

POSTANOWIENIE

Dnia 18 grudnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa S. K.
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 18 grudnia 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 14 września 2018 r., sygn. akt VI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. oddala wniosek pozwanego o zasądzenie kosztów procesu
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P., wyrokiem z dnia 14 września 2018 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w C. z dnia 1 lutego 2017 r., w ten sposób, że w miejsce kwoty 36.997,99 zł zasądził na rzecz S. K. kwotę 5.757,19 zł, oddalając w pozostałej części powództwo (pkt 1) oraz odrzucił apelację z w zakresie pkt II zaskarżonego wyroku (pkt 2), a w pozostałym zakresie apelację oddalił (pkt 3).

S. K. był zatrudniony od dnia 28 marca 2018 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu na stanowisku kierowcy. Anekssem do umowy o pracę od dnia 1 marca 2013 r. strony ustaliły, że poza wynagrodzeniem brutto, będzie mu przysługiwał ryczałt za pracę w godzinach

nadliczbowych, w porze nocnej i dyżury. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie. W dniu 30 kwietnia 2013 r., umowa o pracę z powodem uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, S. K. był pracownikiem delegowanym do pracy na terenie Republiki Włoch, stąd do jego wynagrodzenia za pracę, w tym wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych znajdują zastosowanie przepisy obowiązujące w Republice Włoskiej, na mocy dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Pomimo zatem wypłacenia przez pracodawcę ryczałtu za godziny nadliczbowe, powód mógł skutecznie dochodzić uzupełnienia tego wynagrodzenia do czasu rzeczywiście przepracowanego.

Sąd Okręgowy, rozpoznając apelację, nie podzielił ustaleń faktycznych i prawnych poczynionych przez Sąd Rejonowy w zakresie w jakim Sąd ten uznał, że S. K. był pracownikiem delegowanym do pracy za granicę w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE. W tym też zakresie Sąd odwoławczy uzupełnił postępowanie dowodowe. W cenie tego Sądu, S. K. był zatrudniony przez polską spółkę i wykonywał pracę kierowcy międzynarodowego (pracownik mobilny) na terenie między innymi Republiki Włoskiej. Pracę za granicą wykonywał w ramach swoich normalnych obowiązków – kierowcy międzynarodowego. Brak było zatem 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.

Sąd odwoławczy w pełni zaaprobował wyliczenia godzin nadliczbowych, dokonane przez biegłego z zakresu rachunkowości i księgowości oraz wnioski płynące z opinii i przyjął je za prawidłowe i właściwe. Sąd przyjmując, że powód wykonywał w spornym okresie pracę w godzinach nadliczbowych, wykluczył - z racji na fakt, iż powód nie był pracownikiem delegowanym - przyjęcie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, według wyliczenia hipotetycznego z uwzględnieniem stawek wynagrodzeniowych obowiązujących w Republice Włoskiej.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części oddalającej powództwo ponad kwotę 5.757,19 zł oraz w punkcie 1b, 1c i 4 w całości.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego: (-) czy pracownik delegowany do innego kraju UE (do którego zastosowanie mają przepisy dyrektywy 96/71/WE), może w okresie delegowania wykonywać podróże służbowe, poza tym krajem i czy w takim przypadku będzie mógł otrzymywać dodatkowe świadczenia przysługujące pracownikom odbywającym podróże służbowe na podstawie przepisów krajowych lub na podstawie przepisów prawa państwa przyjmującego?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana spółka wniosła o nieprzyjęcie jej do rozpoznania i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Tylko na tych przesłankach Sąd Najwyższy może oprzeć rozstrzygnięcie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Według ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego, przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na przesłankę istotnego zagadnienia prawnego polega na sformułowaniu tego zagadnienia 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 nie pozostaje w związku z ustalonym w tej sprawie stanem faktycznym. Należy zauważyć, że Sąd Okręgowy nie podzielił ustaleń faktycznych, a tymi zaś Sąd Najwyższy - na mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. - jest związany, ani ustaleń prawnych poczynionych przez Sąd pierwszej instancji i stwierdził, że S. K. 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.

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.

Odnosząc się do samego pytania zawartego we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, 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.

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.

Nie jest zasadny wniosek pozwanej o zasądzenie kosztów w postępowaniu kasacyjnym, gdyż odpowiedź na skargę kasacyjną została złożona po terminie (art. 167 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 398⁷ k.p.c.). W konsekwencji nie wywołuje ona skutków w zakresie zawartego w niej wniosku o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym, obejmujących sporządzenie i wniesienie odpowiedzi na skargę kasacyjną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2010 r., II PK 241/09, LEX nr 589976).

