

Wyrok z dnia 1 grudnia 1998 r.

I PKN 475/98

Kontrakt handlowy pomiędzy pracodawcą krajowym a kontrahentem zagranicznym, w oparciu o który kontrahent uiszcza pracodawcy określoną sumę z tytułu zatrudnienia pracownika za granicą, nie może stanowić podstawy do żądania przez tego pracownika wynagrodzenia w wysokości równej całej tej kwocie. Podstawę wynagrodzenia pracownika stanowi umowa o pracę zawarta pomiędzy nim a pracodawcą w kraju.

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Roman Kuczyński (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 1 grudnia 1998 r. sprawy z powództwa Piotra K. przeciwko „E.” Spółce z o.o. w W. o wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 14 maja 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 7 listopada 1997 r. Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił powództwo Piotra K. przeciwko „E.” Spółka z o.o. w W. o wynagrodzenie w kwocie 47.173,89 zł tytułem wynagrodzenia za pracę na kontrakcie w Tajlandii.

Sąd Wojewódzki ustalił, że strony wiązała umowa o pracę, w której wynagrodzenie powoda zostało ustalone na równowartość 1600 dolarów USA w złotych i powód takie wynagrodzenie otrzymywał, ponadto dnia 4 listopada 1994 r. strony zawarły ugodę, na podstawie której powód otrzymał dodatkowo 24 miliony starych złotych, która to kwota wyczerpała wszelkie jego roszczenia z tytułu kontraktu obejmującego okres od 15 października 1993 r. do 15 czerwca 1994 r. Sąd Wojewódzki

podniósł, że bez znaczenia dla powoda jest treść kontraktu, jaki łączył pozwanego z kontrahentem zagranicznym.

Wyrokiem z dnia 14 maja 1998 r. Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił apelację powoda, opartą na zarzucie naruszenia art. 388 § 1 oraz art. 917 KC. Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że należy odróżnić kontrakt łączący pracodawcę z firmą tajlandzką od umowy o pracę łączącej pracodawcę z powodem. Należności z tytułu umowy o pracę powód otrzymał, zawarł też ugodę, natomiast pozwany pracodawca nie ma obowiązku wypłacać pracownikowi wszystkich kwot, jakie z tytułu jego oddelegowania za granicę do pracy u kontrahenta zagranicznego otrzymuje od tego kontrahenta. Musi mieć bowiem środki na pokrycie kosztów obsługi takiego kontraktu, ponosić pewne koszty za pracownika w kraju (choćby ubezpieczenie społeczne) i osiągnąć zysk, bowiem w innym razie musiałby do takiego kontraktu dopłacać. Zdaniem Sądu Apelacyjnego brak jest podstaw do stosowania art. 388 § 1 i 2 KC.

Kasacja powoda zarzuca powyższemu wyrokowi ponownie naruszenie art. 388 § 1 KC w związku z art. 918 § 1 KC oraz naruszenie przepisów postępowania przez nieuwzględnienie wniosku dowodowego powoda o przesłuchanie w charakterze świadka Heleny O.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja jest oczywiście bezzasadna i zdaje się nie rozumieć jasnych wywodów Sądu drugiej instancji, które Sąd Najwyższy w całej rozciągłości podziela. Kontrakt łączący pozwanego z firmą P.P.I. Co.Ltd. w Tajlandii jest wewnętrzną sprawą pracodawcy bez względu na to, czy powód znał jego treść w chwili nawiązywania z pozwanym pracodawcą umowy o pracę. Pracodawca miał prawo umówić się ze zleceniodawcą zagranicznym na dowolną kwotę, także na wyższą niż ta, na którą się umawiał (2400 USD) z tytułu wynagrodzenia pracownika przekazywanego do Polski i 500 USD wypłacanych w walucie tajlandzkiej w Tajlandii. Pracownika z pracodawcą łączy odrębna umowa o pracę a w przedmiotowej sprawie powód umówił się na równowartość wypłacanej w złotych w Polsce kwoty 1600 USD i kwotę taką otrzymywał. Bez jakiegokolwiek znaczenia jest, czy powód, gdyby wiedział o sumach wymienionych w kontrakcie między pracodawcą a firmą tajlandzką, zgodziłby się na 1600 USD, czy zażądałby wyższego wynagrodzenia. Jeżeli bowiem pracodawca nie

zgodziłby się wypłacać więcej niż 1600 USD - mogłoby nie dojść do zawarcia umowy o pracę, nic zaś nie wskazuje na to, że pozwany zgodziłby się płacić więcej. Wynagrodzenie miesięczne w kwocie równej 1600 USD w Polsce w latach 1993 - 1994 r. uznać można by za rażąco wysokie w stosunku do wynagrodzeń uzyskiwanych w tym czasie w kraju przez pracowników o podobnych kwalifikacjach jak powód, nie może być zatem mowy o tym, aby w chwili zawarcia umowy o pracę nastąpiło rażące pokrzywdzenie powoda i wykorzystywanie jego przymusowego położenia, niedołęstwa lub niedoświadczenia, skoro znając kilka języków obcych odpowiedział on na ofertę pracodawcy. Tym samym całkowicie chybione jest wskazanie jako podstawy kasacyjnej art. 388 § 1 KC, przy czym autor kasacji uparczywie nie dostrzega przepisu § 2 tego artykułu, według którego uprawnienia z § 1 wygasają z upływem dwóch lat od zawarcia umowy, ten zaś okres minął, w tym także od daty ugody sądowej. Oczywiście bezzasadne jest też powołanie art. 918 § 1 KC, bowiem jak wynika z materiału dowodowego powód w wyniku ugody otrzymał świadczenie wyższe niż mu się należało z umowy o pracę, zaś wiedza lub niewiedza o warunkach kontraktu między pracodawcą a firmą tajlandzką nie ma znaczenia prawnego dla powoda, który swoich uprawnień może dochodzić tylko z umowy o pracę z pozwanym. W tym miejscu dzieląc argumentację Sądu Apelacyjnego, należy zauważyć, że doliczenie do kwoty 1600 USD niemal 50% składki na ZUS daje owe 2400 USD, które firma tajlandzka miała przekazywać pozwanemu, co dowodzi, że zysk uzyskany przez pozwanego był w tym przypadku minimalny. Stwierdzić w tym miejscu należy, że pozostałe 500 USD powód - jak wynika z jego pozwu [...] do Sądu Wojewódzkiego w Warszawie - otrzymał w całości,. Potwierdzenie otrzymania tej kwoty wynika z tych akt oraz z żądania wypłacenia tylko połowy tej kwoty - 250 USD za 15 dni czerwca 1994 r. [...], co dowodzi, że za cały okres poprzedzający zakończenie pracy powód otrzymał tę należność, zaś jej pozostałość objęta została ugodą.

Twierdząc zatem w niniejszej sprawie, że owych 500 USD w Tajlandii nie otrzymał, powód rażąco rozmija się z własnymi twierdzeniami z okresu, kiedy - z uwagi na bliskość czasową z zakończeniem pracy - powinien lepiej pamiętać szczegóły.

Skoro treść kontraktu między pozwanym a firmą tajlandzką powinna leżeć poza obszarem zainteresowania powoda, chybiony jest zarzut naruszenia prawa procesowego - nieprzesłuchania świadka O. na okoliczność treści kontraktu, gdyż treść kontraktu, znajdującego się w aktach sprawy, była Sądom pierwszej i drugiej

instancji znana. Z tego jednak, że w sumie według kontraktu powód „kosztował” firmę tajlandzką 2900 USD miesięcznie nie wynika, że całą tę kwotę powinien otrzymywać. Powód powinien otrzymywać tyle, na ile się z pracodawcą umówił w umowie o pracę - i tyle otrzymywał. Dlatego wszelkie jego dalsze roszczenia są całkowicie bezpodstawne.

Nie znajdując jakichkolwiek podstaw do uwzględnienia kasacji Sąd Najwyższy w oparciu o art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji wyroku.

=====