrzymać nagrodę w wysokości do 1.400,00 złotych. Wynagrodzenie zasadnicze i nagrodę wypłaca się ostatniego dnia miesiąca (art. 9 § 1 regulaminu).

Premię uznaniową przyznaje pracodawca po uwzględnieniu swoich możliwości finansowych, biorąc pod uwagę między innymi: 1) sumienność i staranność w wykonywaniu pracy, 2) przestrzeganie obowiązków i zasad funkcjonujących w firmie (także zasad współżycia społecznego), 3) obecność w pracy, 4) stosunek do przełożonych, klientów i współpracowników (art. 9 § 2 regulaminu).

Dowód: Regulamin wynagradzania pracowników w firmie (...) Sp. z o.o. obowiązujący w okresie październik 2013 r. – grudzień 2014 r. (k. 24, 25, 241, 242)

Zeznania świadka C. S. (k. 382 – 384; płyta CD)

W Regulaminie wynagradzania obowiązującym w okresie od 30 grudnia 2014 r. do 15 marca 2015 r. wskazano, że pracownikowi przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą, przewidziane przez odpowiednie przepisy prawa, w szczególności Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. W celu uniknięcia wątpliwości strony postanawiają, że w/w świadczenia przysługują w minimalnej dopuszczonej przepisami prawa wysokości, chyba że co innego wynika wprost z regulaminu (art. 12 § 1 Regulaminu). Pracownikom przysługuje w szczególności dieta z tytułu podróży krajowej oraz podróży zagranicznej. Kwota diety krajowej wynosi 30 zł, natomiast kwota diety zagranicznej wynosi również 30 zł – niezależnie od kraju delegowania (art. 12 § 2 Regulaminu). W przypadku, o którym mowa w § 16 ust. 2 rozporządzenia, pracownikowi przysługuje ryczałt z tytułu noclegu w stałej wysokości 325 DKK za noc, niezależnie od kraju delegowania pracownika, z zastrzeżeniem § 4 i § 5 (art. 12 § 3 Regulaminu). W przypadku delegowania pracownika do kraju, w którym 25 % wartości limitu wskazanego w załączniku do rozporządzenia jest kwotą wyższą niż kwota ryczałtu wskazanego w § 3, pracownikowi przysługuje wyrównanie. Wyrównanie jest płatne w DKK lub walucie przewidzianej dla danego kraju w załączniku do rozporządzenia, zgodnie z § 7 (art. 12 § 4 Regulaminu). W przypadku podróży służbowej pracownika do kraju, w którym kwota 25 % wartości limitu wskazanego w załączniku do rozporządzenia jest kwotą niższą niż (w przeliczeniu) 160 EUR, ryczałt przysługuje w wysokości 25 % wartości limitu wskazanego w załączniku do rozporządzenia (art. 12 §

5 Regulaminu). W przypadku, jeżeli pracownik zamierza korzystać z usługi hotelowej oraz otrzymać zwrot wydatków z tytułu noclegu zgodnie z § 16 ust. 1 rozporządzenia, zobowiązany jest o tym fakcie poinformować pracodawcę lub osobę przez niego wskazaną przed realizacją noclegu (art. 12 § 6 Regulaminu). Wszelkie świadczenia przewidziane w rozporządzeniu wypłacane są zawsze ostatniego dnia miesiąca po miesiącu przepracowanym. Dopuszcza się przeliczenia wartości świadczeń po najniższym kursie NBP z danego miesiąca (miesiąca, w którym następuje wypłata) (art. 12 § 7 Regulaminu).

W art. 9 § 1 Regulaminu wynagradzania wskazano, że poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownik może otrzymać nagrodę w wysokości do 1 365 zł. Nagrodę przyznaje pracodawca po uwzględnieniu swoich możliwości finansowych, biorąc pod uwagę m.in.: 1) sumienność i staranność w wykonywaniu pracy, 2) przestrzeganie obowiązków i zasad funkcjonujących w firmie (także zasad współżycia społecznego), 3) obecność w pracy, 4) stosunek do przełożonych, klientów i współpracowników (art. 9 § 2 Regulaminu).

Zmiana w Regulaminie wynagradzania od 30 grudnia 2014 r. była reakcją na zmianę stanu prawnego i miała na celu jedynie doprecyzowanie obowiązujących już warunków pokrywania przez pracodawcę zwiększonych kosztów utrzymania pracowników w podróży służbowej.

Dowód: Regulamin wynagradzania pracowników w firmie (...) Sp. z o.o. obowiązujący w okresie 30 grudnia 2014 r. – 15 marca 2015 r. (k. 244 – 246)

Zeznania świadka T. W. (k. 317 – 319; płyta CD)

Zeznania świadka P. M. (k. 419 – 421; płyta CD)

Wydruk z portalu pracuj.pl (w załączeniu do akt sprawy)

W grudniu 2014 r. strona pozwana przedstawiła pracownikom, w tym powodowi, do podpisu dokumenty porozumienia datowanego na dzień 15 grudnia 2014 r. W treści porozumienia wskazano, że: 1. pracodawca dokonał zmiany regulaminu wynagradzania w zakresie dotyczących zasad rozliczania wyjazdów służbowych i poinformował o niej pracownika. Zmiany wprowadzone do regulaminu wynagradzania wchodzi w życie z dniem 30.12.2014 r.; 2. strony zgodnie oświadczają, że zgodnie z dotychczasowym brzmieniem regulaminu wynagradzania pracownikowi przysługiwała z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju jednolita dieta w wysokości 350 DKK dziennie, która pokrywała wszystkie świadczenia przysługujące pracownikowi zgodnie z § 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej; 3. strony zgodnie oświadczają, że zgodnie z nowym brzmieniem regulaminu wynagradzania, świadczenia przysługujące pracownikowi z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju będą obejmowały dietę w wysokości 30 zł za każdy dzień podróży, oraz że ryczałt z tytułu noclegów będzie wypłacany w stałej wysokości 325 DKK za każdy dzień podróży; 4. pracownik oświadcza, że wyraża zgodę na zmianę regulaminu wynagradzania oraz objęcie go postanowieniami zmienionego regulaminu wynagradzania od chwili ich wejścia w życie, oraz że akceptuje nową treść regulaminu i oświadcza, że nie rości wobec pracodawcy żadnych roszczeń związanych ze świadczeniami przewidzianymi w § 2 rozporządzenia.

Porozumienia z grudnia 2014 r. zostały podpisane przez większość zatrudnionych przez stronę pozwaną pracowników. Powód nie podpisał porozumienia.

Dowód: Projekt porozumienia z dnia 15.12.2014 r. (k. 54)

Zeznania świadka P. M. (k. 419 – 421; płyta CD)

Częściowo wyjaśnienia powoda (k. 421, 422; płyta CD)

Od dnia 16 marca 2015 r. zmianie w Regulaminie wynagradzania uległ jedynie art. 12 § 2 w ten sposób, iż wskazano, że kwota diety zagranicznej wynosi 39 zł niezależnie od kraju delegowania.

Dowód: Regulamin wynagradzania pracowników w firmie (...) Sp. z o.o. obowiązujący w od dnia 16 marca 2015 r. (k. 248 – 250)

Tytułem rozliczenia podróży służbowych strona pozwana dokonywała na rzecz powoda oraz innych pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w transporcie międzynarodowym wypłaty kwot, stanowiących iloczyn czasu trwania podróży oraz określonej w Regulaminie wynagradzania stawki. Kwota otrzymana w koronach duńskich przeliczana była na złotówki.

Otrzymywane z tytułu podróży służbowych należności kierowcy traktowali jako świadczenie, które ma pozwolić im utrzymać się poza miejscem zamieszkania, w szczególności zakupić żywność.

Pracodawca nie kontrolował, na co pracownicy wydają środki otrzymane tytułem rozliczenia podróży służbowych, nie ingerował też w wydatkowanie tych środków.

Dowód: Zeznania świadka T. W. (k. 317 – 319; płyta CD)

Zeznania świadka C. S. (k. 382 – 384; płyta CD)

Zeznania świadka P. M. (k. 419 – 421; płyta CD)

Świadczenie nazwane w Regulaminach wynagradzania „nagroda” bądź „premią uznaniową” było wypłacane pracownikom stale po spełnieniu przez nich określonych warunków. Nagroda była wypłacana wszystkim kierowcom, o ile nie zachodziły przesłanki do jej potrącenia, określone w warunkach do przyznania nagrody – nieusprawiedliwiona nieobecność pracy lub nieobecność wywołana chorobą, zawinione spowodowanie wypadku lub wyrządzenie pracodawcy szkody.

Z. G. otrzymywał rzeczne świadczenie co miesiąc, przez 4 lata zatrudnienia w pozwanej spółce – do momentu odmowy podpisania porozumienia z grudnia 2014 r. Nagroda należna w grudniu 2014 r. została Z. G. wypłacona w późniejszym terminie.

Dowód: Zeznania świadka Z. G. (k. 319, 320; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 421, 422; płyta CD)

Zdarzało się, że pracownicy, np. T. W., otrzymali w danym miesiącu nagrodę w niepełnej wysokości. Po interwencji u pracodawcy brakująca część świadczenia była dopłacana.

Dowód: Zeznania świadka T. W. (k. 317 – 319; płyta CD)

W okresie od stycznia 2013 r. do października 2014 r. powód otrzymał:

- za delegację do Danii w okresie od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 31 stycznia 2013 r. – 5 477,14 zł (9 827,99 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 1 lutego 2013 r. do dnia 2 lutego 2013 r. – 451,41 zł (810 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 17 lutego 2013 r. do dnia 28 lutego 2013 r. – 2 166,78 zł (3 888 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 1 marca 2013 r. do dnia 2 marca 2013 r. – 357,44 zł (648 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 10 marca 2013 r. do dnia 31 marca 2013 r. – 3 842,45 zł (6 966 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 1 kwietnia 2013 r. do dnia 27 kwietnia 2013 r. – 4 877,88 zł (8 748 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 5 maja 2013 r. do dnia 25 maja 2013 r. – 3 649,09 zł (6 587,99 DKK);

- za delegację do Danii w okresie od dnia 16 czerwca 2013 r. do dnia 30 czerwca 2013 r. – 2 814,91 zł (4 860 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia 20 lipca 2013 r. – 3 644,35 zł (6 480 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 18 sierpnia 2013 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. – 2 596,86 zł (4 536 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 1 września 2013 r. do dnia 14 września 2013 r. – 2 426,11 zł (4 319 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 22 września 2013 r. do dnia 30 września 2013 r. – 1 546,65 zł (2 754 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 1 października 2013 r. do dnia 12 października 2013 r. – 2 223,31 zł (3 966,66 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 20 października 2013 r. do dnia 31 października 2013 r. – 2 223,31 zł (3 966,66 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 1 listopada 2013 r. do dnia 9 listopada 2013 r. – 1 670,16 zł (2 975 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 17 listopada 2013 r. do dnia 30 listopada 2013 r. – 2 619,86 zł (4 666,66 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 1 grudnia 2013 r. do dnia 7 grudnia 2013 r. – 1 372,24 zł (2 450 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 15 grudnia 2013 r. do dnia 21 grudnia 2013 r. 1 241,55 zł (2 216,66 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 9 lutego 2014 r. do dnia 28 lutego 2014 r. – 3 779,86 zł (6 766,66 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 1 marca 2014 r. do dnia 1 marca 2014 r. – 65,11 zł (116,66 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 9 marca 2014 r. do dnia 29 marca 2014 r. – 3 809,03 zł (6 825 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 4 maja 2014 r. do dnia 24 maja 2014 r. – 3 906,70 zł (7 000 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia 21 czerwca 2014 r. – 3 899 zł (7 000 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 29 czerwca 2014 r. do dnia 30 czerwca 2014 r. – 389,90 zł (700 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 18 lipca 2014 r. – 3 509,10 zł (6 300 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 3 sierpnia 2014 r. do dnia 23 sierpnia 2014 r. – 3 801,52 zł (6 825 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 28 września 2014 r. do dnia 30 września 2014 r. – 590 zł (1 050 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 1 października 2014 r. do dnia 11 października 2014 r. – 2 174,48 zł (3 850 DKK);
- za delegację do Danii w okresie od dnia 19 października 2014 r. do dnia 31 października 2014 r. – 2 569,84 zł (4 550 DKK).

W formularzach rozliczenia podróży służbowych dotyczących podróży odbytych do końca 2014 r. w rubryce dotyczącej ryczałtów za nocleg pracodawca wpisywał kwotę 0 zł.

W okresie od stycznia 2015 r. do września 2015 r. powód otrzymał:

- za delegację do Danii w okresie od dnia 4 stycznia 2015 r. do dnia 31 stycznia 2015 r. – 5 929,50 zł, w tym 840 zł tytułem diety oraz 5 089 zł tytułem ryczałtu za nocleg;

- za delegację do Danii w okresie od dnia 15 lutego 2015 r. do dnia 27 lutego 2015 r. – 2 637 zł, w tym 375 zł tytułem diety oraz 2 262 zł tytułem ryczałtu za nocleg;
- za delegację do Danii w okresie od dnia 8 marca 2015 r. do dnia 25 marca 2015 r. – 3 714,75 zł, w tym 676 zł tytułem diety oraz 3 038,75 zł tytułem ryczałtu za nocleg;
- za delegację do Danii w okresie od dnia 12 kwietnia 2015 r. do dnia 25 kwietnia 2015 r. – 2 869,75 zł, w tym 546 zł tytułem diety oraz 2 323,75 zł tytułem ryczałtu za nocleg;
- za delegację do Danii w okresie od dnia 3 maja 2015 r. do dnia 23 maja 2015 r. – 4 459 zł, w tym 819 zł tytułem diety oraz 3 640 zł tytułem ryczałtu za nocleg;
- za delegację do Danii w dniu 31 maja 2015 r. – 204,75 zł, w tym 19,50 zł tytułem diety oraz 185,25 zł tytułem ryczałtu za nocleg;
- za delegację do Danii w okresie od dnia 1 czerwca 2015 r. do dnia 20 czerwca 2015 r. – 4 273,75 zł, w tym 754 zł tytułem diety oraz 3 519,75 zł tytułem ryczałtu za nocleg;
- za delegację do Danii w okresie od dnia 5 lipca 2015 r. do dnia 18 lipca 2015 r. – 2 730 zł, w tym 507 zł tytułem diety oraz 2 223 zł tytułem ryczałtu za nocleg;
- za delegację do Danii w okresie od dnia 26 lipca 2015 r. do dnia 31 lipca 2015 r. – 1 345,50 zł, w tym 234 zł tytułem diety oraz 1 111,50 zł tytułem ryczałtu za nocleg;
- za delegację do Danii w okresie od dnia 1 sierpnia 2015 r. do dnia 8 sierpnia 2015 r. – 1 397,50 zł, w tym 286 zł tytułem diety oraz 1 111,50 zł tytułem ryczałtu za nocleg.

W formularzach rozliczenia podróży służbowych odbytych od stycznia 2015 r. pracodawca rozdzielał kwotę należności na ryczałty za nocleg i diety, wpisując odpowiednie kwoty w stosowne rubryki formularza.

Dowód: Rozliczenia wyjazdów służbowych (k. 26 – 53, 55 – 64, 299)

Zeznania świadka Z. G. (k. 319, 320; płyta CD)

Mimo niepodpisania porozumienia z grudnia 2014 r., powód przyjmował od pracodawcy kwoty świadczeń z tytułu podróży służbowych wyliczone w oparciu o stawkę przewidzianą w Regulaminie wynagradzania, obowiązującym od 30 grudnia 2014 r.

Dowód: Zeznania świadka P. M. (k. 41 9 – 421; płyta CD)

Przy założeniu, że w stosunku do powoda nie doszło do zmiany Regulaminu wynagradzania od dnia 30 grudnia 2014 r., spółka winna wypłacić na rzecz powoda z tytułu diety na wyżywienie:

- w styczniu 2015 r. – 5 684 zł;
- w lutym 2015 r. – 2 537,50 zł;
- w marcu 2015 r. – 3 336,03 zł;
- w kwietniu 2015 r. – 2 695 zł;
- w maju 2015 r. – 4 315,50 zł;
- w czerwcu 2015 r. – 3 201,32 zł;

- w lipcu 2015 r. – 3 790,50 zł;
- w sierpniu 2015 r. – 1 396,50 zł.

Dowód: Wyliczenia strony pozwanej (k. 290 – 297)

Pracownicy strony pozwanej nie zauważyli znaczących różnic w wysokości świadczeń z tytułu podróży służbowych otrzymywanych do końca 2014 r. i tych, które otrzymywali od stycznia 2015 r.

Dowód: Zeznania świadka T. W. (k. 317 – 319; płyta CD)

Zeznania świadka Z. G. (k. 319, 320; płyta CD)

Zeznania świadka C. S. (k. 382 – 384; płyta CD)

Pracownicy zwracali się do pracodawcy z pytaniem o ryczałt za nocleg. Pracodawca wyjaśniał, że ryczałt jest wliczony w otrzymywaną przez pracowników dietę.

Dowód: Zeznania świadka T. W. (k. 317 – 319; płyta CD)

Roszczenia w przedmiocie wypłaty ryczałtów za nocleg kierowcy zaczęli zgłaszać pracodawcy dopiero na przełomie roku 2014 i 2015.

Dowód: Zeznania świadka P. M. (k. 419 – 421; płyta CD)

W okresie od października 2011 r. do września 2015 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne powoda wynosiła:

- w październiku 2011 r. – 3 032,62 zł;
- w listopadzie 2011 r. – 2 500 zł;
- w grudniu 2011 r. – 3 601,98 zł;
- w styczniu 2012 r. – 2 250 zł;
- w lutym 2012 r. – 2 500 zł;
- w marcu 2012 r. – 2 500 zł;
- w kwietniu 2012 r. – 2 500 zł;
- w maju 2012 r. – 1 610 zł;
- w czerwcu 2012 r. – 1 750 zł;
- w lipcu 2012 r. – 2 500 zł;
- w sierpniu 2012 r. – 2 500 zł;
- we wrześniu 2012 r. – 2 500 zł;
- w październiku 2012 r. – 2 750 zł;
- w listopadzie 2012 r. – 2 750 zł;

- w grudniu 2012 r. – 2 750 zł;
- w styczniu 2013 r. – 2 750 zł;
- w lutym 2013 r. – 3 115 zł;
- w marcu 2013 r. – 2 750 zł;
- w kwietniu 2013 r. – 3 480 zł;
- w maju 2013 r. – 2 750 zł;
- w czerwcu 2013 r. – 641,67 zł;
- w lipcu 2013 r. – 2 750 zł;
- w sierpniu 2013 r. – 2 750 zł;
- we wrześniu 2013 r. – 2 750 zł;
- w październiku 2013 r. – 3 297,50 zł;
- w listopadzie 2013 r. – 2 750 zł;
- w grudniu 2013 r. – 2 870,39 zł;
- w styczniu 2014 r. – 1 509,33 zł;
- w lutym 2014 r. – 1 320,67 zł;
- w marcu 2014 r. – 2 830 zł;
- w kwietniu 2014 r. – 1 680 zł;
- w maju 2014 r. – 3 480 zł;
- w czerwcu 2014 r. – 2 830 zł;
- w lipcu 2014 r. – 3 330 zł;
- w sierpniu 2014 r. – 3 012,50 zł;
- we wrześniu 2014 r. – 538,33 zł;
- w październiku 2014 r. – 2 669,33 zł;
- w listopadzie 2014 r. – 3 080 zł;
- w grudniu 2014 r. – 3 278 zł;
- w styczniu 2015 r. – 1 498 zł;
- w lutym 2015 r. – 4 857 zł;
- w marcu 2015 r. – 3 330 zł;
- w kwietniu 2015 r. – 1 341,68 zł;

- w maju 2015 r. – 3 115 zł;
- w czerwcu 2015 r. – 3 115 zł;
- w lipcu 2015 r. – 1 750 zł;
- w sierpniu 2015 r. – 1 750 zł;
- we wrześniu 2015 r. – 647,72 zł.

Powód był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie: 16 – 20 stycznia 2012 r., 1 – 12 maja 2012 r., 25 – 31 maja 2013 r., 1 – 16 czerwca 2013 r., 1 – 14 stycznia 2014 r., 15 – 31 stycznia 2014 r., 29 – 31 sierpnia 2014 r., 1 – 22 września 2014 r., 23 – 26 września 2014 r., 4 – 10 kwietnia 2015 r., 14 – 28 sierpnia 2015 r.

Dowód: Zaświadczenie o wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z dnia 27.11.2015 r. (k. 267, 268)

W grudniu 2015 r. powód otrzymał od pracodawcy paczkę świąteczną o wartości 198 zł brutto. Na liście płac dotyczącej samego prezentu wartość prezentu została opisana jako „prezent – potrącenie”. Kwota 198 zł nie została jednak potrącona z wynagrodzenia powoda. Od wskazanej kwoty pracodawca odliczył jedynie składkę na podatek dochodowy oraz na ubezpieczenia społeczne (w łącznej kwocie 60,51 zł).

Dowód: Lista płac powoda za grudzień 2014 r. (k. 67, 301, 302, 304, 305)

Zeznania świadka P. M. (k. 41 9 – 421; płyta CD)

Przeprowadzona u strony pozwanej kontrola Państwowej Inspekcji Pracy dotycząca m.in. rozliczeń pracodawcy z powodem wykazała, że powód otrzymywał diety naliczane w koronach duńskich i przeliczane według kursu z dni poprzedzających daty rozliczenia. Starszy Inspektor Pracy ustalił, że w rozliczeniach kosztów podróży służbowych nie wykazywano noclegu jak i ryczałtu za nocleg. Ponadto Inspektor otrzymał od pełnomocnika pracodawcy ustne zapewnienie, że 75 % diety dotyczy kosztów wyżywienia, a 25 % diety obejmuje inne wydatki pracownika, niezwiązane z kosztami wyżywienia.

Dowód: Pismo Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 23.02.2015 r. (k. 20 – 22)

Pismem z dnia 29 czerwca 2016 r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty kwoty 32 302,25 zł wraz z odsetkami. Strona pozwana odmówiła zapłaty wskazanej kwoty, uznając roszczenia powoda za bezzasadne.

Dowód: Przesądowe wezwanie do zapłaty z dnia 29.06.2016 r. (k. 69 – 70)

Odpowiedź na przedsądowe wezwanie do zapłaty – pismo z dnia 18.11.2016 r. (k. 71, 72)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop, nieuwzględniające otrzymywanej przez powoda premii, wynosiło 2 205 zł brutto (1 556,45 zł netto).

Dowód: Zaświadczenie z dnia 07.11.201 r. (k. 233)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie jedynie w niewielkim zakresie.

W niniejszej sprawie powód domagał się zapłaty od strony pozwanej łącznej kwoty 32 305,25 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi wedle wskazań jak w pozwie. Na dochodzoną kwotę składały się następujące należności: 24 319,75 zł tytułem różnicy w wysokości diety otrzymywanej przez powoda oraz diety w ocenie powoda należnej, 7

787,50 zł tytułem wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia oraz 180 zł tytułem bezprawnego potrącenia z wynagrodzenia.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do uwzględnionego w niniejszej sprawie roszczenia, tj. żądania zasądzenia wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia, wskazać należy, że podstawę prawną zgłoszonego przez powoda roszczenia stanowi art. 49 Kodeksu pracy, zgodnie z którym w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Nie stanowiło okoliczności spornej między stronami, iż pracodawca, wypowiadając powodowi w dniu 30 sierpnia 2015 r. umowę o pracę, zastosował skrócony, bo dwutygodniowy, okres wypowiedzenia. Przypomnieć należy, że na mocy aneksu do umowy o pracę, zawartego w dniu 2 lutego 2015 r., strony ustaliły, iż czas, na jaki została zawarta umowa o pracę, zostaje zmieniony na czas nieokreślony, a okres wypowiedzenia zostaje zmieniony z 2 tygodni na 3 miesiące. Strona pozwana nie kwestionowała, iż w istocie zastosowała wobec powoda okres wypowiedzenia krótszy niż wymagany. Wątpliwości strony pozwanej dotyczyły natomiast wysokości dochodzonego przez powoda wynagrodzenia. Strona pozwana wskazała, że średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop (w wysokości 2 205 zł brutto) skutkuje ustaleniem wysokości wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia w kwocie 5 512,50 zł, nie zaś w kwocie dochodzonej przez powoda (7 787,50 zł). Różnica między wyliczeniami dokonanyymi przez strony wynikała z okoliczności, iż powód, w przeciwieństwie do strony pozwanej, do stałych składników otrzymywanego wynagrodzenia zaliczał także świadczenie nazwane w Regulaminie wynagradzania „nagrodą” bądź „premią uznaniową”. Ponadto w ocenie strony pozwanej działanie powoda, który w różnych postępowaniach dochodzi od pozwanej spółki kwoty ponad 110 tys. zł, może nosić znamiona nadużycia prawa, o którym mowa w art. 8 k.p.

Rzeczą Sądu w niniejszym postępowaniu było więc ustalenie w pierwszej kolejności, jaki charakter należy przypisać otrzymywanemu przez powoda świadczeniu nazywanemu „nagrodą” lub „premią uznaniową”.

Analiza zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że rzeczony świadczenie było wypłacane powodowi systematycznie, zaś warunkiem jego wypłaty było w ogólności sumienne i staranne wykonywanie obowiązków pracowniczych. Przyznanie powodowi oraz innym pracownikom tego składnika wynagrodzenia nie zależało od dowolnego uznania pracodawcy ani osoby działającej w jego imieniu, w tym w szczególności P. M.. Nagroda była wypłacana wszystkim kierowcom, o ile nie zachodziły przesłanki do jej potrącenia, określone w warunkach do wypłaty nagrody – nieusprawiedliwiona nieobecność pracy lub nieobecność wywołana chorobą, zawinione spowodowanie wypadku lub wyrządzenie pracodawcy szkody. Powód nie otrzymał omawianego świadczenia jedynie w miesiącach, w których przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Wiarygodność twierdzeń powoda w tej kwestii potwierdza również dołączone do akt sprawy zaświadczenie o podstawach wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Z zaświadczenia tego wynika, że od samego początku zatrudnienia powoda podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne uwzględniała nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale również sporną nagrodę. Niższa podstawa wymiaru składek dotyczyła okresów, w których powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Powyższe czyni wiarygodnymi twierdzenia powoda, zgodnie z którymi nagroda była tak naprawdę stałym świadczeniem wypłacanym co miesiąc, a jeżeli nie była wypłacana, to wynikało to ze ściśle określonych przesłanek określonych w warunkach wypłaty nagrody.

Z uwagi na warunki do wypłaty wynagrodzenia określone wyraźnie pod koniec 2013 r. w dokumencie nazwanym „Nowe warunki wynagrodzeń od (...)”, kwestia samych zapisów w Regulaminie wynagradzania nie miała aż tak istotnego znaczenia.

W orzecznictwie wyrażany jest pogląd, że świadczenie określane mianem „premi uznaniowej”, które nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego (wynagrodzenia służącego do ustalenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop), a tym samym nie może być uwzględniane przy obliczaniu wysokości odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania

stosunku pracy albo odprawy emerytalnej (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 17/00, OSNAPiUS 2002 nr 3, poz. 77 i z dnia 21 stycznia 2015 r., II PK 56/14, LEX nr 1656489). Pogląd ten oparty został na utożsamieniu „premię uznaniową” z nagrodą pieniężną, o której stanowi art. 105 k.p. Tymczasem zgodnie z art. 105 k.p. nagrody i wyróżnienia mogą być przyznawane pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu pracy. Jeśli zatem chodzi o sposób określenia relacji zachodzących między wynagrodzeniem za pracę a nagrodą z art. 105 k.p., to - najogólniej mówiąc - wynagrodzenie należy się pracownikowi za zwykłe (normalne) wykonywanie obowiązków pracowniczych, czyli w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), natomiast nagrody są świadczeniami wyjątkowymi, które mogą być przyznawane za to, co wykracza poza katalog czynności, do których pracownik zobowiązał się nawiązując stosunek pracy, a więc za to, co przekracza jego (zwykcyjne) obowiązki. Innymi słowy, nagrody mogą być przyznawane pracownikowi jedynie za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków służbowych, a nie za „normalnie” wykonywaną pracę. Ze swej istoty nagrody nie mogą więc dotyczyć wszystkich albo większej liczby pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy i dlatego powszechnie stosowana praktyka odbiegająca od reguły wyrażonej w art. 105 k.p., polegająca na szerokim stosowaniu nagród, nagród „uznaniowych”, czy „premię uznaniowych” nie powinna być aprobowana (tak uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2007 r., II PZP 3/07, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 243). Taka praktyka stanowi bowiem odstępstwo od zasady, że za pracę (zwłaszcza wykonaną) należy się wynagrodzenie, a nie świadczenie pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy.

Z przedstawionych stwierdzeń wyprowadzany jest trafny pogląd, że dychotomiczny podział na nagrody i premie regulaminowe – ze względu na stale rosnący stopień skomplikowania stosunków społecznych – nie jest miarodajny i dlatego niemożność zaliczenia określonego świadczenia do kategorii premii regulaminowych wcale nie uprawnia do jego zakwalifikowania jako nagrody. Konkretnie świadczenie wypłacane przez pracodawcę może być innym niż premia (regulaminowa) składnikiem wynagrodzenia albo innym świadczeniem związanym z pracą. W rezultacie ustalenie, że element „wynagrodzeniowy” świadczenia zwanego „nagrodą” ma charakter dominujący, może spowodować sytuację, w której pracownik nabędzie prawo do tego świadczenia. Wówczas przyznanie pracownikowi nagrody wychodzi poza zakres normatywny art. 105 k.p. a taka należność w rzeczywistości stanie się częścią jego wynagrodzenia za pracę, przy czym w razie sporu rolą sądu jest zrekonstruowanie kształtu tego świadczenia (P. P.: N. udzielana pracownikowi na podstawie art. 105 k.p. a wynagrodzenie za pracę, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 5, s. 230). 6.

Przedstawiona argumentacja prowadzi do ogólniejszej tezy, zgodnie z którą świadczenie pieniężne nazwane w zakładowych przepisach płacowych (albo w umowie o pracę) „premią uznaniową” lub nagrodą, wypłacane pracownikowi systematycznie, w regularnych odstępach czasu, za zwykłe wykonywanie obowiązków służbowych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p., jest składnikiem wynagrodzenia za pracę (w szczególności wynagrodzenia urlopowego).

Pogląd ten, wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2016 r. (sygn. akt III PK 30/16, Legalis) Sąd Rejonowy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela.

Powyższe prowadzi do wniosku, że otrzymywane przez powoda świadczenie nazwane przez pracodawcę „nagrodą” lub „premią uznaniową” było stałym składnikiem wynagrodzenia.

Zgodnie z § 1 ust. 2 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 1996 r. (Dz. U. Nr 62, poz. 289) w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy, przy ustalaniu wynagrodzenia za czas do rozwiązania umowy o pracę, jeżeli został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy od wymaganego (art. 49 Kodeksu pracy), stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

W myśl § 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu

pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.), ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15 - 19.

W myśl § 15 w/w rozporządzenia, składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, że przy obliczeniu wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia należało uwzględnić nie tylko wynagrodzenie zasadnicze w wysokości wynikającej z umowy o pracę, ale także sporne świadczenie, nazywane przez pracodawcę „nagroda” lub „premią uznaniową”. Zgodnie z podpisanym przez strony w dniu 15 grudnia 2014 r. porozumieniem, od dnia 1 stycznia 2015 r. na wynagrodzenie powoda składało się: wynagrodzenie zasadnicze – 1.000,00 zł, ryczałt za nadgodziny – 250,00 zł, ryczałt za dyżury – 250,00 zł, ryczałt za pracę w porze nocnej – 250,00 zł, nagroda – 1.365,00 zł. Łącznie było to więc 3 115,00 zł.

Tym samym wynagrodzenie należne powodowi z uwagi na zastosowanie przez pracodawcę krótszego niż wymagany okres wypowiedzenia wynosiło 7 787,50 zł (2,5 x 3 115 zł), o czym Sąd orzekł jak **w punkcie I sentencji wyroku**. Powodowi przysługiwało wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy, a więc za dwa i pół miesiąca pracy. Ponieważ wynagrodzenie było wypłacane przez stronę pozwaną raz w miesiącu, do dnia 10. każdego miesiąca za miesiąc poprzedni, od zasądzonej kwoty, w oparciu o przepis art. 481 k.p.c. w zw. z art. 300 k.p., należało zasądzić także odsetki ustawowe, w tym: od kwoty 1 557,50 zł – od dnia 11 października 2015 r. do dnia zapłaty, od kwot 3 115 zł od dnia 11 listopada 2015 r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 3 115 zł od dnia 11 grudnia 2015 r. do dnia zapłaty.

Na marginesie Sąd wskazuje, że w zachowaniu powoda nie dopatrywał się znamion nadużycia prawa podmiotowego, o którym mowa w art. 8 k.p. Sąd nie znalazł podstaw, dla których powód miałby powstrzymać się od zgłoszenia przeciwko stronie pozwanej stosownych roszczeń w sytuacji, gdy pracownicze prawa powoda zostały naruszone.

Przechodząc dalej do roszczenia powoda w zakresie zasądzenia od strony pozwanej kwoty 24 319,75 zł tytułem różnicy w wysokości diety otrzymywanej przez powoda oraz diety w ocenie powoda należnej, Sąd zważył, że roszczenie to nie zasługiwało na uwzględnienie.

Rozważania w przedmiocie zgłoszonego przez powoda roszczenia należy zacząć od art. 2 pkt 7 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. Nr 92, poz. 879), zgodnie z którym podróżą służbową jest każde zadanie służbowe polegające na wykonywaniu, na polecenie pracodawcy: a) przewozu drogowego poza miejscowość, o której mowa w pkt 4 lit. a, lub b) wyjazdu poza miejscowość, o której mowa w pkt 4 lit. a, w celu wykonania przewozu drogowego. W art. 4 pkt 4 lit. a cytowanej ustawy mowa o siedzibie pracodawcy, na rzecz którego kierowca wykonuje swoje obowiązki, oraz o innych miejscach prowadzenia działalności przez pracodawcę, w szczególności takich jak filie, przedstawicielstwa i oddziały.

Zgodnie z art. 21a cytowanej ustawy, kierowcy w podróży służbowej, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalone na zasadach określonych w przepisach art. 77⁵ § 3-5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Stosownie do unormowania zawartego w przepisie art. 77⁵ § 3 k.p., warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż państwowa lub samorządowa jednostka sfery budżetowej określa się w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania.

Zgodnie z przepisem art. 77⁵ § 4 k.p. postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju lub poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika zatrudnionego w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej.

W myśl art. 77⁵ § 5 k.p. w przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2. W art. 77⁵ § 2 k.p. przewidziano, że minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi, zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju. Rozporządzenie powinno w szczególności określać wysokość diet, z uwzględnieniem czasu trwania podróży, a w przypadku podróży poza granicami kraju - walutę, w jakiej będzie ustalana dieta i limit na nocleg w poszczególnych państwach, a także warunki zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków.

Na podstawie upoważnienia z art. 77⁵ § 2 k.p., Minister Pracy i Polityki Społecznej wydał dnia 19 grudnia 2002 r. rozporządzenie 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), rozporządzenie w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz.U. Nr 236, poz. 1990) oraz aktualnie obowiązujące rozporządzenie z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r. poz. 167).

W myśl § 2 pierwszego z cytowanych rozporządzeń, dot. podróży służbowej poza granicami kraju, z tytułu podróży, odbywanej w terminie i w państwie określonym przez pracodawcę, pracownikowi przysługują: 1) diety; 2) zwrot kosztów: a) przejazdów i dojazdów, b) noclegów, c) innych wydatków, określonych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb. W § 3 cytowanego rozporządzenia wskazano, że czas pobytu pracownika poza granicami kraju liczy się przy podróży odbywanej środkami komunikacji: 1) lądowej – od chwili przekroczenia granicy polskiej w drodze za granicę do chwili przekroczenia granicy polskiej w drodze powrotnej do kraju. Dieta przysługuje w wysokości obowiązującej dla docelowego państwa podróży i oblicza się ją w następujący sposób: 1) za każdą dobę podróży przysługuje dieta w pełnej wysokości; 2) za niepełną dobę podróży: a) do 8 godzin – przysługuje 1/3 diety, b) ponad 8 do 12 godzin - przysługuje 1/2 diety, c) ponad 12 godzin – przysługuje dieta w pełnej wysokości (§ 4 ust. 3 i 4 cytowanego rozporządzenia).

W myśl § 3 drugiego z cytowanych rozporządzeń, dot. podróży służbowej na terenie kraju, z tytułu podróży odbywanej w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę pracownikowi przysługują diety oraz zwrot kosztów: 1) przejazdów; 2) noclegów; 3) dojazdów środkami komunikacji miejscowej; 4) innych udokumentowanych wydatków, określonych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb. Dieta jest przeznaczona na pokrycie zwiększonych kosztów żywienia w czasie podróży i wynosi 23 zł za dobę podróży (§ 4 ust. cytowanego rozporządzenia). Należność z tytułu diet oblicza się za czas od rozpoczęcia podróży (wyjazdu) do powrotu (przyjazdu) po wykonaniu zadania, w następujący sposób: 1) jeżeli podróż trwa nie dłużej niż dobę i wynosi: a) od 8 do 12 godzin - przysługuje połowa diety, b) ponad 12 godzin - przysługuje dieta w pełnej wysokości; 2) jeżeli podróż trwa dłużej niż dobę, za każdą dobę przysługuje dieta w pełnej wysokości, a za niepełną, ale rozpoczętą dobę: a) do 8 godzin - przysługuje połowa diety, b) ponad 8 godzin - przysługuje dieta w pełnej wysokości (§ 4 ust. 2 cytowanego rozporządzenia).

Powyższe regulacje znalazły się także w trzecim z powołanych rozporządzeń, przy czym wysokość diety w podróży krajowej została ustalona na poziomie 30 zł.

Należy podkreślić, że u innych pracodawców niż wymienieni w paragrafie 1 rozporządzenia (a więc u pracodawców niebędących jednostkami sfery budżetowej), mogą obowiązywać inne wysokości diet niż wskazane w załączniku do komentowanych rozporządzeń, ustalone w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę (art. 77⁵ § 3 KP), z tym że zgodnie z art. 77⁵ § 4 KP stawka diety ustalona przez pracodawcę musi stanowić co najmniej równowartość diety za dobę krajowej podróży służbowej. Przepisy rozporządzeń mają zastosowanie jedynie

w przypadku, gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawierała postanowień, o których mowa w § 3 (art. 77⁵ § 5 KP).

Szczególnego podkreślenia wymaga okoliczność, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2017 r. (II PK 409/15), konsekwencją wyroku Trybunału Konstytucyjnego 24 listopada 2016 r., K 11/15, jest utrata aktualności uchwały Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2014 r., II PZP 1/14 (OSNP 2014 nr 12, poz. 164) w zakresie, w jakim wskazywała ona, że postanowienia zakładowych przepisów prawa pracy regulujących kwestię świadczeń należnych kierowcom zatrudnionym w transporcie międzynarodowym z tytułu podróży służbowych nie mogą przewidywać świadczeń w wysokości niższej niż przewidziane w aktach wykonawczych wydanych na podstawie art. 77⁵ k.p.

Kwestia autonomicznego ustalania przez pracodawcę należności z tytułu służbowej była przedmiotem analizy jeszcze przed pojawieniem się orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego w sprawie K 11/15.

W wyroku z dnia 4 października 2005 r. (sygn. akt K 36/03, Legalis) Trybunał Konstytucyjny uznał, że przepisy upoważniające pracodawców do określenia wysokości należności w regulaminie wynagradzania są zgodne z Konstytucją. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 10 stycznia 2007 r. (sygn. akt III PK 90/06, Legalis) i z dnia 14 maja 2012 r. (sygn. akt II PK 230/11, Legalis), gdzie wskazano, iż odmienna regulacja dotycząca pracowników pracodawców niebędących państwowymi lub samorządowymi jednostkami sfery budżetowej oznacza, że mogą oni uregulować należności pracowników na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową zarówno w sposób korzystniejszy, jak i mniej korzystny dla pracowników od tego, jaki wynika z rozporządzenia ministra właściwego do spraw pracy (z wyjątkiem dotyczącym wysokości diety, która nie może być ustalona na poziomie niższym niż wynikająca z rozporządzeń dieta za podróż służbową na obszarze kraju).

Dieta za dobę podróży krajowej została w przepisach wykonawczych ustalona na poziomie 23 zł w okresie od dnia 1 stycznia 2007 r. do dnia 28 lutego 2013 r. i 30 zł w okresie od dnia 1 marca 2013 r.

Odnosząc się do stanu faktycznego niniejszej sprawy wskazać należy, że w okresie od czerwca 2012 r. do września 2013 r. u strony pozwanej obowiązywał Regulamin wynagradzania, w którym w art. 10 wskazano, iż pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą, w tym zwrot kosztów delegacji służbowych, krajowych i zagranicznych, które wypłacane są zawsze ostatniego miesiąca po miesiącu przepracowanym. Dopuszcza się przeliczanie diet zagranicznych po najniższym kursie NBP z danego miesiąca (miesiąca, w którym następuje wypłata). Kwota diety krajowej wynosi 30 zł/doba. Kwota delegacji zagranicznej w przypadku delegowania do kraju: Dania – wynosi u pracodawcy 324 DKK/dobę. Dania jest jedynym krajem oddelegowania pracowników spółki.

Zgodnie z art. 12 Regulaminu wynagradzania pracowników, który obowiązywał w pozwanej spółce w okresie od października 2013 r. do grudnia 2014 r., pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą, w tym zwrot kosztów delegacji służbowych, krajowych i zagranicznych, które wypłacane są zawsze ostatniego miesiąca po miesiącu przepracowanym. Dopuszcza się przeliczanie diet zagranicznych po najniższym kursie NBP z danego miesiąca (miesiąca, w którym następuje wypłata). Kwota diety krajowej wynosi 30 zł, natomiast kwota diety zagranicznej wynosi 350 DKK – niezależnie od kraju delegowania pracownika.

W Regulaminie wynagradzania obowiązującym w okresie od 30 grudnia 2014 r. do 15 marca 2015 r. wskazano, że pracownikowi przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą, przewidziane przez odpowiednie przepisy prawa, w szczególności Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. W celu uniknięcia wątpliwości strony postanawiają, że w/w świadczenia przysługują w minimalnej dopuszczonej przepisami prawa wysokości, chyba że co innego wynika wprost z regulaminu (art. 12 § 1 Regulaminu). Pracownikom przysługuje w szczególności dieta z tytułu podróży krajowej oraz podróży zagranicznej. Kwota diety krajowej wynosi 30

zł, natomiast kwota diety zagranicznej wynosi również 30 zł – niezależnie od kraju delegowania (art. 12 § 2 Regulaminu). W przypadku, o którym mowa w § 16 ust. 2 rozporządzenia, pracownikowi przysługuje ryczałt z tytułu noclegu w stałej wysokości 325 DKK za noc, niezależnie od kraju delegowania pracownika, z zastrzeżeniem § 4 i § 5 (art. 12 § 3 Regulaminu). W przypadku delegowania pracownika do kraju, w którym 25 % wartości limitu wskazanego w załączniku do rozporządzenia jest kwotą wyższą niż kwota ryczałtu wskazanego w § 3, pracownikowi przysługuje wyrównanie. Wyrównanie jest płatne w DKK lub w walucie przewidzianej dla danego kraju w załączniku do rozporządzenia, zgodnie z § 7 (art. 12 § 4 Regulaminu). W przypadku podróży służbowej pracownika do kraju, w którym kwota 25 % wartości limitu wskazanego w załączniku do rozporządzenia jest kwotą niższą niż (w przeliczeniu) 160 EUR, ryczałt przysługuje w wysokości 25 % wartości limitu wskazanego w załączniku do rozporządzenia (art. 12 § 5 Regulaminu). W przypadku, jeżeli pracownik zamierza korzystać z usługi hotelowej oraz otrzymać zwrot wydatków z tytułu noclegu zgodnie z § 16 ust. 1 rozporządzenia, zobowiązany jest o tym fakcie poinformować pracodawcę lub osobę przez niego wskazaną przed realizacją noclegu (art. 12 § 6 Regulaminu). Wszelkie świadczenia przewidziane w rozporządzeniu wypłacane są zawsze ostatniego dnia miesiąca po miesiącu przepracowanym. Dopuszcza się przeliczenie wartości świadczeń po najniższym kursie NBP z danego miesiąca (miesiąca, w którym następuje wypłata) (art. 12 § 7 Regulaminu).

Przed wejściem w życie w dniu 30 grudnia 2014 r. zmian do Regulaminu wynagradzania, pracodawca przedstawił pracownikom, w tym powodowi, do podpisu dokumenty porozumienia datowanego na dzień 15 grudnia 2014 r. W treści porozumienia wskazano, że: 1. pracodawca dokonał zmiany regulaminu wynagradzania w zakresie dotyczących zasad rozliczania wyjazdów służbowych i poinformował o niej pracownika. Zmiany wprowadzone do regulaminu wynagradzania wchodzi w życie z dniem 30.12.2014 r.; 2. strony zgodnie oświadczają, że zgodnie z dotychczasowym brzmieniem regulaminu wynagradzania pracownikowi przysługiwała z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju jednolita dieta w wysokości 350 DKK dziennie, która pokrywała wszystkie świadczenia przysługujące pracownikowi zgodnie z § 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej; 3. strony zgodnie oświadczają, że zgodnie z nowym brzmieniem regulaminu wynagradzania, świadczenia przysługujące pracownikowi z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju będą obejmowały dietę w wysokości 30 zł za każdy dzień podróży, oraz że ryczałt z tytułu noclegów będzie wypłacany w stałej wysokości 325 DKK za każdy dzień podróży; 4. pracownik oświadcza, że wyraża zgodę na zmianę regulaminu wynagradzania oraz objęcie go postanowieniami zmienionego regulaminu wynagradzania od chwili ich wejścia w życie, oraz że akceptuje nową treść regulaminu i oświadcza, że nie rości wobec pracodawcy żadnych roszczeń związanych ze świadczeniami przewidzianymi w § 2 rozporządzenia.

Porozumienia z grudnia 2014 r. zostały podpisane przez większość zatrudnionych przez stronę pozwaną pracowników. Powód nie podpisał porozumienia, z czego wywodził, iż w stosunku do niego obowiązuje dalej Regulamin wynagradzania w brzmieniu jak sprzed dnia 30 grudnia 2014 r. Powód wskazywał, że w rzeczonym Regulaminie wynagradzania pracodawca przyznał pracownikom prawo jedynie do diety na wyżywienie w wysokości 350 DKK dziennie (ok. 200 zł), nie wypłacał zaś pracownikom ryczałtu za nocleg. Z tej przyczyny powód wskazał, że skoro od dnia 30 grudnia 2014 r. w Regulaminie wynagradzania wskazano, iż dieta wynosi 30 zł, i taką stawkę diety pracodawca stosował także względem powoda od dnia 30 grudnia 2014 r., a rzeczony Regulamin powoda nie obowiązywał, pracodawca winien wypłacić powodowi różnicę wynikającą ze stosowania bezprawnie w ocenie powoda obniżonej stawki diety (z kwoty ok. 200 zł na kwotę 30 zł).

Ze stanowiskiem powoda nie sposób się zgodzić.

W Regulaminie wynagradzania obowiązującym u strony pozwanej w poszczególnych okresach przed dniem 30 grudnia 2014 r. wskazano, że pracownikom przysługuje zwrot kosztów delegacji służbowych, krajowych i zagranicznych, przy czym świadczenie, które pracodawca wypłacał pracownikom, w Regulaminie nazwane zostało dietą lub delegacją.

Wskazać należy w tym miejscu, iż decydujące znaczenie dla oceny, jakie koszty ponoszone przez pracowników w podróży służbowej rekompensuje przyznane przez pracodawcę w aktach prawa wewnątrzzakładowego świadczenie, ma nie nazwa tego świadczenia, a praktyka, wiedza i dorozumiana zgoda spornych stron (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2016 r., sygn. akt II PK 227/15, Legalis). Ponadto, jeżeli kierowcy zatrudnieni w transporcie międzynarodowym otrzymywali świadczenie nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących, to świadczenie nazwane „dieta” może pokrywać wszystkie koszty socjalne, w tym także ryczałt za nocleg (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 maja 2017 r. (sygn. akt I PK 148/16, Legalis). Podkreślić należy, iż w tej kwestii ukształtowała się już jednolita linia orzecznicza (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 sierpnia 2015 r., II PK 241/14, z dnia 15 września 2015 r., II PK 248/14, z dnia 17 listopada 2016 r., II PK 227/15 czy postanowienie z dnia 14 marca 2017 r., II PK 148/16).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy zważył, że sporne świadczenie, nazwane w Regulaminie wynagradzania obowiązującym w okresie od czerwca 2012 r. do września 2013 r. „dieta”, zaś w Regulaminie wynagradzania obowiązującym w okresie od października 2013 r. do grudnia 2014 r. „delegacją”, obejmowało wszystkie świadczenia z tytułu zwiększonych kosztów utrzymania i noclegów w związku z wykonywanym przez powoda międzynarodowym transportem samochodowym.

Powyższy wniosek płynie przede wszystkim z porównania kwoty należności z tytułu podróży służbowych, przysługującej pracownikom strony pozwanej na podstawie zapisów Regulaminu wynagradzania, z kwotami określonymi w przepisach rozporządzeń ministra właściwego do spraw pracy. W okresie od czerwca 2012 r. do września 2013 r. pracodawca ustalił wysokość należnych pracownikom świadczeń na poziomie 324 DKK, zaś w okresie od października 2012 r. do grudnia 2014 r. – na poziomie 350 DKK. Pracodawcy prywatni, delegujący pracowników za granicę, obowiązani byli (i są w dalszym ciągu) do pokrycia diety zagranicznej w minimalnej wysokości wynoszącej nie mniej niż kwota diety na terenie kraju, wynikająca ze stosownych rozporządzeń. W okresie do końca lutego 2013 r. kwota diety na terenie kraju wynosiła 23 zł (ok. 40 DKK), zaś w okresie od marca 2013 r. – 30 zł (ok. 53 DKK).

W okresie od lipca 2012 r. do lutego 2013 r. kwota limitu za zwrot kosztów noclegu przysługująca na terenie Danii w przypadku nieprzedstawienia rachunku za nocleg i zapłaty ryczałtu przez pracodawcę wynosiła 200 DKK (25 % z 800 DKK). Łączna kwota minimalna zwrotu kosztów podróży służbowych przysługująca na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących na terenie Danii wynosiła więc ok. 240 DKK za dzień.

W okresie od marca 2013 r. do grudnia 2014 r. kwota limitu za zwrot kosztów noclegu przysługująca na terenie Danii w przypadku nieprzedstawienia rachunku za nocleg i zapłaty ryczałtu przez pracodawcę wynosiła 325 DKK (25 % z limitu 1 300 DKK). Łączna kwota minimalna zwrotu kosztów podróży służbowych przysługująca na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących na terenie Danii wynosiła więc ok. 378 DKK za dzień.

Z powyższych porównań wynika, że obowiązujący w spornym okresie Regulamin wynagradzania przewidywał kwotę zwrotu kosztów podróży służbowych na terenie Danii (324 DKK) na poziomie wyższym niż wynikający z przepisów powszechnie obowiązujących (ok. 240 DKK) – w okresie od czerwca 2012 r. do września 2013 r., oraz na poziomie porównywalnym w późniejszym okresie (324 DKK przyznane przez pracodawcę, 378 DKK wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących).

Przyznane przez pracodawcę kwoty, jeśli by uznać, że były to tylko należności z tytułu diet, stanowiłyby, w zależności od okresu, sześć – lub ośmiokrotność wskazanej stawki minimalnej. W ocenie Sądu nieuprawnione jest domniemanie, że każdorazowe zapewnienie pracownikowi kwoty wyższej niż minimum oznacza zaliczenie nadwyżki na poczet tego samego składnika należności (w stanie faktycznym niniejszej sprawy – na poczet diety rozumianej jako należność na pokrycie wydatków związanych z wyżywieniem). Należy przyznać rację stronie pozwanej, że nie istnieje przepis wykluczający możliwość ujęcia większej liczby składników należności za odbywane przez pracownika podróże służbowe (nazywając je zbiorczo „dieta” lub „delegacją”) przy jednoczesnym ustaleniu składnika w postaci diety na wyżywienie na minimalnym poziomie. Podkreślić należy przy tym, że obowiązujący w pozwanej spółce Regulamin wynagradzania, posługując się pojęciami „dieta” i „delegacja” nie definiował tych pojęć ani nie wskazywał, na co

pracownik winien przeznaczyć przyznane środki. Ponadto pracodawca nie ingerował i nie nadzorował, na co rzeczony środki są przez kierowców przeznaczane.

Podkreślić należy dalej, że sami pracownicy strony pozwanej, zatrudnieni na stanowiskach kierowców w transporcie międzynarodowym, z jednej strony wskazywali, że pracodawca nie wypłacał im ryczałtów za nocleg w kabinie pojazdu, z drugiej zaś strony twierdzili, że otrzymane z tytułu podróży służbowych należności rozumieli jako świadczenie, którego funkcją jest „przeżycie poza domem”, nie wiążąc go jedynie z wydatkami na wyżywienie.

Powyższe wynika w szczególności z okoliczności, iż większość zatrudnianych przez stronę pozwaną pracowników wyraziła zgodę na podpisanie porozumień, przygotowanych przez pracodawcę w grudniu 2014 r. Przypomnieć należy, że porozumienia związane były z wprowadzeniem do Regulaminu wynagradzania zmian, które precyzowały, jaka część przyznanej przez pracodawcę należności z tytułu podróży służbowej jest dietą na wyżywienie, a jaka ryczałtem za nocleg. W treści porozumień wskazano m.in., że strony są zgodne, że dotychczas pracownikom przysługiwała z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju jednolita dieta w wysokości 350 DKK dziennie, która pokrywała wszystkie świadczenia przysługujące pracownikowi z tytułu podróży służbowej. Ponadto w treści porozumienia wskazano, że zgodnie z nowym brzmieniem Regulaminu, świadczenia przysługujące pracownikowi z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju będą obejmowały dietę w wysokości 30 zł za każdy dzień podróży, oraz że ryczałt z tytułu noclegów będzie wypłacany w stałej wysokości 325 DKK za każdy dzień podróży.

Związanie się przez większość pracowników porozumieniami o treści jak przytoczona wyżej prowadzi do wniosku, że wbrew zarzutom powoda, wykładnia spornych postanowień Regulaminu wynagradzania była w zasadzie u kierowców strony pozwanej i u samego pracodawcy jednolita. Przyznane kierowcom należności z tytułu podróży służbowych, nazywane „dietą” lub „delegacją” obejmowały wszelkie poniesione przez kierowców zwiększone wydatki, w tym koszty wyżywienia i zagranicznych noclegów.

Z uwagi na powyższe nie można w okolicznościach niniejszej sprawy zaakceptować rozstrzygnięcia kwalifikującego świadczenie nazwane dietą i delegacją wyłącznie jako pokrywające koszty wyżywienia.

Pozostając w obszarze rozważań dotyczących porozumienia z grudnia 2014 r. i będących jego podstawą zmian w treści Regulaminu wynagradzania wskazać należy, że brak podpisu powoda na rzeczonym porozumieniu nie oznaczał, iż w stosunku do powoda w dalszym ciągu obowiązywał Regulamin wynagradzania w brzmieniu obowiązującym do grudnia 2014 r. Wskazać należy bowiem, że wypowiedzenie zmieniające bądź porozumienie zmieniające jest konieczne dla skuteczności obowiązywania znowelizowanych postanowień Regulaminu wynagradzania jedynie wówczas, gdy zmiany te są niekorzystne dla pracowników (art. 241¹³ § 2 k.p. w zw. z art. 77² § 5 k.p.). Tymczasem wprowadzenie w Regulaminie wynagradzania spornej regulacji o podziale należności z tytułu podróży służbowych na część dotyczącą diety na wyżywienie oraz część z tytułu ryczałtu za nocleg miało na celu jedynie dookreślenie należności wypłacanych przez stronę pozwaną z tytułu podróży służbowych. Rzeczony zmiany nie miały na celu wprowadzenia jakiegokolwiek nowego składnika należności, nie pozbawiały też pracowników żadnych świadczeń. Dla kierowców było zaś jasne, że „dieta” i „delegacja” stanowią całość wypłacanych im należności, z których część miała pokryć zwiększone koszty wyżywienia, a pozostała inne koszty socjalne, w tym koszty noclegów – o czym świadczy okoliczność, iż zdecydowana większość z nich podpisała przedstawione przez pracodawcę porozumienia.

Co znamienne, otrzymywane przez powoda po dniu 30 grudnia 2014 r. należności z tytułu podróży służbowych w oparciu o postanowienia Regulaminu wynagradzania obowiązującego od tego dnia były wyższe niż należności, które powód otrzymałby, gdyby strona pozwana zastosowała stawkę wskazaną w Regulaminie wynagradzania obowiązującym do dnia 29 grudnia 2014 r.

Mając na uwadze powyższe nie sposób uznać, by zmiana Regulaminu wynagradzania dokonana na przełomie lat 2014/2015 pogorszyła warunki zatrudnienia powoda. Tym samym strona pozwana nie była obowiązana do wprowadzenia rzeczonych zmian w drodze wypowiedzenia bądź porozumienia zmieniającego. Nowa treść Regulaminu wynagradzania objęła powoda mimo braku podpisania przez niego porozumienia z dnia 15 grudnia 2014

r. Dokonana z dniem 30 grudnia 2014 r. zmiana w Regulaminie wynagradzania nie stanowiła obniżenia wysokości diety na wyżywienie z kwoty ok. 200 zł (350 DKK) na kwotę 30 zł, a jedynie doprecyzowała, że w otrzymywanym przez kierowców świadczeniu z tytułu podróży służbowej kwota 30 zł stanowi dietę na wyżywienie, zaś pozostała część świadczenia pokrywa inne wydatki socjalno – bytowe, w tym ryczałt za nocleg.

Powyższej konstatacji nie przeczą cytowane w piśmie Państwowej Inspekcji Pracy słowa pełnomocnika pozwanej spółki, P. M., który przekazał inspektorowi informację, iż 75 % wypłacanych należności z tytułu podróży służbowych stanowią pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia, zaś 25 % diety obejmuje inne wydatki pracownika niezwiązane z kosztami wyżywienia. Wskazać należy, że podane przez P. M. procentowe sposoby wykorzystywania przyznawanych pracownikom środków opierały się na zwyczajach pracowników (w które pracodawca nie ingerował), nie zaś na zapisach Regulaminów wynagradzania.

Wskazać należy także, że strona pozwana była uprawniona do ustalenia w Regulaminie wynagradzania kwoty ryczałtu za nocleg na stałym poziomie niezależnie od kraju delegowania pracownika, co mogło prowadzić do sytuacji, w której kwota Regulaminowa byłaby niższa niż 25 % stawki za nocleg w danym kraju, określonej w przepisach wykonawczych. Uprawnienie to znajduje potwierdzenie w cytowanym już orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego i Sądu Najwyższego (wyrok TK z dnia 4 października 2005 r., sygn. akt K 36/03; wyrok SN z dnia 8 marca 2017 r., sygn. akt II PK 409/15; wyrok SN z dnia 10 stycznia 2007 r., sygn. akt III PK 90/06; wyrok SN z dnia 14 maja 2012 r., sygn. akt II PK 230/11), a także w najnowszej uchwale Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2017 r. (sygn. akt III PZP 2/17, Legalis), w której wskazano jednoznacznie, iż ryczałt za nocleg w podróży służbowej kierowcy zatrudnionego w transporcie międzynarodowym może zostać określony w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę (art. 775 § 3 KP) poniżej 25% limitu, o którym mowa 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 ze zm.) oraz w § 16 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. poz. 167).

Podsumowując powyższe rozważania Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia powództwa w zakresie dochodzonej tytułem diet za podróże służbowe kwoty. Strona pozwana jako pracodawca niebędący jednostką sfery budżetowej była uprawniona do samodzielnego uregulowania w aktach prawa wewnętrznego wysokości należności, jakie przysługiwały pracownikom z tytułu odbywanych podróży służbowych, co wyłączało stosowanie w tym zakresie przepisów powszechnie obowiązujących. Należności te, mimo iż pracodawca nazwał je – zamiennie - dietami lub delegacjami, pokrywały wszelkie zwiększone koszty utrzymania pracownika za granicą, a więc zarówno koszty wyżywienia, jak i pozostałe wydatki socjalno – bytowe, w tym ryczałt za nocleg w kabinie pojazdu. Strona pozwana wypłaciła powodowi wszystkie należności w wysokości wynikającej z Regulaminu wynagradzania, w tym w wysokości wynikającej z Regulaminu wynagradzania w wersji obowiązującej od dnia 30 grudnia 2014 r., która wiązała także powoda. Zmiany wprowadzone w Regulaminie wynagradzania od dnia 30 grudnia 2014 r. nie skutkowały pogorszeniem warunków zatrudnienia powoda, zatem ich wprowadzenie nie wymagało zastosowania wypowiedzenia ani porozumienia zmieniającego. Otrzymywane przez powoda świadczenie w wysokości ok. 200 zł w sytuacji, gdy powód nie ponosił kosztów pobytu za granicą w wysokości wyższej niż otrzymywana od pracodawcy kwota (w tym nie ponosił żadnych kosztów noclegu), było świadczeniem wystarczającym. Przepisy płacowe obowiązujące u strony pozwanej zaspokoili więc należne powodowi świadczenia, które zostały mu wypłacone, wobec czego po stronie powoda nie istnieje uzasadnione roszczenie o wyższe świadczenia z tego tytułu. Powództwo w powyższym zakresie podlegało więc oddaleniu.

Oddaleniu podlegało także powództwo w zakresie rzekomo potrąconej z wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2014 r. powoda kwoty 180 zł.

Z ustaleń Sądu wynika, że w grudniu 2014 r. pracodawca przekazał powodowi paczkę świąteczną o wartości 198 zł brutto. Na liście płac dotyczącej samego prezentu wartość prezentu została opisana jako „prezent – potrącenie”. Kwota 198 zł nie została jednak potrącona z wynagrodzenia powoda. Od wskazanej kwoty pracodawca odliczył jedynie składkę na podatek dochodowy oraz na ubezpieczenia społeczne (w łącznej kwocie 60,51 zł). Powyższe wynika bezspornie z przedłożonych w niniejszym postępowaniu list płac za miesiąc grudzień 2014 r.

Mając na uwadze powyższe **w punkcie II sentencji wyroku** Sąd oddalił dalej idące powództwo, tj. powództwo w zakresie dochodzonych od strony pozwanej kwot 180 zł oraz 24 319,75 zł, wraz z odsetkami ustawowymi.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd działał w oparciu o całokształt zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, tj. o dowody z dokumentów, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, w szczególności takie jak akta osobowe powoda, rozliczenia odbytych przez powoda podróży służbowych oraz obowiązujące w poszczególnych okresach Regulaminy wynagradzania, a także w oparciu o dowody osobowe, tj. zeznania świadków Z. G., T. W., C. S. oraz P. M., a także wyjaśnienia powoda. Zeznania świadków Sąd ocenił jako w większości wiarygodne, albowiem były one szczegółowe i spójne. Sąd nie dał wiary świadkom Z. G. i T. W. w zakresie, w jakim wskazywali oni, że o wypłatę dodatkowych ryczałtów za noclegi (których domagali się obok otrzymywanych od pracodawcy świadczeń), zwracali się do pracodawcy już na przestrzeni lat 2010 – 2013. Sąd zważył bowiem, że w formie pisemnej o rzezzone ryczałty świadkowie zwrócili się do pracodawcy dopiero w 2015 r. Dziwi zatem okres pięciu lat (w przypadku świadka Z. G.) oraz dwóch lat (w przypadku świadka T. W.), które upłynęły od momentu ustnego zwrócenia się przez pracowników o ryczałty, do momentu zgłoszenia oficjalnego roszczenia, w ciągu których pracownicy, rzekomo świadomi, iż przysługują im ryczałty, których w ich ocenie pracodawca im nie wypłaca, godzili się na pracę u strony pozwanej. Ponadto zeznaniom świadków Z. G. i T. W. w powyższym zakresie przeczy zeznanie świadka P. M., który stanowczo zaprzeczył, jakoby przed 2015 r. jakikolwiek pracownik strony pozwanej podnosił kwestię ryczałtów za nocleg. Zwrócić należy także uwagę, że kwestie należności z tytułu podróży służbowych strona pozwana uregulowała w aktach prawa wewnątrzzakładowego w sposób niebudzący żadnych wątpliwości dopiero na początku 2015 r., co pozwala przyjąć, że dopiero wówczas kwestia ryczałtów stała się kwestią sporną między pracownikami a pracodawcą. W przeciwnym wypadku pracodawca niewątpliwie zdecydowałby się na wprowadzenie precyzyjnych regulacji już wcześniej.

Zeznania świadka C. S. miały marginalne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy z uwagi na niepamięć świadka, dotyczącą kwestii spornych. Świadek przyznał jednak, że zmiana Regulaminu wynagradzania, która miała miejsce na przełomie lat 2014/2015, w praktyce nic dla pracownika nie zmieniła.

Wyjaśnienia powoda Sąd ocenił przez pryzmat całokształtu zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego. Sąd nie dał wiary powodowi w zakresie, w jakim wskazywał on, iż już dwa miesiące po przyjęciu do pracy (a więc w grudniu 2011 r.) poruszał z P. M. kwestię ryczałtów za nocleg.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego jak **w punkcie III sentencji wyroku** Sąd oparł o treść art. 102 k.p.c., który stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Cytowany przepis wyraża zasadę słuszności w orzekaniu o kosztach, stanowiąc wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Nie konkretyzuje on pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych, pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia: 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73, Legalis; z dnia 26 stycznia 2012 r. III CZ 10/12, Legalis; z dnia 12 stycznia 2012 r. IV CZ 117/11, Legalis; z dnia 11 lutego 2010 r., I CZ 112/09, Legalis; z dnia 20 kwietnia 2012 r. III CZ 17/12, Legalis). Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, według doktryny, zaliczyć należy nie tylko te dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony, ale również związane z samym przebiegiem postępowania. Podstawę do jego zastosowania stanowią więc konkretne okoliczności danej sprawy, przekonujące o tym, że w danym przypadku obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby niesłuszne i niesprawiedliwe. Stanowią je zarówno fakty związane z samym procesem, jak i leżące

poza nim, a dotyczące sytuacji życiowej, stanu majątkowego stron, które powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego. Przepis art. 102 k.p.c. powinien być zatem zastosowany wówczas, gdy w okolicznościach danej sprawy obciążenie strony przegranej kosztami procesu przeciwnika byłoby rażąco niezgodne z zasadami słuszności.

Nade wszystko natomiast należy podzielić utrwalony pogląd Sądu Najwyższego, że zastosowanie art. 102 k.p.c. i sposób skorzystania z tego przepisu jest suwerennym uprawnieniem Sądu orzekającego i to od jego oceny zależy przesądzenie, że taki szczególny wypadek wystąpił ze względu na okoliczności rozpoznawanej sprawy i uzasadnia odstąpienie w całości albo w części od zasady obciążenia strony przegranej kosztami procesu.

Odstępując od wyrażonej w przepis art. 98 k.p.c. zasady odpowiedzialności za wynik procesu i postanawiając o nieobciążeniu powoda obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionych przez stronę pozwaną Sąd miał na uwadze, że powód, który w niniejszej sprawie domagał się zasądzenia odpowiedniej kwoty tytułem ryczałtów za nocleg, oddając sprawę pod osąd mógł żywić przekonanie, i to nie tylko subiektywne, o zasadności swych żądań skierowanych przeciwko pozwanemu.

Sporne roszczenie zostały bowiem zgłoszone po wydaniu przez powiększony skład Sądu Najwyższego uchwały z dnia 12 czerwca 2014 r. (sygn. akt II PZP 1/14, Legalis), w której stwierdzono, że nawet zapewnienie kierowcy noclegu w przystosowanej do tego kabinie samochodu ciężarowego nie zwalnia pracodawcy z ewentualnego wypłacania ryczałtów przewidzianych w przepisach wykonawczych do art. 77⁽⁵⁾ kp. Podjęta przez powiększony skład Sądu Najwyższego uchwała ujednoliciła i ugruntowała dotychczasową, niejednokrotnie rozbieżną wykładnię związaną z pojęciem bezpłatnego noclegu, odniosła się także do stawek należnych ryczałtów za noclegi. Co więcej, w kolejnej uchwale, podjętej w dniu 7 października 2014 r. (sygn. akt I PZP 3/14, Legalis) Sąd Najwyższy potwierdził dotychczasową wykładnię w zakresie zwrotu kosztów noclegu, także odbieranego w kabinie samochodu.

Po wydaniu opisanych uchwał linia orzecnicza sądów powszechnych i Sądu Najwyższego była taka, że co do zasady roszczenia kierowców w przedmiocie ryczałtów za noclegi uznawane były za zasadne. Ponadto sądy były w większości zgodne, że pracodawca zobligowany jest do wypłacania stawki ryczałtu za nocleg w wysokości nie niższej niż w przepisach Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

W wyroku wydanym przez Trybunał Konstytucyjny w sprawie K 11/15 zakwestionowano legalność i konstytucyjność przepisów wskazanych w skardze konstytucyjnej. Swoje roszczenia powód oparł zaś o treść dotychczasowych przepisów i poglądów judykatury, które nie budziły już wątpliwości, w szczególności w kwestii wysokości stawki ryczałtu za nocleg. Przepisy te zostały określone przez Trybunał Konstytucyjny za niekonstytucyjne (z mocą wsteczną obowiązują) już po chwili wytoczenia powództwa. Cytowane orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego spowodowało przy tym dalsze rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego, co mogło utwierdzać powoda w przekonaniu o zasadności zgłoszonego roszczenia.

Należy przy tym zwrócić uwagę, że subiektywne przekonanie strony o zasadności dochodzonych roszczeń zostało uznane za przesłankę uzasadniającą zastosowanie art. 102 k.p.c. nie tylko w orzecznictwie sądów powszechnych (zob. np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 11 kwietnia 2014 r., sygn. akt I ACa 9/14, Legalis; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 18 marca 2014 r., sygn. akt V ACa 797/13, Legalis), ale też w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. np. wyrok z dnia 17 listopada 1972 r., sygn. akt I PR 423/72, Legalis).

Sąd miał także na względzie niewątpliwą różnicę w sytuacji majątkowej powoda oraz strony pozwanej, która przemawiała za odstąpieniem od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego, poniesionymi przez stronę pozwaną, dysponującą bezsprzecznie większym potencjałem majątkowym.

W punkcie IV sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w sprawie Sąd obciążył Skarb Państwa. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie zachodził przypadek szczególnie, o którym mowa w art. 113 ust. 4 ustawy z dnia 28

lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, a który wynikał z niejasnego stanu prawnego, o którym mowa wyżej.

W myśl art. 477² k.p.c. wyrokowi w punkcie I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, które wynosiło 3 115 zł, o czym orzeczono jak w punkcie **V sentencji wyroku.**