

Wyrok z dnia 10 września 1998 r.

I PKN 301/98

Ryzyko osiągnięcia rezultatu w ramach umowy o dzieło wiążącej przedsiębiorstwo z kontrahentem zamawiającym wykonanie określonego obiektu budowlanego nie może być przenoszone na stosunki pracy łączące przedsiębiorstwo z jego pracownikami. Nieważna w świetle art. 18 § 2 KP jest klauzula umowy o pracę, według której czas pracy wynosi 39 godzin na tydzień i 169 godzin na miesiąc "przy osiągnięciu" 100% norm wydajności przyjętych w kontrakcie inwestycyjnym.

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 września 1998 r. sprawy z powództwa Bogusława G. przeciwko Przedsiębiorstwu Budownictwa Przemysłowego „C.-K.” w K. o zapłatę i sprostowanie świadectwa pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 9 grudnia 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 24 czerwca 1997 r. [...], zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa Budownictwa Przemysłowego „C.-K.” S.A. w K. na rzecz powoda Bogusława G. kwotę 8.181,25 DM z 8% od dnia 15 stycznia 1996 r., nadał rygoru natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.050 DM, a ponadto nakazał stronie pozwanej sprostować świadectwo pracy powoda przez dodanie stanowiska „tynkarz” (murarz-tynkarz) i oddalił powództwo w pozostałym zakresie. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Wojewódzki powołał się na następujące ustalenia faktyczne.

Powód Bogusław G. swą pierwszą terminową umowę o pracę na budowie zagranicznej w S. (RFN) na stanowisku murarza zawarł z pozwanym pracodawcą na okres od dnia 26 września do dnia 15 października 1994 r., a następnie przedłużał do 15 grudnia 1994 r., do 13 kwietnia i do 13 lipca 1995 r., przy czym upływ terminu tej ostatniej umowy zbiegał się z zakończeniem realizacji wspomnianego kontraktu. Według oceny Jacka K. - kierownika budowy, powód był dobrym pracownikiem, więc chciał go też zatrudnić na kolejnej budowie w H., która powinna się rozpocząć w październiku, a umowa o pracę została przedłużona do 22 grudnia 1995 r. W dniu 19 lipca 1995 r. powód podpisał umowę o pracę na okres od 1 sierpnia do 22 grudnia 1995 r., uzgadniając z kierownikiem budowy, że w okresie przerwy będzie korzystał z urlopu bezpłatnego, wobec czego złożył stosowny wniosek z terminem do 30 września 1995 r.

Pod koniec września 1995 r. powód w dziale kadr pozwanego przedsiębiorstwa w K. zgłosił po raz pierwszy swą gotowość do pracy i chęć powrotu na budowę w Niemczech. Powód zgłaszał się jeszcze kilkakrotnie, otrzymując odpowiedź, że rozpoczęcie inwestycji w H. opóźnia się, więc powinien czekać na wezwanie przez kierownika budowy. Zgodnie z § 3 zawartej przez powoda umowy o pracę, w razie przerwy dłuższej niż tydzień, spowodowanej niemożnością wykonywania pracy z określonych umową przyczyn, pracownik zostaje na koszt pracodawcy skierowany na ten okres do kraju w ramach urlopu bezpłatnego względnie „rozliczenia końcowego z zachowaniem wymogów 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia stosunku pracy”.

Przewóz pracowników na budowę w H. nastąpił transportem pracodawcy w dniu 19 listopada 1995 r., jednakże powód miał w tym czasie wyznaczony termin rozprawy sądowej, więc do Niemiec pojechał autobusem w dniu 22 listopada 1995 r. Po kilku dniach pracy powód 30 listopada 1995 r. zgłosił kierownikowi budowy konieczność wyjazdu do kraju na kolejną rozprawę, na co nie otrzymał zgody ze względu na napięte terminy robót budowlanych. Po scysji z Jackiem K., powód poszedł do niemieckiego lekarza, od którego uzyskał orzeczenie o niezdolności do pracy od dnia 17 grudnia 1995 r. W dniu 2 grudnia 1995 r. powód wyjechał do Polski, a po upływie okresu zwolnienia lekarskiego nie został już do upływu terminu umowy o pracę (tj. do 22 grudnia 1995 r.) dopuszczony do pracy i do RFN wrócił jedynie po swoje rzeczy osobiste.

Podstawę kontraktu na eksport usług między polskimi i niemieckimi firmami stanowi umowa o dzieło, zawierana zgodnie z § 631 BGB. Integralną częścią takiej

umowy jest kosztorys, czyli spis usług do wykonania wraz z cenami jednostkowymi stosowanymi na niemieckim rynku, opartymi zazwyczaj na normach DIN i przepisach VOB, których przyjęcie przez strony determinuje późniejszą realizację kontraktu. Polskie przedsiębiorstwo ponosi ryzyko prawidłowego wykonania dzieła, dając też gwarancję usunięcia ewentualnych usterek i pokrycia szkód powstałych wskutek nieterminowego wykonania zobowiązania. Wypłata należności przez zamawiającego dzieło następuje z reguły na podstawie miesięcznych obmiarów wykonanych robót lub poszczególnych pozycji kosztorysu.

Zgodnie z § 2 ust. 3 umowy o pracę powodowi przysługiwało za pracę za granicą wynagrodzenie walutowe za każdą wypracowaną godzinę normy wydajności określonej w kontrakcie według kategorii zaszeregowania 7B oraz godzinowo-akordowej stawki zaszeregowania w wysokości 11 DM/godz. W myśl § 4 umowy czas pracy na budowie wynosił 39 godzin tygodniowo i 169 godzin miesięcznie „przy osiągnięciu 100% wydajności norm niemieckich”. Dzienną normę godzin pracy ustalał kierownik budowy z uwzględnieniem osiągniętej wydajności i potrzeb budowy. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wykonywaną wyłącznie na polecenie bezpośredniego przełożonego, miało wzrastać o 25% za każdą godzinę takiej pracy w dni robocze oraz o 50% za każdą godzinę w niedziele lub święta. Zarówno umowa o pracę (§ 2 ust. 2), jak też Regulamin zatrudniania pracowników skierowanych przez PBP „C.-K.” S.A. do pracy w RFN dopuszczały zatrudnienie w akordowym lub czasowo-zadaniowym systemie pracy, przy zastosowaniu niemieckich norm pracochłonności i w powiązaniu z terminem realizacji kontraktu.

Pozwany pracodawca rozliczał pracowników według systemu zadaniowego, narzuconego warunkami kontraktu. Na wynagrodzenia pracowników przeznaczano 54% kosztorysowej wartości kontraktu i według tego ustalane były normy zadaniowe. Norma dla prac tynkarskich wynosiła od 30 do 35 m² tynku dziennie, a dla prac murarskich od 9-11 metrów dziennie. Normy były bardzo wyśrubowane i ciężkie do wykonania. Nierealne praktycznie było założenie, że praca przy takich normach może się zakończyć o godz. 15⁰⁰ lub 16⁰⁰. Mistrz Kazimierz M. sporządzał codziennie ewidencję ilości przepracowanych godzin, wyliczaną w oparciu o normę wydajności, a nie faktyczny czas pracy. Wynagrodzenie powoda, obliczone według takiego systemu zadaniowego, wyniosło 6.823 DM za 1994 r. i 18.608 DM za 1995 r., w tym 10 godzin z 50% dopłatą.

Praca na budowie trwała faktycznie po około 60 godzin tygodniowo, a czasami nawet dłużej, jeżeli zachodziła konieczność terminowego ukończenia prac i osiągnięcia zakładanej w kontrakcie wydajności, o czym decydował kierownik budowy w uzgodnieniu z mistrzem lub mistrz samodzielnie. Rozkład czasu pracy był w zasadzie stały, tj. od godz. 7⁰⁰ do godz. 19⁰⁰ (z godziną przerwą na posiłek) przez 4 dni w tygodniu oraz do godz. 17⁰⁰ we czwartek (aby pracownicy mogli zrobić zakupy) i do godz. 13⁰⁰ lub 15⁰⁰ w sobotę. Zdarzało się, że ten czas pracy był wydłużany lub skracany. Strona pozwana nie przedstawiła ewidencji nominalnego czasu pracy prowadzonej na budowie przez Kazimierza M. Ilość pracy powoda według systematycznych zapisów w jego zeszycie wyniosła w okresie od 27 września 1994 r. do 29 lipca 1995 r. 2177,5 godziny, z czego 467,5 godziny wykracza poza 46 godzin pracy w tygodniu.

Dokonując prawnej kwalifikacji tych ustaleń faktycznych Sąd Wojewódzki podkreślił, że ryzyko wykonania umowy o dzieło, a więc osiągnięcia pewnego rezultatu stanowiącego przedmiot zobowiązania „C.-K.” względem niemieckiego kontrahenta, ponosi pozwany pracodawca i nie może on ryzyka tego przenosić na pracowników zatrudnionych w ramach umowy o pracę. Jedną z charakterystycznych cech stosunku pracy jest bowiem ponoszenie przez pracodawcę ryzyka jego przedsięwzięć. Tymczasem pozwany pracodawca próbuje to ryzyko przerzucać bezprawnie na pracowników, o czym świadczą jego twierdzenia, że podstawę kontraktu z niemieckim partnerem stanowi tzw. wykaz robót oraz niezbędny godzinowy nakład pracy, przy uwzględnieniu niemieckich norm wydajności, stanowiących bazę naliczenia funduszu płac oraz że wszelkie obniżenie poziomu norm przy realizacji zobowiązania może doprowadzić do nierentowności, a nawet dopłat ze strony wykonawcy kontraktu, wobec czego poniekąd musi prowadzić do zatrudniania pracowników ponad normy czasu pracy ustalone w przepisach wydanych z upoważnienia kodeksu pracy.

Postanowienia § 4 umowy o pracę dotyczące rozliczania godzin nadliczbowych są jednak dla pracownika mniej korzystne niż uregulowania zawarte w przepisach 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.), oraz uchwały nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom skierowanym do pracy za granicą w celu realizacji bu-

downictwa eksportowego i usług eksportowych (M.P. Nr 14, poz. 106). Według § 10 ust. 1 rozporządzenia i § 5 ust. 1 uchwały czas pracy na budowie eksportowej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 46 godzin na tydzień, a praca świadczona ponad te normy jest pracą nadliczbową. Co prawda pozwany uznaje, że pracą nadliczbową jest praca powyżej 39 godzin w tygodniu i 169 godzin miesięcznie, jednakże dopiero po osiągnięciu 100% wydajności przyjętej w normach niemieckich powiązanych bezpośrednio z terminem realizacji kontraktu. Tymczasem jest poza sporem, że w ramach 39 godzin pracownicy wydajności tej nie osiągnęli, a faktyczny czas ich pracy przekraczał ustaloną przepisami prawa pracy tygodniową normę 46 godzin. Wobec tego Sąd Wojewódzki uznał, że do obliczenia wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych nie należy w świetle art. 18 § 2 KP stosować postanowień § 4 umowy, tylko przepis § 5 uchwały nr 71 Rady Ministrów. Kierując się opinią biegłego, dysponującego zestawieniem godzin nadliczbowych przedstawionym przez powoda, Sąd Wojewódzki uwzględnił powództwo do kwoty 8.181,25 DM. Za uzasadnione uznał też Sąd żądanie dotyczące zmiany świadectwa pracy w części odnoszącej się do stanowiska pracy powoda. Skoro faktycznie wykonywał on pracę murarza-tynkacza, to zgodnie z art. 97 § 2 KP taki rodzaj pracy powinien być uwidoczniony w świadectwie pracy.

Apelację strony pozwanej oddalił Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 9 grudnia 1997 r. [...]. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Apelacyjny bez zastrzeżeń podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że ryzyko prawidłowego wykonania umowy o dzieło ponosi zawierający ją pracodawca, zaś jego pracowników obowiązuje umowa starannego działania, wynagradzana za efekt tylko wówczas, gdyby to było zgodne z polskim prawem. Sąd Apelacyjny podkreślił, że powoływanie się przez pracodawcę na zasadę *volenti non fit iniuria* i zarzut nielojalności pracownika, który odnotowuje czas pracy w godzinach nadliczbowych zamiast ewentualnie wypowiedzieć niekorzystną dlań umowę o pracę, jest niestosowne, gdyż treść zasad wynagradzania na budowie zagranicznej, przedstawionych powodowi do akceptacji przy zawieraniu umowy o pracę nie respektowała powszechnie obowiązujących norm, o czym go jednak nie uprzedzała, więc mógł pozostawać w przekonaniu o ich prawidłowości.

Kasację od tego wyroku wniósł w imieniu pracodawcy jego pełnomocnik, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie „w szczególności” art. 80 zdanie pierwsze, art. 83 § 1 i art. 136 KP oraz §

5 ust. 1 uchwały nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r., jak też naruszenie przepisów postępowania, w „w szczególności” art. 210 § 3 KPC „skoro Sąd nie roztrząsał wyników postępowania dowodowego oraz w ogóle nie wydał żadnego postanowienia w tym zakresie” i domagając się na tej podstawie uchylenia zaskarżonego orzeczenia oraz wyroku Sądu Wojewódzkiego i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że w razie aprobaty stanowiska zajętego przez Sądy orzekające w sprawie martwe byłyby w zasadzie powołane wyżej przepisy Kodeksu pracy, a tak nie można traktować intencji ustawodawczych. Pracodawca musi bowiem „zachować relację między stosunkiem prawnym łączącym go z pracownikami i wymaganiami kontraktu zawieranego z inwestorem niemieckim. W żadnym więc przypadku nie można traktować tego jako przerzucenia ryzyka podmiotu wykonującego umowę o dzieło na swych pracowników, gdyż pracownicy nie mogą wykonywać pracy bez jakiegoś reżimu („sibi et musas”), lecz musi być ona powiązana z kontraktem, skoro inwestor wypłaca wynagrodzenie nie za pracę jako taką w abstrakcji, tylko dającą wymierne efekty, mające na celu zrealizowanie kontraktu pod względem terminu i jakości”. Skarżący uważa, że skoro pracodawca otrzymuje w ramach kontraktu zlecenie wybudowania określonej budowli, to musi konsekwentnie „opracować harmonogram realizacji poszczególnych jej etapów, przypisując je odnośnym zespołom pracowników. Pracownicy wykonują przypisane harmonogramem etapy, inwestor je odbiera, pracodawca fakturuje i otrzymuje wynagrodzenie, dzielone następnie na fundusz płac pracowników, koszty materiałowe i ogólne oraz pewien zysk, zgodny z przepisami RFN”. Tymczasem Sądy całkowicie pominęły przepis art. 80 zdanie pierwsze KP, iż wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną i „nie rozważały stosunku między pracodawcą a pracownikiem w cyklu realizacji zadania inwestycyjnego”.

Sądy pominęły też - zdaniem skarżącego - przepis § 5 ust. 1 uchwały nr 71 Rady Ministrów, iż praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana „wyłącznie na polecenie kierownika budowy”. Co prawda skarżący przyznał w apelacji pojedyncze fakty należycie wynagrodzonej pracy przez 12 godzin dziennie (np. przy betonowaniu stropów, które musi być ze względów technologicznych prowadzone bez przerwy), ale to nie upoważniało Sądu Apelacyjnego do potraktowania takich przypadków jako reguły. Dlatego skarżący podtrzymuje zarzut, że powód nie zgłaszał konieczności wykonywania pracy w nadgodzinach i nie żądał od kierownika budowy

stosownego polecenia, tylko sam „po cichu” i bez potwierdzenia przełożonych wypisywał w zeszycie bez obiektywnej kontroli przełożonych czas swojej pracy.

Sąd Apelacyjny pominął również zarzut nieprzeprowadzenia dowodu z przesłuchania w charakterze świadka Ryszarda Walaszka - kierownika niemieckiego oddziału kadr, co uniemożliwiło wszechstronne rozważenie opinii biegłej i konfrontacji jej stanowiska z zeznaniami świadka, rozliczającego wynagrodzenia pracowników. Nie wydając w odniesieniu do tego dowodu żadnego postanowienia, Sąd naruszył art. 210 § 3 KPC.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu graniczącemu z jej odrzuceniem. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem kasację w jej granicach, wyznaczonych przede wszystkim przez podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie, a z urzędu bierze pod rozwagę jedynie nieważność postępowania. Tymczasem jedyny zarzut procesowy podniesiony przez skarżącego powołuje się na naruszenie art. 210 § 3 KPC, który stanowi, że rozprawa między innymi obejmuje, stosownie do okoliczności, postępowanie dowodowe i roztrząsanie jego wyników. Skarżący nie dostrzega więc, że Sąd Apelacyjny nie prowadził własnego postępowania dowodowego i o tyle też nie roztrząsał jego wyników, tylko zaakceptował ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, wobec czego nie mógł „z natury rzeczy” naruszyć przepisu art. 210 § 3 KPC. Co prawda skarżący domagał się w trakcie rozprawy apelacyjnej „dopuszczenia dowodu z nowego biegłego znającego warunki zatrudnienia w Niemczech”, lecz był to wniosek „ewentualny”, a ponadto warunkowy w tym sensie, że aktualizował się „w razie” przekazania sprawy Sądowi Wojewódzkiemu do ponownego rozpoznania. Natomiast kasacyjny zarzut nieustosunkowania się przez Sąd Apelacyjny do wskazywanego przez apelację faktu nieprzeprowadzenia w postępowaniu pierwszoinstancyjnym dowodu z zeznań świadka Ryszarda W., nie został odniesiony do żadnego z przepisów procedury, nie mówiąc już o uprawdopodobnieniu, że uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy.

Z braku adekwatnych, a cóż dopiero usprawiedliwionych zarzutów procesowych, Sąd Najwyższy jest przy rozpatrywaniu przedmiotowej skargi związany ustaleniami faktycznymi zaskarżonego wyroku. W świetle tychże ustaleń nie może być również mowy o naruszeniu przez Sąd drugiej instancji wymienionych w skardze

przepisów prawa materialnego zarówno przez ich „niewłaściwe zastosowanie”, jak też przez ich „błędną wykładnię”. Pomimo kumulatywności zarzutów błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania przepisów prawa materialnego, skarżący ogranicza się do przytoczenia ich brzemienia, co oczywiście nie jest tożsame z wykładnią zakodowanych w nich norm prawnych, a tym samym wykluczało możliwość wykazania błędów wykładni i wyjaśnienia na czym miałyby polegać ich popełnienie w zaskarżonym wyroku. Kontekst uzasadnienia kasacji wskazuje zresztą, że skarżący kwestionuje w istocie model stosunku pracy jako zobowiązania starannego działania i przedstawiając ten stosunek jako szczególne zobowiązanie rezultatu, próbuje tej koncepcji bronić na gruncie przepisów art. 80 zdanie pierwsze, art. 83 § 1 i art. 136 KP. Tymczasem Sądy orzekające w sprawie słusznie podkreślały, że ryzyko osiągnięcia rezultatu w ramach umowy o dzieło, łączącej skarżącego pracodawcę z jego niemieckim kontrahentem, nie może być przenoszone na stosunki pracy skarżącego z jego pracownikami. Są to bowiem dwa odrębne zobowiązania, chociaż pozostają ze sobą w genetycznym i funkcjonalnym związku w takim znaczeniu, że zatrudnianie pracowników jest w swej możliwości oraz celowości uwarunkowane istnieniem zobowiązań przedsiębiorstwa pracodawcy względem odbiorców jego towarów lub usług. Wobec nich przedsiębiorca zobowiązuje się do osiągnięcia określonych rezultatów i w tym względzie eksport usług budowlanych nie jest - wbrew wyobrażeniom skarżącego - czymś wyjątkowym. Dla wykonania tych zobowiązań przedsiębiorca zatrudnia pracowników, których powinnością jest „jedynie” staranne działanie. Wprawdzie właściwe zorganizowanie procesu pracy i umiejętne czynienie użytku z kompetencji dyrektywnych najczęściej umożliwia przedsiębiorcy - pracodawcy uzyskanie wspomnianych rezultatów, lecz ponosi on też wobec pracowników - w granicach swej wypłacalności- gospodarcze i produkcyjne ryzyko każdego przedsięwzięcia. Przerzucanie tego ryzyka na pracownika byłoby niedopuszczalną próbą odebrania mu prawnie chronionej pozycji „wynajmującego” swą siłę roboczą i stawienia go w położeniu podprzedsiębiorcy (subantreprenera).

Tak właśnie oceniać należy klauzulę wprowadzaną przez skarżącego do umów o pracę na budowie zagranicznej, że czas pracy wynosi 39 godzin na tydzień i 169 godzin na miesiąc „przy osiągnięciu 100% wydajności norm niemieckich”. Norma czasu pracy jest bowiem w tym wypadku wiązana nie tyle z ilością godzin pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy (art. 128 KP), ile z osiągnięciem określonej normy wydajności pracy. Odpowiednio „wyśrubowana” norma wydajności

pozwała pracodawcy na bezprawne uchylenie się od obowiązku wynagradzania pracy nadliczbowej, gdyż niezależnie od ilości godzin potrzebnych do osiągnięcia założonej wydajności, jej uzyskanie jest zawsze traktowane jako praca w normalnym czasie pracy. Sądy orzekające w sprawie trafnie zatem uznały, że taka klauzula jest w świetle art. 18 § 2 KP nieważna, a uprawnienie pracownika do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kształtuje § 5 uchwały nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom skierowanym do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług eksportowych (M. P. Nr 14, poz. 106). Zlecenie pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy jest niemożliwe trzeba przy tym kwalifikować jako równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy nadliczbowej, co wyklucza kasacyjny zarzut naruszenia powołanego przepisu przez działanie powoda bez polecenia kierownika budowy.

Znaczenia prawnego nie ma też argument skarżącego, że niemieckie normy wydajności są tak wysokie. Jeśli bowiem normy te mają rzeczywiście charakter norm pracy w ujęciu art. 83 § 1 KP, a więc zostały ustalone z uwzględnieniem poziomu techniki i organizacji pracy niemieckich przedsiębiorstw budowlanych (argument z art. 83 § 2 KP), to - przy podobnym poziomie techniczno-organizacyjnym przedsiębiorstwa skarżącego - osiągnięcie niemieckich norm pracy musiałoby być możliwe również dla Polaków, którzy nie są gorszymi pracownikami od Niemców. Domniemanie faktyczne przemawiałoby zatem za techniczno-organizacyjną ułomnością przedsiębiorstwa skarżącego pracodawcy, a tym samym za niedopuszczalnością stosowania przez niego niemieckich norm pracy, które nie byłyby zresztą w ogóle normami pracy w rozumieniu art. 83 KP. Irrelevantne prawnie byłyby tym bardziej normy wydajności oparte wyłącznie na kryteriach rynkowych, a więc wynikające z kalkulacji nakładów pracy przyjmowanej, czy wręcz narzucanej polskim przedsiębiorstwom przez niemieckich inwestorów. Zgoda na kontrakt o tak „wyśrubowanych” parametrach wydajności pracy należy do sfery gospodarczego ryzyka danego przedsiębiorcy, a więc obciążą jego ewentualny zysk, bez uszczerbku dla płacowych uprawnień pracowników.

Stosowanej przez skarżącego praktyki rozliczania norm czasu pracy na budowie zagranicznej nie usprawiedliwia też przepis art. 136 KP. Kasacyjny zarzut naruszenia tego przepisu należałoby zresztą zdyskwalifikować dlatego już tylko, że w brzmieniu powoływanym w skardze obowiązuje on dopiero od dnia 2 czerwca 1996

r., gdyż obecną stylizację nadała mu ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110). Gdyby zaś skarżący znał ten przepis w brzmieniu obowiązującym przed dniem 2 czerwca 1996 r., a więc w okresie objętym sporem, to najprawdopodobniej w ogóle by się do niego nie odwoływał, gdyż musiałby wówczas wziąć pod uwagę również jego pozostałą treść. Jeżeli pominąć w tym miejscu kwestię bardzo wąskiego zakresu zastosowania ówczesnego art. 136 KP (wobec pracowników, których czas pracy z uwagi na rodzaj i warunki pracy mógł być określony „tylko” wymiarem ich zadań), to chodzi tu przede wszystkim o zasadę, że zadania tych pracowników miały być ustalone w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonać w normalnym czasie pracy (art. 136 zdanie. 2 KP). Konieczność ta jest zresztą tak oczywista, że pominięto ją w aktualnym brzmieniu art. 136 KP (zamieszczono ją jednak w zmodyfikowanej postaci w art. 129⁸ § 1 KP), co nie ma istotnego znaczenia dla samej koncepcji zadaniowego czasu pracy. Tymczasem jest poza sporem, że zadania wyznaczane powodowi na niemieckich budowach nie zawsze były możliwe do zrealizowania w normalnym czasie pracy.

Równie chybiony jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 80 zdanie pierwsze KP, który stanowi, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Jeśli zresztą zważyć, że „wynagrodzenie za pracę” nie może być niejako z istoty rzeczy wypłacane bez świadczenia pracy, to cytowany przepis byłby truizmem, więc jego normatywny sens trzeba upatrywać w ustawodawczym zamiarze zdystansowania się od pojęcia „pracy niespełnionej” według art. 455 KZ, jak też podkreślenia wyjątkowości oraz szczególnego charakteru „wynagrodzenia” (wypłaty gwarancyjnej) przysługującego pracownikowi na podstawie przepisów szczególnych za czas niewykonywania pracy. Powodowi nie zasądzono jednak wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, tylko - w zgodzie z art. 80 zdanie pierwsze KP - wynagrodzenie za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych.

Z wyżej wskazanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł, jak w sentencji.

=====