

POSTANOWIENIE

Dnia 27 sierpnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa D. S.
przeciwko S. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej w P.
o wynagrodzenie za pracę, o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, o ekwiwalent
pieniężny za urlop wypoczynkowy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 sierpnia 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie
z dnia 1 grudnia 2023 r., sygn. akt IV Pa 9/23,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Częstochowie, wyrokiem z dnia 1 grudnia 2023 r., oddalił
apelację D. S. od wyroku Sądu Rejonowego w Częstochowie z dnia 4 stycznia
2023 r.

W sprawie ustalono, że D. S. w okresie od 3 lutego 2017 r. do 11 lipca 2019 r. był zatrudniony w S. sp. z o.o. sp. k. w P. (dalej jako spółka) na stanowisku kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powód odbywał podróże służbowe na terenie Unii Europejskiej, w szczególności: Holandii, Belgii, Francji, Wielkiej Brytanii, Hiszpanii, Szwajcarii, Włoch, Austrii, Czech, Luksemburga.

W zakresie ustalenia liczby przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych, godzin pracy w porze nocnej, czasu dyżurów oraz należnego mu z tego tytułu wynagrodzenia, a także należnego powodowi ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, Sąd pierwszej instancji oparł się na opinii biegłej z zakresu rachunkowości, którą, po jej uzupełnieniu, uznał za rzetelną, logiczną i wyczerpującą.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że bezpodstawne było roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz wyrównania wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w krajach Unii Europejskiej, w których wykonywał pracę w okresie od 1 marca 2017 r. do 29 lutego 2020 r., ponieważ w okresie objętym pozwem, powodowi przysługiwało minimalne wynagrodzenie ustalone w oparciu o polskie przepisy i brak było podstaw do wyrównania tego wynagrodzenia w oparciu o przepisy unijne.

Sąd Okręgowy co do zasady w całości podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, przyjmując je za własne, podzielił również ich ocenę prawną, dokonaną przez ten Sąd, z wyjątkiem kwestii dotyczących systemu czasu pracy w jakim pracował powód oraz z jakiego tytułu uzyskiwał on od pozwanej kwotę 75,00 € dziennie.

W ocenie Sądu odwoławczego, do 30 lipca 2020 r. miała zastosowanie dyrektywa 96/71/WE w brzmieniu sprzed zmian wprowadzonych dyrektywą 2018/957 (UE), co wprost wynikało z art. 3 ust. 1 dyrektywy 2018/957 (UE), zgodnie z którym państwa członkowskie przyjmują i publikują do dnia 30 lipca 2020 r. przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania owej dyrektywy. Tym samym brak było podstaw prawnych do żądania przez powoda wyrównania przysługującego mu wynagrodzenia za pracę do stawek minimalnego

wynagrodzenia obowiązującego w państwach Unii Europejskiej, na terenie których świadczył pracę.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w zakresie, w jakim oddalono jego apelację. We wniosku o jej przyjęcie do rozpoznania wskazał na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne, sprowadzające się do dwóch pytań: (-) czy w sytuacji, gdy pracodawca nie określi pory nocnej w jakimkolwiek akcie wewnątrzzakładowym, pora nocna trwa 10 godzin od 21.00 do 7.00, czy też pora ta trwa zawsze 8 godzin, a sąd pracy na podstawie art. 322 k.p.c. ma prawo doprecyzować przedział czasowy, w którym te godziny występują; (-) czy do kierowców transportu międzynarodowego, których stosunek pracy podlega prawu polskiemu i którzy wykonywali pracę na terenie innych Państw Członkowskich UE w okresie do 29 lipca 2020 r., ma zastosowanie Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług w brzmieniu obowiązującym do dnia 29 lipca 2020 r.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o odmowę jej przyjęcia do rozpoznania i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Według ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego, przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na przesłankę istotnego zagadnienia prawnego polega na jego sformułowaniu i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Musi przy tym chodzić o zagadnienie nowe, dotychczas nierozpatrywane w judykaturze, które zarazem ma znaczenie dla rozpoznania wniesionej skargi kasacyjnej oraz innych podobnych spraw (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114).

Zagadnienie wskazane przez skarżącego pozostaje w związku z ustalonym w tej sprawie stanem faktycznym. Należy zauważyć, że Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne, a tymi Sąd Najwyższy - na mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. - jest związany oraz ustalenia prawne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, przyjmując, że powód nie był pracownikiem delegowanym do pracy za granicę w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE. Tym samym nie powstaje problem możliwości odbywania podróży służbowych poza krajem delegowania. W tym tonie wypowiada się również Trybunał Sprawiedliwości UE, który w powołanym przez skarżącego wyroku stwierdził, że art. 1 ust. 1 i 3 oraz art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że pracownik, który jest zatrudniony jako kierowca w sektorze międzynarodowego transportu drogowego, w ramach umowy czarteru między zatrudniającym go przedsiębiorstwem mającym siedzibę w jednym państwie członkowskim a przedsiębiorstwem mającym siedzibę w innym państwie członkowskim niż to, w którym zainteresowany zwyczajowo pracuje, jest pracownikiem delegowanym na terytorium innego państwa członkowskiego w rozumieniu tych przepisów, jeżeli wykonywanie jego pracy wykazuje, w trakcie przedmiotowego ograniczonego okresu, wystarczający związek z tym terytorium. Istnienie takiego związku jest ustalane w ramach całościowej oceny elementów takich jak charakter czynności wykonywanych przez danego pracownika na rzeczonym terytorium, stopień powiązania czynności tego pracownika z terytorium każdego państwa członkowskiego, w którym pracownik ten wykonuje pracę, a także udział, jaki te czynności stanowią w całości usługi transportowej (por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 1 grudnia 2020 r., C-815/18, LEX nr 3086257). W tej interpretacji zawiera się również odpowiedź na pytanie zawarte we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Delegowanie do innego państwa z reguły związane jest ze zmianą treści umowy o pracę w zakresie miejsca pracy, jednakże dyrektywa 96/71/WE nie ustanawia formalnego wymogu zmiany miejsca pracy określonego w umowie. W konsekwencji, jeżeli delegowanie w ramach świadczenia usług spełnia jednocześnie przesłanki zagranicznej podróży służbowej, to pracodawca zobowiązany jest nie tylko zapewnienia pracownikowi minimalnych warunków zatrudnienia obowiązujących w państwie przyjmującym, ale i wypłaty należności z

tytułu zagranicznej podróży służbowej (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2019 r., I PK 8/19, LEX nr 3561659).

Na marginesie można dodać, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lutego 1999 r., (II UKN 466/98, LEX nr 36367), przyjął, że dla pracownika zatrudnionego na zagranicznej budowie o stałej lokalizacji miejsca wykonywania pracy, podróżą służbową jest delegowanie do innej miejscowości w kraju zatrudnienia za granicą, w celu załatwienia spraw związanych z realizacją tej budowy.

Odnośnie do drugiej wątpliwości należy przypomnieć, że pora nocna, zgodnie z definicją kodeksową, obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00. Szczegółowego określenia godzin początku i końca pory nocnej dokonuje pracodawca (sam lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową). Odpowiednią regulację w tym zakresie powinien zawierać układ zbiorowy pracy, regulamin pracy lub obwieszczenie. Obowiązek określenia pory nocnej dotyczy wszystkich pracodawców. Jeśli pracodawca z tego obowiązku się nie wywiąże, zgodnie z jednolitą opinią wyrażaną w doktrynie, przyjąć należy, że trwa ona przez cały 10-godzinny okres wskazany w Kodeksie pracy – od godziny 21.00 do 7.00 (zob. K. Stefański [w:] Kodeks Pracy, Komentarz. Tom II, K.W. Baran red., Warszawa 2022, LEX). Nie wolno jednak zapominać, że ustawodawca w szczególny sposób reguluje również pracę nocną kierowców. W ich przypadku pora nocna obejmuje okres czterech godzin pomiędzy godziną 00.00 i godziną 7.00 (zob. art. 2 pkt 6a ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 220).

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie zdołał wykazać potrzeby poddania jego skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji swojego postanowienia. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[ms]

