



Sygn. akt II PK 230/08

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 lutego 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

SSN Herbert Szurgacz

Protokolant Wanda Cabaj

w sprawie z powództwa R. D.

przeciwko T. Polska Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 lutego 2009 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O.

z dnia 29 maja 2008 r.,

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.367 zł
(jeden tysiąc sześćdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu
kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. wyrokiem z dnia 5 lutego 2008 r. oddalił powództwo R. D. skierowane przeciwko „T.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O. o zapłatę diet za podróże służbowe wykonywane podczas zatrudnienia u pozwanej i orzekł o kosztach postępowania.

Wyrok ten zapadł w następujących okolicznościach faktycznych. Powód był zatrudniony u pozwanej od 1 października 2004 r. do 31 grudnia 2004 r. na stanowisku kierowcy na podstawie umowy o pracę na czas określony z wynagrodzeniem 32.000 zł miesięcznie. W umowie tej wskazano jako miejsce wykonywania pracy siedzibę pozwanej – biuro K.. W dniu 31 grudnia 2004 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony, w której miejsce wykonywania pracy określono jako „siedzibę firmy i przejazdy obejmujące kraj i zagranicę”. Ustnie strony ustaliły, że miejscem wykonywania pracy będzie Holandia, gdzie powód będzie zamieszkiwał. Do jego obowiązków należał przewóz osób (pracowników) z miejsca zakwaterowania do pracy na terenie tego kraju, a także okresowo przewóz pasażerów z Holandii do Polski i z powrotem. Powód wykonywał pracę zgodnie z tymi ustaleniami, tzn. przewoził pracowników od poniedziałku do piątku na terenie Holandii na odległość od 10 do 115 km. Powód po odwiezieniu pracowników wracał do swojego miejsca zakwaterowania bądź czekał na nich w miejscu, do którego ich zawiózł. Umowa rozwiązała się za wypowiedzeniem dokonany przez powoda. Mając tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy stwierdził, że wykonywanie pracy przez powoda odbywało się na z góry umówionym obszarze geograficznym. Zatem przemieszczanie się powoda po tym obszarze geograficznym oraz na trasie z Holandii do Polski i z powrotem nie było realizacją jednostkowego polecenia pracodawcy, lecz wynikało z organizacji pracy i należało do istoty zobowiązania pracowniczego i dlatego nie mogło być kwalifikowane jako podróż służbowa w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. Powód nie udowodnił też, że poniósł jakiegokolwiek dodatkowe koszty w związku z pracą na terenie Holandii. Stąd żądanie zapłaty diet jest bezzasadne.

Apelacja powoda od powyższego wyroku oddalona została przez Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. wyrokiem z dnia 19 maja

2008 r., który orzekł również o kosztach postępowania. W pisemnych motywach rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, w tym ustalenie dotyczące umówionego między stronami miejsca świadczenia pracy jako obszaru geograficznego. Ustosunkowując się do zarzutów apelującego opartych na zarzucie naruszenia art. 65 § 1 k.c., Sąd stwierdził, że o takiej właśnie woli stron umowy świadczą zeznania samego powoda, z których wynika, że wiedział, iż będzie świadczył pracę w Holandii, przewożąc pracowników, a w weekendy będzie ich przewoził do Polski i z powrotem. Zatem uzasadnione jest stanowisko przyjmujące, że wskazanie w umowie o pracę miejsce wykonywania pracy „siedziba firmy – K.” stanowiło pozorne oświadczenie woli. Sąd Okręgowy zaakceptował także ocenę prawną Sądu Rejonowego, że powód w okresie zatrudnienia u pozwanej nie odbywał podróży służbowych, które uzasadniałyby roszczenie o zapłatę diet.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie prawa procesowego poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, tj. naruszenie art. 77⁵ § 1 k.p. wyrażające się w przyjęciu, że powód nie odbywał podróży służbowych oraz art. 29 § 1 k.p. przez przyjęcie, że wskazanie w umowie o pracę miejsca świadczenia pracy nosi cechy pozorności oświadczenia woli. W drugiej podstawie kasacyjnej skarżący wskazał na naruszenie art. 231 k.p.c. przez przyjęcie domniemania zgodnej woli stron w zakresie stałego miejsca świadczenia pracy z pominięciem dosłownego brzmienia umowy o pracę, „podczas kiedy z zeznań powoda wynikało jasno, że był przekonany, iż przebywając w Holandii, wykonuje przewidziane w umowie podróże służbowe” oraz naruszenie „art. 230 § 1 k.p.c.” poprzez zignorowanie powszechnie znanego faktu, że Holandia otworzyła swój rynek pracy dla pracowników z Polski dopiero od 1 maja 2007 r. i w związku z tym niektórzy specjaliści, w tym kierowcy, mogli wykonywać swój zawód na terenie tego kraju wyłącznie w drodze delegacji przez polskiego pracodawcę.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o „uchylenie i zmianę” zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie na rzecz powoda dochodzonego roszczenia, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów

postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na istnienie istotnego zagadnienia prawnego sprowadzającego się do odpowiedzi na pytanie: czy pracownik zatrudniony w charakterze kierowcy, mający w umowie o pracę wskazane miejsce pracy – siedzibę pozwanego, niemający pozwolenia na pracę w Holandii ani podwójnego obywatelstwa, podczas wykonywania na polecenie pracodawcy przewozu osób na terytorium Holandii i na trasie Holandia – Polska w 2005 r. świadczył pracę w ramach podróży służbowej, zważywszy, że otwarcie rynku pracy w Holandii dla obywateli Polski nastąpiło 1 maja 2007 r.

W uzasadnieniu skargi powód nie zgodził się z przyjęciem pozorności oświadczenia woli odnośnie do miejsca wykonywania pracy w umowie o pracę. Skoro w rubryce obejmującej warunki zatrudnienia znalazły się także prace administracyjne oraz reprezentacja interesów firmy, powód miał prawo sądzić, że praca wykonywana poza siedzibą pracodawcy stanowiła podróż służbowe. Jego zdaniem, ustalenie o woli powoda akceptującej miejsce pracy w Holandii nosi znamiona dowolności. Tym bardziej, że pracodawca przewidując w umowie możliwość delegacji, wyraził wolę odróżnienia normalnej pracy od podróży służbowej. Skarżący zarzucił, że nie zostały spełnione przesłanki domniemania faktycznego (wniosku logicznie wynikającego z ustalonych faktów), gdyż powód wytoczył powództwo o zapłatę diet i świadczy to, że po jego stronie nigdy nie było woli rezygnacji z tych świadczeń. Skarżący wywiódł także, że ustalenie miejsca świadczenia pracy w umowie o pracę nie może zmierzać do naruszenia norm prawa pracy i przepisów podatkowych.

Skarżący odwołał się do orzecznictwa Sądu Najwyższego na tle art. 77⁵ § 1 k.p., w tym do wyroku z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 298/03 (OSNPAPiUS 2004 nr 23, poz. 399), zgodnie z którym wykonywanie przez kierowcę samochodu ciężarowego zadań służbowych za granicą, wymagających ponoszenia przez niego dodatkowych kosztów wyżywienia lub noclegów, stanowi zagraniczną podróż służbową.

Skarżący wywiódł także, że powód w spornym okresie nie posiadał zezwolenia na pracę na terenie Holandii i nie posiada podwójnego obywatelstwa.

Stwierdził, że omijanie procedur uzyskiwania pozwolenia na pracę przed otwarciem rynku pracy w Holandii polegało na wysyłaniu pracowników do pracy na terytorium tego państwa w ramach delegacji służbowych. Od pełnego otwarcia rynku pracy Polacy mogą podejmować zatrudnienie, na takich zasadach jak obywatele Holandii, stąd wniosek, że powód powinien otrzymywać co najmniej najniższe wynagrodzenie przewidziane prawem tego państwa. Powód jednak otrzymywał wynagrodzenie według stawek krajowych, a ochronie jego interesów służyły przepisy o delegacjach z tytułu podróży służbowych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powoda pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym także kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa i kosztów uzyskania aktualnego odpisu z Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozważeniu w pierwszej kolejności podlegają zarzuty dotyczące prawa procesowego. Skarżący konstruując zarzut naruszenia art. 231 k.p.c., w myśl którego sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów, jedynie ogólnie stwierdził, że Sąd przyjął domniemanie zgodnej woli stron w zakresie stałego miejsca świadczenia pracy na terenie Holandii, z pominięciem dosłownego brzmienia umowy o pracę, i zarzucił, że domniemanie to nie stanowi wniosku logicznie wynikającego z ustalonych faktów. Jak wynika z pisemnych motywów rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji przyjął, że wolą stron umowy o pracę było jej wykonywanie na umówionym obszarze geograficznym – wbrew pisemnemu postanowieniu tej umowy i to ustalenie oparte jest przede wszystkim na zeznaniach samego powoda, który przyznał, iż zawierając umowę o pracę nie tylko wiedział, że praca polegająca na przewozie pracowników będzie świadczona na terytorium Holandii oraz w weekendy na trasie Holandia – Polska i z powrotem, ale że wręcz uzgodnił tę kwestię z pracodawcą. Ustalenie zgodnej woli stron co do miejsca wykonywania pracy nie wynika zatem z domniemania faktycznego wyprowadzonego z innych ustalonych faktów, ale wywodzi się bezpośrednio z

dowodu z przesłuchania strony. Uprawniony jest zatem wniosek, iż strony porozumiały się ustnie co do takiego właśnie miejsca wykonywania pracy, a oświadczenie zawarte w pisemnej umowie o pracę dotyczące tej kwestii zostało złożone dla pozorów i jest nieważne z mocy art. 83 § 1 k.c. Skoro Sąd Okręgowy nie skonstruował domniemania faktycznego chybiony jest zarzut naruszenia art. 231 k.p.c.

Drugi zarzut zawarty w tej podstawie kasacyjnej – naruszenie „art. 230 § 1 k.p.c.” wskazuje przepis, którego w Kodeksie postępowania cywilnego nie ma. Istnieje natomiast artykuł 230 k.p.c. i nie posiada on żadnych jednostek redakcyjnych, stanowiąc: ”gdy strona nie wypowie się co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, sąd, mając na uwadze wyniki całej rozprawy, może fakty te uznać za przyznane.” Domyślać się jedynie można, że skarżący miał na myśli przepis art. 228 § 1 k.p.c., zgodnie z którym fakty powszechnie znane nie wymagają dowodu. Jednakże Sąd Najwyższy nie ma obowiązku poszukiwania w treści skargi właściwego przepisu prawa, którego naruszenie zarzuca jej autor. Właściwe skonstruowanie podstaw kasacyjnych należy do profesjonalnego pełnomocnika strony, a Sąd Najwyższy, będąc związany tymi podstawami (art. 398¹³ § 1 k.p.c.) nie może poza nie wykraczać. Z tego już względu zarzut powyższy nie może być uwzględniony. Na marginesie jedynie, Sąd Najwyższy nie podziela poglądu skarżącego, że data otwarcia rynku pracy w Holandii dla polskich obywateli stanowi fakt notoryjny, nadto wywody o omijaniu procedur uzyskania pozwolenia na pracę przez polskich pracodawców przed tą datą – wbrew intencji skarżącego - wzmacniałyby jeszcze argumentację dotyczącą ustalenia woli stron, a dotyczącą miejsca wykonywania pracy. Jak z nich wynika, pominięcie rygorów administracyjnych możliwe było przy stworzeniu pozorów odbywania podróży służbowych przez pracowników, którzy w rzeczywistości wykonywali pracę na terytorium Holandii. Jednym z elementów tej fikcji było wskazanie miejsca świadczenia pracy w siedzibie pracodawcy.

Skoro zarzuty procesowe okazały się nieuzasadnione Sąd Najwyższy, zgodnie z art. art. 398¹³ § 2 k.p.c., jest związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku. Wynika z niej zgodna wola stron stosunku pracy co do tego, że miejscem wykonywania pracy przez pracownika będzie określony obszar geograficzny oraz

to, że postanowienie to było realizowane. Stąd też zarzut naruszenia prawa materialnego – przepisów art. 77⁵ § 1 k.p. i art. 29 § 1 k.p. nie ma usprawiedliwionej podstawy. Sąd Najwyższy w najnowszych poglądach odszedł od koncepcji tzw. nietypowych podróży służbowych, które polegać miały w decydującej mierze na permanentnym przemieszczaniu się z jednego do innego miejsca (miejscowości) wykonywania zajęć stanowiących przedmiot pracowniczego zobowiązania, a więc stanowiących integralny element sposobu wykonywania pracy w ramach poniekąd "ruchomego" miejsca pracy (stanowiska roboczego), w odróżnieniu od typowych podróży służbowych charakteryzujących się tym, że: 1) w kompleksie obowiązków pracownika stanowią zjawiska nadzwyczajne, wyjątkowe 2) czas podróży z założenia nie musi i nie ma być racjonalnie wykorzystywany do pełnienia pracy w interesie podmiotu zatrudniającego, a w każdym razie pracownik nie jest zobowiązany do jej wykonywania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 czerwca 2005 r., II PK 265/04, OSNP 2006 nr 5 - 6, poz.76, z dnia 19 lutego 2007 r., I PK 232/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 95). Mianowicie w uchwale składu 7 sędziów z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08 - niepublikowanej, Sąd Najwyższy przyjął, że kierowca transportu międzynarodowego odbywający podróże w ramach wykonywania umówionej pracy i na określonym w umowie obszarze jako miejsce świadczenia pracy nie jest w podróży służbowej w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. W uchwale tej podkreśla się, że pracownicy mobilni są grupą osób pracujących w warunkach stałego przemieszczania się (podróży). Podróż nie stanowi u nich zjawiska wyjątkowego, lecz jest normalnym wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Specyfika takiego zatrudnienia i konieczność odmiennego potraktowania widoczna jest nawet w dyrektywie ustalającej wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (dyrektywa nr 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 dotycząca niektórych aspektów czasu pracy). Tym bardziej możliwe i zarazem konieczne jest odmiennie potraktowanie tej grupy pracujących z punktu widzenia art. 77⁵ § 1 k.p. Z przepisu tego wynika bowiem wprost, że podróż służbowa ma charakter incydentalny. Podróż służbowa jest swoistą konstrukcją prawa pracy. Podstawę formalną podróży służbowej stanowi po pierwsze polecenie wyjazdu. Polecenie takie powinno określać zadanie oraz termin i miejsce jego realizacji. Zadanie musi być skonkretyzowane; nie może mieć charakteru generalnego. Nie

jest zatem podróżą służbową wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach. Wykonywanie zadania służbowego w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p nie jest wykonywaniem pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia. Ta bowiem nigdy nie jest incydentalna. Art. 77⁵ § 1 k.p nie pozwala na ocenę, że pracownik stałe jest w podróży służbowej. Inne bowiem jest *ratio* tej regulacji i nie może tego *ratio* zmienić okoliczność, że w różnych sytuacjach faktycznych pracownicy mobilni mogą zostać „pokrzywdzeni” przez swych pracodawców, którzy nie respektują zasady wynagradzania według rodzaju pracy i doświadczenia zawodowego, odpowiedzialności i wysiłku. Ta bowiem okoliczność ma charakter pozapozaprawny, w tym sensie, że w takiej samej mierze jak pracowników mobilnych może dotyczyć także pracowników, którzy pracują i żyją przez 5 dni w tygodniu w innej miejscowości niż zamieszkują ich rodziny.

Na koniec dodać należy, że postulat rekompensowania zaniżonego – w stosunku do płacy minimalnej w Holandii – wynagrodzenia za pomocą diet za fikcyjne podróże służbowe jest mocno kontrowersyjny, już choćby z tego względu, że od diet nie są uiszczane składki na ubezpieczenia społeczne i nie są odprowadzane podatki.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 98 k.p.c.

/tp/