

**Wyrok z dnia 26 czerwca 1997 r.
I PKN 212/97**

Przepisy prawa pracy nie zobowiązują polskiego pracodawcy zatrudniającego pracowników za granicą do przewożenia ich na swój koszt z miejsca zakwaterowania do miejsca pracy.

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 1997 r. sprawy z powództwa Jarosława S., Waldemara R., Dariusza Ć. przeciwko "T." Spółce z o.o. w O. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 29 stycznia 1996 r. [...]

1. o d r z u c i ł kasację w części dotyczącej ekwiwalentu pieniężnego za urlop powoda Jarosława S. oraz wynagrodzenia powodów za pracę w godzinach nadliczbowych,

2. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pozostałej części i sprawę w tym zakresie przekazał Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu do ponownego rozpoznania, pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Pozwana "T." Spółka z o.o. w O. wniosła kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 29 stycznia 1997 r. [...], w sprawie z powództwa Jarosława S., Waldemara R. i Dariusza Ć. o wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Zaskarżonym wyrokiem Sąd Wojewódzki zmienił wyrok Sądu I instancji w części dotyczącej zasądzonego wynagrodzenia za sporny okres (wrzesień-grudzień 1995 r.), obniżając zasądzone kwoty oraz oddalił apelację strony pozwanej w pozostałej części, tj. w odniesieniu do zasądzonego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy powoda Jarosława S. i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych trzech powodów oraz orzekł o kosztach postępowania.

W kasacji skarży się wyrok Sądu II instancji w całości, zarzucając naruszenie prawa materialnego: § 3 ust. 1 i § 4 ust. 2 uchwały Nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom skierowanym do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług eksportowych (M.P. Nr 14, poz. 106), art. 224 § 2 KP w brzmieniu obowiązującym przed dniem 2 czerwca 1996 r., art. 94 pkt 2 KP oraz "naruszenie przepisów prawa pracy przez przyjęcie przez Sąd Wojewódzki, że na pracodawcy zatrudniającym pracowników za granicą ciąży obowiązek zapewnienia bezpłatnego przejazdu z miejscowości zakwaterowania do miejsca wykonywania pracy", zaś w uzasadnieniu kasacji powołano się w tym zakresie na rozporządzenie Rady

Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (jednolity tekst: Dz. U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.) oraz na wskazaną uchwałę Nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r.

W pierwszym zarzucie, dotyczącym naruszenia § 3 ust. 1 i § 4 ust. 2 uchwały Nr 71 Rady Ministrów, wnoszący kasację kwestionuje pogląd Sądu II instancji o nie-dopuszczalności prowizyjnego systemu wynagrodzeń powodów. Naruszenie art. 224 § 2 KP w brzmieniu obowiązującym przed dniem 2 czerwca 1996 r. polega - zdaniem strony wnoszącej kasację - na przyjęciu, że pracodawca jest zobowiązany do przeszkolenia pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na własny koszt. Twierdzi się także w kasacji, że pracodawca nie ma obowiązku dostarczania pracownikom narzędzi pracy na swój koszt, a przeciwny pogląd Sądu II instancji stanowi dowolną interpretację art. 94 pkt 2 KP. Nie powołano podstawy kasacji w odniesieniu do żądania oddalenia powództwa powoda Jarosława S. o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy oraz żądania oddalenia powództwa trzech powodów o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji są uzasadnione tylko w odniesieniu do wadliwego przyjęcia przez Sąd II instancji, że polski pracodawca zatrudniający pracowników w Niemczech jest zobowiązany na swój koszt przewozić ich z miejsca zakwaterowania do miejsca pracy. Sąd II instancji nie powołał się w tym zakresie na przepis prawa, który miałby wprowadzać ten obowiązek. Przepisu takiego nie ma w żadnym z powołanych aktów wykonawczych, to jest w uchwale Nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. i rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. Z tego względu zgoda powodów na potrącanie z ich wynagrodzenia kwot stanowiących równowartość tych kosztów jest zgodna z prawem. Ta zgoda dotyczy jednakże zryczałtowanego potrącania 30% wynagrodzenia z różnych tytułów, które poza kosztami przewozu nie są prawnie uzasadnione. Przy ponownym rozpoznawaniu sprawy Sąd II instancji powinien zatem ustalić wysokość kosztów tych przewozów i o tę wartość obniżyć zasądzone wynagrodzenia. Rozważając ten zarzut z punktu widzenia procesowego należy zauważyć, iż skarżąc wyrok Sądu II instancji podstawę kasacyjną wskazano w sposób ogólny, powołując w tym zakresie dwa akty wykonawcze, bez wskazania konkretnego przepisu, który zdaniem wnoszącego kasację został naruszony. Sąd Najwyższy uznał, że takie wskazanie podstawy kasacji jest w tym przypadku dopuszczalne. Sąd II instancji nie powołał bowiem podstawy prawnej tego rozstrzygnięcia. W tej sytuacji wnoszący kasację nie mógł postawić zarzutu, że pewien przepis został wadliwie zastosowany. Z drugiej strony trzeba zauważyć, że z reguły - i tak jest w tym przypadku - przepisy nie stanowią o tym, że na stronie stosunku pracy nie ciąży pewien obowiązek, lecz regulują to tylko w sposób pozytywny, czyli określają, jakie obowiązki obciążają strony tego stosunku.

Pozostałe zarzuty kasacji, co do których powołano podstawy kasacyjne, są bezzasadne. Sąd II instancji stwierdził wprawdzie, że wskazane w kasacji przepisy uchwały Nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. wprowadzają zakaz akordowego systemu wynagradzania, jednakże ten błędny pogląd nie ma wpływu na prawidłowość

rozstrzygnięcia. Według art. 4 lit. b umowy między Rządem RP a Rządem RFN o oddelegowaniu pracowników polskich do realizacji umów o dzieło, sporządzonej w Bonn w dniu 31 stycznia 1990 r. (Dz. U. z 1994 r. Nr 98, poz. 474) zezwolenie na pracę (w Niemczech) będzie udzielone pracownikowi polskiego przedsiębiorstwa oddelegowanemu do pracy w ramach umowy o dzieło, jeżeli jego wynagrodzenie wynikające z umowy, łącznie z częścią wypłacaną w związku z zatrudnieniem za granicą, będzie odpowiadać wynagrodzeniu, jakie przewidują za wykonywanie porównywalnej pracy niemieckie układy zbiorowe. Strona pozwana, dla uzyskania zezwolenia na pracę polskich pracowników w Niemczech, zawarła z powodami umowy o pracę przewidujące wynagrodzenie zgodne z tą umową międzynarodową, jednakże tego samego dnia zawarła między stronami sporu aneksy przewidujące potrącanie 30% z różnych tytułów. Te postanowienia podlegają ocenie w płaszczyźnie zgodności z art. 18 KP: mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (w tym również tej umowy międzynarodowej) są zatem nieważne.

W kasacji twierdzi się, że jest dopuszczalne potrącanie z wynagrodzenia pracownika kosztów szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kosztów narzędzi pracy. Pogląd ten nie jest uzasadniony. Przepis art. 224 § 2 KP w brzmieniu obowiązującym przed dniem 2 czerwca 1996 r. stanowił, że zakład pracy jest obowiązany przeszkolić pracownika przed dopuszczeniem do pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prowadzić okresowe szkolenie w tym zakresie. Skoro nie określał on podmiotu zobowiązanego do ponoszenia kosztów tego szkolenia, to oznacza to, że te koszty ponosi organizator szkolenia (pracodawca).

Nie można także podzielić poglądów wyrażonych w kasacji, według których pracownicy powinni ponosić koszty używania narzędzi pracy pracodawcy. Jest to sprzeczne nie tylko z przepisem art. 94 pkt 2 KP, który nakazuje zakładowi pracy (pracodawcy) odpowiednie zorganizowanie pracy, ale także z art. 22 § 1 KP. Według tego przepisu przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy, a zakład do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przepis ten określa jasno zobowiązanie pracownika. Jest nim wykonywanie pracy określonego rodzaju. Natomiast na pracodawcy spoczywa obowiązek zatrudniania pracownika, co oznacza stworzenie odpowiednich warunków technicznych i innych niezbędnych do wykonywania pracy przez pracownika. W tych warunkach mieści się także obowiązek dostarczenia narzędzi pracy. Jeżeli natomiast pracownik pracuje przy użyciu własnych narzędzi pracy, to zakład pracy jest obowiązany do zapłaty na jego rzecz stosownych kwot z tego tytułu.

W pozostałym zakresie kasacja podlega odrzuceniu, gdyż sprzecznie z art. 393³ KPC nie powołano podstaw kasacyjnych.

Z tych względów na podstawie art. 393⁸ § 1, art. 393¹³ KPC orzeczono jak w sentencji.

=====