

**Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego
z dnia 13 stycznia 1994 r.
I PZP 44/93**

Przewodniczący: Prezes SN Jan Wasilewski, Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza, Józef Iwulski, Maria Mańkowska (sprawozdawca), Walerian Sanetra (współsprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Stefania Szymańska,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Stefana Trautsołta, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 13 stycznia 1994 r. wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich skierowanego przez Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego do rozpoznania przez skład siedmiu sędziów Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego o podjęcie uchwały zawierającej odpowiedź na następujące zagadnienie prawne:

"Czy art. 156 § 1 k.p. ma zastosowanie w sytuacji pracownika zatrudnionego za granicą, czy też wyłącznie stosuje się § 15 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r., w sprawie praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (Dz. U. z 1990 r., Nr 44, poz. 259 ze zm.), gdy jednostką kierującą jest macierzysty zakład pracy tegoż pracownika, będący eksporterem realizującym za granicą budowę eksportową we własnym imieniu i na własny rachunek (§ 2 ust. 1 zd. drugie)?"

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Do pracownika skierowanego do pracy za granicą na podstawie przepisów rozporządzenia 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.) nie ma zastosowania art. 156 § 1 kodeksu pracy także wówczas, gdy jednostką kierującą jest macierzysty zakład pracy tego pracownika.

U z a s a d n i e

Zagadnienie prawne przedstawione do rozstrzygnięcia przez Rzecznika Praw Obywatelskich składowi siedmiu sędziów Sądu Najwyższego wyłoniło się na tle powstałej w praktyce wątpliwości, czy art. 156 § 1 kodeksu pracy ma zastosowanie w sytuacji pracownika zatrudnionego za granicą, czy też wyłącznie stosuje się § 15 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie 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.), gdy jednostką kierującą jest macierzysty zakład pracy tegoż pracownika, będący eksporterem realizującym za granicą budowę eksportową we własnym imieniu i na własny rachunek (§ 2 ust. 1 zd. drugie).

Wątpliwość ta powstała w sytuacji, gdy pracownik w macierzystym zakładzie pracy nie miał prawa do urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym z

uwagi na okoliczności wymienione w art. 156 § 1 k.p. i macierzysty zakład prowadzący za granicą budowy eksportowe skierował swego pracownika do pracy za granicą. Pracodawca uznał, że pracownikowi nie przysługuje urlop wypoczynkowy w czasie pracy za granicą w wymiarze wynikającym z § 15 ust. 1 rozporządzenia z 1974 r. i powołał się na art. 156 § 1 kodeksu pracy, ponieważ przerwa w zatrudnieniu trwała dłużej niż 3 miesiące.

Odmienny pogląd zaprezentowały organy inspekcji pracy. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach uznał to za wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Również Główny Inspektorat Pracy w piśmie do Rzecznika Praw Obywatelskich z dnia 20 sierpnia 1993 r. stanął na stanowisku, że art. 156 § 1 kodeksu pracy nie ma zastosowania, gdyż rozporządzenie z 1974 r. inaczej i wyczerpująco reguluje uprawnienia urlopowe z tytułu pracy w kraju.

Zdaniem Rzecznika Praw Obywatelskich sprawa nie jest jednoznaczna, gdyż rozporządzenie z dnia 27 grudnia 1974 r. w sposób skrótowy i niewystarczający reguluje sytuację prawną pracownika zatrudnionego na budowie eksportowej, gdy jednostką kierującą jest macierzysty zakład pracy, a bardziej wyczerpujące są unormowania regulujące sytuację prawną pracownika zatrudnionego za granicą, gdy jednostką kierującą jest przedsiębiorstwo nie będące macierzystym zakładem pracy tego pracownika.

Rzecznik Praw Obywatelskich jest zdania, że § 15 rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1974 r. reguluje całokształt uprawnień urlopowych pracownika zatrudnionego za granicą i odsyła do kodeksu pracy tylko w zakresie wymiaru urlopu, w konsekwencji czego art. 156 § 1 k.p. nie ma zastosowania, lecz takie rozumienie przepisu § 15 rozporządzenia nie ma jakoby dotyczyć wypadku, gdy jednostką kierującą jest przedsiębiorstwo będące macierzystym zakładem pracy danego pracownika.

Pytający rozróżnia zatem sytuację pracownika, gdy jednostką kierującą jest inne przedsiębiorstwo, nie będące macierzystym zakładem pracy danego pracownika, od okoliczności występujących w omawianej sprawie, gdy jednostką kierującą pracownika do pracy za granicą jest macierzysty zakład pracy, a więc ten zakład, który - zdaniem Rzecznika Praw Obywatelskich - ma obowiązek badania, czy występują okoliczności objęte dyspozycją art. 156 § 1 k.p., jako normy generalnej, obowiązującej we wszystkich stosunkach pracy. Ta sytuacja doznaje dodatkowego skomplikowania, gdy macierzysty zakład pracy, od razu po przyjęciu pracownika do pracy, kieruje go do pracy za granicą na budowę eksportową. Wówczas nasuwa się wątpliwość, czy § 15 ust. 1 rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1974 r. reguluje również taką sytuację i czy nie należałoby wtenczas uznać, że art. 156 § 1 k.p. ma zastosowanie dlatego, że § 15 ust. 1 omawianego rozporządzenia nie uregulował całościowo uprawnień urlopowych pracownika skierowanego do pracy za granicą przez macierzysty zakład pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W myśl delegacji ustawowej wynikającej z art. 298 kodeksu pracy Rada Ministrów w rozporządzeniu z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (Dz. U. Nr 51, poz. 330) określiła w sposób szczególny uprawnienia urlopowe pracowników zatrudnionych za granicą. Na

podstawie § 12 tego rozporządzenia pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą na okres co najmniej 12 miesięcy przysługiwałby urlop wypoczynkowy w czasie pobytu za granicą w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabywał prawo do urlopu. Na wniosek pracownika urlop ten powinien być udzielony bezpośrednio po zakończeniu pracy za granicą lub bezpośrednio po jego powrocie z zagranicy. Pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą na okres krótszy niż 12 miesięcy, który nabył prawo do urlopu wypoczynkowego w czasie zatrudnienia za granicą, należało udzielić urlopu bezpośrednio po zakończeniu przez pracownika pracy za granicą lub na wniosek pracownika bezpośrednio po jego powrocie do kraju.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lipca 1979 r. I PRN 95/790 (OSNCP 1980 z. 2 poz. 29) stwierdził, że za każdy urlop wypoczynkowy, do którego pracownik nabył prawo w czasie zatrudnienia za granicą, dokąd został skierowany do pracy w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem, należy się oprócz złotowego, wynagrodzenie walutowe, przysługujące w czasie zatrudnienia za granicą oraz podkreślił, że w świetle § 12 rozporządzenia nie do zaakceptowania jest sugestia, jakoby pracownik skierowany do pracy za granicą mógł nabyć prawa do urlopu wypoczynkowego w zatrudnieniu za granicą dopiero po rocznej pracy za granicą. Z powyższego wynika zatem, że pod rządem przepisu § 12 rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1974 r., który przewidywał "nabycie prawa do urlopu", roczny termin do nabycia tych uprawnień nie musiał dotyczyć wyłącznie pracy za granicą, z tym, że przy ustalaniu prawa do urlopu zastosowanie miał art. 156 § 1 k.p.

Przy rozstrzygnięciu przedstawionego zagadnienia prawnego znaczenie ma zmiana wyżej przytoczonego § 12 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. dokonana rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1981 r. (Dz. U. z 1982 r., Nr 2, poz. 14), obowiązująca od 1 stycznia 1982 r. Powyższa zmiana polega na tym [...], że pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą przysługuje prawo do 1/12 urlopu wypoczynkowego [...] w wymiarze wynikającym z przepisów kodeksu pracy, za każdy kalendarzowy miesiąc pracy za granicą, chyba że pracownik wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy z tytułu pracy w kraju. Analiza tego przepisu prowadzi do wniosku, że dokonana została istotna zmiana dotychczasowego § 12 ust. 1 rozporządzenia, który obecnie jako § 15 ust. 1 rozporządzenia (jednolity tekst: Dz. U. 1990r. Nr 44, poz. 259 ze zm.) przyznaje prawo do urlopu każdemu pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą, chyba że pracownik wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy. Jest to przy tym uprawnienie inne od przewidzianego przepisami kodeksu pracy, gdyż prawo do 1/12 urlopu wypoczynkowego za każdy kalendarzowy miesiąc pracy za granicą nabywa pracownik już po miesiącu pracy. Omawiane prawo odbiega również od reguł zawartych w art. 153, 156 § 1 i 157 k.p.

Sąd Najwyższy nie podziela stanowiska zawartego w pytaniu, że uprawnienia urlopowe pracownika skierowanego do pracy za granicą są różne w zależności od tego, czy pracownik został skierowany do tej pracy przez macierzysty zakład pracy, czy przez przedsiębiorstwo będące jednostką kierującą, które nie jest macierzystym zakładem tego pracownika.

Przepis § 15 ust. 1 rozporządzenia odnosi się do "pracownika skierowanego do pracy za granicą" i nie wprowadza rozróżnienia na pracowników skierowanych do pracy przez ich macierzysty zakład i pracowników, których kieruje do pracy inna jednostka, niż ich macierzysty zakład pracy.

Stąd też należałoby uznać, że albo § 15 określa prawo do urlopu łącznie z art. 156 § 1 k.p., albo też, iż stanowi wyłączną podstawę określenia tego prawa, co zdaniem Sądu Najwyższego nie budzi wątpliwości. Każda jednak z tych możliwości odnosi się do wszystkich pracowników skierowanych do pracy za granicą. Nie można zatem przyjąć, że przy tym samym brzmieniu § 15 ust. 1 rozporządzenia, istnieje luka prawna w odniesieniu do jednej grupy pracowników podlegających powyższemu rozporządzeniu, zaś gdy idzie o drugą grupę pracowników, kierowanych przez inny niż macierzysty zakład pracy - to luka taka nie istnieje.

Rzecznik Praw Obywatelskich przypisuje we wniosku duże znaczenie kwestii, kto był jednostką kierującą pracownika do pracy za granicą. Sugeruje, że jeśli był to macierzysty zakład pracy, to przepis art. 156 § 1 k.p. miałby zastosowanie, gdyż § 15 ust. 1 rozporządzenia nie uregulował całościowo uprawnień urlopowych pracownika skierowanego do pracy za granicą przez macierzysty zakład pracy. W uzasadnieniu pytania nie wskazano jednak żadnych przesłanek wynikających z wykładni § 15 rozporządzenia dla takiego rozumienia tego przepisu ani też nie stwierdzono, że przepisy tego rozporządzenia nie mają zastosowania do pracowników kierowanych do pracy za granicą przez macierzysty zakład pracy.

Zdaniem Sądu Najwyższego, przepisy omawianego rozporządzenia mają zastosowania do wszystkich pracowników kierowanych do pracy za granicą przez jednostki wskazane w jego § 2. Przepis ten określa przedsiębiorstwa, które realizują budownictwo eksportowe i usługi związane z eksportem jako generalnego wykonawcę, generalnego dostawcę lub wykonawcę budowy (usługi) eksportowej, który zawarł umowę z eksporterem i obejmuje takie przedsiębiorstwa jednym mianem "jednostka kierująca". Jednostką kierującą może być także eksporter, który prowadzi działalność gospodarczą, jeżeli zawarł z kontrahentem zagranicznym kontrakt na realizację budowy (usługi) eksportowej za granicą i kieruje do pracy za granicą pracowników w celu realizacji tej budowy (usługi). Jeżeli "jednostka kierująca" chce zawrzeć umowę o pracę za granicą z osobą, która jest pracownikiem innego zakładu pracy, to musi od tego zakładu pracy uzyskać na to zgodę (ust. 2). Po uzyskaniu zgody macierzystego zakładu pracy na skierowanie pracownika do pracy za granicą przez "jednostkę kierującą", sytuacja prawna pracownika zatrudnionego przez jednostkę kierującą i pracownika, którego ta jednostka jest macierzystym zakładem pracy, niczym nie różnią się, jeżeli chodzi o uprawnienia wynikające z zawartej na czas określony umowy o pracę za granicą. Zarówno inna jednostka kierująca, jak i macierzysty zakład pracy muszą zawrzeć z pracownikiem umowę o pracę na czas określony, która obejmuje istotne elementy tego stosunku prawnego (§ 2 ust. 4 rozporządzenia).

W obu tych sytuacjach zakład macierzysty udziela pracownikowi urlopu bezpłatnego na okres skierowania do pracy za granicą i przed skierowaniem do pracy za granicą pracownik powinien wykorzystać urlop wypoczynkowy przysługujący mu z tytułu pracy w macierzystym zakładzie pracy, przy czym macierzysty zakład pracy obowiązany jest zatrudnić pracownika po zakończeniu przez niego pracy za granicą (§ 4 ust. 1-2 i 4 rozporządzenia). Inne uprawnienia pracownicze są także jednakowe, bez względu na to, czy jednostką kierującą jest inna jednostka, czy też macierzysty zakład pracy. Jeśli się zważy, że § 15 ust. 1 rozporządzenia w sposób odrębny od przepisów kodeksu pracy reguluje uprawnienia urlopowe pracownika skierowanego do pracy za granicą, to nie można uznać, aby zachodziły różnice, jeśli idzie o możliwość stosowania

art. 156 § 1 k.p., w zależności od tego, czy jednostką kierującą jest macierzysty zakład pracy, czy też generalny wykonawca, lub dostawca budowy (usługi) eksportowej. Przepisy kodeksu pracy przewidujące prawo do urlopu po przepracowaniu 1 roku w sytuacjach określonych art. 153, 156 § 1 i 157 k.p., odnoszą się więc wyłącznie do urlopu wypoczynkowego należnego pracownikowi przed skierowaniem go do pracy za granicą, natomiast nie mają zastosowania do urlopu pracownika zatrudnionego na podstawie przepisów omawianego rozporządzenia.

Niczym bowiem nie jest uzasadniony pogląd, że w sytuacji macierzystego zakładu pracy, ma on dodatkowe obowiązki, wynikające z normy art. 156 § 1 k.p. jako normy generalnej do wszystkich umów o pracę, skoro uprawnienia pracownika z umowy o pracę na czas skierowania do pracy za granicą, znajdują uregulowanie w przepisie § 15 ust. 1 rozporządzenia. Jest to - w zakresie prawa do urlopu - regulacja odrębna i inna od kodeksowej, o czym świadczy dobitnie zmiana przepisu § 12 tego rozporządzenia od 1 stycznia 1982 r. Zaniechano wówczas możliwości doliczania okresów pracy w kraju do "nabycia prawa do urlopu" podczas pracy za granicą, przyznano wszystkim pracownikom zatrudnionym za granicą prawo do urlopu wypoczynkowego proporcjonalnego do przepracowanego czasu i jedynie co do wymiaru urlopu pozostawiono odwołanie do przepisów kodeksu pracy. Kodeks pracy wyodrębnia prawo do urlopu (art. 156 § 1 k.p.) i wymiar urlopu (art. 154 § 1, 155 § 1 i 156 § 2 k.p.) w osobnych przepisach, tak że nie może być wątpliwości, że Rada Ministrów odwołując się do zasady kodeksowej jedynie w zakresie wymiaru urlopu, świadomie zrezygnowała z ustalenia prawa do urlopu na podstawie art. 156 § 1 k.p. Również analiza językowo-logiczna § 15 rozporządzenia nie daje podstaw do uznania, że w zakresie nabycia prawa do urlopu, mieliby być potraktowani inaczej pracownicy, którzy skierowani zostali do pracy za granicą niejako za pośrednictwem ich macierzystych zakładów pracy (za ich zgodą) od tych, których kieruje za granicę jednostka będąca równocześnie ich pracodawcą w kraju. Występowanie w treści rozporządzenia przepisów, w których mowa jest o "macierzystym zakładzie pracy" i postanowień odwołujących się do pojęcia "pracowników skierowanych do pracy za granicą", dodatkowo przemawia na rzecz poglądu, że jeżeli przepis nie zastrzega, iż odnosi się do pracowników skierowanych do pracy za granicą przez jednostki nie będące ich zakładami pracy, to obejmuje on wszystkich pracowników kierowanych do pracy za granicą i podlegających przepisom rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1974 r. Rzecznik Praw Obywatelskich uzasadnił wątpliwości stwierdzeniem, że badanie, czy występują okoliczności z art. 156 § 1 k.p., następuje w macierzystym zakładzie pracy i niewątpliwie poprzedza zgodę tegoż zakładu na urlop bezpłatny pracownika w celu wyjazdu do pracy za granicę na budowę prowadzoną przez inne przedsiębiorstwo. Natomiast gdy jednostką kierującą pracownika do pracy za granicą jest macierzysty zakład pracy, a więc ten zakład, który ma obowiązek badania, czy występują okoliczności objęte dyspozycją art. 156 § 1 k.p., to sytuacja ma jakoby przedstawiać się inaczej. O rozbiściu tego, co w sposób jednolity ujęte zostało w § 15 ust. 1 rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1974 r., miałyby więc przesądzać względy natury technicznej, co jest nie do przyjęcia i wbrew przepisom rozporządzenia. Wskazana praktyka, że badanie okoliczności z art. 156 § 1 k.p. następuje w "macierzystym zakładzie pracy", innym zaś razem "obowiązek badania" ciąży na jednostce kierującej, będącej macierzystym zakładem pracy, nie może mieć jakiegokolwiek zastosowania w

rozpatrywanej kwestii. Zakład pracy bada okoliczności wskazane w art. 156 § 1 k.p. jako następstwo określonego sposobu ukształtowania prawa do urlopu wypoczynkowego, natomiast regulacja § 15 rozporządzenia wyklucza taką praktykę. [...] Dla ustalenia prawa do urlopu za okres pracy za granicą, jednostka kierująca nie prowadzi żadnych "badań" okoliczności wskazanych w art. 156 § 1 k.p., niezależnie od tego, czy jest macierzystym zakładem pracy danego pracownika czy też nie.

Innym zagadnieniem jest problem "badania" okoliczności wskazanych w art. 156 § 1 k.p. z punktu widzenia ustalenia prawa do urlopu przed skierowaniem do pracy za granicą, nie mający jednak znaczenia przy rozpoznawaniu omawianego zagadnienia prawnego.

Mając na względzie powyższe, Sąd Najwyższy uznał, że przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. jednakowo dla wszystkich pracowników skierowanych do pracy za granicą regulują ich prawa do urlopu wypoczynkowego.

Dla oceny prawa pracownika zatrudnionego za granicą na podstawie rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1974 r. nie mają zatem znaczenia przesłanki wymienione w art. 156 § 1 k.p.

Z tych wszystkich względów, Sąd Najwyższy podjął uchwałę, jak w sentencji.

=====