

Wyrok z dnia 3 marca 2011 r.

II PK 208/10

Pracownicy delegowani do pracy w innym państwie Unii Europejskiej powinni otrzymywać co najmniej wynagrodzenie minimalne obowiązujące w państwie wykonywania pracy.

Przewodniczący SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec, Sędziowie: SN Zbigniew Myszka, SA Krzysztof Staryk (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 marca 2011 r. sprawy z powództwa Artura W., Mirosława W., Tadeusza B. przeciwko G.H. Spółki z o.o. w O. o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej powodów Artura W., Mirosława W. od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 14 stycznia 2010 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu we Wrocławiu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powód Tadeusz B. w pozwie z 2 marca 2006 r. skierowanym przeciwko G.H. Sp. z o.o. w O. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 18.430,22 zł tytułem różnicy pomiędzy wypłaconym mu wynagrodzeniem, a wynagrodzeniem wynikającym ze stawki wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w Holandii, tj. 7,30 euro za godzinę oraz 8% dodatku urlopowego, a także o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 53.277,76 zł. Na rozprawie w dniu 14 czerwca 2006 r. powód sprecyzował, że ostatecznie domaga się zapłaty łącznej kwoty 85.935,67 zł. Strona pozwana uznała powództwo do kwoty 6.842,87 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i wniosła o oddalenie powództwa w pozostałej części.

Artur W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od G.H. Sp. z o.o. w O. kwoty 53.482,50 zł z ustawowymi odsetkami. Pozwana uznała powództwo do kwoty

6.810,70 zł z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i wniosła o oddalenie powództwa w pozostałym zakresie.

Mirosław W. wniosł o zasądzenie od pozwanej Spółki kwoty 47.721,76 zł z ustawowymi odsetkami. Pozwana uznała powództwo do kwoty 7.156,21 zł, a odnośnie do pozostałej kwoty domagała się oddalenia powództwa.

Te trzy sprawy zostały połączone do łącznego rozpoznania.

Wyrokiem z dnia 9 kwietnia 2009 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu: 1) zasądził od strony pozwanej G.H. Sp. z o.o. w O. na rzecz powoda Tadeusza B. tytułem wynagrodzenia kwotę 7.714,54 zł; 2) zasądził od strony pozwanej G.H. Sp. z o.o. w O. na rzecz powoda Artura W. tytułem wynagrodzenia kwotę 6.810,70 zł; 3) zasądził od strony pozwanej G.H. Sp. z o.o. w O. na rzecz powoda Mirosława W. tytułem wynagrodzenia kwotę 5.481,35 zł; 4) w pozostałej części powództwa oddalił. W pozostałych punktach wyroku Sąd rozstrzygnął o kosztach procesu i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że Tadeusz B. zatrudniony był u strony pozwanej na podstawie umów o pracę na czas określony, zawartych od 1 września 2004 r. do 28 lutego 2005 r. oraz od 1 marca 2005 r. do 28 lutego 2006 r., przy czym ta ostatnia umowa ta uległa rozwiązaniu z dniem 3 września 2005 r. Powód wykonywał pracę kierowcy ciągnika siodłowego w transporcie międzynarodowym, jako miejsce pracy podano bazę T. (Holandia) oraz transport w Europie Zachodniej (głównie we Francji, Hiszpanii). W pierwszej umowie jego wynagrodzenie zasadnicze ustalono na poziomie 2.500 zł miesięcznie, natomiast w drugiej 12,50 zł za godzinę. Powodowi przysługiwała również dieta w wysokości 40 euro za dzień. Do umów o pracę dołączono informację dodatkową, zawierającą między innymi zapisy o treści: „w związku z oddelegowaniem pracownika do podmiotu holenderskiego będzie on w jego dyspozycji służbowej, gdzie świadczy pracę zgodnie z obowiązującymi przepisami. Zakres obowiązków jest przekazywany przez firmę holenderską, w której świadczy pracę jako kierowca ciągnika siodłowego”. Powód Artur W. zatrudniony był u strony pozwanej na podstawie umów o pracę na czas określony zawartych od 30 sierpnia 2004 r. do 28 lutego 2005 r. oraz od 1 marca 2005 r. do 28 lutego 2006 r., przy czym druga z umów została rozwiązana na mocy porozumienia stron z dniem 29 lipca 2005 r. Warunki zatrudnienia Artura W. zostały ukształtowane identycznie jak warunki zatrudnienia Tadeusza B. Powód Mirosław W. zatrudniony był u strony pozwanej na podstawie umów o pracę na czas określony od 1 września 2004 r. do 28 lutego 2005 r.

oraz od 1 marca 2005 r. do 28 lutego 2006 r., przy czym druga z umów została rozwiązana na mocy porozumienia stron z dniem 20 sierpnia 2005 r. Warunki zatrudnienia określono identycznie jak w przypadku powodów Tadeusza B. i Artura W. Polecenia odnośnie poszczególnych wyjazdów w trasy z bazy w T. powodowie otrzymywali od Leona L., który nie był pracownikiem strony pozwanej, bądź też bezpośrednio od klientów strony pozwanej w formie sms-ów. Czas pracy powodów dokumentowany był zarówno poprzez tarcze tachografów, jak i zapisy cyfrowego urządzenia rejestrującego „black-box”. Po otrzymaniu wydruku z „black-box'u” Mariusz C. uzupełniał dane dotyczące poszczególnych kierowców o absencję z powodu urlopu lub choroby i przekazywał tak opracowaną ewidencję do księgowości celem wyliczenia wynagrodzeń i diet.

Biegły z dziedziny techniki samochodowej opracował kilkakrotnie modyfikowane i uzupełniane opinie na okoliczność, jaki czas pracy powodów wynika z zachowanych oryginalnych tarcz tachografów, bądź ich kserokopii, jak również porównania danych wynikających z odczytu tarcz z danymi odnośnie do czasu pracy powodów wynikającymi z zapisów wynikającymi z „black-box”. Z opinii tych wynika, iż zachowana została jedynie część tarcz tachografów, powodowie niewłaściwie użytkowali tachograf, ponieważ urządzenie to posiada cztery tryby zapisu tj.: jazda, praca, dyżur i odpoczynek, natomiast powodowie stosowali wyłącznie tryb odpoczynku, bowiem tryb jazdy zapisywany był automatycznie. Konsekwencją takiego użytkowania było rejestrowanie wyłącznie jazdy z zapisem prędkości i drogi i pomijanie czasu wykonywania innych czynności, takich jak załadunek, rozładunek, tankowanie, podczepianie i odczepianie naczepy. Z opinii tych wynika, iż w przypadku Tadeusza B. w okresie od września do grudnia 2004 r., przy uwzględnieniu zapisów „black-box”, winien on otrzymać 15.047,96 zł, a wypłacono mu 12.468,50 zł. W związku z tym niedopłata wynosi 2.579,46 zł. W okresie tym brak danych dotyczących zapisów tarcz tachografów. W okresie od stycznia do sierpnia 2005 r. w oparciu o zapisy tachografów powód winien otrzymać 23.308,70 zł, a wypłacono mu 21.396,39 zł. W związku z tym niedopłata wynosi 1.912,31 zł. W oparciu o ewidencję „black-box” powód winien otrzymać 26.531,47 zł, w związku z czym niedopłata wynosi 5.135,08 zł. Łącznie niedopłata przy uwzględnieniu ewidencji „black-box” wynosi 7.714,54 zł, a w oparciu o tarcze tachografów 1.912,31 zł.

Przy zastosowaniu takich samych mechanizmów biegły wyliczył wynagrodzenie należne powodom: Arturowi W. i Mirosławowi W. Przy uwzględnieniu zapisów

tachografów niedopłata w przypadku powoda Artura W. wynosi 193,35 zł, a w oparciu o „black-box” 6.542,46 zł; natomiast w przypadku powoda Mirosława W. odpowiednio 270,19 zł i 5.481,35 zł. Biegły zaakcentował równocześnie, iż brak było podstaw do zastosowania trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego, bowiem okres taki nie został wprowadzony odpowiednim aktem wewnątrzzakładowym.

Sąd Okręgowy uznał, że czas pracy powodów należało ustalić za pomocą wydruku z „black-boxa”, gdyż - jak sam pracodawca powodów przyznał - wydruki z tego urządzenia były przez niego traktowane jako ewidencja czasu pracy, na podstawie której wyliczał wynagrodzenie pracowników. W tej sytuacji Sąd pierwszej instancji w oparciu o opinię biegłego z zakresu rachunkowości uznał, że strona pozwana zalega z wypłatą wynagrodzenia na rzecz powodów i zasądził na ich rzecz kwoty: 7.714,54 zł na rzecz powoda Tadeusza B., 6.810,70 zł na rzecz powoda Artura W. oraz 5.481 zł na rzecz powoda Mirosława W.

Sąd pierwszej instancji nie znalazł podstaw do zastosowania wobec powodów prawa holenderskiego, a w szczególności w zakresie stawek minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym kraju. Sąd Okręgowy powołując się na treść art. 32 i 33 ustawy z dnia 12 listopada 1965 r. Prawo prywatne międzynarodowe uznał, że skoro w sprawie nie miał miejsca wybór prawa, to stosunek pracy pomiędzy stroną pozwaną a powodami podlega prawu kraju, w którym strony w chwili powstania tego stosunku mają miejsce zamieszkania lub siedzibę. Sąd Okręgowy stwierdził, że zarówno miejsce zamieszkania powodów, jak i siedziba strony pozwanej znajduje się na terenie Polski, a strona pozwana nie ma w Holandii przedstawicielstwa, w którym powodowie wykonywaliby pracę. W tej sytuacji Sąd pierwszej instancji uznał za bezzasadne żądanie powodów, by w ich przypadku miały zastosowanie przepisy prawa obowiązujące w Holandii w zakresie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wyrokiem z dnia 14 stycznia 2010 r. [...] oddalił apelacje powodów: Artura W. i Mirosława W. oraz zasądził od powodów na rzecz pozwanego po 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. W ocenie Sądu Apelacyjnego istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do ustalenia, czy strona pozwana ustalając wysokość należnego powodom wynagrodzenia winna stosować przepisy prawa obowiązujące w Polsce, czy - zgodnie z żądaniem powodów - ustalać wysokość ich wynagrodzenia w oparciu o obowiązujące w Holandii przepisy prawa dotyczące wysokości minimalnego wyna-

grodzienia za pracę. Sporny był również czas pracy powodów, za który dochodzone było w sprawie wynagrodzenie. W ocenie Sądu Apelacyjnego, słusznie Sąd pierwszej instancji uznał, że w sprawie nie miały zastosowania przepisy prawa holenderskiego, w tym też w zakresie stawek minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym kraju. Powoływana przez powodów dyrektywa nr 97/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. (Dz.U. L 18 z 21 stycznia 1997 r.), której to naruszenie zarzucili powodowie w apelacji, w art. 3 przewiduje, jako zasadę ogólną, swobodny wybór prawa przez strony; w przypadku braku wyboru, zgodnie z art. 6 ust. 2 umowa regulowana jest przez prawo państwa, w którym pracownik realizujący umowę wykonuje normalnie swą pracę, nawet jeśli jest czasowo delegowany do innego państwa, lub jeśli pracownik nie wykonuje normalnie swej pracy w jednym i tym samym państwie - przez prawo państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo zatrudniające pracownika, o ile nie wynika z całości okoliczności, że kontrakt łączy ściślejsze więzi z innym państwem i w takim wypadku stosuje się prawo tego innego państwa. Powołana dyrektywa implementowana do prawa krajowego Holandii w postaci Ustawy o warunkach zatrudnienia w pracy transgranicznej, przed dniem 1 stycznia 2006 r. miała zastosowanie jednak jedynie do sektora budownictwa i nie znajdowała zastosowania do sektora transportu. Ponieważ powodowie wykonywali pracę u strony pozwanej od 1 września do 28 lutego 2005 r. i od 1 marca 2005 r.: powód Mirosław W. do 20 sierpnia 2005 r., a powód Artur W. do 29 lipca 2005 r. - Sąd Apelacyjny uznał, że brak było podstaw do zastosowania przepisu art. 3 ust. 1 powołanej powyżej dyrektywy, a w konsekwencji nie można było stosować wobec pracy powodów regulacji prawa holenderskiego w zakresie płacy minimalnej wynikającej z Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu i świadczeniu urlopowym, zgodnie z którą wynagrodzenie minimalne dla osób w wieku 23 lat i powyżej - po zamrożeniu stawek przez rząd Holandii w 2003 r. - wynosi 1.264 Euro miesięcznie i 291 Euro tygodniowo, zaś świadczenie urlopowe 8%. Sąd podkreślił, że zgodnie z art. 249 Traktatu ustanawiającego Unię Europejską (TWE) dyrektywa jest jednym ze źródeł prawa wspólnotowego i wiąże każde państwo członkowskie, do którego jest skierowana, w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty, pozostawiając jednak organom krajowym swobodę wyboru formy i środków (akapit 3 art. 249 TWE). Normy dyrektyw wymagają jednak wprowadzenia - implementowania, transpozycji - do prawa krajowego zagadnień będących przedmiotem dyrektywy w wyznaczonych terminach. Dyrektywy jako akty prawne kierowane do państw członkowskich, nie

mogą zaś ze swej istoty być bezpośrednim źródłem uprawnień lub obowiązków jednostki. W sytuacji, kiedy państwo członkowskie dokona implementacji postanowień dyrektywy poprzez wydanie stosownego aktu prawnego, prawa i obowiązki jednostek będą wynikać z norm prawa krajowego. W przypadku braku implementacji norm dyrektywy do porządku prawnego danego państwa, jednostki mogą w stosunkach wertykalnych (tj. w relacjach jednostka - państwo), powołać się przed organami i sądami państw członkowskich na dyrektywy jako źródło swoich praw w sytuacji, gdy dyrektywy te uzyskają status bezpośrednio skutecznych. Dyrektywa powoływana odnoszona do powodów została implementowana do prawa holenderskiego odnośnie do wszystkich sektorów gospodarki w Holandii w dniu 1 stycznia 2006 r., a zatem korzyści z niej wynikające nie przysługują powodom, którzy zakończyli zatrudnienie u strony pozwanej przed wskazaną datą. Zdaniem Sądu Apelacyjnego podkreślić należy ponadto, że powodowie zawarli umowy o pracę z polskim pracodawcą, będącym spółką prawa handlowego z siedzibą na terenie Polski. W umowach tych określona została wysokość należnego powodom wynagrodzenie za pracę płatnego w PLN, jak również dobową dietę, której wysokość określono w euro. Jako miejsce pracy wskazano zaś T. jako bazę i „transport w krajach Europy Zachodniej - głównie we Francji i w Hiszpanii”. Warunki takie zostały przez powodów zaakceptowane, co zostało wyrażone podpisaniem umów o pracę. Słusznie ponadto wskazała strona pozwana, że w sprawie zostało wykazane, iż powodowie nie musieli uzyskiwać pozwolenia na pracę w Holandii a brak przesłanek do stosowania wobec powodów holenderskich przepisów prawa pracy, potwierdziła holenderska inspekcja pracy w raporcie z kontroli przeprowadzonej w bazie w T.

Z tych względów Sąd Apelacyjny uznał, że brak było podstaw do stosowania wobec powodów przepisów prawa holenderskiego, zarówno w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę, jak i świadczeń socjalnych, a ich żądanie wypłaty określonych kwot pieniężnych tytułem różnicy pomiędzy wypłaconym wynagrodzeniem, a należnym, wynikającym ze stawki wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w Holandii, jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu.

Sąd Apelacyjny wziął pod uwagę przepisy ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. Nr 92, poz. 879 ze zm.) i stwierdził, że czas pracy powodów należało ustalić w oparciu o wydruki z urządzenia „black-box”, które w sposób pełniejszy niż tarcze tachografów rejestrowało czas pracy powodów. Zapisy te były bowiem bardziej precyzyjne i kompletne niż dokumentacja tarczy tachografów, a po-

nadto urządzenia „black-box” rejestrowały czas pracy powodów również podczas tankowania, postojów w korku, załadunku, rozładunku etc., które to czynności również objęte były czasem pracy powodów. Urządzenie rejestrujące czas pracy kierowców oraz charakter pracy (postój, dyżur, jazda) - tachografy, obsługiwane zaś były przez powodów i jak wynika z opinii biegłego z zakresu techniki samochodowej, powodowie obsługiwali te urządzenia w sposób nieprawidłowy. W tej sytuacji zasadnie czas pracy powodów został ustalony na podstawie urządzenia „black-box”. Informacja przedstawiona przez producenta „black-boxów” nie potwierdziła natomiast zarzutów powodów, jakoby urządzenia uruchamiały tryb jazdy po przekroczeniu różnie podawanej przez nich prędkości. W tej sytuacji rozstrzygnięcie w zakresie ustalenia wysokości należnego powodom wynagrodzenia należało oprzeć na opinii biegłych z zakresu techniki samochodowej oraz z zakresu rachunkowości, co słusznie uczynił Sąd pierwszej instancji. Wobec powyższego Sąd Apelacyjny, uznając za bezzasadną apelację powodów, oddalił ją na podstawie art. 385 k.p.c.

Wyrok ten zaskarżył w całości skargami kasacyjnymi pełnomocnik Artura W. i Mirosława W. Jako podstawy skargi kasacyjnej obu powodów wskazał:

1. Istotne naruszenie prawa materialnego przez jego błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie polegające na: a) błędnej wykładni art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 25 ust 1 ustawy o czasie pracy kierowców, w związku z art. 4 tej ustawy, gdyż Sąd przyjął, iż pozwana, choć formalnie nie posiadała ewidencji czasu pracy powodów, to jednakże prowadzone przez pozwaną, a właściwie przez faktycznego pracodawcę, tj. G.H. [...] w T., zapisy elektroniczne z tzw. czarnej skrzynki zastępowały ewidencje i dawały realny obraz czasu pracy powodów, odpowiadający ewidencji czasu pracy, mimo wprowadzonych modyfikacji odczytu z karty urządzenia do komputera. W tym stanie rzeczy powodowie mogli udowadniać wszelkimi sposobami pracę w godzinach nadliczbowych, co czynili w toku całego procesu; b) niewłaściwe zastosowanie art. 25 ust. 1 w związku z art. 4 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców, w brzmieniu sprzed zmiany ustawy ustawą z 7 czerwca 2009 r. (Dz.U. Nr 79, poz. 670), gdyż wówczas przepis art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców nie zawierał punktów 1-5, lecz ewidencja czasu pracy powodów musiała być prowadzona w oparciu o § 8 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. Nr 62, poz. 286 ze

zm.), zaś dla pracodawcy holenderskiego z T. były wiążące przepisy wewnętrzne, oparte o implementowane rozporządzenie Rady EWG nr 3821/85 z 20 grudnia 1985 r. w sprawie urządzeń rejestrujących w transporcie drogowym, „które też nie przewidywało w przepisach art. 3 ust. 1, 5, 13, 14 ust. 1 i 2, 15 ust. 5, 16 ust. 2 i p. I i II załącznika, stąd zapisy z *black-boxa* (czarnej skrzynki) nie mogły zastąpić wykresówek z tachografów analogowych, gdyby te były używane do ewidencjonowania czasu pracy i były uznane za źródło ustaleń czasu pracy, a wówczas istniał sens ich uruchamiania; czarna skrzynka była rejestratorem do rozliczeń spółek; c) niewłaściwe użycie przez Sąd art. 6 ust 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców z związku z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. „Sposobem ustalenia czasu pracy powoda powinny być wszystkie ujawnione przez powoda i pozwaną dowody, a na okoliczność rozpoczęcia i zakończenia pracy tarcze tachografu analogowego”; d) niewłaściwe zastosowanie art. 3 w związku z art. 6 ust. 2 dyrektywy 96/71/WE (Sąd Apelacyjny przywołał oznaczenie 97/71/WE), gdyż przepisy te nie przewidują wyboru prawa przez strony, lecz są normami wymuszającymi swoją właściwość, ustanowionymi w państwie przyjmującym, a dotyczą bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa materialnego obowiązujących w tym państwie (art. 6 dyrektywy). „Zresztą nie ma również zastosowanego przepisu w/w dyrektywy o sygnaturze art. 6 ust. 2”; e) błędną wykładnię art. 58 §1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i zaniechanie ustalenia przez Sąd, iż umowy o pracę powodów z pozwaną dotknięte są nieważnością, gdyż zmierzały do obejścia bezwzględnie obowiązujących norm materialnych prawa obcego (holenderskiego), „chroniących pracownika bez względu na charakter zatrudnienia, a dotyczących sposobu zatrudnienia powodów w Holandii, zapewnienia wynagrodzenia na poziomie minimalnym, określenia rzeczywistego przejścia wykonywania pracy i eliminacji stosowania zasad kraju pochodzenia, jeżeli to było delegowanie”; f) błędną wykładnię art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w związku z art. 3 ust 1 i ust. 10 dyrektywy 96/71, implementowanej - wbrew ustaleniom Sądu Apelacyjnego - do ustawodawstwa holenderskiego ustawą z 2 grudnia 1999 r., wchodzącą w życie 24 grudnia 1999 r., dotyczącą warunków pracy transgranicznej, „która w art. 2 i 3 (tzw. ustawa WAGA) określa, iż ograniczenie zawarte w załączniku do dyrektywy wobec jego przyjęcia w całości dotyczy obowiązywania i braku obowiązywania postanowień zbiorowych umów o pracę i to ograniczenie dotyczy umów powszechnie obowiązujących, a nie innych ustaw - np. WML o płacy minimalnej”; g) niewłaściwe stosowanie przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 19

grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju; h) niewłaściwe zastosowanie art. 249 TWE, który rzekomo wyklucza, aby dyrektywy WE były źródłem uprawnień jednostki, co stanowi niezrozumienie zasad implementacji i działania przepisów bezwzględnie obowiązujących w danym państwie.

2. Naruszenie poniższych przepisów postępowania cywilnego, które miało wpływ na wynik sprawy przez: a) naruszenie art. 386 § 4 k.p.c. i nieuchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Opolu z 9 kwietnia 2009 r., mimo nierozpoznania przez tamten Sąd istoty sprawy, a wobec przyjęcia ustaleń i oceny prawnej tamtego Sądu za własne przez Sąd Apelacyjny również nierozpoznanie istoty sprawy przez Sąd drugiej instancji polegające na: - zaniechaniu ustalenia, jaki charakter miała praca powodów w Holandii w bazie w T., należącej do G.H. [...], dla której powodowie świadczyli pracę na mocy umów o pracę z pozwaną, tzn. czy było to „oddelegowanie w rozumieniu art. 1 ust 3 litery od a do c w związku z art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71 WE, czy też na innej podstawie o innym charakterze, bądź czy było to zatrudnienie cudzoziemca w Holandii, wypożyczonego na mocy art. 1 ust. 1 i art. 8 ustawy WAADI o alokacji pracowników biura pośrednictwa, czyli udostępnienie, co obligowało do wypłaty polskiemu pracownikowi takiego samego wynagrodzenia, jak holenderskim. Czy też była to praca świadczona przez cudzoziemców, co wymuszało stosowanie ustawy WML o płacy minimalnej; - czy spółki G.H. [...] z T. i pozwana były spółkami zależnymi i czy należały do tej samej grupy kapitałowej, tj. w ramach G.H. [...] lub innej, czy też przedsiębiorstwo w T. i pozwana Spółka należały do tego samego przedsiębiorcy wedle dokumentacji rejestrowej, której Sąd nie zbadał, choć złożono takie wnioski i wynikały one z raportu Holenderskiej Inspekcji Pracy [...]; - pominął Sąd, że pozew zawierał 2 niezależne roszczenia, a zawiera je nadal, mimo ograniczenia powództwa, to jest o zapłatę za nadgodziny, a następnie po ich wyliczeniu, zastosowanie do nich przepisów o minimalnym wynagrodzeniu holenderskim oraz przeliczeniu otrzymanych wynagrodzeń w ustalonym przez pozwaną czasie pracy wg minimalnej stawki płacy w Holandii; - Powodowie za pośrednictwem firmy G.H. [...] w T. uzyskali pozwolenie na pracę w Holandii od 1 września 2004 r. do 31 sierpnia 2005 r. i w jakim celu, skoro nie byli zatrudnieni jako cudzoziemcy oraz w jakiej spółce w Holandii pracowali lub dla której świadczyli usługi; - Sąd nie ocenił odmowy wydania umów, tarcz tachografów, rozliczeń za świadczenie usługi, jako naruszenie prawa przez pozwaną”; b) niezastosowanie art. 322 k.p.c. do ustalenia rzeczywistego

czasu pracy powodów i zasądzenia odpowiedniej sumy za pracę w nadgodzinach za okres objęty pozwem i to niezależnie od tego, czy zostałyby zastosowane bezwzględnie obowiązujące przepisy ustawowe w Holandii o płacy minimalnej, tj. ustawa WML o mocy dyrektywy (ustawa z 2 grudnia 1999 r. WAGA), bądź ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców, albo ustaw WAADI o alokacji pracowników w ramach świadczenia usług. Przemawia za tym fakt, iż pozwana nie ewidencjonowała czasu pracy powodów, nie wprowadziła kart kierowcy, nie ustaliła okresu rozliczeniowego, ani nie wydała - mimo obowiązku - tarcz tachografu, które musiała przechowywać przez rok, a znany był czas rozpoczęcia i zakończenia pracy powodów bez czynności obsługiowanych według zapisu tachografu. Były też inne dowody złożone przez powodów, jak ich notatki oraz dostępne były umowy pozwanej z usługobiorcą w Holandii, ale Sąd, mimo wniosku, nie zażądał ich od pozwanej, a niemożność ścisłego ustalenia wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nie uzasadniała oddalenia powództwa; c) obrazę art. 278 k.p.c. w związku z art. 224 k.p.c., „gdyż opinie biegłych były w sprawie nieprzydatne i niepełne, gdyż opiewały jedynie na odczyt tarcz tachografu, w których nie zaznaczono innej pracy. Wobec nieprzydatności ich dla rozliczeń całkowitego czasu pracy i zastąpienie ewidencji wydrukami z czarnej skrzynki i ich ocena w opiniach nie oddawała rzeczywistego czasu pracy powodów. Sąd nie zlecił poszerzenia opinii o porównanie wszystkich dowodów i wyliczenia przez biegłego z dziedziny księgowości czasu pracy powodów w okresie aktywności dobowej tachografu po wyłączeniu okresu odpoczynku, przerw nie zaliczanych do pracy i dyżurów a także zeznań stron, świadków i notatek powodów”; d) obrazę art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., gdyż w uzasadnieniu wyroku Sąd drugiej instancji nie ustosunkował się do zarzutów apelacji, w tym sprzeczności w treści wyroku Sądu pierwszej instancji i ubogości uzasadnienia, poprzestając na przepisaniu wyroku i zarzutów apelacji oraz dokonując wyводу pomijającego ustalenie faktyczne i ich konsekwencje materialnoprawne, co utrudnia kontrolę kasacyjną wyroku pod względem formalnoprawnym i przesłanek uwzględnienia skargi kasacyjnej.

Wskazując na powyższe pełnomocnik powodów wniósł o uchylenie w całości wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 14 stycznia 2010 r. [...] oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego w Opolu, w części zaskarżonej w stosunku do Artura W. i Mirosława W. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Opolu. Wniósł również o pozostawienie Sądowi, któremu sprawa zostanie przekazana do ponownego rozpoznania, orzeczenia o kosztach

zastępstwa procesowego oraz o zwrocie wyegzekwowanych od powoda kosztów zastępstwa w oparciu o art. 415 k.p.c. oraz zasądzenie powodowi od pozwanej kosztów zastępstwa za obie instancje przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargi kasacyjne pełnomocnik pozwanej wniosł o oddalenie skarg kasacyjnych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargi kasacyjne mają uzasadnione podstawy. Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie obejmuje wszystkich koniecznych elementów konstrukcyjnych, bądź zawiera oczywiste braki, które uniemożliwiają kontrolę kasacyjną. Jeżeli sąd odwoławczy, który jest sądem merytorycznym drugiej instancji, orzeka na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej instancji, nie musi powtarzać dokonanych ustaleń; wystarczy, jeżeli jednoznacznie stwierdzi, że akceptuje te ustalenia lub przyjmuje je za własne. Ten wymóg nie został w rozpoznawanej sprawie spełniony, albowiem Sąd Apelacyjny nie wskazał, iż akceptuje ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Nie dokonał też własnych ustaleń faktycznych poza nieprawidłowym ustaleniem, że „powodowie wykonywali pracę u strony pozwanej od 1 września do 28 lutego 2005 r. i od 1 marca 2005 r. do: powód Mirosław W. do 20 sierpnia 2005 r., a powód Artur W. do 29 lipca 2005 r.”. Z ustaleń tych wynika, że powodowie zakończyli pracę przed jej rozpoczęciem w dniu 1 września 2005 r. Oprócz pomyłki w datach Sąd nieprecyzyjnie i niewłaściwie przytacza nazwy i treść przepisów, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia. Sąd Apelacyjny powołuje się na „dyrektywę nr 97/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. (Dz.U. L 18 z 21 stycznia 1997 r.)”, bez podania nazwy tej dyrektywy. W ocenie Sądu Najwyższego, można się domyślać, że chodziło o dyrektywę 96/71 Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U.UE L z dnia 21 stycznia 1997 r. - Dz.U.UE.L.97.18.1), a nie - o dyrektywę 97/71. Przy takim założeniu błędne jest przytoczenie przez Sąd Apelacyjny art. 6 ust. 2 tej dyrektywy, gdyż artykuł 6 nie jest podzielony na ustępy. Wątpliwości te wywołały zarzut skargi kasacyjnej, iż doszło do niewłaściwego zastosowania art. 3 w związku z

art. 6 ust. 2 dyrektywy 96/71/WE, przy czym pełnomocnik powodów domyśla się, że Sąd Apelacyjny miał na myśli wymienioną przez niego dyrektywę (nie podając również pełnej nazwy tej dyrektywy). W uzasadnieniu wyroku powinna być wyjaśniona podstawa prawna rozstrzygnięcia z przytoczeniem przepisów prawa, czego również zabrakło w motywach zaskarżonego wyroku.

W myśl artykułu 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 96/71 Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług państwa członkowskie zmierzają do tego, by bez względu na to, jakie prawo ma zastosowanie do stosunku pracy, przedsiębiorstwa mające siedzibę w innym państwie członkowskim, które delegują pracowników na ich terytorium w ramach transgranicznego świadczenia usług, gwarantowały pracownikom delegowanym warunki zatrudnienia obejmujące zagadnienia ujęte w tym przepisie, takie jakie ustanowione są w państwie członkowskim, na terytorium którego praca jest wykonywana. W tym celu przepis ów wylicza enumeratywnie dziedziny, w których państwa członkowskie mogą narzucić stosowanie przepisów obowiązujących w przyjmującym państwie członkowskim (wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 19 czerwca 2008 r. w sprawie C-319/06 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Wielkiemu Księstwu Luksemburga, LEX nr 410013).

Wskazane wyżej unormowanie art. 3 ust. 1 tej dyrektywy odnosi się między innymi do: a) maksymalnych okresów pracy i minimalnych okresów wypoczynku; b) minimalnych wymiarów płatnych urlopów rocznych; c) minimalnych stawek płacy, wraz ze stawką za nadgodziny; d) warunków wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego; g) równości traktowania mężczyzn i kobiet, a także innych przepisów w zakresie niedyskryminacji. Dla celów dyrektywy pojęcie minimalnej stawki płacy, o której mowa w ust. 1 lit. c jest zdefiniowane przez prawo krajowe i/lub przez praktykę państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany. Unormowanie to powoduje, w ocenie Sądu Najwyższego, że pracownicy delegowani do pracy w innym państwie europejskim, powinni otrzymać co najmniej takie wynagrodzenie minimalne, jakie otrzymują pracownicy w państwie wykonywania pracy.

Przykładem implementacji tego przepisu do krajowych systemów prawa są artykuły od 67¹ do 67⁴ polskiego Kodeksu pracy, obowiązujące od dnia wejścia Polski do Unii Europejskiej (1 maja 2004 r.). Podobnych reguł mogą oczekiwać polscy pracownicy delegowani do pracy w Holandii. Zgodnie bowiem z art. 7 wskazanej dy-

rektywy państwa członkowskie Unii miały obowiązek wprowadzenia w życie ustawy, rozporządzenia i przepisów administracyjnych, koniecznych do wykonania tej dyrektywy, najpóźniej do dnia 16 grudnia 1999 r.

Sąd Apelacyjny stwierdził w uzasadnieniu wyroku, iż dyrektywa powoływana przez powodów została implementowana do prawa holenderskiego odnośnie do wszystkich sektorów gospodarki w Holandii w dniu 1 stycznia 2006 r., nie wyjaśniając jednak dokładnie, na podstawie jakich przepisów wysnuł taką konkluzję. Wskazał na ustawę o warunkach zatrudnienia w pracy transgranicznej, ale nie podał, z którego dnia jest ta ustawa, gdzie została opublikowana i jakie konkretnie przepisy uniemożliwiały jej zastosowanie do powodów. Nie odniósł się w ogóle do powoływanych przez powodów przepisów holenderskich z 1999 r., które w ocenie powodów, stanowiły implementację tej dyrektywy do holenderskiego porządku prawnego. Zdaniem powodów ustawa z 2 grudnia 1999 r., która weszła w życie 24 grudnia 1999 r., dotycząca warunków pracy transgranicznej (tzw. ustawa WAGA), dotyczy stosowania do pracowników delegowanych do Holandii zasad odnoszących się do płacy minimalnej.

Zasadny jest także zarzut skargi kasacyjnej, że Sąd Apelacyjny nie zawarł w uzasadnieniu wyroku istotnego ustalenia, jaki charakter miała praca powodów w Holandii w bazie w T., należącego do G.H. [...], dla której powodowie świadczyli pracę na mocy umów o pracę z pozwaną, tzn., czy było to oddelegowanie w rozumieniu art. 1 ust 3 litery od a do c w związku z art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71 WE, czy też zatrudnienie na innej podstawie, o innym charakterze.

Sąd Apelacyjny nie odniósł się w uzasadnieniu wyroku do kwestii otrzymywanych przez powodów kwot z tytułu delegacji do Holandii. Nie wyjaśnił, czy powodowie odbywali wyjazdy służbowe do Holandii, czy odbywali takie podróże po krajach Europy Zachodniej z bazy w T., a także - czy otrzymywane przez nich diety z tytułu podróży służbowych należy wliczyć do wynagrodzenia za pracę i obliczone w ten sposób wynagrodzenie skonfrontować z minimalnym wynagrodzeniem w Holandii.

W wyroku z dnia 4 lutego 2009 r., II PK 230/08 (LEX nr 503201), Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że nie jest podróżą służbową wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach. W uzasadnieniu tego wyroku przypomniano, że Sąd Najwyższy odszedł od koncepcji tzw. nietypowych podróży służbowych, które polegać miały w decydującej mierze na permanentnym przemieszczaniu się z jednego do innego miejsca (miejscowości) wykonywania zajęć

stanowiących przedmiot pracowniczego zobowiązania, a więc stanowiących integralny element sposobu wykonywania pracy w ramach poniekąd „ruchomego” miejsca pracy (stanowiska roboczego), w odróżnieniu od typowych podróży służbowych charakteryzujących się tym, że: 1) w kompleksie obowiązków pracownika stanowią zjawiska nadzwyczajne, wyjątkowe 2) czas podróży z założenia nie musi i nie ma być racjonalnie wykorzystywany do pełnienia pracy w interesie podmiotu zatrudniającego, a w każdym razie pracownik nie jest zobowiązany do jej wykonywania. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, Sąd Najwyższy przyjął, że kierowca transportu międzynarodowego odbywający podróże w ramach wykonywania umówionej pracy i na określonym w umowie obszarze jako miejsce świadczenia pracy nie jest w podróży służbowej w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. W uchwale tej podkreśla się, że pracownicy mobilni są grupą osób pracujących w warunkach stałego przemieszczania się (podróży). Podróż nie stanowi u nich zjawiska wyjątkowego, lecz jest normalnym wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Nie jest zatem podróżą służbową wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach. Wykonywanie zadania służbowego w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p nie jest wykonywaniem pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia. Ta bowiem nigdy nie jest incydentalna.

Dodać należy, że ustawodawca przez art. 4 pkt 1 ustawy z dnia 12 lutego 2010 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 43, poz. 246) z dniem 3 kwietnia 2010 r. znowelizował ustawę z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. Nr 92, poz. 879 ze zm.), w art. 2 tej ustawy dodając pkt 7 stanowiący, że 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.

Słuszny jest również zarzut skargi kasacyjnej, iż Sąd Apelacyjny nie wyjaśnił w uzasadnieniu wyroku, dlaczego do okresów pracy powodów, zakończonych w 2005 r., zastosował art. 25 ust 1 w związku z art. 4 ust 1 ustawy o czasie pracy kierowców, w brzmieniu nadanym ustawą z 7 czerwca 2009 r. (Dz.U. Nr 79, poz. 670), podczas gdy w 2004 i 2005 r. art. 25 ust. 1 ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców nie zawierał punktów 1-5.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 lutego 2010 r., II PK 212/09 (LEX nr 584741) zajął stanowisko, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej tylko wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie posiada wszystkich koniecznych elementów bądź zawiera tak oczywiste braki, które uniemożliwiają kontrolę kasacyjną. Podzielając tę konstatację Sąd Najwyższy uznał, że należy ją odnieść do niniejszej sprawy. Wyżej wskazane niedokładności, pomyłki i braki uzasadnienia spowodowały konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 lipca 2010 r., V CSK 7/10 (LEX nr 599792) wyraził pogląd, że obowiązkiem sądu, a nie strony, jest przedsięwzięcie wszystkich czynności, w tym uzyskanie dostępu do tekstu oraz przyjętej interpretacji prawa zagranicznego, umożliwiających należyte zorientowanie się w stanie normatywnym stanowiącym podstawę orzekania (art. 1143 k.p.c.). Aktywność stron w tym zakresie może być oczywiście pomocna, ale jej braku nie można negatywnie sankcjonować.

Akceptując tę konstatację Sąd Najwyższy uznał, że w trakcie ponownego rozpoznania sprawy Sąd Apelacyjny weźmie pod uwagę treść art. 1143 § 1 k.p.c., zgodnie z którym - Sąd z urzędu ustala i stosuje właściwe prawo obce. Sąd może zwrócić się do Ministra Sprawiedliwości o udzielenie tekstu tego prawa oraz o wyjaśnienie obcej praktyki sądowej. W myśl § 3 tego artykułu - celem ustalenia treści prawa obcego lub obcej praktyki sądowej albo istnienia wzajemności sąd może zastosować także inne środki, w tym zasięgnąć opinii biegłych. Pomocna może być także Konwencja europejska z dnia 7 czerwca 1968 r. o informacji o prawie obcym (Dz.U. z 1994 r. Nr 64, poz. 272 ze zm.).

Mając powyższe okoliczności na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku art. 398²¹ k.p.c.

=====