

Wyrok z dnia 16 grudnia 2008 r.

I PK 96/08

Nieważna jest klauzula umowna zawierająca bezwarunkową zgodę pracownika na czasową zmianę miejsca pracy w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, to jest bez określenia miejscowości, w której praca miałaby być świadczona, jak również okresu, którego te zmiany dotyczą (art. 18 § 2 k.p.).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski, Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 16 grudnia 2008 r. sprawy z powództwa Bogusława S. i Wiesława C. przeciwko M.K. SA w K. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 17 grudnia 2007 r. [...]

- 1) o d d a l i ł skargę kasacyjną;
- 2) oddalił wniosek pełnomocnika powodów o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

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

Powodowie Bogusław S. i Wiesław C. w pozwie skierowanym przeciwko pozwanej M.K. SA w K. wnieśli o zasądzenie tytułem diet za podróże służbowe za okres od 2002 r. do 2005 r. - Bogusław S. kwoty 18.146,13 zł, a Wiesław C. kwoty 20.233,13 zł, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wymagalności poszczególnych diet.

Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 3 sierpnia 2007 r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda Bogusława S. kwotę 11.853,64 zł i dalej idące powództwo oddalił i na rzecz powoda Wiesława C. kwotę 15.053,55 zł, a w pozostałym zakresie postępowanie umorzył. Z ustaleń Sądu wynikało, że powodowie byli zatrudnieni przez stronę po-

zwaną na podstawie umów o pracę, które w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy przewidywały możliwość skierowania do pracy w innym miejscu niż siedziba pracodawcy, czyli poza K. Powodowie świadczyli pracę zarówno w K., jak i w innych miejscowościach na terenie całego kraju, a także poza jego granicami - w Szwajcarii. Z tytułu wykonywania pracy poza siedzibą pracodawcy pozwana zapewniała powodom bezpłatne zakwaterowanie oraz zwrot kosztów podróży, nie wypłacała jednak należności z tytułu diet.

Powodowie zostali skierowani do pracy w innych miejscowościach niż siedziba pracodawcy, tj. poza K., w następujących okresach: Bogusław S. w okresie od sierpnia 2002 r. do października 2004 r. (na okres 448 dni) i poza granicami kraju, do Szwajcarii - w okresie od 11 stycznia do 24 marca 2005 r., powód Wiesław C. w okresie od sierpnia 2002 r. do września 2004 r. (na okres 518 dni) i poza granicami kraju - do Szwajcarii w okresie od 7 października do 2 grudnia 2004 r. i od 11 stycznia do 24 marca 2005 r. Świadczyli pracę zarówno w dni powszednie, jak i w soboty oraz niedziele w zależności od potrzeb pracodawcy. Pracownicy mogli odebrać dzień wolny od pracy w innym terminie, jednak nie wszystkim udało się skorzystać z takiej możliwości w pełnym zakresie. Pracę w soboty i niedziele świadczyli także pracownicy skierowani do pracy w Szwajcarii i z tego tytułu powodowie otrzymywali tzw. „rozliczenia delegacji”.

Z uwagi na to, że pozwana nie przedłożyła żadnej ewidencji czasu pracy powodów, choć na niej jako pracodawcy ciążył obowiązek prowadzenia takiej ewidencji, Sąd pierwszej instancji oparł się w tym zakresie na zgodnych zeznaniach powodów, którzy podkreślali, że wyjazdy do domów miały miejsce co najwyżej raz na dwa tygodnie, a w pozostałym czasie pracowali w soboty i niedziele na polecenie pracodawcy. Sąd nadał też walor dowodowy dziennikowi brygadzysty Krzysztofa C., wskazując, że dziennik ten służył pracownikom pozwanej za listę obecności i dzienny raport pracy. Zwyczajowo prowadzony był przez brygadzystów, którzy uzupełniali go na bieżąco i traktowali jako swojego rodzaju ewidencję czasu pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z literalną wykładnią 77⁵ k.p. należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową przysługują pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy. Na podstawie delegacji ustawowej zawartej w art. 77⁵ § 2 k.p. wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samo-

rządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza jego granicami określają rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. (Dz.U. Nr 236, poz. 1990 i 1991, ze zm.). Zgodnie z art. 77⁵ § 3 k.p. warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej innemu pracownikowi niż zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej określa się w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania. Wysokość diety nie może być niższa od wysokości diety przysługującej pracownikom państwowej lub samorządowej jednostki sfery budżetowej. W sytuacji nieuregulowania wysokości diet za podróże służbowe pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów rozporządzenia.

W ocenie Sądu pierwszej instancji wskazanie w umowach o pracę zawartych przez pozwaną z powodami miejsca wykonywania pracy jako całego kraju, jest zbyt ogólnikowe i w konsekwencji prowadzi do uznania, że nie zostało określone. Według Sądu, praca powodów świadczona w innych miejscach niż siedziba pracodawcy, a więc poza K., miała w rzeczywistości charakter podróży służbowej, z racji której powodom przysługiwały diety. Sąd pierwszej instancji podniósł, że u strony pozwanej od 1995 r. obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy, a zasady wypłaty świadczeń związanych z czasowym wykonywaniem pracy poza siedzibą pracodawcy lub stałym miejscem pracy zostały uregulowane w załączniku nr 4 do tego układu. Dokonując wykładni przywołanych przepisów, Sąd doszedł do przekonania, że postanowienia załącznika nr 4 do zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego u pozwanej są mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy. Pracodawca zobowiązany jest bowiem jedynie do zwrotu kosztów przejazdów oraz bezpłatnego zakwaterowania, co nie jest tożsame z pokryciem kosztów związanych z podróżą służbową w zakresie uregulowanym w rozporządzeniach Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r., nie obejmuje przede wszystkim diet, a w szczególności kosztów związanych z wyżywieniem, które pracownicy musieli sobie zapewniać we własnym zakresie. Tym samym naruszony został art. 9 § 2 k.p., zgodnie z którym postanowienia układów zbiorowych pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy

Sąd Rejonowy zasądził wobec tego na rzecz powodów kwoty z tytułu diet za podróże służbowe w wysokości stanowiącej iloczyn liczby dni przepracowanych

przez powodów w ramach podróży służbowej i wysokości diety obowiązującej w danym okresie, w tym także za pracę w sobotę i niedzielę, bowiem rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie należności za podróże służbowe przewidują wypłatę diety za każdą dobę podróży. Wobec ograniczenia powództwa przez Wiesława C. ponad kwotę 10.408 zł z tytułu diet za podróże służbowe na terenie kraju i ponad kwotę 4.645,55 zł z tytułu pracy świadczonej w Szwajcarii z jednoczesnym zrzeczeniem się roszczenia, Sąd na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. umorzył postępowanie w tym zakresie. Sąd oddalił powództwo Bogusława S. o zasądzenie należności z tytułu diet w związku z oddelegowaniem powoda do pracy w Szwajcarii w okresie od 7 października do 2 grudnia 2004 r., gdyż pozwana zakwestionowała okoliczność pracy powoda w tym okresie poza granicami kraju, a powód w żaden sposób nie wykazał zasadności swojego twierdzenia.

Apelacje od powyższego wyroku wniosła pozwana w części zasądzającej na rzecz powodów należności i powód Bogusław S. w części oddalającej jego powództwo ponad zasądzoną kwotę.

Rozpoznając apelację strony pozwanej w zakresie zarzutu naruszenia prawa materialnego polegającego na błędnej wykładni art. 29 § 1 pkt 2 k.p., art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 77⁵ § 1 i 5 k.p. prowadzącej do uznania, że pozwany był zobowiązany do zapłaty powodom diet z tytułu podróży służbowej, mimo że powodowie nie byli delegowani poza miejsce pracy wyznaczone umową jako miejsce jej wykonywania, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Krakowie uznał ją za bezzasadną. Sąd odwoławczy wskazał, że na podstawie art. 77⁵ k.p. podróżą służbową jest wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza miejscem, w którym znajduje się stałe miejsce pracy pracownika. Z materiału dowodowego wynika, że siedzibą strony pozwanej był K., zaś treść § 2 umów o pracę zawartych z powodami świadczy o tym, iż miejscem pracy pracowników pozwanej był K. Wedle § 6 tych umów, pracownik mógł być skierowany do pracy w każdej miejscowości w przypadkach szczególnie uzasadnionych potrzebami pracodawcy. W ocenie Sądu, twierdzenie pozwanej, że stałym miejscem pracy powodów była każda z miejscowości, do której zostali skierowani przez pracodawcę w myśl § 6 umowy o pracę, jest błędne. Jako miejsce pracy, którego obowiązek określenia w umowie o pracę wynika z art. 29 k.p., należy bowiem rozumieć bądź stały punkt w znaczeniu geograficznym, bądź pewien oznaczony obszar, np. strefę określoną granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub w

inny dostatecznie wyraźny sposób. Sąd Rejonowy trafnie przyjął, że miejsce pracy nie może być oznaczone zbyt ogólnikowo, gdyż wtedy miejsce to w istocie pozostaje nieokreślone. Oznaczenie miejsca pracy w ten sposób, iż zakreśla się je w sposób nieograniczony, jest próbą obejścia przepisów o podróżach służbowych i przerzucenia kosztów związanych z tymi podróżami na pracowników.

W okolicznościach faktycznych tej sprawy nie ma podstaw do uznania, że stałym miejscem pracy powodów była każda miejscowość, do której zostali skierowani, skoro umowy o pracę przewidywały, iż takim miejscem jest K., a rodzaj pracy powodów nie przesądzał, iż z samej istoty rzeczy polegała ona na przemieszczaniu się.

W ocenie Sądu Okręgowego nie do przyjęcia jest również argumentacja pozwanej, sprowadzająca się do twierdzenia, że powodowie świadcząc pracę poza K., nie wykonywali zadania służbowego, lecz czynności umówione pomiędzy stronami stosunku pracy, a ponadto, że praca podczas wyjazdów nie była świadczona na polecenie pracodawcy, a na podstawie porozumienia pozwanej z powodami. Zdaniem Sądu odwoławczego, powodowie, gdy wyjeżdżali świadczyć pracę do różnych miejscowości, wykonywali tam zadanie służbowe. Wiadomym było bowiem, że po wykonaniu danego zadania powodowie mieli powrócić do K. - tymczasowość wykonania zadania poza K. była zatem z góry założona przez strony stosunku pracy. Powodowie, udając się do pracy w różnych miejscowościach, nie czynili tego w sposób regularny, natomiast za każdym razem miejsce było wyznaczane przez pracodawcę. Ponadto Sąd podkreślił, że wyrażenie przez powodów „bezwarunkowej” zgody na wyjazd nie zmienia oceny, iż w istocie nie mieli wpływu na miejsce wykonywania czynności pracowniczych. Pogląd, że strony w sposób konkludentny zmieniły miejsce wykonywania pracy, w ocenie Sądu, nie znajduje uzasadnienia, skoro to pracodawca decydował o miejscu wykonywania pracy przez pracowników.

Sąd drugiej instancji wskazał, że prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił, że wyjazdy powodów stanowiły podróże służbowe i prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego, stwierdzając że pozwana w istocie doprowadziła do naruszenia art. 9 § 2 k.p. poprzez nieustalenie w układzie zbiorowym pracy zasad przyznawania należności z tytułu diet, które przysługiwały wedle rozporządzenia. W konsekwencji przepisy układu zbiorowego pracy obowiązujące u pozwanej były mniej korzystne niż przepisy prawa pracy powszechnie obowiązującego i zasadnym było zasądzenie należności z tytułu diet na mocy art. 77⁵ k.p. oraz przepisów rozporządzenia.

Rozpoznając apelację Bogusława S., Sąd drugiej instancji uznał ją za częściowo zasadną i stwierdził, że zebrane w sprawie dowody pozwalają, wbrew odmiennej ocenie Sądu Rejonowego, na przyjęcie, że powód przebywał w podróży służbowej w Szwajcarii w okresie od 7 października do 2 grudnia 2004 r. Zasadzając na rzecz powoda należności z tytułu diet, Sąd uwzględnił, że pozwana wypłaciła tytułem zaliczki na poczet diet należnych powodowi za pracę świadczoną w Szwajcarii za 2004 r. kwotę 1.995,84 zł i uwzględnił tylko różnicę między kwotą żadaną przez powoda - 3.741,11 zł, a wypłaconą zaliczką.

W konsekwencji Sąd Okręgowy - Sąd Pracy w Krakowie wyrokiem z dnia 17 grudnia 2007 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda Bogusława S. 1.745,27 zł z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2005 r., w pozostałym zakresie apelację powoda oddalił (pkt I i II), oddalił apelację strony pozwanej (pkt III).

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku pozwana Spółka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w części uwzględniającej powództwo (pkt I) oraz w części oddalającej apelację pozwanej (pkt III), zarzucając:

I. naruszenie prawa materialnego: - poprzez błędną wykładnię art. 29 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 65 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. polegającą na nieprzyjęciu, że zapisy § 6 umów o pracę powodów, stanowiące, iż w przypadkach uzasadnionych potrzebami pozwanego pracodawcy, pracownik może zostać skierowany do pracy w innym miejscu niż K., na co pracownik wyraził zgodę, ustanawiają ruchome miejsce pracy; - poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 77⁵ § 1 k.p. i § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz.U. Nr 236, poz. 1990 ze zm.) oraz § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 19 grudnia 2001 r. w sprawie szczególnych zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikowi, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz.U. Nr 151, poz. 1720 ze zm.), polegające na uznaniu, że świadczenie pracy w zmieniających się miejscach pracy w ramach ruchomego miejsca pracy jest podróżą służbową, co doprowadziło do niewłaściwego zastosowania rozporządzeń i w konsekwencji do zasądzenia na rzecz powodów diet z tytułu podróży służbowej, a także stwierdzenia, iż powodowie wykonywali pracę na polecenie pracodawcy także poza granicami kraju, w szczegól-

ności w Szwajcarii, mając wybór świadczenia pracy na terenie kraju lub za granicą; - poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 6 ust. 6 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 30 kwietnia 2002 r. zawartego pomiędzy pozwaną, a Komisją Międzyzakładową NSZZ „Solidarność M.K.” SA i Związkiem Zawodowym „B.” Zarządem Międzyzakładowym M.K. SA i § 1 i 2 Załącznika nr 4 tego Układu w związku z art. 9 § 2 k.p. polegające na przyjęciu, że art. 6 ust. 6 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 30 kwietnia 2002 r. i § 1 i 2 Załącznika nr 4 do tego układu regulują prawa pracowników w związku z podróżą służbową, a w konsekwencji jako mniej korzystne dla pracowników powinny być zastąpione przez przepisy Kodeksu pracy i aktów wykonawczych.

II. naruszenie przepisów postępowania: - art. 328 § 2 w związku z art. 391 k.p.c., poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku; - art. 385 k.p.c., poprzez jego niezastosowanie, mimo że apelacja powodów jest bezzasadna.

Z powołaniem się na powyższe zarzuty, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, ewentualnie o uchylenie wyroku w części zaskarżonej i oddalenie powództw.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zważywszy, że właściwe zastosowanie przepisów prawa materialnego i konsekwencji stąd wynikających uwarunkowane jest prawidłowością ustaleń faktycznych, w pierwszej kolejności rozważenia wymaga podstawa skargi kasacyjnej przewidziana w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się w kwestii dopuszczalności skutecznego powołania się w skardze kasacyjnej na zarzut wadliwego uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji (art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.). W orzecznictwie dotyczącym tego zagadnienia ugruntowało się zapatrywanie, zgodnie z którym sporządzenie uzasadnienia w sposób nie w pełni odpowiadający stawianym mu wymaganiom może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej wyjątkowo wtedy, gdy przedstawione w nim motywy nie pozwalają na przeprowadzenie kontroli kasacyjnej zaskarżonego orzeczenia. Jedynie bowiem w takim wypadku uchybienie art. 328 § 2 k.p.c. może być - w świetle art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. - uznane za mogące mieć wpływ na wynik sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2002 r., II CKN 1368/00, niepubliko-

wane; wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, niepublikowany, 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, niepublikowany).

Przytoczona przez skarżącego argumentacja odnośnie do zarzutu naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 k.p.c. nie pozwala uznać, aby uzasadnienie zaskarżonego wyroku dotknięte było wskazanymi wyżej wadami. Skarżący z powołaniem się na wymieniony przepis kwestionuje uzasadnienie orzeczenia Sądu Okręgowego poprzez brak wskazania „dokładnej podstawy prawnej wyroku”, w szczególności niepodjęcie „polemiki prawnej w przedmiocie orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 2007 r. ze względu na brak uzasadnienia w elektronicznych zasobach prawniczej literatury Sądu”, co jest zabiegiem chybionym, albowiem wyjaśnienie podstawy prawnej polega na przytoczeniu przepisów regulujących sporny stosunek prawny, a także wyjaśnieniu, dlaczego w konkretnej sytuacji prawnej mają one zastosowanie i w jaki sposób wpływają na rozstrzygnięcie sprawy. Te elementy w pisemnych motywach orzeczenia Sądu drugiej instancji zostały zaś zawarte i wyjaśnione w sposób umożliwiający kontrolę zaskarżonego wyroku.

Brak jest również podstaw do uznania, że usprawiedliwiony jest zarzut naruszenia art. 385 k.p.c. Przytoczony przepis - jak wskazywał już na to Sąd Najwyższy - jest adresowany do sądu drugiej instancji i przesądza o tym, w jaki sposób ma on rozstrzygnąć sprawę, jeżeli stwierdzi, że apelacja jest bezzasadna. O jego naruszeniu mogłaby być zatem mowa jedynie wtedy, gdyby Sąd Okręgowy stwierdził, że apelacja jest zasadna, a jej nie uwzględnił, czego skarżący nie zarzuca. Natomiast sąd drugiej instancji nie narusza art. 385 k.p.c., jeżeli uwzględni apelację na podstawie oceny, że jest ona zasadna, niezależnie od twierdzenia strony przeciwnej, iż była bezzasadna (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1997 r., I PKN 403/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 602, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 711/99, OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 13).

Odnosząc się natomiast do zarzutów sformułowanych w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej, stwierdzić należy, że według art. 77⁵ § 1 k.p., pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Z przepisu tego wynika zatem, że podróżą służbową jest wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscem pracy rozumianym jako miejscowość będąca siedzibą pracodawcy, jeżeli tam pracownik ma swoje stanowisko pracy, albo inne miej-

sce, w którym pracownik jest obowiązany wykonywać obowiązki pracownicze w pozostałych przypadkach. Określenie w umowie o pracę miejsca jej wykonywania (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.) służyć ma przede wszystkim wyraźnemu określeniu punktu, jednostki, czy obszaru, w którym pracownik ma świadczyć swoje obowiązki, znajdując się w umówionym między stronami miejscu pracy, a więc bez potrzeby sięgania przez pracodawcę po instrumenty prawne dopuszczające w określonych sytuacjach zmianę tego miejsca. Nie budzi wątpliwości, że podróż służbowa stanowi nietrwałą zmianę miejsca wykonywania pracy przez pracownika. Celem art. 77⁵ § 1 k.p. jest zrekompensowanie pracownikowi wydatków zwiększonych właśnie dlatego, że wykonuje zadanie poza swoim miejscem pracy, wobec czego z tego punktu widzenia używane przez przepis pojęcie „stałe miejsce pracy” odpowiada pojęciu „miejsce wykonywania pracy” z art. 29 § 1 pkt 2 k.p. Przepis art. 29 § 1 pkt 2 k.p. nie wymaga, aby umowa określała stałe miejsce pracy. Wprowadzenie do Kodeksu pracy tego przepisu nastąpiło na skutek implementacji dyrektywy Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy, która w art. 2 ust. 2 lit. b stanowi, że do zasadniczych aspektów umowy należy informacja o miejscu pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy stwierdzenie okoliczności, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach. Z przepisu tego wynika zatem, że miejsce pracy uwidocznione w umowie powinno odpowiadać rzeczywistemu stanowi rzeczy i być wyraźnie oznaczone, także wówczas, gdy pracownik wykonuje swoje obowiązki w kilku miejscach.

Zaakceptować należy zaś stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniu wyroku z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 350/00 (OSNP 2003 nr 2, poz. 36), że „miejsce pracy najściślej związane jest z jej rodzajem”. Można go zatem scharakteryzować jako przestrzeń, w której pracownik zobowiązany jest do dokonywania aktów staranności składających się na świadczenie pracy.

Strona pozwana prowadzi budowy w różnych miejscowościach, wobec czego jej pracownicy mogli wykonywać swoje obowiązki na budowach zlokalizowanych w jednej miejscowości, albo w wielu miejscowościach. Rodzaj pracy nie przesądzał zatem o ich miejscu pracy, wobec czego nie można uznać, jak sugeruje skarżący, iż sam fakt zatrudniania ich przez przedsiębiorstwo budowlane jest wystarczający do stwierdzenia, że ich miejsce pracy było „ruchome”. Ten warunek umowy podlegał uzgodnieniu między stronami umowy o pracę, a treść tych uzgodnień uwidoczniona

została w pisemnej umowie o pracę. Należy w pełni zaaprobować stanowisko Sądu odwoławczego, iż według treści umów o pracę zawartych z powodami, ich miejscem pracy był wyłącznie K. Tylko tę miejscowość wymieniono bowiem w § 2 umów jako miejsce wykonywania pracy przez powodów. Z § 6 tych umów nie wynika, ażeby pracownicy mieli obowiązek wykonywania pracy w innych, określonych konkretnie, albo opisowo, miejscowościach. Wręcz przeciwnie, z tego warunku umowy płynie jednoznaczny wniosek, iż miejscem wykonywania pracy przez powodów był K., skoro wskazano w nim, że „w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy pracownik może zostać skierowany do pracy w innym miejscu, niż miejsce określone w § 2 umowy”, tj. miejsce wykonywania pracy - K. Nie ma podstaw do uznania za trafne twierdzeń skarżącego, iż łączne odczytanie powołanych wyżej postanowień umowy pozwala na przyjęcie, iż miejsca pracy powodów były ruchomymi (zmiennymi) miejscami pracy. Miejsce pracy nie może bowiem pozostać nieokreślone (każda miejscowość, do której pracownik zostanie skierowany), lecz konieczne jest jego wyraźne oznaczenie, jako stałego punktu w znaczeniu geograficznym, albo pewnego obszaru, co trafnie zauważył Sąd odwoławczy. W każdym razie nie jest możliwe zakreślenie miejsca pracy w sposób nieograniczony, do której to konkluzji sprowadziłoby się uwzględnienie twierdzeń skarżącego, iż miejscem pracy powodów był K. i każda inna miejscowość, w której na polecenie pracodawcy wykonywali przez pewien czas roboty budowlane. Prowadziłoby to bowiem, jak słusznie podkreślił Sąd drugiej instancji, do obchodzenia przepisów o podróżach służbowych i przerzucania na pracowników kosztów związanych z tymi podróżami. Poglądowi forsowanemu przez skarżącego, iż zapisy § 6 umów o pracę ustanawiają tzw. „ruchome miejsce pracy” przeczy nadto treść tego postanowienia umowy, zgodnie z którym skierowanie do pracy w innym miejscu niż K. może nastąpić w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, na co pracownik wyraża zgodę. Wykonywanie pracy w umówionym między stronami miejscu należy do obowiązków pracowniczych, nie musi być więc uzasadnione żadnym szczególnymi potrzebami pracodawcy, ani nie zależy od zgody wyrażonej przez pracownika. Taka zgoda wymagana jest zaś, gdy dochodzi do zmiany tego istotnego warunku umowy o pracę, jakim jest określenie miejsca pracy, w innym trybie niż wypowiedzenie warunków pracy (art. 42 k.p.). Treść umów o pracę zawartych z powodami nie budzi zatem wątpliwości co do tego, iż ustalonym między stronami miejscem pracy był jedynie K.

Do rozważenia pozostaje, czy kierowane do powodów polecenia wykonywania pracy w innych miejscowościach mogą nie być uznane za podróż służbową z uwagi na to, iż zgodnie z treścią umów o pracę wyrazili bezwarunkową zgodę na świadczenie pracy poza K. w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy.

Jak bowiem trafnie stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 lutego 2007 r., II PK 165/06 (OSNP 2008 nr 7-8, poz. 97) „do konstytutywnych elementów pojęcia podróży służbowej należy wykonywanie przez pracownika zadania służbowego określonego w drodze polecenia pracodawcy. Odbywanie podróży na polecenie pracodawcy przesądza o charakterze tej formy delegowania i stanowi uzasadnienie dla określania jej mianem podróży „służbowej”. Zważywszy na charakter polecenia pracodawcy jako aktu konkretyzującego obowiązki pracownika, nie może ono, w odróżnieniu od wypowiedzenia i porozumienia zmieniającego, prowadzić do zmiany istotnych warunków pracy lub płacy. W rezultacie pracodawca nie może na tej drodze zmienić rodzaju pracy uzgodnionego w umowie o pracę ani zmienić uzgodnionego stałego miejsca pracy. Zadanie służbowe wyznaczone poleceniem podróży służbowej musi się zatem mieścić w uzgodnionym rodzaju pracy pracownika, chyba że pracodawca jednocześnie powierza pracownikowi na okres nieprzekraczający trzech miesięcy wykonywanie innej pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p. Z przepisów regulujących podróż służbową nie wynika natomiast zakaz delegowania pracownika niemającego charakteru podróży służbowej. W szczególności takim, niebędącym podróżą służbową, delegowaniem jest podjęcie się przez pracownika odbycia podróży połączonej z wykonaniem określonej pracy na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą. W takim przypadku nie znajdują zastosowania przepisy określające należności przysługujące pracownikowi z tytułu podróży służbowej. Dotyczą one bowiem jedynie delegowania mającego charakter podróży służbowej, tj. delegowania „narzuczonego” pracownikowi w drodze polecenia zobowiązującego go do odbycia takiej podróży”.

W okolicznościach niniejszej sprawy nie można uznać jednak, jak słusznie przyjął Sąd drugiej instancji, że wykonywanie przez powodów pracy w innych miejscowościach niż K. było wynikiem porozumienia między nimi a pozwaną prowadzącego do okresowej zmiany stałego miejsca pracy. Na czynność nazywaną porozumieniem stron składają się oświadczenia woli pracownika i pracodawcy. Strony umowy o pracę mają prawo dokonania zmian warunków tej umowy w wyniku dwustronnej czynności prawnej, która zostaje podjęta i wywołuje skutek prawny z chwilą

złożenia przez obie strony - pracownika i pracodawcę - zgodnych oświadczeń woli zmierzających do dokonania zmian w określony sposób i w określonym terminie. Zmiana warunków umowy o pracę na mocy porozumienia stron może nastąpić z inicjatywy każdej ze stron stosunku pracy. Wystąpienie z taką propozycją stanowi w istocie ofertę zgodnej modyfikacji warunków umowy, do której stosuje się odpowiednio - na podstawie art. 300 k.p. - przepisy art. 66 i następane k.c. Z art. 66 § 1 k.c. wynika zaś, że oświadczenie drugiej stronie woli zawarcia umowy stanowi ofertę, jeżeli określa istotne postanowienia tej umowy. W przypadku, gdy umową stron ma być objęta czasowa zmiana miejsca pracy, nie budzi wątpliwości, że do jej istotnych postanowień należy zarówno miejsce, w którym praca ma być wykonywana, jak i okres, przez który taka zmiana będzie obowiązywać. W sytuacji, gdy pracodawca proponuje pracownikowi bliżej nieokreśloną (ani co czasu, ani co do miejsca) zmianę tego warunku umownego, nie można zatem uznać, że składa ofertę zawarcia porozumienia w przedmiocie modyfikacji treści stosunku pracy. Już z tego wynika, że zawarta w umowie o pracę bezwarunkowa zgoda pracownika na zmianę miejsca pracy, bez określenia miejscowości, w której praca miałyby być świadczona, jak również okresu, którego te zmiany dotyczą, nie jest porozumieniem stron w przedmiocie zmiany warunków umowy.

W takiej sytuacji klauzula ta mogłaby zostać uznana za ważną tylko po przyjęciu, że jest ona bardziej korzystna dla pracownika niż przepisy prawa pracy (art. 18 § 2 k.p.). Bezwarunkowa zgoda pracownika na zmianę umówionego miejsca pracy, bez określenia, w jaki sposób i kiedy ma to nastąpić, jest zaś w sposób oczywisty niekorzystna dla pracownika, praktycznie uchyla bowiem wszelkie normy ochronne prawa pracy, powoduje całkowity brak stabilizacji zatrudnienia, a nadto przerzuca na pracowników, co słusznie zauważył Sąd drugiej instancji, koszty obciążające pracodawcę w przypadku polecenia wykonywania zadania służbowego poza miejscem pracy. W wyroku z dnia 2 października 1990 r., I PR 279/90 (niepublikowany), Sąd Najwyższy wypowiedział pogląd, że „jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i narusza interes pracownika jego oświadczenie, w rezultacie którego zakład pracy otrzymuje pełną swobodę co do określenia daty, w jakiej umowa o pracę ma przestać obowiązywać i w ten sposób otrzymuje prawo decyzji co do faktycznego spowodowania rozwiązania stosunku pracy w każdej chwili”, natomiast w uchwale z dnia 15 kwietnia 1994 r., I PZP 14/94 (OSNAPiUS 1994 nr 3, poz. 40), zajął stanowisko, iż klauzula umowna upoważniająca pracodawcę i pracownika do rozwiązania

stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym, bez podania przyczyny, na zasadzie porozumienia stron jest nieważna. Orzeczenia te wspierają przedstawioną powyżej ocenę prawną sytuacji faktycznej istniejącej w niniejszej sprawie, albowiem jakkolwiek dotyczą postanowień umownych odnoszących się do rozwiązania stosunku pracy, to rozstrzygają problem analogiczny do rozważanego, a mianowicie co do ważności klauzul umownych, zgodnie z którymi pracownik wyraża zgodę na podejmowanie przez pracodawcę bez żadnych ograniczeń takich czynności w łączącym strony stosunku pracy, których dokonanie w braku takiej klauzuli nie byłoby możliwe bez spełnienia wymogów wynikających z przepisów prawa (art. 42 k.p. w okolicznościach niniejszej sprawy).

Konkludując, Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął, iż odbywające się na polecenie pracodawcy wykonywanie przez powodów czynności poza ich miejscem pracy, jakim był K., było podróżą służbową w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p., z tytułu której pracownicy mieli prawo do diet. Jeżeli zatem przepisy prawa zakładowego (układ zbiorowy pracy) takiej należności za okres wykonywania przez pracowników zadań poza ich miejscem pracy nie przewidywały, to były w tym zakresie mniej korzystne dla pracowników od przepisów prawa pracy (art. 77⁵ § 3 i § 4 k.p.), co trafnie Sąd drugiej instancji ocenił jako naruszenie art. 9 § 2 k.p.

Skarga kasacyjna strony pozwanej nie ma zatem usprawiedliwionych podstaw, wobec czego Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w punkcie 1 sentencji.

Rozpoznając wniosek pełnomocnika powodów o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, Sąd Najwyższy wziął natomiast pod uwagę, że zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, sformułowanym w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 27 października 1998 r., III CKN 805/98 (OSNC 1999 nr 4, poz. 79), za złożenie odpowiedzi na skargę kasacyjną adwokatowi lub radcy prawnemu przysługuje wynagrodzenie jak za sporządzenie i wniesienie skargi. Strona przeciwna może wnieść do sądu drugiej instancji odpowiedź na skargę kasacyjną w terminie dwutygodniowym od doręczenia jej skargi (art. 398⁷ § 1 zdanie pierwsze k.p.c.). Nie stanowi odpowiedzi na skargę tak nazwane pismo procesowe, wniesione po upływie ustawowego terminu do dokonania tej czynności (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 16 maja 2002 r., IV CKN 1071/00, OSNC 2003 nr 9, poz. 120, 14 marca 2003 r., V CKN 1733/00, LEX nr 80249, czy 7 maja 2003 r., IV CKN 113/01, LEX nr 141392). W konsekwencji, nie wywołuje ono skutków w zakresie zawartego w nim

wniosku o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym, obejmujących sporządzenie i wniesienie odpowiedzi na skargę kasacyjną (art. 167 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c.). Ze wskazanych przyczyn nie może być uwzględniony wniosek pełnomocnika powodów o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, zawarty w piśmie określonym jako odpowiedź na skargę kasacyjną, które złożone zostało po upływie terminu do podjęcia tej czynności, bo dnia 5 maja 2008 r., podczas gdy skargę kasacyjną strony pozwanej doręczono mu w dniu 8 kwietnia 2008 r.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w punkcie 2 sentencji.

=====