

**Wyrok z dnia 4 marca 2009 r.**

**II PK 210/08**

**Podjęcie się przez pracownika podróży w celu wykonania określonej pracy na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą nie jest podróżą służbową w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p., chyba że pracownik wykonuje na polecenie pracodawcy zadania służbowe.**

Przewodniczący SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca),  
Sędziowie SN: Beata Gudowska, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 marca 2009 r. sprawy z powództwa Zdzisława T. przeciwko B.R.E. Spółce z o.o. w B. o wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za urlop, diety za podróże służbowe, wynagrodzenie za pracę, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 29 stycznia 2008 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części dotyczącej należności z tytułu podróży służbowych i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Szczecinie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 23 lutego 2007 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie zasądził od „B.R.E.” Spółki z o.o. w B. na rzecz Zdzisława T. tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy kwotę 20.274, 90 zł z ustawowymi odsetkami, umorzył postępowanie co do kwoty 191.367,62 zł i oddalił powództwo w pozostałej części, w tym w zakresie roszczenia o diety z tytułu podróży służbowych odbywanych poza granicami kraju w kwocie 32.886 zł. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Strona pozwana jest spółką eksportową, której działalność polega głównie na produkcji zabawek, elementów budowlanych oraz wyposażaniu placów zabaw. W

dniu 4 stycznia 1999 r. pozwana Spółka zawarła umowę z firmą A-Z S.E. z siedzibą w Gibraltarze, na mocy której ustalono, że pozwana Spółka deleguje pracowników do pracy na rzecz kontrahenta, odprowadzi do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych składki na ubezpieczenia społeczne oraz podatek dochodowy, a kontrahent zobowiązał się do zapłaty wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę oddelegowanego pracownika, zapewnienia mu miejsca noclegowego na czas pracy i wyżywienia lub środków na wyżywienie oraz zapewnienia środków transportu do i z miejsca wykonywania pracy, albo pokrycia poniesionych na te cele wydatków na podstawie przedłożonych rachunków, a także przekazywania comiesięcznych raportów odnośnie do zwiększonej ilości godzin pracy. Powód zatrudniony był w pozwanej Spółce w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy na podstawie umów o pracę na czas określony z dnia 16 maja i 16 lipca 2000 r., a od dnia 31 grudnia 2000 r. - na czas nieokreślony. Łączący strony stosunek pracy został rozwiązany przez powoda z dniem 16 lipca 2001 r. na podstawie art. 55 § 11 k.p. z uwagi na niewypłacanie mu przez pracodawcę wynagrodzenia przy delegowaniu do pracy w Danii. W umowach o pracę ustalono wynagrodzenie powoda na kwotę 700 zł, stanowiącej podstawę podatku oraz składek na ubezpieczenia społeczne, a jako miejsce wykonywania pracy wskazano „B.R.E. Sp. z o.o.”, której siedziba znajduje się w B. na terenie Polski. Faktycznie strony ustaliły wynagrodzenie powoda na kwotę 25 koron duńskich za godzinę pracy. Podczas ustalania warunków zatrudnienia powód został poinformowany przez dyrektora Spółki oraz jej prokurenta, że „będzie delegowany i będzie pracował na terenie Danii”, „jako kierowca będzie pracował w czasie podróży do Danii i z powrotem, a na terenie Danii będzie wykonywał lekkie prace”. W Danii powód wykonywał polecenia dyrektora Spółki i otrzymywał od niego wynagrodzenie, miał zapewniony nocleg w miejscu zamieszkania dyrektora Spółki, bez wyżywienia. Na terenie Polski dyspozycje dyrektora przekazywał powodowi prokurent Spółki. Oprócz obowiązków kierowcy powód wykonywał na terenie Danii również inne zlecone czynności. W konsekwencji jego praca polegała na tym, iż stawał się w siedzibie Spółki po uzyskaniu informacji o dokonaniu załadunku samochodu i konieczności wyruszenia w trasę, jeździł w charakterze kierowcy do Danii przez Niemcy samochodem ciężarowym z naczepą z towarem, między innymi zabawkami i wełną mineralną, załatwiał formalności związane z odprawą celną, wykonywał czynności wyładunkowe i załadunkowe na terenie Niemiec oraz rozładowywał towar w Danii. Do obowiązków powoda na terenie Danii należało przewożenie do różnych miejscowości towarów, w

tym wełny mineralnej, zabawek i elementów budowli (tzw. „piramid”), a następnie ich wyładunek i montaż, a nadto wykonywanie czynności gospodarczych na terenie posesji dyrektora Spółki. Pobyty powoda w Danii trwały od 3 do 7 dni, w zależności od potrzeb pracodawcy, o czym powód był wcześniej informowany. W okresach pomiędzy wyjazdami do Danii, w trakcie pobytu w Polsce, powód nie miał obowiązku pozostawiania do dyspozycji pracodawcy i nie świadczył pracy na jego rzecz poza jedno lub dwukrotnym wyjazdem służbowym do T. Tuż po przyjeździe powoda do Polski lub jakiś czas potem, prokurent Spółki informował go o dacie ponownego wyjazdu do Danii. Ustalone przez strony wynagrodzenie przysługiwało powodowi zarówno za pracę świadczoną w charakterze kierowcy w Polsce i za granicą, jak i pracę wykonywaną przez niego na terenie Danii. W trakcie podróży z Polski do Danii oraz wykonywania pracy na terenie Danii powód pracował w godzinach nadliczbowych, w zamian za które uzyskiwał dni wolne w okresach pobytu w Polsce.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy, w odniesieniu do żądania zasądzenia należności z tytułu podróży służbowych, wskazał, że przepisy prawa pracy w sposób szczegółowy regulują zagadnienie podróży służbowych oraz sposób obliczania i wypłacania należności z nimi związanych. W spornym okresie, do 5 czerwca 2001 r. kwestię tę regulowały przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 3 lipca 1998 r. w sprawie zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju. Zgodnie z § 1 ust. 2 tego rozporządzenia, wydanego na podstawie art.774 pkt 2 k.p., podróżą służbową odbywaną poza granicami kraju było wykonywanie zadania w terminie i w państwie określonym przez pracodawcę. Od 6 czerwca 2001 r. kwestię tę regulowało rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 maja 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju. W ocenie Sądu pierwszej instancji, analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wykazała, że w rzeczywistości powód nie świadczył pracy na terenie kraju, ale wyłącznie poza jego granicami: w Danii, a w Niemczech jedynie w trakcie podróży do Danii, która to okoliczność została przez powoda przyznana. Oznacza to, że miejsce wskazane w pisemnej umowie o pracę nie było prawdziwe, a stałym miejscem wykonywania pracy przez powoda była Dania. Skoro powód stale wykonywał pracę poza granicami kraju i poza siedzibą pracodawcy, to przepisy dotyczące należności z tytułu zagranicznych podróży służbowych (diet) nie znajdują w niniejszej sprawie zastosowania.

Niezależnie bowiem od tego, że powód wykonywał poza granicami kraju zadania w terminie i w państwie określonym przez pracodawcę, to jego wyjazdy nie były podróżami służbowymi, gdyż miejsce przeznaczenia tych „podróży” było stałym miejscem wykonywania przez niego pracy.

Wyrokiem z dnia 29 stycznia 2008 r. Sąd Apelacyjny w Szczecinie oddalił apelację powoda od powyższego wyroku, dzieląc poczynione ustalenia i ocenę prawną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. W ocenie Sądu Apelacyjnego, strony umownie ustaliły miejsce pracy powoda w Danii, a nie w miejscowości B. Nie ma więc prawnego znaczenia odmienne określenie miejsca pracy powoda w umowie o pracę. Stosownie do § 1 ust. 1 i § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 czerwca 1998 r. w sprawie zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju, za podróż służbową uznawano wykonywanie zadania określonego przez pracodawcę poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika, w terminie i miejscu określonych w poleceniu wyjazdu służbowego. Miejscowość rozpoczęcia i zakończenia podróży służbowej określać powinien pracodawca w poleceniu wyjazdu służbowego. Od dnia 30 marca 2001 r. do Kodeksu pracy został dodany art. 77<sup>5</sup> § 1, który stanowi, że 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. Podróżą służbową jest każdy wyjazd pracownika na polecenie pracodawcy poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałe miejsce pracy w celu wykonania zadania służbowego. Pojęcie „podróż służbowa” obejmuje także wyjazdy pracowników, których praca związana jest ze stałym przemieszczaniem się i których miejsce wykonywania pracy jest ruchome. Do takich pracowników odnosi się określenie podróży służbowej jako wyjazdu w celu wykonania zadania służbowego poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy. Do pracowników, którzy stale świadczą pracę w tym samym miejscu odnosi się określenie podróży służbowej jako wyjazdu w celu wykonania zadania służbowego poza stałe miejsce pracy. Stałe miejsce pracy pracownika może być usytuowane zarówno w miejscowości, w której znajduje się siedziba pracodawcy, jak i poza tą miejscowością. Jeżeli ustawodawca chciałby wyłączyć prawo do zwrotu kosztów wyjazdów tych pracowników, których praca jest związana ze stałym przemieszczeniem się, to określiliby podróż służbową jako wyjazd w celu wykonania zadania służbowego poza stałe

miejsce pracy, ustalone w umowie o pracę lub innym akcie nawiązującym stosunek pracy. Kwota należna pracownikowi z tytułu zwrotu kosztów podróży służbowej musi odpowiadać dodatkowym wydatkom, które musiał ponieść pracownik w celu spełnienia świadczenia pracy poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem świadczenia pracy. Z definicji podróży służbowej wynika przede wszystkim, że jej celem jest wykonywanie określonego przez pracodawcę zadania. Zadanie to zwykle należy do zakresu czynności pracownika wynikającego z zajmowanego stanowiska lub rodzaju wykonywanej pracy. Wykonywanie zadania nie jest tym samym, czym wykonywanie pracy (zadań określonego rodzaju). Zadanie zamyka się w pewnych granicach przedmiotowych i czasowych, które mieszczą się wprawdzie, co do zasady, w procesie wykonywania pracy (zadań), ale go nie wyczerpują. Nadto podróż służbowa przedsięwzięta jest w celu wykonywania zadania poza miejscowością, w której znajduje się miejsce pracy pracownika. Znaczy to, że pracownik udający się w podróż służbową ma stałe miejsce wykonywania pracy w określonej miejscowości. Wskazuje to zatem na incydentalność podróży służbowej i tymczasowość pobytu w miejscu wykonywania zadania. Podróż służbowa jest swoistą konstrukcją prawa pracy. Nie każde wykonywanie zadania poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika jest podróżą służbową. Podstawę formalną podróży służbowej stanowi polecenie wyjazdu. Polecenie takie powinno określać zadanie oraz termin i miejsce jego wykonywania, 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, jak miało to miejsce w przypadku powoda, który wykonywał pracę w miejscowościach na terenie Danii.

Sąd Apelacyjny wskazał, że przepis art. 29 § 1 k.p., wśród przykładowo wskazanych warunków umowy o pracę, wymienia określenie rodzaju i miejsca wykonywania pracy. Przepis ten nie wymaga, by strony uzgodniły jedno stałe miejsce świadczenia pracy. Przepis ten nie określa także sposobu ustalenia miejsca wykonywania pracy. Nie musi więc być to lokal lub pomieszczenie, albo posesja mające stały adres i znajdujące się w jednej miejscowości. Miejsce wykonywania pracy jest najściślej związane z jej rodzajem. Praca, której przedmiotem jest np. przewóz towarów do kontrahentów polega na jej wykonywaniu w różnych miejscach. Jest ze swej istoty związana z nieustannym przemieszczaniem się pracownika na pewnym obszarze. Miejsce wykony-

wania pracy, jeżeli uzasadnia to rodzaj pracy, może zatem obejmować pewną zamkniętą przestrzeń poza granicami administracyjnymi jednej miejscowości. Ponieważ określenie miejsca pracy w taki sposób może prowadzić do obchodzenia przepisów o podróżach służbowych i przerzucania części kosztów pracy na pracownika, uzasadnione jest rozważenie, jak szeroką przestrzeń można traktować jako prawidłowo uzgodnione miejsce wykonywania pracy. W ocenie Sądu drugiej instancji, miejsce pracy powoda należy utożsamić z terenem państwa Danii, czego powód miał świadomość już przy zawieraniu umowy o pracę. Powyższe wynika zarówno z zeznań powoda, jak i jego pisma procesowego z dnia 28 lipca 2003 r., w którym przyznał, iż jego stałym miejscem wykonywania pracy była Dania. Ten stan faktyczny nie wyczerpywał przesłanek zawartych w definicji podróży służbowej, przepis art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. stanowi bowiem, iż podróżą służbową jest wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy, zaś powód wykonywał pracę w stały umówiony sposób wykonując kursy do Danii. Podniesione w tym zakresie argumenty powoda, że w umowie o pracę jako miejsce świadczenia pracy wskazano siedzibę Spółki w B., wskazują na niezrozumienie treści powołanej normy prawnej.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił: 1) naruszenie prawa materialnego, a to art. 77<sup>5</sup> § 1 i § 5 w związku z § 2 k.p. oraz § 2 pkt 1, § 3 pkt 1 i § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 maja 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, a także § 1 pkt (prawidłowo: ustęp) 2, § 2 pkt 1, § 3 pkt 1 i § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 3 lipca 1998 r. w sprawie zasad ustalania i wysokości należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie; 2) naruszenie prawa procesowego, a mianowicie art. 316 § 1 k.p.c., poprzez niewzięcie pod uwagę art. 33 § 1 ustawy - Prawo prywatne międzynarodowe, zgodnie z którym w niniejszej sprawie zastosowanie znajdzie prawo Królestwa Danii, co miało istotny wpływ na wynik całego postępowania, oraz art. 328 § 2 k.p.c., poprzez niewyjaśnienie w sposób logiczny i przekonywujący podstawy prawnej orzeczenia.

Wskazując na powyższe zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w części oddalającej roszczenie z tytułu podróży służbowych (diet) i uwzględnienie powództwa w tym zakresie, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego

wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że Sąd drugiej instancji nieprawidłowo zastosował art. 77<sup>5</sup> § 1 i 5 w związku z § 2 k.p. oraz przytoczone przez skarżącego przepisy powołanych rozporządzeń, gdyż z jednej strony wyraził trafną ocenę, że podróż służbowa to również wyjazdy pracowników, których praca związana jest ze stałym przemieszczaniem się (podstawowym zadaniem pracownika jest „podróżowanie”), a z drugiej strony błędnie wskazał, iż podróż służbowa ma charakter incydentalny, a więc uboczny w stosunku do zadań pracownika (podstawowym zadaniem pracownika nie jest „podróżowanie”). Ponadto, skoro Sąd Apelacyjny uznał za stałe miejsce pracy skarżącego Danię, niezrozumiałe jest nieuznanie za podróże służbowe jego przejazdów z towarami z Polski do Danii i po towary z Danii do Polski w sytuacji, gdy zadania te były wykonywane poza stałym miejscem pracy powoda. Wskazane braki motywów zaskarżonego orzeczenia uzasadniają również zarzut obrazy art. 328 § 2 k.p.c. Skarżący przytoczył ustalenia poczynione w sprawie odnośnie do umowy zawartej przez pozwaną Spółkę z firmą A-Z S.E. z siedzibą w Gibraltarze i wskazał, że w ocenie Sądu drugiej instancji, skoro podróżą służbową jest wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy, a stałym miejscem pracy powoda była Dania, to wykonywanie przez powoda kursów samochodem ciężarowym z Polski do Danii i z powrotem, a także wykonywanie pracy na terenie Danii nie odpowiadało definicji podróży służbowej zawartej w art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. Jednakże, jeżeli miejscem wykonywania przez skarżącego pracy była Dania, gdzie mieściło się faktyczne centrum decyzyjne pracodawcy, to - na zasadzie art. 33 § 1 zdanie drugie Prawa prywatnego międzynarodowego - dla określenia warunków zatrudnienia zastosowanie powinny znaleźć przepisy prawa Królestwa Danii. W konsekwencji, przyjmując, że powód świadczył pracę w Danii, a nie w Polsce, gdzie znajdowała się stała placówka pozwanej Spółki, Sąd drugiej instancji winien zastosować w sprawie prawo duńskie, a skoro tego nie uczynił, dopuścił się obrazy art. 316 § 1 k.p.c., co doprowadziło do nieuwzględnienia powództwa w zakresie należności z tytułu podróży służbowych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się usprawiedliwiona, aczkolwiek nie wszystkie zawarte w niej zarzuty mogą być uznane za trafne. W pierwszej kolejności podlegają rozważeniu zarzuty zawarte w kasacyjnej podstawie naruszenia przepisów postępowania. Dla skuteczności skargi kasacyjnej opartej na podstawie określonej w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest wykazanie przez skarżącego, że uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a więc, że następstwa stwierdzonych wadliwości były tego rodzaju lub skali, że kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego orzeczenia. Tymczasem skarżący, w odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., okoliczności tej nie tylko nie wykazuje, ale w ogóle nie powołuje się na nią. Ponadto powołany przepis odnosi się do uzasadnień sporządzanych przez sąd pierwszej instancji, a do uzasadnienia sądu odwoławczego znajduje zastosowanie odpowiednie. Prawidłowe sformułowanie zarzutu jego naruszenia przez sąd drugiej instancji wymaga więc przytoczenia także uregulowania zawartego w art. 391 § 1 k.p.c., poprzez które art. 328 § 2 k.p.c. stosowany jest w postępowaniu odwoławczym. Wreszcie w judykaturze Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że zarzut wadliwego sporządzenia uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia może okazać się zasadny tylko wówczas, gdy z powodu braku w uzasadnieniu elementów wymienionych w art. 328 § 2 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej, czyli gdy treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie weryfikacji toku wyводу, który doprowadził do jego wydania. To, czy w istocie sprawa została wadliwie, czy prawidłowo rozstrzygnięta nie zależy od tego, jak zostało napisane uzasadnienie, co znajduje potwierdzenie w art. 398<sup>14</sup> k.p.c., w myśl którego Sąd Najwyższy oddala skargę kasacyjną także wtedy, gdy mimo błędnego uzasadnienia orzeczenie odpowiada prawu. Stosownie do art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł oraz przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, a także wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Skarżący zarzuca Sądowi Apelacyjnemu naruszenie wskazanego przepisu, „poprzez niewyjaśnienie w sposób logiczny i przekonujący podstawy prawnej swojego orzeczenia”, a mianowicie zastosowania art. 77<sup>5</sup> § 1, 2 i 5 k.p. Obowiązek wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku polega na przytoczeniu przepisów prawa oraz na wskazaniu, dlaczego w konkretnej sytuacji prawnej sąd zastosował określony przepis i w jaki sposób wpłynął on na rozstrzygnięcie sprawy. Sąd drugiej instancji



uznał (czym innym jest kwestia czy trafnie), że podróże skarżącego do Danii nie były podróżami służbowymi w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. i wyjaśnienie wpływu tej oceny na rozstrzygnięcie sprawy wynika z uzasadnienia zaskarżonego rozstrzygnięcia. Stanowi to o niezasadności zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w sposób wskazany przez skarżącego.

Bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 316 § 1 k.p.c., poprzez niewzięcie pod uwagę art. 33 § 1 ustawy z dnia 12 listopada 1965 r. - Prawo prywatne międzynarodowe (Dz.U. Nr 46, poz. 290 ze zm.), zgodnie z którym „jeżeli strony nie dokonały wyboru prawa, stosunek pracy podlega prawu państwa, w którym strony w chwili powstania tego stosunku mają miejsce zamieszkania lub siedzibę. Jeżeli praca jest, była lub miała być wykonywana w przedsiębiorstwie pracodawcy, rozstrzyga, zamiast jego miejsca zamieszkania lub siedziby - siedziba przedsiębiorstwa”. Uzasadnienie skargi kasacyjnej wskazuje, że skarżącemu chodzi o zdanie drugie tego przepisu, przy czym zarzut jego naruszenia został sformułowany nie w odniesieniu do poczynionych w sprawie i niekwestionowanych ustaleń, ale do przedstawionej przez skarżącego własnej wersji wydarzeń i ich oceny. Ze stanu faktycznego sprawy nie wynika (zresztą skarżący okoliczności takiej nie podnosi), aby pozwana Spółka posiadała na terenie Danii jakiegokolwiek przedsiębiorstwo, któremu można by przypisać nie tylko samodzielność organizacyjną pod względem prawnym lub ekonomicznym (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 358/00, OSNP 2003 nr 3, poz. 59), ale chociażby znaczenie funkcjonalne, polegające na zawodowym i zarobkowym prowadzeniu działalności gospodarczej (produkcyjnej, usługowej, handlowej) w zorganizowanym centrum tej działalności, będącym siedzibą przedsiębiorstwa. Skarżący zdaje się wyprowadzać tezę o istnieniu na terytorium Danii przedsiębiorstwa pozwanej Spółki po pierwsze - z poczynionego w sprawie ustalenia, że zawarła ona umowę z firmą gibraltarską, na mocy której delegowała pracowników do pracy na rzecz tej firmy oraz po drugie - z okoliczności, iż powód wykonywał pracę na terenie Danii w ramach poleceń wydawanych przez zamieszkałego w tym państwie dyrektora pozwanej Spółki oraz otrzymywał od niego wynagrodzenie za pracę. Wywody skarżącego prowadzą do nieuprawnionych wniosków, gdyż z poczynionych przez Sądy obu instancji ustaleń wynikać może co najwyżej, że dyrektor strony pozwanej posiadał na terytorium Danii „posiadłość”, w której czasowo składowana była część przywiezionych przez powoda towarów oraz że powód wykonywał na podstawie oddelegowania pracę na rzecz niebędącej jego pracodawcą

firmy gibraltarskiej A-Z S.E., w ramach zawartej przez nią z pozwaną Spółką umowy z dnia 4 stycznia 1999 r. Stan faktyczny sprawy nie wskazuje natomiast na funkcjonowanie na terytorium Danii jakiegokolwiek centrum działalności gospodarczej strony pozwanej, które mogłoby być uznane za przedsiębiorstwo, a w skardze kasacyjnej nie formułuje się żadnych zarzutów w tym zakresie. W świetle braku takich ustaleń nie było podstaw do zastosowania przez Sąd drugiej instancji art. 33 § 1 zdanie drugie Prawa prywatnego międzynarodowego, a w rezultacie bezzasadny okazał się zarzut naruszenia art. 316 § 1 k.p.c., poprzez niezastosowanie wskazanej wyżej normy prawnej.

Częściowo uzasadnione okazały się natomiast zarzuty naruszenia prawa materialnego. Istotą sporu jest rozstrzygnięcie kwestii czy wyjazdy powoda do Danii i jego pobytu na terytorium tego państwa były podróżami służbowymi w rozumieniu znajdujących w sprawie zastosowanie § 1 ust. 2 (błędnie określonego w skardze kasacyjnej jako pkt 2) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 3 lipca 1998 r. w sprawie zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju (Dz.U. Nr 89, poz. 568 ze zm.) oraz obowiązującego od dnia 30 marca 2001 r. przepisu art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. W świetle pierwszego z wymienionych uregulowań, podróżą służbową odbywaną poza granicami kraju jest wykonywanie zadania w terminie i w państwie określonym przez pracodawcę. Podobną definicję wyznaczającą cechy podróży służbowej zawierał § 1 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej 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.), uznający za podróż służbową wykonywanie zadania określonego przez pracodawcę poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika, w terminie i miejscu określonym w poleceniu wyjazdu służbowego. Obie te definicje znalazły odzwierciedlenie w art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym podróżą służbową jest wykonywanie przez pracownika na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy. Z kolei w myśl art. 29 § 1 pkt 1 k.p., w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie, umowa o pracę powinna między innymi określać rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania.

Analiza przytoczonych przepisów, z powołaniem się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 350/00 (OSNP 2003 nr 2, poz. 36), dopro-

wadziła Sąd drugiej instancji do wniosków, że: 1. nie jest podróżą służbową wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach, jak miało to miejsce w przypadku powoda, który wykonywał pracę w miejscowości K. i innych na terenie Danii, 2. podróżą służbową jest wykonywanie zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy, skoro więc miejscem pracy powoda był teren Danii, a powód wykonywał pracę w stały umówiony sposób wykonując kursy do tego kraju, to nie zostały wyczerpane przesłanki definicji podróży służbowej.

Dokonana przez Sąd drugiej instancji ocena nie jest trafna, gdyż z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że: 1. strony w umowie o pracę jako miejsce pracy powoda określiły siedzibę pozwanej Spółki w B. na terenie Polski, 2. przy zawieraniu umowy o pracę powód został poinformowany, że jako kierowca będzie pracował w czasie podróży do Danii i z Danii, oraz że zostanie delegowany do pracy w Danii, na terenie której będzie wykonywał lekkie prace, na co wyraził zgodę, 3. powód - na polecenie pracodawcy - rozpoczynał pracę kierowcy w siedzibie strony pozwanej, odbierał załadowany towarem samochód ciężarowy z naczepą celem jego dostarczenia do odbiorców w Niemczech i Danii, pobierał w Niemczech kolejną partię towaru z przeznaczeniem jego transportu do Danii i kończył podróż w „posiadłości” dyrektora pozwanej Spółki w miejscowości K., 4. na terenie Danii powód wykonywał w różnych miejscowościach szereg czynności w ramach uzgodnionego z pracodawcą oddelegowania, 5. po wykonaniu pracy na terenie Danii powód wracał do Polski, gdzie oczekiwał na polecenie wyjazdu do Danii z kolejną partią towaru.

Sąd drugiej instancji przypisał decydujące znaczenie kwestii odnoszącej się do faktycznego miejsca wykonywania pracy przez powoda, stając na stanowisku, że zgodnie z ustaleniami stron było nim terytorium Danii. W ten sposób utożsamiał warunki pracy określone w umowie o pracę z ich czasową zmianą dokonaną przez strony w ramach porozumienia. Tymczasem z poczynionych w sprawie ustaleń wynika tylko tyle, że porozumienie to obejmowało wykonywanie przez powoda różnorodnych czynności zleconych mu na obszarze Danii. Nie wynika z nich natomiast, aby porozumieniem objęte było wykonywanie przez powoda czynności pracowniczych poza terytorium tego kraju, a w konsekwencji - aby powiązany z ustalonym w umowie o pracę rodzajem pracy skarżącego (kierowca) sposób określenia miejsca jego pracy (siedziba pozwanej Spółki) został tym porozumieniem zmodyfikowany (zmieniony).

Zawarty w art. 29 § 1 pkt 1 k.p. obowiązek określenia w umowie o pracę miejsca wykonywania pracy przez pracownika jest wymagającym udokumentowania istotnym i niezbędnym warunkiem umowy o pracę. Wynika on z nałożonego na pracodawcę przez dyrektywę Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. (Dz.Urz. WE L 288 z dnia 18 października 1991 r.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdział 5 tom 2, s. 3) obowiązku poinformowania pracownika o miejscu pracy, a w braku stałego lub głównego miejsca pracy o regule, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscowościach oraz o miejscu siedziby przedsiębiorstwa lub o miejscu zamieszkania pracodawcy. Przepis ten pozostaje w związku z art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p., posługującym się pojęciami stałego miejsca pracy oraz siedziby pracodawcy. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08 (OSNP 2009 nr 13-14, poz. 166), Sąd Najwyższy, dokonując wykładni tych przepisów, wyraził pogląd, że miejsce wykonywania pracy, o którym stanowi art. 29 § 1 k.p., to nic innego jak stałe miejsce pracy z art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. W rzeczywistości faktyczne miejsce wykonywania pracy może być inne niż określone w umowie. Uznanie, że stałe miejsce pracy jest równoznaczne z faktycznym miejscem wykonywania pracy (miejscem wykonywania czynności pracowniczych), a nie z umówionym miejscem pracy, powodowałoby negatywne konsekwencje dla pracownika, np. w postaci utraconych diet. Kierując się tą wykładnią należy uznać, że jeżeli jako miejsce wykonywania pracy została wskazana w umowie o pracę siedziba pracodawcy (jak w sprawie, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna), to wykonywanie czynności o cechach zadania służbowego, poza miejscowością, w której siedziba ta się znajduje, jest podróżą służbową.

Czym innym jest natomiast wykonywanie przez pracownika określonej pracy w ramach delegowania na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą. Konstytutywnym elementem podróży służbowej jest bowiem przede wszystkim wykonywanie przez pracownika zadania służbowego określonego w poleceniu pracodawcy. W wyroku z dnia 20 lutego 2007 r., II PK 165/06 (OSNP 2008 nr 7-8, poz. 97), Sąd Najwyższy wyraził trafny pogląd, że odbywanie podróży na polecenie pracodawcy przesądza o charakterze tej formy delegowania i stanowi uzasadnienie dla określenia jej mianem podróży służbowej. O podróży służbowej można mówić zatem jedynie w przypadku delegowania narzuconego pracownikowi w drodze polecenia zobowiązującego go do odbycia takiej podróży. Natomiast zawarte przez strony umowy o pracę porozumienie co do wykonywania przez pracownika określonej pracy w ramach de-

legowania przez pracodawcę prowadzi do okresowej zmiany ustalonego w tej umowie rodzaju pracy oraz miejsca jej wykonywania. W takim przypadku podjęcie się przez pracownika podróży połączonej z wykonywaniem określonej pracy na podstawie zawartego z pracodawcą porozumienia nie jest podróżą służbową w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p., do której znajdują zastosowanie przepisy określające należności przysługujące pracownikowi z tytułu takiej podróży.

Z niekwestionowanych w skardze kasacyjnej ustaleń wynika, że powód wyraził zgodę na delegowanie do pracy w Danii, która miała stanowić w okresie jego pobytu na terytorium tego państwa stałe miejsce pracy. Czynności wykonywane przez skarżącego na terenie Danii w ramach poleceń wydawanych mu przez dyrektora Spółki nie mogą być zatem zakwalifikowane jako wykonywanie zadań w ramach narzuconej przez pracodawcę podróży służbowej, co przesądza o trafności stanowiska Sądu drugiej instancji i bezzasadności skargi kasacyjnej w tym zakresie.

Natomiast podejmowanie przez skarżącego podróży do Danii (i z Danii) nie było połączone wyłącznie z wykonywaniem określonej pracy na jej obszarze na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą (inaczej rzecz ujmując, podróż ta nie była podejmowana przez skarżącego wyłącznie w celu wykonywania pracy na terytorium Danii), ale związane było z poleceniem pracodawcy dotyczącym wykonania zadania polegającego na dostarczeniu do odbiorców w Niemczech i Danii określonych towarów i powrotu do Polski po ich kolejną partię. Wykonywanie tego zadania powodowało nie tylko konieczność dokonania przez skarżącego określonych czynności (transportowych, celnych, załadunkowych i rozładunkowych), ale także determinowało zarówno czas jak i sposób jego przejazdu do i z uzgodnionego miejsca wykonywania pracy na terenie Danii. W rezultacie sformułowaną przez Sąd Najwyższy w powołanym wyżej wyroku z dnia 20 lutego 2007 r. tezę należy uzupełnić o stwierdzenie, że podjęcie się przez pracownika podróży w celu wykonania określonej pracy na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą nie jest podróżą służbową w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p., chyba że pracownik w ramach podjętej podróży wykonuje na polecenie pracodawcy zadanie służbowe. W takim przypadku podróż służbowa obejmuje okres od rozpoczęcia do zakończenia wykonania tego zadania, o ile nic innego nie wynika z zawartego przez strony porozumienia.

Z powyższych względów na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====