



Sygn. akt II PK 241/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 sierpnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Stowarzyszenia "T. L." w P. działającego na rzecz  
powodów W. P. i M. P.

przeciwko H. Spółce z o.o. w S.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 sierpnia 2015 r.,

skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego w B.

z dnia 8 kwietnia 2014 r.,

**I. oddala skargę kasacyjną,**

**II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej 1350 (jeden  
tysiąc i trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów  
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z 8 kwietnia 2014 r. oddalił apelację  
skarżącego powoda Stowarzyszenia „T. L.” w P., działającego na rzecz W. P. i M.

P., od wyroku Sądu Rejonowego w B. z 26 września 2013 r., oddalającego powództwa o ryczałty za noclegi. W. P. i M. P. pracowali u pozwanego jako kierowcy w transporcie międzynarodowym. Pozwany zarzucał, że pracownicy otrzymywali 42 euro za każdą dobę i był to ryczałtowy ekwiwalent ich kosztów pobytu za granicą, w tym diet i noclegów, co było zgodne z umowami o pracę i regulaminem wynagradzania.

Sąd Rejonowy ustalił, iż strony uzgodniły w umowach o pracę, że dieta na utrzymanie kosztów pobytu za granicą przysługuje w wysokości 42 euro za każdy dzień pobytu – od dnia wyjazdu do powrotu na teren Polski (punkt 2.4 umowy). Prawo do „ekwiwalentu pieniężnego na pokrycie kosztów pobytu za granicą” pracownika – kierowcy gwarantował też regulamin wynagradzania. Ekwiwalent na koszty obejmował koszty wyżywienia i noclegów. Ekwiwalent pieniężny na pokrycie kosztów w umowach określany był mianem „diety”. Określenie to stanowiło wśród kierowców synonim wszystkich kosztów, jakie ponosili w związku z zagraniczną podróżą służbową. Kierowcy spali w kabinach samochodów. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na kwalifikację podróży służbowej kierowcy w ustawie z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców i prawo do należności na pokrycie kosztów na zasadach z art. 77<sup>5</sup> § 3-5 k.p. (w związku z art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców). Pozwany pracodawca nie jest podmiotem publicznym i mógł uregulować należności pracowników związane z podróżą służbową inaczej niż w rozporządzeniach MPiPS z 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 w kraju i za granicą, z wyjątkiem diet, która nie mogła być niższa niż dieta w podróży służbowej na obszarze kraju określona dla sfery budżetowej (art. 77<sup>5</sup> § 4 k.p.). Sąd Rejonowy stwierdził, że ryczałtowe określenie należności według stawki 42 euro zaspokajało żądanie pracowników z tytułu kosztów, w tym noclegów. Takie były ustalenia i umowa stron (art. 65 § 2 k.c.). Pozwany uprościł w ten sposób rozliczenia z kierowcami, a sami pracownicy mieli pełną świadomość i jasność, jakie świadczenie otrzymują. Pozwany nie ewidencjonował krajów, w jakich pracownicy spędzali noclegi (w zależności od tego zmienia się kwota ryczałtu za nocleg). Z drugiej strony pracownicy nie zgłaszali roszczeń z tego tytułu. „Dieta” obejmowała

wszystkie należności z tytułu wydatków (kosztów) związanych z podróżą służbową kierowcy. Nie ma podstaw aby pojęcie „dieta” zawężyć tylko do wyżywienia i drobnych wydatków. Dieta krajowa wynosiła 23 zł do 28 lutego 2013 r., a obecnie 30 zł. Taka była minimalna gwarancja diety (w przybliżeniu 6 euro). Pracownicy otrzymywali 42 euro a 25% ryczałtu za nocleg – określonego w § 9 ust. 2 rozporządzenia – w przypadku Holandii, Wielkiej Brytanii czy Francji, to kwota średnio 30 euro. Pozostała część, czyli 12 euro wypełniała wymóg minimalnej diety. Niezależnie, pracownicy nie spali w hotelach stąd nie mają wiarygodności z tytułu ryczałtu za noclegi. Z tej przyczyny ich żądanie ponad wypłacone 42 euro należało uznać za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.).

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji powoda potwierdził, że zasadnicze znaczenie miała treść umowy o pracę. Zgodnie z nią „pracownik otrzymywał dietę na utrzymanie kosztów pobytu za granicą Rzeczypospolitej w wysokości 42 euro”. Dieta w rozumieniu stron obejmowała wszystkie możliwe koszty podróży, w tym wyżywienia, sanitariatów i koszty ewentualnych noclegów. Taka była umowa pracodawcy i pracowników (art. 65 § 2 k.c.). Dieta 42 euro obejmowała więc również 25% limitu na nocleg. Umowa nie była niezgodna z regulaminem wynagradzania, który nie wskazywał, jaką część kwoty 42 euro stanowił ekwiwalent na wyżywienie. Wprowadzona od 1 września 2009 r. zmiana regulaminu wynagradzania, polegająca na objęciu ekwiwalentem pieniężnym nie tylko wyżywienia (jako części kosztów), ale również ryczałtu za noclegi nie wprowadziła zmiany na niekorzyść, a jedynie ujedynoliciła zakres regulacji tej kwestii w umowie o pracę i w regulaminie wynagradzania. Nawet gdyby próbować przyjąć, że zmiana regulaminu nie została skutecznie wprowadzona, to wobec szerokiego ujęcia świadczenia w umowie okoliczność ta nie ma znaczenia z punktu widzenia oceny zasadności żądań. Ponadto pracownicy mieli zapewniony nocleg w kabinie samochodu co wykluczałoby ich żądanie ryczałtu za noclegi (wyrok Sądu Najwyższego z 4 czerwca 2013 r., II PK 296/12). Gdyby próbować uznać, że ekwiwalent nie obejmował ryczałtu za nocleg, to żądanie ryczałtu byłoby sprzeczne z normą z art. 8 k.p. Kierowcy nie spędzali noclegów w hotelach. Ryczał odnosi się

do rzeczywistego noclegu w warunkach hotelowych i nie może być ujmowany jako instrumentalna podstawa do uzyskania dalszego świadczenia.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie: a) art. 18 § 1 k.p. przez niezastosowanie i przyjęcie, że: wypłacana pracownikom kwota 42 euro za dobę podróży służbowej stanowiła ekwiwalent pieniężny na pokrycie kosztów pobytu za granicą określony w § 11 regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego, gdy z łączącej strony umowy (pkt 2.4) oraz z dokumentacji płacowej wynika, że pracodawca zobowiązał się i wypłacał pracownikom samą dietę w wysokości 42 euro za każdy dzień pobytu za granicą i tym samym postanowienia umowy o pracę jako korzystniejsze dla pracownika należy traktować jako obowiązujące w pierwszej kolejności; pojęcie „dieta” użyte przez pracodawcę w umowie o pracę obejmuje swoim zakresem także należne powodom świadczenie tytułem ryczałtu za noclegi, gdy pojęcie to zdefiniowane jest wiążąco w dwóch rozporządzeniach MPiPS z 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości i ustalania należności przysługujących pracownikom zatrudnionym w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju i poza granicami kraju (ustawodawca wymienia osobno diety oraz zwrot kosztów przejazdów i dojazdów oraz noclegów), a zatem nie ma podstaw prawnych, aby w postanowieniach umowy podział ten nie został zachowany. Postanowienia umowy w tym zakresie, jako mniej korzystne dla pracownika nie są ważne z mocy art. 18 § 1 k.p.; b) art. 18 § 3 k.p. przez niezastosowanie i błędne przyjęcie, że w zakresie przyznawania należności z tytułu podróży służbowych obowiązujący u pozwanego regulamin wynagradzania obowiązywał pracowników, gdy postanowienia regulaminu wynagradzania w § 11 ust. 1 naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu; c) art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 18 § 1 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że zgodnym zamiarem stron stosunku pracy było przyjęcie, że użyte w umowie o pracę sformułowanie „dieta” obejmuje również świadczenia z tytułu ryczałtu za nocleg, w sytuacji gdy taka interpretacja zapisów umowy jest bezsprzecznie mniej korzystna dla pracowników niż interpretacja, która ma podstawy w ogólnych przepisach prawa pracy; d) art. 77<sup>5</sup> § 3 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że pracodawca mógł uregulować kwestię wypłaty należności z tytułu

podróży służbowych częściowo w regulaminie wynagradzania, a częściowo w umowie o pracę. Gdy tymczasem ustawodawca wyraźnie przewidział, że w przypadku pozwanej spółki możliwe to było wyłącznie w regulaminie wynagradzania i wykluczone jest regulowanie tych kwestii jednocześnie w regulaminie wynagradzania oraz częściowo w umowie o pracę; e) art. 77<sup>5</sup> § 1, 3 i 5 k.p. oraz § 2 ust. 2 lit. b oraz § 9 rozporządzenia z 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi (...) z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju w związku z § 11 ust. 1 regulaminu wynagradzania poprzez zastosowanie w miejsce ogólnych przepisów prawa pracy normy prawnej przewidzianej w § 11 ust. 1 regulaminu wynagradzania, w sytuacji gdy: - regulamin wynagradzania w ogóle nie został podany do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u pracodawcy (brak potwierdzenia na piśmie przez pracownika wymaganego przez pracodawcę w § 14 ust. 2 regulaminu wynagradzania), a § 14 ust. 3 regulaminu wynagradzania wyraźnie stanowi, że odmowa potwierdzenia o zapoznaniu się z regulaminem będzie traktowana na równi z odmową przestrzegania postanowień regulaminu; - regulamin wynagradzania w § 11 nie zawiera określenia samej wysokości należnego powodowi ekwiwalentu pieniężnego na pokrycie kosztów pobytu za granicą, a zatem Sąd Okręgowy z uwagi na znaczną ułomność regulaminu w tym zakresie winien ustalić i zasądzić należne pracownikowi wynagrodzenie, kierując się wskazaniem zawartymi w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy; f) § 9 ust. 2 rozporządzenia z 19 grudnia 2002 r. przez błędną wykładnię, a w konsekwencji przyjęcie, że ryczałt za nocleg nie przysługuje pracownikom w sytuacji, gdy nie ponieśli oni żadnych kosztów w związku z noclegiem spędzonym w zagranicznej podróży służbowej; g) art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. w związku z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p. przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że pozwany dokonując zmiany regulaminu wynagradzania nie był obowiązany dokonać wobec pracowników zmiany w trybie określonym tymi przepisami, tj. w drodze wypowiedzenia dotychczasowych warunków zatrudnienia, ewentualnie w drodze zawarcia z pracownikami porozumienia zmieniającego dotychczasowe warunki zatrudnienia oraz błędne przyjęcie, że regulamin wynagradzania w brzmieniu obowiązującym od 1 września 2009 r. obowiązywał reprezentowanych pracowników; h) art. 8 ust. 8

rozporządzenia nr 561/2006 oraz art. 14 ustawy o czasie pracy kierowców poprzez nieprawidłowe zastosowanie i błędną wykładnię polegające na zastosowaniu tych przepisów do zasad rekompensowania pracownikom kosztów podróży służbowych, podczas gdy przepisy te nie należą w ogóle do przepisów prawa pracy i nie regulują tych kwestii, a są wyłącznie przepisami prawa administracyjnego regulującego czas jazdy i odpoczynki kierowców.

Pozwany wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie są zasadne i dlatego została oddalona.

1. Trzymają się pierwotnej tezy w sprawie, że określone w umowach o pracę kwoty 42 euro stanowiły tylko i wyłącznie kompensatę kosztów wyżywienia i nie obejmowały ryczałtów za noclegi. Skarżący nie zarzuca jednak naruszenia prawa procesowego (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.), co oznacza, że w ocenie zarzutów materialnych skargi wiążą ustalenia faktyczne, na których oparto zaskarżony wyrok (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). Sąd ustalił, że w umowach o pracę strony uzgodniły, że kwota 42 euro obejmuje nie tylko wyżywienie ale i noclegi. Wola stron należy do faktów. Nie wystarcza zarzut naruszenia art. 65 § 2 k.c. i twierdzenie, że wola stron była inna niż ustalono, gdy nie zostają podważone ustalenia na podstawie których stwierdzono taką wolę stron.

2. Oczywiście wola stron nie pozwala na umowę mniej korzystną niż przepisy prawa pracy. Zarzut naruszenia art. 18 § 1 k.p. byłby zasadny, gdyby umowa o pracę prawo do kompensaty kosztów podróży służbowej określała w zakresie mniejszym niż według prawa powszechnego (przepisów prawa pracy). Skarżący nie przedstawia wyliczeń odnoszących się kalendarzowo do każdego wyjazdu i poprzestaje na pierwotnej argumentacji, że kwota 42 euro obejmowała tylko wyżywienie. Nie podważa również określonych konstatacji (analiz) Sądów pierwszej i drugiej instancji, że kwota 42 euro była wyższa niż suma ryczałtów noclegowych według przepisów powszechnych (§ 9 rozporządzenia z 19 grudnia 2002 r. w sprawie należności z tytułu podróży służbowych poza granicami) i diety, której minimalna granica określona była w art. 77<sup>5</sup> § 4 k.p.

3. Dysonans między umową o pracę i regulaminem wynagradzania (art. 77<sup>5</sup> § 3 k.p.) byłby wtedy, gdyby regulamin określał kwotę diety, nawet przy założeniu, że zapis regulaminu odnosiłby się tylko do kosztów wyżywienia, czyli nie obejmował ryczałtów noclegowych. Regulamin nie jest wyłącznym źródłem spornego świadczenia, gdyż silniejsza jest ustawa (art. 9 k.p) i kierowcy mają prawo do należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem zadania służbowego, ustalanych na zasadach określonych w przepisach art. 77<sup>5</sup> § 3-5 k.p. (art. 21a ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców), czyli do ryczałtów za noclegi według stawek określonych w § 9 rozporządzenia z 19 grudnia 2002 r. Skład obecny za zasadne przyjmuje stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale składu powiększonego z 12 czerwca 2014 r., II PZP 1/14. Zapewnienie pracownikowi - kierowcy samochodu ciężarowego odpowiedniego miejsca do spania w kabinie tego pojazdu podczas wykonywania przewozów w transporcie międzynarodowym nie stanowi zapewnienia przez pracodawcę bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.), co powoduje, że pracownikowi przysługuje zwrot kosztów noclegu na warunkach i w wysokości określonych w § 9 ust. 1-3 tego rozporządzenia albo na korzystniejszych warunkach i wysokości, określonych w umowie o pracę, układzie zbiorowym pracy lub innych przepisach prawa pracy. Zasadnie wyjaśniono również w uchwale, że zwrot kosztów noclegu kierowcy powinien otrzymać według reguł takich jak w podróży służbowej, mimo że ustawa dopiero od 3 kwietnia 2010 r. kwalifikuje pracę kierowców, jako podróż służbową. Innymi słowy orzecznictwo potwierdza wymagany standard noclegu, który również dla kierowcy jest czymś innym niż nocleg w kabinie samochodu (wyrok Sądu Najwyższego z 18 listopada 2014 r., II PK 36/14). Uchwałę już wcześniej poprzedzały korzystne dla kierowców rozstrzygnięcia (choćby wyroki Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2011 r., II PK 234/10 i z 18 stycznia 2013 r., II PK 144/12) i znajduje ona aprobatę w dalszym orzecznictwie (uchwała Sądu Najwyższego z 7 października 2014 r., I PZP 3/140).

4. Na tle takiej wykładni – w aspekcie zarzutów obecnej skargi - jeżeli należałoby rozważyć konflikt to między umową a ustawą. Tu jednak rozwiązanie jest takie jak wyżej przedstawione, to znaczy, że umowa określająca 42 euro na koszty nie jest mniej korzystna niż przepisy powszechne w zakresie minimalnych kosztów wyżywienia (art. 77<sup>5</sup> § 4 k.p.) i ryczałtu za nocleg (§ 9 rozporządzenia). Takie rozliczenie nie odnosi się do każdego konkretnego wyjazdu (kalendarzowego), gdyż przedmiotem sporu była sama zasada, a nie indywidualne rozliczenie poszczególnych wyjazdów.

5. Traci więc na znaczeniu problem wykładni pierwotnego zapisu regulaminu wynagradzania, jego zmiany i wejścia w życie, w sytuacji, gdy w regulaminie nie określono kwot diet na wyżywienie ani kwot ryczałtów za noclegi, a te w minimalnym zakresie określone są w ustawie (art. 77<sup>5</sup> § 4 k.p.) i w rozporządzeniu (§ 9). Nie ma zatem podstaw do przyjęcia, że regulamin jest korzystniejszy niż ustawa, bo nie zapisano w nim, że kwota 42 euro dotyczy tylko wyżywienia. Sprawę zwrotu kosztów podróży strony uzgodniły w umowie i realizowały ją, w tym zakresie nie było sporów. Takie są ustalenia leżące u podstaw zaskarżonego wyroku, czyli uzgodniona kwota 42 euro obejmowała diety i ryczałty za noclegi.

6. Reasumując tę część można stwierdzić, że nie jest zasadna wiodąca teza skargi, iż umowa o pracę określająca 42 euro dotyczyła tylko kosztów wyżywienia i takie postanowienie umowy jako korzystniejsze „należy traktować jako obowiązujące strony w pierwszej kolejności”. Ustalono, że kwota którą strony umówiły, obejmowała wyżywienie oraz ryczałty za noclegi. Suma minimalnej diety oraz ryczałtów, wynikająca z przepisów powszechnych była niższa niż 42 euro. Zarzuty naruszenia art. 18 § 1 k.p. i art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.c. nie były zasadne. Natomiast zarzut naruszenia art. 18 § 3 k.p. wydaje się skupiać kilka kwestii, których nie trzeba szerzej rozwijać. Nie jest jasne czy przez pryzmat tego przepisu skarżący podważa regulamin wynagradzania, zwłaszcza, że dochodzi ryczałtu za noclegi na podstawie prawa powszechnego a nie regulaminu wynagradzania. Zarzut naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu łączony z § 11 ust. 1 regulaminu w tej sprawie jest bezprzedmiotowy, albowiem jak wskazano to nie regulamin stanowi zasadnicze źródło prawa do diet i ryczałtów za noclegi. Natomiast wywołana kwestia ewentualnego nierównego traktowania



mogłaby być rozważana (w kontekście uzasadnienia skargi), gdyby kierowca korzystał z hotelu i pracodawca odmówił mu zwrotu kosztów takiego noclegu w porównaniu z innym pracownikiem, który był w delegacji i nie spał w samochodzie (np. urzędnikiem). Takiego stanu faktycznego i podstawy żądania w sprawie jednak nie było.

7. Jasna regulacja wynikająca z art. 77<sup>5</sup> § 3 k.p. nie oznacza, że nieważne są umowy stron w kwestii należności z tytułu podróży służbowych. Zastrzeżenie, że nie określa się ich w umowie o pracę, jeżeli pracodawca jest zobowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania, stanowi tylko gwarancję dla pracownika. Czyli, że kwestia ta będzie ujęta normatywnie (właśnie w regulaminie) w firmie i kierowca w relacji do innych będzie miał podobne, jeśli nie takie same należności, czyli nie gorsze (w aspekcie równości). W hierarchii źródeł prawa regulamin nie może być mniej korzystny niż ustawa. Ustalono, że regulamin nie określał kwotowo należności z tytułu podróży. Nawet gdyby próbować interpretować jego zapis, to punktem odniesienia byłyby regulacje ustawowe (czyli z art. 77<sup>5</sup> § 4 k.p. i z wskazanych rozporządzeń z 19 grudnia 2002 r.). W takiej sytuacji jeżeli strony konkretyzują wysokość należności w umowie, to nie jest ona w tej części nieważna, tylko dlatego, że powinno to być (a nie zostało) określone w regulaminie wynagradzania. Innymi słowy zarzut odwołujący się do art. 77<sup>5</sup> § 3 k.p. nie prowadzi do stwierdzenia nieważności umów o pracę w spornym zakresie.

8. W kolejnym zarzucie skarżący niezasadnie podnosi, że w sprawie zdecydował § 11 ust. 1 regulaminu wynagradzania. Na treść stosunku pracy składają się przepisy powszechnie rangi ustawowej – skarżący wymienia art. 77<sup>5</sup> § 1, 3 i 5 k.p. oraz § 2 ust. 2 lit. b oraz § 9 rozporządzenia z 19 grudnia 2002 r. Jednak w zakresie nie mniejszym niż minimalny, czyli co do wysokości diet i ryczałtów za noclegi kompensata mogła i była określona w umowie o pracę. Zarzut naruszenia art. 77<sup>5</sup> § 5 k.p. jest sprzeczny z wcześniejszym zarzutem naruszenia art. 77<sup>5</sup> § 3 k.p. i twierdzeniem, że należności określono w regulaminie, gdyż odwoływanie się do stosowania art. 77<sup>5</sup> § 5 k.p. jest uprawnione w przypadku, gdy regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawierają postanowień o których mowa w art. 77<sup>5</sup> § 3 k.p., czyli dotyczących należności z tytułu podróży służbowych. Zarzut ten w istocie klaruje argumentację i potwierdza punkt wyjścia,

tj. że umowa o pracę określała i konkretyzowała kompensatę w zakresie należności za wyjazdy za granicę (diety i ryczałty). Ustalona kwota nie była mniej korzystana niż wynikająca z przepisów prawa powszechnego, czyli ustawy i rozporządzeń, z tym zastrzeżeniem, że skarżący poprzestaje na samej zasadzie a nie sięga do rozliczenia poszczególnych (indywidualnych) wyjazdów.

10. Wobec powyższego nie jest trafny zarzut naruszenia art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. w związku z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p., gdyż postanowienia umowy o pracę były korzystniejsze niż określone w regulaminie wynagradzania i dlatego umowy o pracę nie trzeba było wypowiadać. Kompensata diet i ryczałtów w umowie o pracę nie była w niej uregulowana mniej korzystnie niż w regulaminie wynagradzania.

11. Zarzut naruszenia § 9 ust. 2 rozporządzenia byłby zasadny, gdyby Sąd w zaskarżonym wyroku oddalił powództwo i stwierdził, że kierowcy nie mają prawa do ryczałtu za noclegi z uwagi na to, że spali w kabinie samochodu. Byłoby to niezgodne z wykładnią prawa wyżej aprobowaną, gdyż ryczałt za nocleg przysługuje gdy kierowca spędza nocleg w kabinie. Tu jednak zarzut nawiązuje do rozważań Sądu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, które ostatecznie nie miały wpływu na rozstrzygnięcie, albowiem przyjęto, że ryczałt za nocleg był regulowany na bieżąco w umówionej kwocie - zwanej dietą - z tytułu podróży służbowej za granicą. Umowa o pracę gwarantowała więc kierowcom nie mniejszą kompensatę niż kwota ryczałtu za nocleg wynikająca z rozporządzenia.

12. Ostatnie powołane w zarzutach przepisy art. 14 ustawy o czasie pracy kierowców oraz art. 8 ust. 8 rozporządzenia unijnego nr 561/2006 nie mają wpływu na wynik sprawy. Dotyczą gwarantowanych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego. Ich przedmiot regulacji nie obejmuje kompensaty kosztów podróży służbowych.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398<sup>14</sup> k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. oraz § 6 pkt 6, § 11 ust. 1 pkt 2 i § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, stosownie do wartości przedmiotu zaskarżenia (116.330 zł - § 6 pkt 6 - 3.600 zł - § 11 ust. 1 pkt 2 - 2.700 zł i § 12 ust. 4 pkt 2 - 1.350 zł).

