

**Wyrok z dnia 25 stycznia 2005 r.**

**I PK 144/04**

**Praktyczne szkolenie pracowników powinno się odbywać w ramach stosunku pracy, natomiast poza tym stosunkiem może być organizowane tylko wtedy, gdy szkoleniowy cel i metody działania wyraźnie dominują nad wykonywaniem obowiązków pracowniczych.**

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie:  
SN Józef Iwulski, SA Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 stycznia 2005 r sprawy z powództwa Jerzego B. przeciwko „A.P.” Spółce z o.o. w K. - Oddziałowi w B.P. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 16 marca 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

W imieniu pozwanej Spółki A.P. w K. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 16 marca 2004 r. [...], którym oddalona została jej apelacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 13 listopada 2003 r. [...].

Sąd pierwszej instancji zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda Jerzego B. kwotę 44.237,40 zł wraz z ustawowymi odsetkami. Sąd ten ustalił, iż Jerzy B. na podstawie kolejnych umów o pracę był zatrudniony w „A.P.” Spółce z o.o. w K. - Oddziale w B.P. jako murarz. W dniu 9 grudnia 1999 r. pomiędzy Spółką „A.P.” w K. i „A.A. I.” w M. w USA zostało zawarte porozumienie, na mocy którego firma amerykańska zobowiązała się do przeprowadzenia szkolenia (w M. w USA) pracowników Spółki w celu ich przyuczenia do montażu i programowania maszyn z zakresu automatyki, obsługi maszyn oraz zapoznania ze stosowaną technologią i wymogami

rynku amerykańskiego. Ponadto zobowiązała się do pokrycia kosztów przelotu z Polski do USA i z powrotem oraz kosztów pobytu pracowników w USA. Wcześniej zasady szkoleń pracowników regulowane były ustną umową pomiędzy przedsiębiorstwami polskimi i amerykańskimi. Obie spółki (polska i amerykańska) powiązane były ze sobą personalnie, przez osobę tego samego właściciela Anatola T. Jedną z osób, którym strona pozwana zaproponowała odbycie szkolenia w firmie amerykańskiej, był powód. Otrzymał on wizę turystyczną, która nie pozwalała mu na wykonywanie pracy na terytorium USA. W okresach od dnia 17 września 1999 r. do 4 grudnia 1999 r., od dnia 23 marca 2000 r. do 8 sierpnia 2000 r. oraz od dnia 1 września 2000 r. do 1 lutego 2001 r. powód przebywał wraz z grupą pracowników w USA. W ramach szkolenia na budowach amerykańskich wykonywał prace niemal identyczne jak te, jakie świadczył swojemu pracodawcy w Polsce. Pracownicy fizyczni, do których należał powód, pracowali w godzinach od 6<sup>00</sup> do 18<sup>30</sup> (z półgodzienną przerwą w ciągu dnia), otrzymując wynagrodzenie zgodnie ze stawkami obowiązującymi w kraju (określonymi w umowie o pracę), zaś za pracę w godzinach nadliczbowych - wynagrodzenie wyliczone na podstawie stawki otrzymywanej w kraju zwiększonej o 50% i obliczonej według kursu dolara. Ponadto tytułem zwrotu kosztów utrzymania wypłacano im diety; łącznie z tego tytułu powód otrzymał kwotę 13.088,70 USD. W czasie pobytu w Stanach Zjednoczonych pracownicy byli zakwaterowani w mieszkaniach należących do organizatora szkolenia „A.A. I.” w M., nie uiszczając za nie opłat. Pracodawca pokrywał także koszty dojazdu do pracy i innych przejazdów. Podczas pobytu w USA powód otrzymywał wynagrodzenie za pracę w wysokości ustalonej w umowie o pracę z polskim pracodawcą, które było wpłacane na jego konto w Polsce. Łącznie otrzymał kwotę 15.459,20 zł. Według ustaleń Sądu pierwszej instancji Jerzy B. pracował w pozwanej Spółce jako robotnik budowlany. Zajmował się budowaniem hal, tynkowaniem, malowaniem i innymi robotami budowlanymi. W Polsce otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze według stawki godzinowej (6 zł). Strona pozwana zaproponowała mu wyjazd do USA do pracy. Obiecano, że wypłacana będzie dieta w wysokości 550 dolarów miesięcznie i dodatkowe wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych. W Stanach Zjednoczonych wykonywał różne prace budowlane. Czas pracy wynosił po 12,5 godziny na dobę (także w soboty i niedziele). W USA jego przełożony prowadził ewidencję czasu pracy. W kraju otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze na konto w banku, zaś wynagrodzenie za godziny nadliczbowe pobierał w USA w dolarach, ale wyliczane ono było tak jak w Polsce (za pierwsze 2 godziny

dodatek w wysokości 50% stawki godzinowej, za kolejne 100% stawki, za pracę w niedzielę za każdą godzinę 100% stawki). Oprócz tego otrzymywał dietę w wysokości 500-550 dolarów miesięcznie. Nie ponosił kosztów noclegu, ani dojazdów do pracy. Wyżywienie opłacał z kwot otrzymanych tytułem diety. Na podstawie zeznań świadków, którzy podobnie jak powód wyjechali do USA, Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że pracowali oni przy rozbudowie hali produkcyjnej, stawiali słupy, przęsła, wznosili ściany, pokrywali dachy, szpachlowali, wykonując podobne prace jak w Polsce. Pracowali w godzinach od 6<sup>00</sup> do 18<sup>00</sup>, a podczas krycia dachu nawet do 21<sup>00</sup>, często w soboty i niedziele. Nie zostali w żaden sposób przeszkoleni. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej pracownicy (w tym powód) nie zapoznawali się tam z nowymi technologiami. Żaden z nich nie posiadał także zezwolenia na pracę. Odmowa pracy w godzinach nadliczbowych powodowała rozwiązanie z nimi stosunku pracy przez pracodawcę.

W ocenie Sądu pierwszej instancji bezsporne jest, że Jerzy B. w USA otrzymał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Wynagrodzenie to wypłacono mu łącznie z kwotą wyliczonych diet (po około 18 dolarów dziennie), w sumie 13.088,70 USA. Okoliczność ta przemawiała z przyjęciem, że powód wykonywał pracę na terenie USA. Zatem jego pobyt w Stanach Zjednoczonych miał charakter podróży służbowej, a nie był pobytem w celu szkolenia poza stosunkiem pracy. Stosownie do art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. (w brzmieniu obowiązującym do 30 marca 2001 r.) pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, przysługuje zwrot kosztów związanych z podróżą służbową. Pojęcie zagranicznej podróży służbowej zostało zdefiniowane w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 3 lipca 1998 r. w sprawie zasad ustalania należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 89, poz. 568), obowiązującym w dacie przebywania powoda w podróży służbowej. Zgodnie z § 1 ust. 2 tego rozporządzenia podróżą służbową odbywaną poza granicami kraju jest wykonywanie zadania w terminie i w państwie określonym przez pracodawcę. Z tytułu podróży służbowej przysługują pracownikowi diety i zwrot kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków określonych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb (§ 3). Z § 4 rozporządzenia wynika natomiast, że dieta jest przeznaczona na pokrycie kosztów wyżywienia i inne drobne wydatki. Zdaniem Sądu pierwszej instancji w rozpoznawanej sprawie nie istniał obowiązek zwrotu

kosztów przejazdów, dojazdów i kosztów noclegów, gdyż koszty te pokryte zostały przez firmę organizującą wyjazd do USA. Obowiązek zwrotu dotyczył jedynie diet, które były wypłacane w niższej wysokości niż określona w załączniku do wspomnianego rozporządzenia określającego wysokość diety za dobę podróży służbowej. Zgodnie z § 4 ust. 5 tego rozporządzenia dieta przysługuje w wysokości obowiązującej dla docelowego państwa podróży służbowej, przy czym z § 4 ust. 6 wynika, iż za każdą dobę przysługuje dieta w pełnej wysokości (dieta za dobę podróży służbowej do USA wynosi 46 dolarów amerykańskich). Na tej podstawie - uwzględniając, że w części należne powodowi diety zostały mu wypłacone - Sąd ten wyliczył zasądzoną na jego rzecz kwotę.

Oddalając apelację strony pozwanej Sąd drugiej instancji w szczególności stwierdził, że kierownictwo firmy obiecywało, iż celem wyjazdu zagranicznego będzie szkolenie. Na miejscu okazywało się jednak, że pracownicy (w tym powód) kierowani byli do pracy fizycznej, niemal identycznej jaką wykonywali w Polsce. Nie zapoznawali się tam z żadnymi nowymi technologiami. Pracowali w godzinach od 6<sup>00</sup> do 18<sup>30</sup>, z krótką przerwą, często również i w niedziele. Wynagrodzenie zasadnicze było im wypłacane na konta bankowe w Polsce, zaś wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obliczane było według polskich przepisów, a wypłacane na miejscu, w dolarach. Otrzymywali również diety w wysokości około 500 dolarów miesięcznie. Według Sądu Apelacyjnego podnoszony przez stronę pozwaną argument, że powód przebywał na terytorium USA na podstawie wizy turystycznej, która nie pozwalała na wykonywanie tam pracy, jest bezpodstawny ponieważ powszechnie wiadome jest, że Polacy wyjeżdżają do USA w celach zarobkowych na podstawie wiz turystycznych i pracują tam nielegalnie. Fakt uzyskania wizy turystycznej nie uzasadniał przekonania, że powód nie wykonywał pracy w USA, a odbywał szkolenie. Strona pozwana przyznała, że szkolenie powoda polegało na wykonywaniu różnego rodzaju prac, tyle tylko, że w jej ocenie wykonywanie tych prac miało na celu podniesienie umiejętności praktycznych powoda (i innych pracowników). Skoro zaś powód pracował w USA na zwykłych zasadach, to złożone przez niego przed wyjazdem oświadczenie, że wyraża zgodę na odbycie szkolenia nie miało wpływu na ocenę jego roszczeń wynikających z wykonywania zatrudnienia, a nie szkolenia; podobnie jak zawarte w dniu 9 grudnia 1999 r. pomiędzy stroną pozwaną a „A.A. I.” porozumienie w sprawie szkolenia pracowników pozwanej. Pomimo że porozumienie to gwarantowało pracownikom Spółki „A.P.” przyuczenie do montażu i programowania maszyn z zakresu automa-

tyki, obsługi maszyny oraz zapoznanie się ze stosowaną technologią oraz wymaganiami rynku amerykańskiego, to powód w wymienionym zakresie nie został jednak przeszkolony, a ponadto po raz pierwszy w USA przebywał przed zawarciem porozumienia (w okresie od dnia 17 września 1999 r. do 4 grudnia 1999 r.). Wbrew twierdzeniom zawartym w apelacji stron nie łączyła odrębna od umowy o pracę ustna umowa o szkolenie. Z dowodów przeprowadzonych w sprawie nie wynika, aby takie umowy były zawierane z pracownikami wyjeżdżającymi do USA, w tym również z powodem. Bezprzedmiotowe jest więc zatem odnoszenie się do zarzutu strony pozwanej, że w razie zawarcia odrębnej umowy z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe w formach pozaszkolnych, diety i inne należności z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju przysługują na warunkach określonych w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz.U. Nr 103, poz. 472 ze zm.).

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd pierwszej instancji trafnie uznał, że do oceny roszczeń powodów będą miały zastosowanie przepisy art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. (w brzmieniu obowiązującym do 30 marca 2001 r.) w związku z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 3 lipca 1998 r. w sprawie zasad ustalania należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, obowiązującym w dacie przebywania powoda w podróży służbowej. Nie ma racji strona pozwana twierdząc, że wobec uznania, iż powód w rzeczywistości wykonywał prace w USA i otrzymywał wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w ramach łączącego go ze stroną pozwaną stosunku pracy, należałoby zastosować do niego przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.). Przepisy tego rozporządzenia mają bowiem zastosowanie do pracowników - obywateli polskich, skierowanych do pracy za granicę, w celu realizacji kontraktów eksportowych obejmujących wykonanie przez stronę polską różnego rodzaju robót; w rozpoznawanej sprawie nie doszło natomiast do zawarcia kontraktu eksportowego między stroną pozwaną, a „A.A. I.”. Strony nie zawarły przy tym umowy o pracę na budowie zagranicznej. Praca wykonywana była przez powoda faktycznie w miejscowości, której nie określiły jego umowy o pracę. Miasto M. w stanie Illinois nie było stałym miejscem pracy powoda i w związku z tym jego pobyt poza krajem nosił cechy podróży służbowej, a nie kontraktu zagranicz-

nego. Istotą podróży służbowej jest bowiem wykonywanie zadania na polecenie pracodawcy poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika. W przypadku powoda stałym miejscem wykonywania przez niego pracy był B.P. a nie M.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie można zgodzić się również z zarzutem strony pozwanej, że zasądzona przez Sąd pierwszej instancji kwota stanowiąca różnicę pomiędzy dietą należną na podstawie przepisów a faktycznie wypłaconą przysparza powodowi dodatkowych korzyści. Z § 3 i § 4 rozporządzenia w sprawie zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju wynika, że dieta jest przeznaczona na pokrycie kosztów wyżywienia i inne drobne wydatki. Przysługuje w wysokości obowiązującej dla docelowego państwa podróży służbowej i jest odrębnym świadczeniem od kosztów przejazdów, dojazdów, noclegów i innych wydatków, określonych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb. Skoro zatem strona pozwana pokryła wszelkie inne koszty związane z podróżą służbową powoda, za wyjątkiem części należnych powodowi diet, to jego żądanie zasądzenia powstałej stąd różnicy nie zmierzało do przysporzenia nadmiernych korzyści, ale stanowiło jedynie realizację uprawnień zagwarantowanych przepisami.

W kasacji zaskarżonemu przez nią wyrokowi postawiono zarzuty naruszenia następujących przepisów: 1. art. 233 § 1 k.p.c. („przez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, a w szczególności wyjaśnień strony pozwanej oraz dowodów pisemnych przedstawionych przez stronę pozwaną”), 2. art. 328 § 2 k.p.c. („przez nieuwzględnienia podniesionego w apelacji braku wskazania przyczyn, dla których Sąd pierwszej instancji odmówił wiarygodności i mocy dowodowej wyjaśnieniom strony pozwanej oraz dowodom pisemnym przedstawionym przez stronę pozwaną”), 3. art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. (w brzmieniu obowiązującym do dnia 30 marca 2001 r.) - „w zw. z rozporządzeniem Ministra Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 lipca 1998 roku w sprawie zasad ustalania oraz wysokości należności przysługującej pracownikom z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju przez jego niewłaściwe zastosowanie” oraz 4. § 4,6 i 9 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych („przez jego niezastosowanie”).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i dlatego nie została uwzględniona. Jej zarzuty o charakterze materialnoprawnym w istocie jako przesłankę mają odmienne od poczynionych przez Sąd drugiej instancji ustalenia dotyczące stanu faktycznego sprawy, czy też mówiąc obrazowo odmienną jego wizję. Strona powodowa utrzymuje, że powód w USA wykonywał pewne czynności na podstawie umowy szkoleniowej (o szkolenie), natomiast z ustaleń Sądu drugiej instancji wynika, że w rzeczywistości był zatrudniony w celu wykonywania niemal identycznych prac, jak te, które wykonywał u swojego pracodawcy w kraju, przy czym z reguły pracę wykonywał z przekroczeniem norm czasu pracy i często również w niedziele. Z przesadą i złośliwie można by powiedzieć, że szkolił się w zakresie nabywania umiejętności pracy w godzinach nadliczbowych. W tej sytuacji nawet jeżeliby przyjąć - jak twierdzi się w kasacji - że złożył on oświadczenie o wyrażeniu zgody na odbycie szkolenia w USA, to i tak z poczynionych ustaleń wynika, że musiało ono mieć charakter pozorny i w związku z tym nie mogłoby być uznane za ważne (art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Ponadto z ustaleń Sądu drugiej instancji nie wynika, by - jak twierdzi strona pozwana - między nią a powodem doszło do zawarcia ustnej umowy o szkolenie. Dokonując tego ustalenia, podobnie jak ma się to także w przypadku innych ustaleń faktycznych, Sąd ten nie wykroczył poza ramy swobody oceny dowodów, jaką przyznaje mu art. 233 § 1 k.p.c. i tym samym - wbrew twierdzeniom kasacji - przepisu tego nie naruszył. Wiarygodność i moc dowodów oceniona została na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W kasacji podnosi się, że Sąd „odmówił wiarygodności i mocy dowodowej wyjaśnieniom strony pozwanej oraz dowodom pisemnym przedstawionym przez stronę pozwaną”. Sąd był wszakże do tego uprawniony bo dokonał tego w ramach swobody oceny gwarantowanej przez art. 233 § 1 k.p.c., a tego w istocie skarga kasacyjna nie kwestionuje. Pisze się w niej bowiem, że Sąd drugiej instancji zaniechał wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, co nie odpowiada prawdzie, bo do dowodów i zarzutów strony pozwanej odniósł się on w swoim uzasadnieniu. W szczególności - wbrew twierdzeniom kasacji - rozważył i ocenił zarówno wyjaśnienia strony pozwanej jak i pisemne dowody przez nią przedstawione, a dotyczące pobytu powoda na terytorium USA na podstawie wizy turystycznej, jak i treść porozumienia pomiędzy stroną pozwaną a A.A. I. z 9 grudnia 1999 r. oraz kwestię rzekomej umowy szkoleniowej. Oznacza to,

że zebrany w sprawie materiał dowodowy został przez Sąd drugiej instancji wszechstronnie rozważony, to zaś że oceny i wnioski jakie na jego podstawie zostały przez niego wyciągnięte różnią się od ocen i wniosków strony pozwanej, jest inną kwestią. W szczególności jego ocena wiarygodności i mocy zebranych w sprawie dowodów nie wykracza poza ramy swobody, którą przyznaje mu art. 233 § 1 k.p.c.

Bezpodstawny jest także drugi kasacyjny zarzut naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. i to już chociażby z tego względu, iż w istocie nie został on w kasacji uzasadniony. Ponadto - i tym samym - w kasacji nie wskazano, czy i w jaki sposób naruszenie tego przepisu przez Sąd drugiej instancji mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a wymaganie takie wynika z art. 393<sup>1</sup> k.p.c. Nie wiadomo więc na czym w gruncie rzeczy miałyby polegać wady uzasadnienia sporządzonego przez Sąd drugiej instancji i jaki ewentualnie mogłyby to mieć wpływ na wynik sprawy, pomijając już kwestię związaną z tym, że w ogóle wątpliwe jest powoływanie jako podstawy kasacji naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. skoro uzasadnienie wyroku sporządzone jest już po jego wydaniu, a wobec tego trudno sobie wyobrazić, że możliwe jego wady mogły mieć istotny wpływ na to co już wcześniej się stało, a mianowicie na rozstrzygnięcie sprawy.

Ponieważ zarzuty naruszenia przepisów postępowania są bezzasadne, wobec tego za odpowiadający prawdzie (miarodajny) Sąd Najwyższy musi uznać stan faktyczny sprawy ustalony przez Sąd drugiej instancji, a nie jego wersję podawaną przez stronę pozwaną. W świetle zaś tego stanu faktycznego bezzasadne są wskazane w kasacji zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego. W kasacji - podobnie zresztą jak i w uzasadnieniu wyroku Sądu obu instancji - powołano się na art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. („w brzmieniu obowiązującym do dnia 30 marca 2001 roku”). Przepis ten dodany został do Kodeksu pracy przez ustawę z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie niektórych upoważnień ustawowych do wydawania aktów normatywnych oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 120, poz. 1268) i wszedł w życie dnia 30 marca 2001 r. Oznacza to, że do tego dnia nie mógł obowiązywać, a więc że do 30 marca 2001 r. przepisu tego w obowiązującym porządku prawnym w ogóle nie było. W tym też sensie nie mógł on zostać naruszony. Zasadniczo odpowiednik art. 77<sup>5</sup> k.p. - przed jego wprowadzeniem - stanowił art. 77<sup>4</sup> pkt 2 k.p. (skreślony od 30 marca 2001 r. przez ustawę z dnia 22 grudnia 2000 r.) wprowadzony do Kodeksu pracy przez nowelizację tego aktu prawnego z dnia 2 lutego 1996 r. Na jego podstawie zostało wydane rozporządzenie z dnia 3 lipca 1998 r. w sprawie zasad ustalania oraz wyso-



kości należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju. Ono też, łącznie z upoważnieniem do jego wydania, tj. art. 77<sup>4</sup> pkt 2 k.p., a nie mylnie wskazanym art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p., stanowiło podstawę do zasądzenia na rzecz powoda kwoty 44.237,40 zł tytułem należnych mu diet za okres podróży służbowej do USA. Ponadto zaznaczyć należy, że na podstawie art. 77<sup>4</sup> pkt 2 k.p. wydane zostało rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 1998 r. w sprawie zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz.U. Nr 69, poz. 454 ze zm.), którego § 1 ust. 2 zawierał podobne sformułowania, jak obowiązujący obecnie art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. Mimo więc błędnego powołania art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p., a nie art. 77<sup>4</sup> pkt 2 k.p., wyrok zaskarżony kasacją odpowiada prawu. Wynika to stąd, że ustalenie Sądu drugiej instancji, iż czas wykonywania przez powoda pracy w USA był jednocześnie okresem jego podróży służbowej w rozumieniu przepisów rozporządzenia z dnia 3 lipca 1998 r., jest prawidłowe. W konsekwencji tego również z tego powodu niezasadny jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. (nawet gdyby przyjąć, że przepis ten w ogóle mógł mieć w sprawie zastosowanie), jeżeli miałby on prowadzić, do twierdzenia, że mimo iż powód odbywał podróż służbową, to jednak nie przysługiwały mu świadczenia przewidziane w rozporządzeniu dotyczącym należności z tytułu zagranicznej podróży służbowej.

Na zanegowaniu tezy, że powód w okresie pracy w USA odbywał podróż służbową oparty jest również kasacyjny zarzut naruszenia § 4, 6 i 9 rozporządzenia z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych. W kasacji twierdzi się, że z powodem nawiązana została umowa o szkolenie, a wobec tego w czasie jej realizacji nie mógł on wykonywać na polecenie pracodawcy zadania służbowego za granicą i w tym sensie odbywać podróży służbowej w rozumieniu rozporządzenia dotyczącego należności z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju. Kwestia bowiem ewentualnego zwrotu kosztów zakwaterowania, wyżywienia i przejazdu w wypadku podnoszenia przez pracownika kwalifikacji zawodowych (zawarcia umowy szkoleniowej) jest uregulowana odrębnie w rozporządzeniu z dnia 12 października 1993 r. Z ustaleń faktycznych sprawy wynika wszakże, że z powodem nie została zawarta żadna umowa o szkolenie. Przebywając w USA powód po prostu pracował i to w wymiarze przekraczającym polskie normy czasu pracy oraz z naruszeniem amerykańskiego prawa wizowego. Umowy o szkolenie pracowników dorosłych są oczywiście dopusz-

czalne ale nie mogą stanowić pretekstu do obchodzenia przepisów prawa pracy i naruszania prawnie chronionych interesów pracownika. By można było przyjąć istnienie umowy o szkolenie, jej szkoleniowy cel musi być wyraźny i dominujący względem nie tylko szkolenia teoretycznego ale i praktycznego. Nie można dopuszczać do tego, by pod przykrywką szkolenia w istocie dochodziło jedynie do obniżenia wynagrodzenia pracownika i innych należnych mu świadczeń. Nawet jeżeli więc dojdzie do porozumienia między pracodawcą a pracownikiem, iż będzie on wykonywał czynności, które mają na celu podniesienie jego umiejętności i kwalifikacji ale nie będą wśród nich wyraźnie przeważały czynności praktycznie zmierzające do realizacji tego celu, to w takim przypadku należy odrzucić twierdzenie, iż doszło do zawarcia osobnej umowy o szkolenie, przyjmując tezę, że podnoszenie kwalifikacji i umiejętności pracownika następuje w ramach realizowanego stosunku pracy. Innymi słowy, domniemanie faktyczne i ochronny cel prawa pracy przemawiają za tym, że podnoszenie kwalifikacji pracownika i jego szkolenie praktyczne odbywa się w ramach stosunku pracy, poprzez wykonywanie umówionej przez strony pracy, a nie na podstawie osobnej umowy o szkolenie, a więc poza ramami tego stosunku. Dotyczy to także przypadków, w których z woli pracodawcy praca (zadania) wykonywana jest poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy, w tym za granicą. Z przyjętych ustaleń przez strony stosunku pracy i z praktycznego sposobu ich realizacji - by można było przyjąć, że szkolenie odbywa się poza ramami stosunku pracy - musi jednoznacznie wynikać, że jego cel, zakres, przedmiot i metody działania jednoznacznie zmierzają do podniesienia lub poszerzenia kwalifikacji, umiejętności i sprawności danego pracownika, nie zaś jedynie do obniżenia poziomu należnych mu świadczeń i ochrony. W razie wątpliwości w tej kwestii należy uważać, że szkolenie odbywa się w ramach praw i obowiązków stron stosunku pracy. Ochronny punkt widzenia dominuje w przypadku szkolenia pracowników młodocianych i wyraża się zwłaszcza w tym, że umowy o przyuczenie do pracy i o naukę zawodu ukształtowane zostały w naszym Kodeksie pracy jako umowy o pracę (w celu przygotowania zawodowego), a młodociani, którzy je nawiązują, są traktowani jako pracownicy i to mimo tego, iż cel tych umów jest prawie wyłącznie szkoleniowy. Ich celem nie jest praca ani zarobek; praca wykonywana w ramach tzw. praktycznej nauki zawodu jest funkcjonalnie uzależniona od głównego celu umowy jakim jest doprowadzenie do uzyskania określonych umiejętności (kwalifikacji) przez pracownika młodocianego. Tak pojmowany ochronny punkt widzenia nie powinien

być pomijany także w przypadku szkolenia pracowników dorosłych, co prowadzi do wniosku, że praktyczne szkolenie osób już zatrudnionych (pracowników) zasadniczo powinno odbywać się w ramach stosunków pracy łączących ich z pracodawcami, natomiast wyjątkowo szkolenie takie może być prowadzone poza tym stosunkiem, ale tylko wtedy, gdy szkoleniowy cel i szkoleniowe metody wyraźnie dominują. Wyłączność celu szkoleniowego jest łatwo uchwytna, gdy realizowany program nie ma aspektów praktycznych, związanych zwłaszcza z wykonywaniem zajęć praktycznych na stanowisku pracy w zakładzie pracy. Tak jest w przypadku szkolenia poprzez naukę w szkole, a także w przypadku takich form pozaszkolnych jak studia podyplomowe, kursy i seminaria. Trudności pojawiają się natomiast, gdy szkolenie odbywa się w zakładzie pracy lub na stanowisku pracy i ma charakter praktyczny. W razie wątpliwości należy się w takim wypadku opowiadać za tezą, iż odbywa się ono w ramach stosunku pracy, co oznacza że jest ono równoznaczne z wykonywaniem pracy przez pracownika. O pracy powoda w USA - w świetle poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych - w żadnej mierze nie da się powiedzieć, że miała ona na względzie zasadniczo cele szkoleniowe i to niezależnie od tego, czy - jak twierdzi strona pozwana - zawarł on z nią ustną umowę o szkolenie, rozstrzygające jest bowiem w tym wypadku to jakimi metodami i jakie cele faktycznie były przez strony realizowane.

W kasacji brak jest uzasadnienia twierdzenia, że zaskarżony nią wyrok narusza § 4 rozporządzenia w sprawie podnoszenia kwalifikacji dorosłych. Przepis ten dotyczy pracowników podejmujących naukę w szkole na podstawie skierowania zakładu pracy i wobec tego nie ma związku ze stanem faktycznym stanowiącym przedmiot niniejszej sprawy, skoro pozwany nie wyjeżdżał do USA, by tam na podstawie skierowania strony pozwanej podejmować naukę w szkole. Tym samym przepisu tego nie mógł naruszyć Sąd drugiej instancji wydając zaskarżony wyrok. To samo dotyczy zarzutu naruszenia § 6 wspomnianego rozporządzenia z dnia 12 października 1993 r. (mimo że do tego przepisu odsyła § 9 tego rozporządzenia). Również on zasadniczo odnosi się do pracowników podejmujących naukę w szkole na podstawie skierowania zakładu pracy i również w odniesieniu do niego w kasacji w istocie brakuje stosownego uzasadnienia postawionego zarzutu jego naruszenia.

Gdy idzie o § 9 wskazanego rozporządzenia - którego naruszenie kasacja zarzuca zaskarżonemu wyrokowi - to dotyczy on pozaszkolnych form kształcenia, do kształcenia i doskonalenia pracowników (podnoszenia kwalifikacji zawodowych).

Podstawowymi formami w tym zakresie są studia podyplomowe, kursy i seminaria, natomiast w miarę potrzeby mogą być organizowane inne formy, np. staże zawodowe, staże specjalizacyjne, praktyki zawodowe, samokształcenie kierowane itp. Oznacza to, iż inne formy kształcenia pozaszkolnego niż studia podyplomowe, kursy i seminaria traktowane są jako pewne odstępstwo od reguły ogólnej, a przy tym choć wyliczenie zamieszczone w § 8 ust. 2 rozporządzenia z dnia 12 października 1993 r. jest jedynie wyliczeniem przykładowym, to jednak ważne jest, że obejmuje ono wyłącznie takie formy - poza wyraźnie wymienionymi - które są podobne do staży zawodowych, staży specjalizacyjnych, praktyk zawodowych czy samokształcenia kierowanego, a nie polegają po prostu na wykonywaniu zwykłych obowiązków należących do pracownika i nie oznaczają nic lub prawie nic ponadto. Organizatorami szkolenia mogą być między innymi zakłady pracy, przy czym § 13 rozporządzenia z dnia 12 października 1993 r. nakłada na nie określone obowiązki (plany i programy nauczania, kadra dydaktyczna, nadzór wewnętrzny, warunki lokalowe wraz z wyposażeniem dydaktycznym), co pod znakiem zapytania stawia w ogóle możliwość stosowania tego rozporządzenia do zagranicznych zakładów pracy, z uwagi na brak odpowiednich środków kontroli wywiązywania się przez nie z tych zadań. Niezależnie wszakże od tego, mając na uwadze ustalenia poczynione przez Sąd drugiej instancji, trzeba stwierdzić, iż praca powoda w USA słusznie nie została przez ten Sąd zakwalifikowana jako pozaszkolna forma podnoszenia kwalifikacji zawodowych, nie miała ona bowiem cech zbliżonych do stażu zawodowego, stażu specjalizacyjnego, praktyki zawodowej czy samokształcenia kierowanego. Istotne tu jest także przy tym i to, że powód przebywając w USA pozostawał w stosunku pracy ze stroną pozwaną nie korzystając z urlopu bezpłatnego czy ze zwolnienia od pracy i w związku z tym otrzymywał od niej wynagrodzenie w kraju (wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych otrzymywał na miejscu w USA). Z istoty szkolenia odbywającego się poza ramami stosunku pracy (choć w funkcjonalnym z nim związku) wynika, że jeżeli ma ono mieć miejsce w godzinach pracy lub w dniach pracy, to połączone musi być z udzieleniem pracownikowi urlopu bądź zwolnienia od pracy, co w przypadku powoda nie miało miejsca i co dodatkowo świadczy o tym, że do USA skierowany został on dla wykonania określonego „zadania służbowego”, a nie w celu odbycia szkolenia praktycznego. Tym samym również § 9 rozporządzenia z 12 października 1993 r. - wbrew zarzutowi strony pozwanej - nie został przez Sąd drugiej instancji naruszony.

Biorąc pod uwagę wskazane powyżej racje Sąd Najwyższy, stosowanie do art. 393<sup>12</sup> k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku.

=====