



Sygn. akt I PK 267/18

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 1 lipca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. N.  
przeciwko D. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.  
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 1 lipca 2020 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w P.  
z dnia 24 sierpnia 2018 r., sygn. akt VI Pa (...),

**I. oddala skargę kasacyjną,**

**II. nie obciąża powoda kosztami pełnomocnika pozwanego w  
postępowaniu kasacyjnym.**

### **UZASADNIENIE**

W wyroku z dnia 24 sierpnia 2018 r., sygn. akt VI Pa (...), Sąd Okręgowy –  
Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. – w sprawie z powództwa J. N.  
przeciwko D. Spółce z o.o. w G. – zmienił zaskarżony apelacją strony pozwanej

wyrok Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w C. z dnia 1 czerwca 2016 r., sygn. akt IV P (...),: a) w punkcie I w ten sposób, że w miejsce kwoty 34.391,99 zł zasądził kwotę 6.299,48 zł, w pozostałej części powództwo oddalając; b) w punkcie III w ten sposób, że zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.476 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; c) w punkcie IV w ten sposób, że nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w C. kwotę 315 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, w pozostałym zakresie obciążając nieuiszczonymi kosztami sądowymi Skarb Państwa (pkt 1.); w pozostałym zakresie oddalił apelację (pkt 2.); zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.506 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję (pkt 3.).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce od 28 stycznia 2013 r. do 3 sierpnia 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy międzynarodowego. Na wynagrodzenie powoda składało się: podstawowe wynagrodzenie w wysokości 1.600 zł brutto oraz ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej i dyżury w wysokości 464 zł brutto. Miejszem wykonywania pracy powoda określonym w umowie był G.. Baza transportowa pozwanej spółki znajduje się w P. we Włoszech, na udostępnionym przez włoską firmę R. parkingu. Stąd kierowcy zatrudnieni w pozwanej spółce rozpoczynali swoje podróże. Do P. kierowcy dojeżdżali autobusem lub swoim samochodem. Po pobraniu samochodu, jechali około 200-250 km do firmy Indesit po załadunek. Polecenia otrzymywali od spedytora J. A., który plan kursu otrzymywał od firmy R.. Firma ta zlecała pozwanej spółce transport towarów do różnych odbiorców, do magazynów, do odbiorców indywidualnych. Po zakończeniu kursu kierowca zostawiał samochód w P. i wracał do domu, a na jego miejsce przyjeżdżał inny kierowca. Powód w okresie swojego zatrudnienia u pozwanej przepracował łącznie 536,15 godzin nadliczbowych, w tym 323,82 godzin w porze nocnej, za które pracodawca wypłacił mu tylko ryczałt w łącznej wysokości 2.870,40 zł; nie udzielił czasu wolnego za nadgodziny. Powód jeździł w trasy do Włoch, Anglii i Francji. Jednorazowo jeździł minimum 12 tygodni. Pracował zgodnie z poleceniami spedytora J. A. i stosował się do jego wskazówek. Otrzymywał od niego sms-em polecenia wyjazdu, miejsca rozładunku i załadunku. Na jego polecenie powód, podobnie jak inni kierowcy w trakcie załadunków i rozładunków

zakładał magnes pod tachograf, aby w tym czasie urządzenie rejestrowało pauzę. Zgodnie z układem zbiorowym pracy dla branży transportowej obowiązującym w Republice Włoskiej dla pracowników na poziomie Super 3<sup>0</sup>, do której klasyfikuje się powód, na dzień 31/05/2013 wynagrodzenie minimalne dla tej branży wynosiło 1.534,37 euro. Karty ewidencji czasu pracy powoda prowadzone przez pozwanego były niezgodne z przepisami i nie odzwierciedlały rzeczywistego czasu jego pracy. Czas pracy z miesięcznych kart nie bilansował się rachunkowo, a czas pracy w porze nocnej nie zgadzał się z czasem pracy pojazdu.

Sąd pierwszej instancji w pierwszej kolejności zajął się kwestią, czy do umowy o pracę powoda i jego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zastosowanie ma dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. UE. L z 21.1.1997 – Dz. Urz. UE L.97.18.1; dalej również jako dyrektywa 96/71). Sąd wskazał, że przepisy powołanej dyrektywy zostały implementowane do krajowego porządku prawnego przez wprowadzenie art. 67<sup>1</sup>- 67<sup>4</sup> k.p. Przepisy dyrektywy, jak i przepisy omawianego działu Kodeksu pracy (w tym art. 67<sup>1</sup> k.p.) znajdują zastosowanie w przypadku „pracownika skierowanego (delegowanego) do pracy na określony czas”. Zdaniem Sądu w tej mierze wiążąca jest interpretacja dokonana przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, który wyjaśnił w wyroku z dnia 10 lutego 2011 r. w sprawach połączonych od C-307/09 do C-309/09, że delegowanie pracowników w rozumieniu art. 1 ust. 3 lit. c dyrektywy 96/71 stanowi odpłatne świadczenie usług, w ramach którego delegowany pracownik pozostaje zatrudniony przez przedsiębiorstwo świadczące usługi, bez zawarcia umowy o pracę z przedsiębiorstwem korzystającym z usług.

Sąd Rejonowy przywołał art. 8 ust. 1 - 4 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) z dnia 17 czerwca 2008 r. nr 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) i stwierdził, że pozwany pracodawca spełnił wymogi określone w ww. przepisach, bowiem delegował pracowników zatrudnionych w Polsce do pracy w przedsiębiorstwie powiązanym w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej. Pracownicy pozwanej wykonują bowiem polecenia strony włoskiej, która jest stroną umów, których wykonywaniem zajmują się kierowcy zatrudnieni oficjalnie przez pozwaną. W związku z tym, że

powód był pracownikiem delegowanym, do jego wynagrodzenia za pracę, w tym wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zastosowanie znajdują przepisy obowiązujące w Republice Włoskiej na mocy dyrektywy 96/71.

Sąd Rejonowy ocenił, że ryczałtowe określenie w umowie o pracę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych było znacznie zaniżone w stosunku do rzeczywistego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dlatego powodowi służyło roszczenie o uzupełnienie tego wynagrodzenia do czasu rzeczywiście przepracowanego (art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p.). W zakresie ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę powoda w godzinach nadliczbowych Sąd pierwszej instancji oparł się na wyliczeniach zawartych w opinii biegłego z zakresu rachunkowości i księgowości. Sąd uznał - wobec ustalenia, że do powoda zastosowanie znajdują przepisy obowiązujące w Republice Włoskiej na mocy dyrektywy 96/71 i że zgodnie z układem zbiorowym pracy dla branży transportowej obowiązującym w Republice Włoskiej dla pracowników na poziomie Super 3<sup>0</sup>, do której klasyfikuje się powód, na dzień 31 maja 2013 r. wynagrodzenie minimalne wynosiło 1.534,37 euro, kwota ta powinna stanowić podstawę obliczeń wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych i wynosi w okresie dochodzonym pozwem 34.391,99 zł.

Sąd drugiej instancji nie podzielił ustaleń Sądu Rejonowego w zakresie, w jakim Sąd ten uznał, że powód był pracownikiem delegowanym do pracy za granicę na podstawie przepisów dyrektywy 96/71. Sąd powołał się na art. 1 ust. 1, art. 2 ust. 1, art. 3 tej dyrektywy i uznał, że jak wynika z materiału dowodowego sprawy, w szczególności uzupełnionego w trakcie postępowania apelacyjnego, D. Spółka o.o. jest spółką polską, ma w Polsce swoją siedzibę, bazę oraz filie, zaś przedmiotem jej działalności jest transport międzynarodowy. Z racji tego, że spółka A. S.R.L. współpracuje ze spółką D. i pozwana jest podwykonawcą spółki A. S.R.L., pozwana wysyła kierowców z transportem towarów głównie do Włoch, ale także do Niemiec, Francji, Belgii czy Anglii. To spółka A. S.R.L. jest spółką włoską, we Włoszech ma siedzibę, bazę, filię oraz parking samochodowy, z którego korzystają kierowcy zatrudniani przez spółkę D.. Pozwana Spółka wysyłała kierowców w trasy międzynarodowe, na terytorium państw unijnych na własny rachunek, jednakże to firma włoska kontrolowała wysyłkę kierowców, udzielała wskazówek oraz

decydowała o destynacji kierowcy międzynarodowego. Okoliczność, że przedsiębiorstwo, na rzecz którego usługi są świadczone, kontroluje zgodność wykonania świadczenia ze wspomnianą umową lub może udzielać ogólnych porad pracownikom zatrudnionym przez usługodawcę jako taka nie pozwala na stwierdzenie, że mamy do czynienia z wynajmem siły roboczej.

Powód w podróży był sam, nie wynajmował mieszkania, otrzymywał zaliczki na wyjazdy w gotówce (euro), jednakże podatki i inne obciążenia publiczne uiszczał w Polsce. Sam powód w trakcie postępowania nie wykazał, iż w spornym okresie zatrudnienia centrum jego interesów życiowych tj. osobistych i gospodarczych znajdowało się we Włoszech. Miejscem pracy określonym w umowie o pracę była miejscowość G., znajdująca się w Polsce. Biorąc pod uwagę tak określoną w umowie o pracę wolę stron co do określenia miejsca wykonywania pracy (powód miał być kierowcą – pracownikiem mobilnym) oraz potwierdzony materiałem dowodowym sprawy sposób wykonywania pracy przez powoda, brak jest podstaw do twierdzenia o jakiegokolwiek delegacji do świadczenia pracy na terytorium innego państwa, a w szczególności we Włoszech. W konsekwencji Sąd uznał, że powód nie był pracownikiem delegowanym w rozumieniu przepisów dyrektywy 96/71; wykluczone jest stosowanie dla oceny zasadności spornego roszczenia przepisów innego państwa. Brak jest zatem także podstaw do odnoszenia wynagrodzenia pracownika polskiego zatrudnionego na stanowisku kierowcy międzynarodowego do wynagrodzenia pracownika państwa obcego zatrudnionego na analogicznym stanowisku i wykonującego pracę w tym państwie, a w realiach niniejszej sprawy – do wynagrodzenia kierowcy międzynarodowego według stawek obowiązujących na terytorium Republiki Włoskiej.

Sąd podzielił wyliczenia oraz wnioski opinii biegłego z zakresu rachunkowości i księgowości sporządzonej w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, w zakresie wyliczenia godzin nadliczbowych wypracowanych przez powoda w spornym okresie zatrudnienia, tj. od 28 stycznia 2013 r. do 3 sierpnia 2013 r. Biegły w opinii głównej z dnia 2 września 2015 r. wyliczył, że wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i nocne wynosi łącznie 9.169,88 zł brutto, natomiast pracodawca – D. Sp. z o.o. w ryczałtach wypłaciła powodowi łączną kwotę 2.870,40 zł brutto. Różnica pomiędzy powyższymi kwotami wynosi 6.299,48

zł brutto i taka właśnie kwota, wyliczona na podstawie polskich stawek wynagrodzeniowych dla kierowcy w transporcie międzynarodowym, przysługuje powodowi od pozwanej Spółki.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył skargą kasacyjną w punkcie 1 a w części oddalającej powództwo ponad kwotę 6.299,48 zł oraz w punkcie 1 b, 1 c i 3 w całości. Skargę oparto na obydwu podstawach kasacyjnych z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

W ramach podstawy materialnoprawnej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono naruszenie: art. 67<sup>1</sup>-67<sup>4</sup> k.p. w związku z „ust. 1 pkt 3 i ust. 3 dyrektywy 96/71” przez ich niezastosowanie będące skutkiem wadliwej wykładni pojęcia „pracownika delegowanego”, w sytuacji kiedy w oparciu o ustalony w sprawie stan faktyczny Sąd Okręgowy dokonując analizy przepisów winien uznać, że zastosowanie wobec powoda znajdują w/w przepisy i tym samym uzasadnione jest przyznanie mu wynagrodzenia kierowcy międzynarodowego według stawek obowiązujących na terytorium Republiki Włoskiej albowiem do tego kraju został delegowany przez pracodawcę.

W ramach podstawy procesowej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie: art. 8 i art. 3 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) przez ich niezastosowanie pomimo, iż w niniejszej sprawie zastosowanie powinny znaleźć przepisy obowiązujące w Republice Włoskiej, gdyż strony umowy o pracę nie dokonały wyboru prawa właściwego dla indywidualnej umowy, a jak zostało ustalone powód zazwyczaj świadczył pracę we Włoszech, tam też znajdowała się baza transportowa pozwanej spółki, powód tam rozpoczynał i realizował swoją pracę, nie miał przy tym obowiązku płacić podatków i innych obciążeń publicznych (m.in. składek ZUS) we Włoszech, a wyjeżdżając od czasu do czasu poza granice Włoch, odbywał podróże służbowe będące wynikiem otrzymania zlecenia wyjazdu na krótki czas do innego państwa.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i orzeczenie co do istoty sprawy zgodne z żądaniem pozwu przez uwzględnienie powództwa i zasądzenie na rzecz powoda od strony pozwanej kwoty 34.391,99 zł oraz zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powoda kosztów

postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych; ewentualnie - o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadniczą wadą skargi kasacyjnej jest oparcie jej na podwójnie wadliwym zarzucie nieuwzględnienia art. 67<sup>1</sup>-67<sup>4</sup> k.p. w związku z „ust. 1 pkt 3 i ust. 3 dyrektywy 96/71” (brak wskazania konkretnego artykułu dyrektywy 96/71, a wyeksponowanie jedynie ustępów, uniemożliwiało odniesienie się do zarzutu naruszenia tej dyrektywy).

Rozdział IIa działu drugiego Kodeksu pracy, zawierający te przepisy, został wprowadzony jako implementacja dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług na mocy ustawy z 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 128, poz. 1405). Ustawodawca uznał w ramach tej nowelizacji, że celem dyrektywy jest zapewnienie pracownikom delegowanym z Polski do innych krajów Unii Europejskiej warunków zatrudnienia nie gorszych niż istniejące w tych krajach. Regulacja ta jednak została znowelizowana jeszcze przed wejściem w życie takiego unormowania - na mocy ustawy z 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081), uzyskując z dniem 1 maja 2004 r. treść wskazującą, że przepisy art. 67<sup>1</sup>-67<sup>4</sup> k.p. stosowało się w przypadku wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracownika skierowanego do tej pracy na określony czas przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej. Unormowania te dotyczyły więc pracodawcy, który kierował pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej: 1) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z

podmiotem zagranicznym, 2) w zagranicznym oddziale (filii) tego pracodawcy, 3) jako agencja pracy tymczasowej; pracodawca taki był zobligowany do zapewnienia pracownikowi warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników (art. 67<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p.). Przepisy rozdziału IIa działu drugiego Kodeksu pracy utraciły moc w dniu 16 czerwca 2016 r. (Dz.U. z 2016 r., poz. 868).

Z ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce od 28 stycznia 2013 r. do 3 sierpnia 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy międzynarodowego i jego powództwo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynikało wyłącznie z pracy, którą świadczył poza Polską, na terenie innych krajów Unii Europejskiej. W tym okresie wprowadzi obowiązywały art. 67<sup>1</sup>- 67<sup>4</sup> k.p., ale nie dotyczyły one pracy wykonywanej poza Polską; nie można było więc oprzeć powództwa ani skargi kasacyjnej na konieczności zastosowania tych unormowań (w tym zakresie również subsumpcja dokonana przez Sąd pierwszej instancji była wadliwa).

W judykaturze Sądu Najwyższego ukształtował się pogląd, że w polskim systemie prawnym istnieje jedna podróż służbowa. Przepis art. 2 pkt 7 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (aktualny jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 1412 ze zm.), jedynie modyfikuje jej kształt na potrzeby wybranej grupy zawodowej. Po wyroku Trybunału Konstytucyjnego K 11/15 do pracowników - kierowców w transporcie międzynarodowym znajdują zastosowanie reguły rozliczenia podróży służbowej przewidziane w art. 77<sup>5</sup> k.p. oraz w innych przepisach Kodeksu pracy. Z zestawienia art. 77<sup>5</sup> § 2 i § 3 k.p. wynika, że dieta (za podróż krajową i zagraniczną) nie może być niższa od diety z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określonej dla pracownika „budżetowego”, po drugie, nieuregulowanie lub niezgodnienie należności z tytułu podróży służbowej sprawia, że pracownikowi przysługują "odpowiednio" (a nie wprost) świadczenia z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r., poz. 167). Systematyka regulacji zawartej w art. 77<sup>5</sup> § 4 i § 5 k.p. w odniesieniu do art. 77<sup>5</sup> § 3 k.p. nie pozostawia wątpliwości, że swoboda

ukształtowania należności z tytułu podróży służbowych u pracodawców "prywatnych" jest większa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2018 r., I PK 146/17, LEX nr 2573420).

W tym aspekcie należy wskazać, że powód poza wynagrodzeniem zasadniczym otrzymał od pozwanego diety z tytułu podróży zagranicznej w wysokości łącznej około dziewięciu tysięcy euro, obliczone na podstawie wskazanych wyżej przepisów oraz ryczałty za nocleg. Przedmiotem procesu było wyłącznie wyrównanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W postanowieniu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, wydanego 18 lutego 2016 r. w sprawie C-325/1 (InfoCuria - Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości), odnosząc się do pytania prejudycjalnego Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia, Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego (Dz. U. z 2006 r. L 102, s. 1) nie normuje kwestii ryczałtów za nocleg lub zwrotu wydatków związanych z podróżą zagraniczną. Jednocześnie Trybunał podkreślił, że rozporządzenie harmonizuje przepisy o czasie prowadzenia pojazdu, przerwach i okresach odpoczynku kierowców oraz nie stoi ono na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które określa warunki, w jakich kierowca pojazdu może domagać się zwrotu kosztów noclegu wynikających z jego działalności zawodowej.

W ocenie Sądu Najwyższego konstatacje te odnieść należy również do polskich przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. Polski ustawodawca dysponował swobodą w unormowaniu tej kwestii; zwrócić jednak należy uwagę, że w myśl art. 10 ust. 1 cytowanego wyżej rozporządzenia 561/2006 przedsiębiorstwo transportowe nie może wypłacać kierowcom zatrudnionym lub pozostającym w jego dyspozycji żadnych składników wynagrodzenia, nawet w formie premii czy dodatku do wynagrodzenia, uzależnionych od przebytej odległości i/lub ilości przewożonych rzeczy, jeżeli ich stosowanie może zagrażać bezpieczeństwu drogowemu lub zachęcać do naruszeń niniejszego rozporządzenia. Ustalenie przez krajowego przedsiębiorcę ponadprzeciętnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe mogłoby zachęcać kierowców do znacznego przekraczania

limitów czasu pracy, zawartych w tym rozporządzeniu. Właściwą drogą do zrekompensowania dużego wysiłku i niedogodności pracy kierowców międzynarodowych powinno być ustalenie ich wynagrodzeń zasadniczych na adekwatnym poziomie.

W tym kontekście można wskazać, że powód, narażając się na karę, zakłócał pracę tachografu, przykładając magnes do impulsatora skrzyni biegów, przez co zaniżał rejestrację rzeczywistego czasu pracy. Również przedsiębiorca ponosi za to niezależną odpowiedzialność karną administracyjną.

W polskim systemie prawnym kwestie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe kierowcy w transporcie międzynarodowym normowały natomiast (niepowołane w skardze kasacyjnej) art. 151 § 1 k.p. oraz art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, zgodnie z którymi praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. W myśl art. 6 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców, czasem pracy kierowcy był czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, która obejmowała wszystkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego (łącznie z czasem oczekiwania na załadunek i rozładunek towaru oraz przerwy w pracy trwającej 15 minut, którą pracodawca był zobligowany uwzględnić, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy kierowcy wynosił co najmniej 6 godzin). Na mocy art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługiwał dodatek w wysokości 100% lub 50% wynagrodzenia. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca mógł udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151<sup>2</sup> k.p.).

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powoda nie zgłosił zarzutu naruszenia przez Sąd w zaskarżonym wyroku wyżej wskazanych przepisów, ani nie powiązał ich wykładni z regulacjami unijnymi, co uniemożliwiało uwzględnienie skargi kasacyjnej. Stosownie bowiem do art. 398<sup>13</sup> § 1 Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozwagę jedynie nieważność postępowania.

Niezależnie od powyższego wskazanie związku art. 67<sup>1</sup>- 67<sup>4</sup> k.p. z „ust. 1 pkt 3 i ust. 3 dyrektywy 96/71” przez ich niezastosowanie będące skutkiem wadliwej wykładni pojęcia „pracownika delegowanego” nasuwało kontrowersje ogólnej natury.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (wielka izba) w wyroku z dnia 19 grudnia 2019 r. w sprawie C 16/18, przypomniał, że swoboda przepływu usług w branży przewozowej nie podlega art. 56 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dalej jako TFUE), który dotyczy swobody świadczenia usług w ogólności, ale podlega przepisowi szczególnemu zawartemu w art. 58 ust. 1 TFUE, zgodnie z którym swobodę przepływu usług w dziedzinie transportu regulują postanowienia tytułu dotyczącego transportu, czyli art. 90–100 TFUE. Usługi w dziedzinie transportu obejmują nie tylko fizyczną czynność polegającą na przemieszczaniu osób lub towarów z jednego miejsca do drugiego za pomocą środka transportu, lecz także każdą usługę, która nawet jeśli ma tylko pomocniczy charakter względem tej czynności, jest z nią nierozzerwalnie związana. Z art. 1 ust. 3 lit. a) dyrektywy 96/71 wynika, że dyrektywa ta ma zastosowanie w szczególności do sytuacji, w której przedsiębiorstwo mające siedzibę w państwie członkowskim deleguje pracowników w celu transgranicznego świadczenia usług, w jego imieniu i pod jego kierownictwem, na terytorium innego państwa członkowskiego, na podstawie umowy zawartej między przedsiębiorstwem wysyłającym a odbiorcą usług działającym w tym ostatnim państwie członkowskim, pod warunkiem istnienia stosunku pracy między tym przedsiębiorstwem, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy tym przedsiębiorstwem a pracownikiem w ciągu okresu delegowania. Zgodnie z art. 2 ust. 1 tej dyrektywy „dla celów niniejszej dyrektywy określenie »pracownik delegowany« oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego, niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje”. W tym względzie pracownik, zgodnie z dyrektywą 96/71, nie może zostać uznany za delegowanego na terytorium państwa członkowskiego, jeżeli wykonywanie jego pracy nie ma wystarczającego związku z tym terytorium. Wykładnia ta wynika z systematyki dyrektywy 96/71, a w szczególności z jej art. 3 ust. 2. Mając na względzie kwestię braku wystarczającego związku z terytorium innego państwa Trybunał uznał, że art. 1 ust. 3 lit. a) dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r.

dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług należy interpretować w ten sposób, że nie obejmuje on świadczenia usług serwisowych w wagonach w pociągach międzynarodowych, które przejeżdżają przez terytorium drugiego państwa członkowskiego, w przypadku gdy ci pracownicy wykonują znaczącą część pracy związanej z tymi usługami na terytorium pierwszego państwa członkowskiego, gdzie rozpoczynają lub kończą służbę.

W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego, zgodnie z art. 58 ust. 1 TFUE swobodę przepływu usług w dziedzinie transportu regulują postanowienia tytułu VI części trzeciej traktatu dotyczące transportu. Standardową podstawą prawną realizacji polityki transportowej Unii, która obejmuje swobodę świadczenia usług w dziedzinie transportu, jest art. 91 TFUE. Konsekwencją prawną art. 58 ust. 1 TFUE mógłby być brak bezpośredniego skutku przepisów prawa wtórnego Unii w odniesieniu do usług transportowych, jeżeli unormowania te nie zawierają powołania się na art. 91 TFUE, jak ma to miejsce w przypadku dyrektywy 96/71. Dyrektywa 96/71 opiera się jedynie na art. 53 ust. 1 i art. 62 TFUE, a nie dodatkowo na art. 91 TFUE. Można jednak znaleźć argumenty przeciwne. Dyrektywa 96/71 wyłącza z zakresu stosowania dyrektywy *expressis verbis* „przedsiębiorstwa marynarki handlowej w odniesieniu do personelu pływającego”. Z wykładni *a contrario* wynika więc, że jeżeli przedsiębiorstwa marynarki handlowej podlegają wyłączeniu z zakresu stosowania dyrektywy, to w zamyśle prawodawcy unijnego, przynajmniej co do zasady, inne usługi w dziedzinie transportu są tym zakresem objęte”. Większość ekspertów skłania się do poglądu, że usługi w dziedzinie transportu są objęte zakresem dyrektywy 96/71 (por. opinię rzecznika generalnego Macieja Szpunara, przedstawioną w dniu 29 lipca 2019 r. do sprawy C 16/18).

Zwrócić jednak należy uwagę, że wchodząca w życie z dniem 30 lipca 2020 r. dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług w akapicie 15 preambuły wskazała, że „z uwagi na wysoce mobilny charakter pracy w międzynarodowym transporcie drogowym wdrożenie niniejszej dyrektywy w tym sektorze budzi szczególne wątpliwości i trudności prawne, które mają zostać rozwiązane w przepisach szczegółowych

dotyczących transportu drogowego, w ramach pakietu o mobilności, wzmacniających również zwalczanie oszustw i nadużyć”.

Ponieważ ten pakiet o mobilności wejdzie w życie ze znacznym opóźnieniem, w ocenie Sądu Najwyższego, przepisy dotychczasowej dyrektywy 96/71 można było stosować w sytuacji nie budzącej wątpliwości związku pracownika delegowanego z krajem wykonywania pracy, który powinien podlegać ocenie całościowej (art. 4 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE).

Sąd Najwyższy uznał, że celem dyrektywy 96/71 jest, między innymi, zapewnienie „właściwej” równowagi między z jednej strony swobodą świadczenia usług przez przedsiębiorstwa delegujące pracowników, a z drugiej strony ochroną socjalną pracowników delegowanych. W kontekście pewności prawa i potrzeby umożliwienia pracownikom delegowanym korzystania z minimalnego zestawu jasno określonych zasad ochrony w państwie przyjmującym - pracownik, zgodnie z art. 2 i 3 dyrektywy 96/71, nie może zostać uznany za delegowanego na terytorium państwa członkowskiego, jeżeli wykonywanie jego pracy nie ma wystarczającego związku z tym terytorium. Związek ten podlega indywidualnej ocenie, przy uwzględnieniu między innymi długości pracy wykonywanej na terytorium danego państwa, sposobu zakwaterowania, otrzymywania wynagrodzenia za pracę, stałości korzystania z usług socjalnych. Specyfika pracy kierowcy międzynarodowego i wynikający z niej brak stałego związku z terytorium innego państwa unijnego, aktualnie przemawia za stosowaniem przede wszystkim przepisów prawa pracy kraju, w którym kierowca podlegał ubezpieczeniom społecznym, miał stałe zakwaterowanie i centrum interesów życiowych.

*Ad casum* powód wykonywał pracę kierowcy międzynarodowego w wielu krajach Unii Europejskiej w turnusach dwunastotygodniowych. Spółka włoska A. S.R.L. nie była odbiorcą usług, ale wydawała zlecenia transportowe, na podstawie których pozwana spółka przewoziła ładunek na rzecz danego klienta we Włoszech lub do innego kraju unijnego. Pojazd, którym się poruszał powód był zarejestrowany w Polsce i należał do pozwanej. Umowa o pracę była zawarta pod rządami prawa polskiego. Pełnomocnik powoda nie wskazał w skardze kasacyjnej adekwatnych przepisów ani powiązanej z nimi przekonującej argumentacji, że wykonywana przez

powoda praca – poza miejscem rozpoczęcia i zakończenia pracy na terenie Włoch, gdzie znajdowała się powiązana kapitałowo i organizacyjnie spółka, w swojej pracy był wystarczająco powiązany z terytorium Włoch. Na terytorium tego państwa powód nie miał zakwaterowania ani nie wykonywał przewozów kabotażowych. Stałe zakwaterowanie miał na terytorium Polski, gdzie ma siedzibę jego pracodawca. W Polsce podlegał ubezpieczeniom społecznym i otrzymywał wynagrodzenie za pracę. Zdaniem Sądu Najwyższego inna sytuacja byłaby wtedy, gdyby polski kierowca w okresie kilku miesięcy wykonywał usługi przewozowe wyłącznie na terytorium jednego państwa unijnego (na przykład przy budowie obiektu przemysłowego), gdzie korzystałby z zakwaterowania i otrzymywałby wynagrodzenie za pracę; taki kierowca byłby niewątpliwie pracownikiem delegowanym w rozumieniu cytowanej wyżej dyrektywy.

Odnosząc się do drugiego zarzutu skargi kasacyjnej należy stwierdzić, że rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) znajduje zastosowanie w przypadku kolizji między różnymi systemami prawnymi państw członkowskich Unii Europejskiej. Gdy stosunek pracy wykazuje powiązanie z obszarami przynajmniej dwóch państw będą obowiązywały ogólne reguły zawarte w art. 28 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. - Prawo prywatne międzynarodowe oraz art. 8 rozporządzenia Rzym I. Dyrektywa 96/71 stanowi *lex specialis* w relacji do rozporządzenia Rzym I, gdyż ustanawia minimalne standardy ochronne prawa pracy odnośnie do pracowników delegowanych. Nie można natomiast uznać, że dyrektywa określa *lex laborem* dla stosunku pracy, skoro mowa w niej tylko o niektórych normach czy przepisach znajdujących zastosowanie do stosunku pracy w przypadku delegacji pracownika.

W stosunkach prywatnoprawnych normy wymuszające zastosowanie wpływają bezpośrednio na treść stosunku pracy, ponieważ stają się jego częścią z chwilą długookresowej delegacji pracownika na terytorium państwa. Ustalenie, że powód jest pracownikiem delegowanym w rozumieniu dyrektywy 96/71 powodowałoby, że mają do niego zastosowanie normy pracownicze w kraju wykonywania pracy. Ponieważ powód nie był pracownikiem delegowanym w ujęciu wspomnianej dyrektywy, zastosowanie znajdują przepisy kraju macierzystego, w

którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę. Za zmianę państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia w innym państwie. Jeżeli nie można ustalić prawa właściwego, umowa podlega prawu państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika (art. 8 ust. 2 i 3 rozporządzenia Rzym I).

W odniesieniu do kierowców w transporcie międzynarodowym sytuacja prawna nasuwa kontrowersje wynikające ze specyfiki takiej pracy, z reguły wykonywanej niemal codziennie na terytorium innego państwa. Motyw 16 rozporządzenia Rzym I wskazuje, że w dążeniu do realizacji głównego celu niniejszego rozporządzenia, jakim jest zapewnienie pewności prawa w europejskiej przestrzeni sprawiedliwości, normy kolizyjne powinny być w jak największym stopniu przewidywalne. Sądy powinny jednak dysponować pewną władzą dyskrecyjną, jeżeli chodzi o określenie prawa, które jest najściślej związane ze sprawą.

W tym kontekście trzeba przypomnieć, że powód był zatrudniony przez polską spółkę, nie miał żadnego związku prawnego ze spółką włoską, wiązała go umowa oparta na polskim systemie prawnym, a we Włoszech nie wykonywał pracy w sposób ciągły lub stały. Z tych między innymi względów nie można uznać, aby wzgląd na pewność prawa uzasadniał zastosowanie przepisów włoskich.

W ocenie Sądu Najwyższego skarga kasacyjna w swych podstawach nie wskazuje przepisów, które skutecznie podważałyby ocenę zawartą w zaskarżonym wyroku, iż powodowi przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju na podstawie art. 151 (i następnych artykułów) k.p. oraz art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców.

Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. oraz art. 102 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.