



Sygn. akt II PK 168/10

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 stycznia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa Z. R.

przeciwko F. Urządzenia i Montażu Przemysłowe Sp. z o.o.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za urlop
wypoczynkowy, koszty podróży, diety, ekwiwalenty za odzież roboczą i za posiłki,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 stycznia 2011 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]

z dnia 4 grudnia 2009 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt. II i V i w tym zakresie
przekazuje sprawę Sądowi Apelacyjnemu do ponownego
rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Powód Z. R. wnosił o zasądzenie od „. Urządzenia i Montaż Przemysłowe” spółki z o.o. ostatecznie kwoty 33.975 euro, w tym 10.109, 63 euro tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę, 605,48 euro tytułem wyrównania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, 12.864,79 euro tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, 774,11 euro tytułem wyrównania wysokości ekwiwalentu, 67,49 euro tytułem niewypłaconych dwóch diet, 1,28 euro tytułem uzupełnienia ekwiwalentu urlopowego, 509 euro tytułem potrąceń dokonanych za dni wolne od pracy, 3.312 euro tytułem potrąceń dokonanych za przestoje w pracy, 2.811 euro tytułem potrąceń za przerwy świąteczne, 2.921 euro tytułem kosztów związanych z przygotowaniem posiłków oraz kwoty 1.140 zł; z ustawowymi odsetkami.

Strona pozwana nie uznała powództwa, wnosząc przeciwko powodowi powództwo wzajemne o zasądzenie kwoty 2.732,49 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za szkodę poniesioną przez stronę pozwaną wskutek odmowy świadczenia przez powoda pracy w miesiącu lutym 1995 r.

Sąd Okręgowy ustalił, że strona pozwana realizowała kontrakty zawierane z niemieckimi podmiotami gospodarczymi na podstawie umowy z dnia 31 stycznia 1990 r. między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Federalnej Niemiec o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło. W okresie od 19 lipca 1993 r. do 31 stycznia 1996 r. powód był zatrudniony u pozwanej na stanowisku zbrojarza. Jego wynagrodzenie określono początkowo na kwotę 1.200 marek niemieckich (w pierwszej umowie zawartej na czas określony), a następnie na kwotę 1.600 marek niemieckich (w dwóch kolejnych umowach zawartych na czas określony). Wynagrodzenie przysługujące pracownikowi było uzależnione od terminowego zrealizowania zadania w czasie podyktowanym harmonogramem budowy, przy czym – stosownie do treści umów o pracę – zadania zostały skalkulowane na 42 godziny robocze na tydzień. Miejscem pracy powoda miały być budowy prowadzone przez pracodawcę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej. Powód wykonywał pracę na terenie Niemiec w miejscowościach Karlsruhe i Offenbach. Na budowach w tych miejscowościach

pracownicy świadczyli pracę przeważnie w godzinach od 7.00 do 17.00, ale często w tym czasie spożywali również posiłki. Poczynając od stycznia 1995 r., pracodawca wprowadził praktykę podpisywania przez pracowników oświadczeń, że nie wnoszą zastrzeżeń co do warunków pracy i co do wysokości naliczonego i wypłaconego im wynagrodzenia. Powód również podpisał takie oświadczenie po odebraniu wynagrodzenia za pracę za miesiąc styczeń 1995 r. Kierownikiem budowy w miejscowości Karlsruhe początkowo był J. D., a następnie – od końca lutego 1995 r. – A. T., który po stwierdzeniu niskiej wydajności pracowników opracował nowy harmonogram pracy na budowie i w dniu 25 lutego 1995 r. przedstawił go pracownikom. Pracownicy, w tym powód, odmówili świadczenia pracy i opuścili teren budowy. W związku z tym pracodawca rozwiązał z nimi umowy o pracę bez wypowiedzenia, jednakże ostatecznie tryb ten został zmieniony na porozumienie stron. Po rozwiązaniu stosunku pracy powód otrzymał ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 2/12 wynagrodzenia, tj. 210 marek niemieckich. Na podstawie opinii biegłego sądowego R. T. Sąd pierwszej instancji przyjął, że czas pracy powoda był dostosowany do zakresu zleczanych mu na bieżąco przez pracodawcę zadań, wobec czego, zakładając właściwe zorganizowanie frontu prac i stosowne przeszkolenie pracowników, nie było potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych.

Według Sądu Okręgowego, powództwo wzajemne okazało się w całości nieuzasadnione, a powództwo Z. R. zasługiwało na uwzględnienie w części dotyczącej wyrównania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w kwocie 1,28 euro, ekwiwalentu za używanie własnej odzieży w kwocie 534 zł oraz diet w kwocie 67,49 euro, natomiast w pozostałej części podlegało oddaleniu i takiemu stanowisku dał wyraz w wyroku z dnia 9 maja 2006 r.

Odnosząc się do roszczenia powoda o wyrównanie wynagrodzenia, Sąd pierwszej instancji zauważył, że źródłem wzajemnych praw i obowiązków stron były wyłącznie zawarte między nimi umowy o pracę oraz powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy, w tym rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług eksportowych (M.P. z 1989 r. Nr 4, poz. 106), wobec czego nie ma możliwości uwzględnienia

żądania powoda sprowadzającego się do przeliczenia przysługującego mu wynagrodzenia w oparciu o stawki obowiązujące w niemieckim przemyśle budowlanym, do czego podstawę miałyby stanowić umowa z dnia 31 stycznia 1990 r. zawarta pomiędzy Rządami Rzeczypospolitej Polskiej i Republiki Federalnej Niemiec w Bonn (Dz.U. z 1994 r. Nr 98, poz. 474).

Zdaniem Sądu Okręgowego, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala też na przyjęcie, że powód faktycznie świadczył pracę poza ustalonym w trzech kolejnych umowach o pracę 42 – godzinnym wymiarem czasu pracy. Przedstawione przez powoda własnoręcznie sporządzone wykazy godzin nadliczbowych nie mogą stanowić dowodu na wykonywanie pracy ponadnormatywnej, bowiem na ich podstawie nie można stwierdzić, że pracodawca co najmniej godził się na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych. Brak jest też przesłanek do ustalenia, że pozwana polecała wykonywanie pracy poza normami czasu pracy. Z opinii biegłego sądowego specjalności konstrukcyjno – budowlanej R. T. wynika zaś, że zakres prac zleczanych każdorazowo powodowi i innym pracownikom był dostosowany do przewidzianego umowami o pracę 42 – godzinnego tygodniowego czasu pracy.

Apelacje od wyroku Sądu Okręgowego wywiodły obie strony. Powód zaskarżył wyrok w części oddalającej jego powództwo o zasądzenie kwoty 12.303, 07 euro tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od lipca 1993 r. do lutego 1995 r. oraz tytułem wyrównania wynagrodzenia otrzymywanego od lutego 1994 r. do lutego 1995 r. Strona pozwana zaskarżyła natomiast wyrok w części zasądzającej na rzecz powoda kwoty: 534 zł tytułem ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i 67,49 euro tytułem diet.

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 4 grudnia 2009 r. zmienił wyrok Sądu Okręgowego w pkt III, zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 295,71 euro z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2002 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 159,77 euro tytułem skapitalizowanych ustawowych odsetek od kwoty 578,37 DEM za okres od 3 kwietnia 1995 r. do 31 grudnia 2001 r., oddalił apelację powoda w pozostałej części, oddalił apelację pozwanej w całości i zniósł wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Po uzupełnieniu postępowania dowodowego o opinię innego biegłego sądowego z zakresu budownictwa Sąd odwoławczy ustalił, że pracochłonność zleczonych powodowi zadań przekraczała ustaloną dla niego normę czasu pracy, wobec czego dopuścił także dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości celem wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych świadczoną przez powoda w okresie od 19 lipca 1993 r. do 27 lutego 1995 r., przy założeniu, że powód potrzebował na wbudowanie jednej tony stali zbrojeniowej 19,05 roboczogodzin (a nie 12,85 jak przyjął pracodawca) oraz że pracą w godzinach nadliczbowych była praca przekraczająca 8 godzin na dobę i 46 godzin na tydzień (§ 5 uchwały Nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług eksportowych; M.P. Nr 14, poz. 106). Na podstawie tej opinii Sąd drugiej instancji uznał, że należne powodowi za sporny okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi kwotę 578,37 DM, tj. 295,71 euro, a skapitalizowane odsetki ustawowe od tej kwoty za okres od dnia wniesienia pozwu (3 kwietnia 1995 r.) do daty końcowej obowiązywania marki niemieckiej (31 grudnia 2001 r.) wynoszą 159,77 euro. Dalej idące żądania powoda Sąd Apelacyjny uznał za nieuzasadnione, wskazując że choć z materiału dowodowego wynika, że powód codziennie wykonywał pracę od 7.00 do 17.00, to nie można uznać, że poza przypadkami uwzględnionymi w opinii biegłej z zakresu księgowości, przekraczał 8 – godzinny czas pracy, skoro w ciągu dnia pracy korzystał z dwóch przerw, każda co najmniej od pół godziny do godziny (zeznania świadka A. T.). Sąd odwoławczy zaakceptował ocenę Sądu pierwszej instancji, że umowa z dnia 31 stycznia 1990 r. między Rządami RP i RFN nie może stanowić podstawy roszczeń powoda w stosunku pozwanego, bo w zakresie wynagrodzenia strony stosunku pracy związane były tylko umowami o pracę oraz powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, przy czym zgodnie z art. 9 k.p. (w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie) przez przepisy prawa pracy rozumiane mogły być jedynie przepisy Kodeksu pracy, przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych,

regulaminów i statutów, określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a nie umów międzynarodowych, do których w art. 9 k.p. nie było wówczas odniesienia.

Powód wywiódł skargę kasacyjną od wyroku Sądu drugiej instancji, skarżąc go w pkt II (oddalającym apelację powoda w pozostałej części) oraz w pkt V (rozstrzygającym o kosztach postępowania apelacyjnego) i zarzucając naruszenie:

1. art. 18 § 1 i 2 k.p. przez ich niezastosowanie;
2. art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na zasądzeniu odsetek ustawowych od wynagrodzenia za godziny nadliczbowe od dnia wniesienia pozwu, a nie od dnia wymagalności roszczenia o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe;
3. art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego niezastosowanie;
4. art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego niezastosowanie;
5. art. 7a Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169) w związku z art. 241 ust. 1 i art. 91 Konstytucji RP przez niezastosowanie tych przepisów;
6. art. 37 Układu Europejskiego ustanawiającego stowarzyszenie między Rzeczpospolitą Polską z jednej strony a Wspólnotami Europejskimi i ich Państwami Członkowskimi z drugiej strony (Dz.U. z 1994 r. Nr 11, poz. 38) w związku z art. 241 ust. 1 i art. 91 Konstytucji RP przez niezastosowanie tych przepisów;
7. art. 9 k.p. przez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że w świetle tego przepisu ratyfikowane umowy międzynarodowe na podstawie obowiązujących w czasie ich ratyfikacji przepisów konstytucyjnych i ogłoszone w Dzienniku Ustaw, w zakresie w jakim określają prawa i obowiązki pracowników, nie mogą stanowić podstawy roszczeń pracowników;
8. art. 382 k.p.c. przez dokonanie nowych odmiennych ustaleń od ustaleń Sądu pierwszej instancji bez przeprowadzenia dodatkowego postępowania dowodowego w zakresie poczynionych innych ustaleń lub co najmniej bez wszechstronnego rozważenia całego materiału dowodowego;
9. art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez niewyjaśnienie powodów, dla których Sąd przyjął, że do powoda miał zastosowanie 46 –

godzinny, a nie 42 – godzinny tydzień pracy oraz niewyjaśnienie powodów i podstaw do poczynienia nowych ustaleń faktycznych, odmiennych od ustaleń Sądu pierwszej instancji, w zakresie łącznej długości dwóch przerw w ciągu jednego dnia pracy powoda.

Opierając skargę na takich podstawach, powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt II i V oraz przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że ze wszystkich trzech umów o pracę zawartych z powodem wynikało, że czas jego pracy określony był wymiarem zadań skalkulowanych na 42 godziny robocze na tydzień. Biorąc zatem pod uwagę art. 18 § 1 i 2 k.p., których to przepisów Sąd Apelacyjny nie zastosował, należało przyjąć, że skarżącego w okresie zatrudnienia u pozwanej obowiązywała umownie określona norma czasu pracy, korzystniejsza od określonej powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, czyli w tym wypadku § 5 ust. 1 uchwały Rady Ministrów Nr 71 z dnia 3 maja 1989 r.

Skarżący wskazał także, iż w piśmie procesowym z dnia 8 maja 2006 r. ostatecznie wyraźnie sprecyzował, że domaga się odsetek ustawowych od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (tak według stawek zadeklarowanych przez pozwaną w urzędzie pracy landu Północnej Nadrenii Westfalii, jak też według stawek wynikających z umów o pracę) od dnia 15 następnego miesiąca po tym, za który wynagrodzenie to przysługiwało. Tymczasem Sąd drugiej instancji odsetki ustawowe od przyznanego wyrokiem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zasądził od 3 kwietnia 1995 r., tj. od dnia wniesienia pozwu, oddalając dalej idące żądanie w tym zakresie z naruszeniem art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Według skarżącego, Sąd Apelacyjny naruszył art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., bowiem przy ocenie roszczeń powoda odnoszących się do zastosowania przy obliczaniu należnego powodowi wynagrodzenia za godziny nadliczbowe stawek zadeklarowanych przez pozwaną w urzędzie pracy landu Północnej Nadrenii Westfalii w dokumencie objaśnienia do umowy o dzieło nie uwzględnił treści oświadczeń polskiego przedsiębiorstwa dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, przedkładanych niemieckiemu kontrahentowi i urzędom oraz

obowiązków, jakie w tym zakresie nakłada na przedsiębiorstwo prawo niemieckie, do którego oświadczenia te się odwołują. Tym samym doszło też do naruszenia art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z którym czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów. Zawarcie umowy o pracę między stronami w celu wykonywania pracy na terenie Niemiec, które było możliwe dzięki uzyskaniu przez pozwaną pozwolenia urzędu pracy landu Północnej Nadrenii Westfalii na takie zatrudnienie, wywołało na zasadzie art. 56 k.c. - zgodnie z zasadą współżycia społecznego polegającą na tym, że powinno się realizować deklaracje (oświadczenia) złożone w urzędzie państwowym, które były podstawą do wydania określonej decyzji przez ten urząd – także i ten skutek, że pozwana była zobowiązana do wypłaty pracownikowi wynagrodzenia nie niższego niż w wysokości zadeklarowanej przez nią w oświadczeniach złożonych w urzędzie pracy.

W uzasadnieniu skargi zwrócono uwagę także na to, że w myśl art. 241 Konstytucji RP, umowy międzynarodowe ratyfikowane dotychczas przez Rzeczpospolitą Polską na podstawie obowiązujących w czasie ich ratyfikacji przepisów konstytucyjnych i ogłoszone w Dzienniku Ustaw, uznaje się za umowy ratyfikowane za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie i stosuje się do nich art. 91 Konstytucji RP, jeżeli z treści umowy wynika, że dotyczy kategorii spraw wymienionych w art. 89 ust. 1 Konstytucji RP. Mimo zatem, że roszczenia powoda dotyczą okresu sprzed wejścia w życie Konstytucji RP, to do oceny, czy i w jakim zakresie mogą być do nich stosowane (jako bezpośrednia podstawa) umowy międzynarodowe – Układ Europejski ustanawiający stowarzyszenie między Rzeczpospolitą Polską a Wspólnotami Europejskimi i ich Państwami Członkowskimi oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych – należy odnosić reguły wynikające z art. 87 i 91 Konstytucji RP w związku z jej art. 241 ust. 1, a to oznacza, że można te roszczenia wywodzić bezpośrednio z tych umów międzynarodowych, gdyż stanowią one i stanowiły w przeszłości źródła powszechnie obowiązującego prawa i część krajowego porządku prawnego. Zgodnie z art. 7a Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, Państwa Strony Paktu uznają prawo każdego do korzystania ze

sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących w szczególności wynagrodzenie zapewniające wszystkim pracującym jako minimum godziwy zarobek i równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy. Natomiast art. 37 Układu Europejskiego stanowi, że uwzględniając sytuację i uwarunkowania istniejące w każdym z Państw Członkowskich, traktowanie pracowników posiadających obywatelstwo polskie, legalnie zatrudnionych na terytorium Państwa Członkowskiego, będzie wolne od dyskryminacji, wynikającej z obywatelstwa, odnośnie do warunków pracy, wynagrodzenia lub zwalniania z porównaniu z obywatelami tego państwa. W ocenie powoda, równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy oznacza, między innymi, że legalnie zatrudniony na terenie Niemiec pracownik polski powinien otrzymywać wynagrodzenie przynajmniej porównywalne do pracowników niemieckich świadczących w Niemczech taką samą pracę, nawet jeśli pracownik polski jest zatrudniony w podmiocie polskim, bowiem w przeciwnym wypadku jedyną przyczyną, która powoduje różnicę w wysokości wynagrodzenia między pracownikami polskimi i niemieckimi wykonującymi pracę na terenie Niemiec, będzie narodowość czy też obywatelstwo. Ponadto, pojęcie godziwego zarobku należy odnosić do uwarunkowań społeczno – ekonomicznych jakie istnieją w kraju, w którym pracownik wykonuje pracę i w którym musi się utrzymać w trakcie jej wykonywania, a nie w kraju, którego obywatelem jest pracownik. Skoro urząd pracy landu Północnej Nadrenii Westfalii wydał stronie pozwanej pozwolenie na zatrudnienie polskich pracowników na terenie Niemiec na podstawie informacji zawartej w objaśnieniach do umowy o dzieło określającej, że pracodawca będzie wypłacał miesięcznie pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku zbrojarza wynagrodzenie netto w wysokości 1.995,87 DM (stawka netto za 1 godzinę – 11,74 DM), to znaczy, że uznał, iż wynagrodzenie w tej wysokości jest zgodne z art. 8 ust. 3 umowy między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Federalnej Niemiec o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło, sporządzonej w Bonn w dniu 31 stycznia 1990 r., przez co pośrednio stwierdził, że wynagrodzenie to jest godziwe i nie dyskryminuje polskich pracowników, a więc jest też zgodne z postanowieniami obu wskazanych umów międzynarodowych.

W ocenie skarżącego, nieprawidłowo Sąd odwoławczy przyjął również, że w spornym okresie umowy międzynarodowe nie stanowiły źródła prawa pracy, skoro zgodnie z art. 9 k.p. w brzmieniu wówczas obowiązującym, przez przepisy prawa pracy należało rozumieć przepisy Kodeksu pracy oraz inne przepisy określające prawa i obowiązki pracowników, a takie inne przepisy mogła zawierać także ratyfikowana umowa międzynarodowa.

Naruszenia art. 382 k.p.c. skarżący upatrywał zaś w tym, że Sąd drugiej instancji bez przeprowadzenia dodatkowego postępowania dowodowego przyjął, że w ciągu dnia pracy w spornym okresie powód korzystał z dwóch przerw, każda co najmniej od pół godziny do godziny, powołując się na zeznania świadka A. T., „których to zeznań w ogóle nie było, ponieważ świadek zeznając mówił jedynie o tym, że w ciągu dnia pracy miały miejsce dwie przerwy, nie odnosząc się ani słowem do ich długości”. Art. 382 k.p.c. dopuszcza odmienną ocenę dowodów nawet bez ponownego ich przeprowadzenia przed Sądem drugiej instancji, jednakże dokonane przez ten Sąd ustalenia i wyrażona ocena powinny być oparte na całym wszechstronnie rozważonym materiale dowodowym, czego w tym przypadku zabrakło. Ustalenie Sądu Apelacyjnego co do łącznej długości dwóch przerw w ciągu dnia pracy było zaś niezwykle istotne, gdyż pozwoliło Sądowi odwoławczemu, przy przyjęciu ustalenia Sądu Okręgowego o wykonywaniu przez powoda pracy od poniedziałku do piątku od 7.00 do 17.00, na odliczenie od tego czasu dwóch godzin przerw i ostateczną konstatację, że efektywny czas pracy powoda generalnie nie przekraczał 8 godzin.

Skarżący podniósł także, iż doszło do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez niewyjaśnienie powodów, dla których Sąd drugiej instancji przyjął, że do powoda miał zastosowanie 46 – godzinny, a nie 42 – godzinny tydzień pracy oraz niewyjaśnienie powodów i podstaw poczynienia ustaleń faktycznych co do łącznej długości przerwy w ciągu jednego dnia pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma usprawiedliwione podstawy.

Wskazana w art. 382 k.p.c. kompetencja sądu drugiej instancji uprawniająca do dokonywania własnych ustaleń na podstawie materiału zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym zmierza do zapewnienia realizacji nakazu

sprawności postępowania (mającego rangę konstytucyjną.- art. 45 ust. 1), jednakże z zachowaniem instancyjności (art. 176 ust. 1 Konstytucji RP). Wskazana instancyjność oznacza podział postępowania między sądami różnych instancji i powierzenie sądowi pierwszoinstancyjnemu rozpoznania oraz rozstrzygnięcia sprawy cywilnej, a sądowi drugiej instancji dokonania kontroli prawidłowości przeprowadzonego postępowania oraz wydanego w jego wyniku orzeczenia. Merytoryczny charakter postępowania apelacyjnego zmierza do naprawienia błędów popełnionych przez sąd pierwszej instancji i w tym znaczeniu postępowanie apelacyjne jest przedłużeniem postępowania przeprowadzonego przed sądem pierwszej instancji. Od reguły, że przedmiotem badania jest cały materiał zebrany w sprawie, ustawa nie czyni wyjątku. Jeżeli zatem Sąd drugiej instancji uzna, że podstawa faktyczna zaskarżonego orzeczenia jest niezupełna, ze względu na stwierdzone luki w dokonanych ustaleniach, lub inne wadliwości w postaci braku jednoznacznej wymowy dowodów stanowiących podstawę dokonanych ustaleń, to eliminacja tych wadliwości nie może godzić w zasadę instancyjności. Oznacza to obowiązek odniesienia się do całości tych ustaleń i argumentacji, które legły u podstaw rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji. Niezbędnym wręcz minimum jest wskazanie, czego nie zawiera uzasadnienie zaskarżonego wyroku, dlaczego Sąd drugiej instancji uważa za wadliwą ocenę dowodów i w konsekwencji także ustalenia dokonane w postępowaniu pierwszoinstancyjnym (por. np. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2000 r., II CKN 924/98, OSNC 2000 nr 11, poz. 201). Tymczasem Sąd Apelacyjny, choć dokonał własnych ustaleń, stwierdzając, że w ciągu dnia pracy powód korzystał z dwóch (nawet godzinnych) przerw w pracy i obowiązywał go 46 – godzinny tydzień pracy, nie wskazał w istocie ich źródła. Jak bowiem słusznie zarzucił skarżący, z zeznań świadka A. T. nie wynika, jak długie były dwie przerwy w ciągu dnia pracy trwającego od godz. 7.00 do 17.00, a żadnych innych dowodów dla dokonania takiego ustalenia Sąd odwoławczy nie przywołał. Również stwierdzenie, iż powoda obowiązywał 46 – godzinny tydzień pracy nie znajduje wystarczającego uzasadnienia w przytoczeniu przez Sąd Apelacyjny § 5 uchwały Nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracowników skierowanych do

pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług eksportowych (M.P. Nr 14, poz. 106), zgodnie z którym pracą nadliczbową jest praca wykonywana w czasie przekraczającym 8 godzin na dobę i 46 godzin na tydzień. Sąd odwoławczy, po pierwsze, nie zwrócił bowiem uwagi na to, że regulacja zawarta w tym przepisie jest konsekwencją rozwiązania zawartego w § 10 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.), stanowiącego, że czas pracy na budowie (przy wykonywaniu usługi eksportowej) nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 46 godzin na tydzień (ust. 1), ale jednocześnie zastrzegającego, iż jeżeli czas pracy na budowie jest dłuższy niż 42 godziny na tydzień, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze stanowiącym różnicę pomiędzy obowiązującym go tygodniowym wymiarem czasu pracy, a 42 – godzinny tygodniowy wymiar czasu pracy (ust. 2 i ust. 3), a także określającego zasady rekompensowania czasu wolnego, który nie mógł być udzielony w okresie zatrudnienia za granicą (ust. 4). Po drugie, Sąd Apelacyjny nie uwzględnił, że zgodnie z art. 18 § 1 k.p., postanowienia umów o pracę mogą być bardziej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, co dotyczy również warunków w zakresie czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1985 r., I PR 81/85, PiZS 1986 nr 3, s.73) i nie dokonał w tym kontekście oceny tych postanowień umów o pracę zawieranych z powodem, zgodnie z którymi zadania robocze zostały skalkulowane na 42 godziny robocze na tydzień (por. uzasadnienie wyroku z dnia 15 marca 2006 r., II PK 165/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 69, w którym w podobnej sytuacji faktycznej Sąd Najwyższy przyjął, że „wbrew twierdzeniom kasacji, jakoby powoda obowiązywał 46 godzinny tydzień pracy, a jego zatrudnienie odbywało się według regulacji przepisów rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r. i uchwały Nr 71, to przede wszystkim z zawartej z powodem umowy o pracę wynikało, że jego czas pracy określony był wymiarem zadań skalkulowanych na 42 godziny robocze na tydzień”).

Podjęcie przez Sąd odwoławczy decyzji co do istoty sprawy powinno być poprzedzone kontrolą przeprowadzoną przez ten Sąd, obejmującą zebrany materiał dowodowy, o którym mowa w art. 382 k.p.c. Kontrola ta obejmuje także zgodność

rozstrzygnięcia sądu z dokonanymi ustaleniami faktycznymi oraz powinna być dokonana w aspekcie adekwatności ustaleń do zebranego w sprawie materiału dowodowego. Odmienna praktyka sprowadzająca się w istocie do zastępowania własnym orzeczeniem orzeczenia sądu pierwszej instancji koliduje z rolą procesową sądu drugiej instancji, którego orzeczenia - ze względu na wprowadzane coraz dalsze ograniczenia w dostępie do kolejnej instancji - w ogóle nie podlegają sprawdzeniu. W drastycznej sytuacji sąd drugiej instancji może działać jako jedna i ostateczna instancja. Dlatego też kwestia objęcia badaniem całości materiału zebranego (i ewentualnie uzupełnionego) należy do zasadniczych także z punktu widzenia wskazanych na wstępie postanowień Konstytucji. Zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. należy więc uznać za uzasadniony, podobnie jak zarzut odnoszący się do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c.

Do konstrukcji uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji, orzekającego co do istoty sprawy (w tym wyroku reformatoryjnego) ma, na podstawie art. 391 k.p.c., odpowiednie zastosowanie art. 328 § 2 k.p.c., w szczególności w zakresie zrekonstruowania podstawy faktycznej tego orzeczenia oraz wyjaśnienia jego podstawy prawnej i wzajemnych powiązań tych elementów. Zgodnie z 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, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Uzasadnienie zaskarżonego skargą kasacyjną wyroku Sądu Apelacyjnego nie spełnia przytoczonych wymagań ustawowych. Nie wynika bowiem z niego w sposób jasny i niebudzący wątpliwości, jakie fakty zostały ustalone, jakim dowodom dano wiarę, a jakim jej odmówiono. Z ujęcia redakcyjnego art. 328 § 2 k.p.c. wynika, że punktem wyjścia dla przedstawienia w pisemnych motywach wyroku materialnoprawnej koncepcji rozstrzygnięcia sprawy powinny być prawidłowo poczynione ustalenia faktyczne. Ustalenia muszą zaś odpowiadać postulatowi jasności i kategoryczności. W uzasadnieniu wyroku musi znaleźć odzwierciedlenie dokonany wybór dowodów, które stanowiły podstawę zrekonstruowanych faktów (podstawę faktyczną rozstrzygnięcia), a także wybór określonych przepisów, będących jego podstawą prawną, ustalenie w drodze

wykładni ich znaczenia oraz zastosowanie norm prawnych w związku z poczynionymi ustaleniami faktycznymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2002 r., I CKN 105/00, LEX nr 55169). Uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w części dotyczącej ustaleń co do obowiązującego powoda (w zakresie tygodniowej normy) i faktycznego (z uwzględnieniem długości przerw w ciągu dnia pracy) czasu pracy nie spełnia przedstawionych wyżej kryteriów, jest bowiem lakoniczne, a nawet całkowicie arbitralne. W takiej sytuacji ustalenia faktyczne Sądu drugiej instancji w tym zakresie noszą cechy dowolności, co uzasadnia trafność kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

W motywach zaskarżonego wyroku nie ma też żadnych argumentów, dla których Sąd odwoławczy przyjął, że odsetki ustawowe od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powinny być zasądzone od daty wniesienia pozwu. Z mocy art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. odsetki ustawowe za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego liczone są co do zasady od daty wymagalności roszczenia. Ponieważ zgodnie z art. 321 § 1 k.p.c., Sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie, zasądzenie odsetek od innej daty następuje wówczas, gdy powód w taki sposób sformułował swoje żądanie. Sąd Apelacyjny nie wyjaśnił, jakie czynności procesowe powoda skłoniły go do przyjęcia, że odsetki ustawowe należne są mu od daty wniesienia pozwu, zwłaszcza, że jak trafnie podnosi skarżący, w aktach sprawy znajduje się jego pismo procesowe z dnia 8 maja 2006 r., w którym precyzując powództwo, domagał się odsetek ustawowych od wymienionych tam świadczeń od innej daty niż data wniesienia pozwu.

Za niewystarczające należy też uznać skwitowanie przez Sąd drugiej instancji zarzutów skarżącego wywodzącego swe uprawnienia do wyższego wynagrodzenia niż określone w umowie o pracę z umów międzynarodowych stwierdzeniem, że umowy takie w obowiązującym wówczas stanie prawnym nie zawierały przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Nie tylko bowiem, że trafnie powód podniósł, iż w spornym okresie treść art. 9 k.p. była inna niż przytoczona przez Sąd Apelacyjny (przed 2 czerwca 1996 r. przepis stanowił, że ilekroć w kodeksie jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy kodeksu oraz inne przepisy określające prawa i obowiązki pracowników), to w myśl

art. 241 ust. 1 Konstytucji RP umowy międzynarodowe ratyfikowane dotychczas przez Rzeczpospolitą Polską na podstawie obowiązujących w czasie ich ratyfikacji przepisów konstytucyjnych i ogłoszone w Dzienniku Ustaw, uznaje się za umowy ratyfikowane za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie i stosuje się do nich przepisy art. 91 Konstytucji, jeżeli z treści umowy międzynarodowej wynika, że dotyczą one kategorii spraw wymienionych w art. 89 ust. 1 Konstytucji. Przepis ten daje podstawę do wniosku, że także w przypadku umów międzynarodowych, które zostały zawarte (weszły w życie) przed wejściem w życie Konstytucji RP, za źródła powszechnie obowiązującego prawa i akty stanowiące część krajowego porządku prawnego (które tym samym w określonych warunkach mogą być bezpośrednio stosowane) mogą zostać uznane takie umowy, które zostały ratyfikowane (i ogłoszone). Jednocześnie uzasadnia on stanowisko - mając na względzie niejasności dotyczące bezpośredniego obowiązywania umów międzynarodowych po rządami poprzednich unormowań konstytucyjnych - że zasadę tę należy stosować także do oceny możliwości bezpośredniego stosowania wcześniej zawartych umów międzynarodowych do stanów faktycznych, które miały miejsce jeszcze przed wejściem w życie Konstytucji RP. Innymi słowy, mimo że roszczenia powoda dotyczą okresu sprzed wejścia w życie Konstytucji RP, to do oceny, czy i w jakim zakresie mogą być stosowane do nich (jako ich bezpośrednia podstawa) umowy międzynarodowe, należy w sposób całościowy odnosić reguły wynikające z art. 87 i 91 Konstytucji RP w związku z jej art. 241 ust. 1. Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r., został zaś ratyfikowany przez Polskę i ogłoszony (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169 i 170), podobnie jak Układ Europejski ustanawiający stowarzyszenie między Rzeczpospolitą Polską, z jednej strony, a Wspólnotami Europejskimi i ich Państwami Członkowskimi, z drugiej strony, sporządzony w Brukseli dnia 16 grudnia 1991 r. (Dz.U. z 1992 r. Nr 60, poz. 302 i Dz.U. z 1994 r. Nr 11, poz. 39), wobec czego nie można było pominąć oceny twierdzeń skarżącego upatrujących w postanowieniach tych umów międzynarodowych podstawy swoich roszczeń.

Należy również zważyć, że z faktu, iż umowa między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Federalnej Niemiec o

oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło, sporządzona w Bonn w dniu 31 stycznia 1990 r. (Dz.U. z 1994 r. Nr 98, poz. 474 ze zm.) nie jest źródłem powszechnie obowiązującego prawa i nie zawiera przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 18 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2000 r., I PKN 107/00, OSNP 2001 nr 5, poz. 162) oraz nie stanowi bezpośredniej podstawy roszczeń pracowników o wynagrodzenie za pracę, nie wynika, że sąd nie może jej uwzględnić w procesie wykładni przepisów prawa. Przeciwnie z art. 9 Konstytucji RP, który deklaruje przestrzeganie przez Rzeczpospolitą Polską wiążącego ją prawa międzynarodowego bez względu na to, czy ma ono charakter umów ratyfikowanych czy nieratyfikowanych, wynika obowiązek sądu podjęcia próby dokonania wykładni przychylniej prawu międzynarodowemu, tj. takiej interpretacji wewnętrznego prawa polskiego, która zapewnia w jak największym stopniu jego zgodność z treścią prawa międzynarodowego (zob. w szczególności wyrok NSA z dnia 26 sierpnia 1999 r., V SA 708/99, OSP 2000, nr 9, poz. 134). Wbrew przekonaniu Sądu Apelacyjnego, niemożność bezpośredniego oparcia przez powoda roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę na przepisach umowy międzynarodowej z 31 stycznia 1990 r., nie wyłącza dochodzenia tych należności na podstawie zawartych przez niego z pozwanym umów o pracę. Analogiczne stanowisko wyraził również Sąd Najwyższy w powoływanym wyżej orzeczeniu z 29 listopada 2000 r., I PKN 107/00. Z treści art. 65 § 1 k.c. wynika, że wykładnia oświadczenia woli powinna uwzględniać okoliczności towarzyszące jego złożeniu. W świetle art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., sąd dokonujący wykładni treści umowy o pracę zawartej pomiędzy polskim przedsiębiorstwem realizującym w Republice Federalnej Niemiec umowę o dzieło na podstawie umowy między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Federalnej Niemiec o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło, sporządzonej w Bonn w dniu 31 stycznia 1990 r., a pracownikiem oddelegowanym do pracy związanej z realizacją tej umowy o dzieło, powinien uwzględnić treść objętych zebrany materiał dowodowy oświadczeń polskiego przedsiębiorstwa, dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, przedkładanych przez nie niemieckiemu kontrahentowi i urzędom oraz obowiązki, jakie w tym zakresie nakłada na przedsiębiorstwo prawo

niemieckie, do którego oświadczenia te się odwołują (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 100/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 299), biorąc pod uwagę jednakże również i to, że stosownie do poglądu zawartego w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2000 r., I PKN 107/00, „wiele przemawia za stanowiskiem, iż zawierając tę umowę (międzyrządową) wolą (zamiarem, przyjętym założeniem) jej stron nie było ustanowienie reguły, iż jej postanowienia dotyczące wynagrodzeń pracowników polskich zatrudnianych w Niemczech mają bezpośrednio stawać się składnikami ich umów o pracę (stosunków pracy). W myśl art. 4 lit. b umowy międzyrządowej z 31 stycznia 1990 r. „zezwoleń na pracę będzie udzielone pracownikowi polskiego przedsiębiorstwa oddelegowanemu do pracy w ramach umowy o dzieło, jeżeli jego wynagrodzenie wynikające z umowy, łącznie z częścią wypłacaną w związku z zatrudnieniem za granicą, będzie odpowiadać wynagrodzeniu, jakie przewidują za wykonywanie porównywalnej pracy niemieckie układy zbiorowe”. Wynika stąd, że „wynagrodzenie odpowiadające wynagrodzeniu, jakie przewidują za wykonywanie porównywalnej pracy niemieckie układy zbiorowe” jest warunkiem udzielenia zezwolenia na pracę, a przy tym ma wynikać z umowy (jak należy sądzić „o dzieło”), a nie z jakiegoś innego aktu (w tym umowy międzyrządowej). Na rzecz stanowiska, że wolą stron umowy międzyrządowej z 31 stycznia 1990 r. było ustanowienie reguły, która bezpośrednio miałaby kształtować treść nawiązywanych umów o pracę, bardziej przemawia - choć nie oznacza to, iż tak należy go interpretować - przepis jej art. 8 ust. 3, w myśl którego przedsiębiorstwa realizujące umowy o dzieło zobowiązane są do wypłacania pracownikom wynagrodzenia (art. 4 ust. 1 lit. b) w takiej wysokości, jaką przewidują za wykonywanie porównywalnej pracy niemieckie układy zbiorowe. Przeciwno wyprowadzaniu z niego wniosku, iż stanowić może on bezpośrednią podstawę roszczeń o wynagrodzenie za pracę (że taka była wola, czy też założenie przyjęte przez strony umowy międzyrządowej z 31 stycznia 1990 r.) przemawia jednakże to, iż nawiązuje się w nim do jej art. 4 ust. 1 lit. b., że nie mówi się w nim o obowiązku zawarcia umowy o pracę uwzględniającej przewidzianą w nim zasadę, że w art. 8 w ust. 4 określona została sankcja naruszenia tego przepisu, polegająca na zaprzestaniu wydawania zezwolenia, jak również to, że umowa nie przewiduje innej sankcji, w szczególności zaś nie

postanawia, że pracownik przed sądem może dochodzić wynagrodzenia przy zastosowaniu zasady wynagrodzenia wynikającej z uwzględnienie treści niemieckich układów zbiorowych. Oznacza to, że umowa międzyrządowa z 31 stycznia 1990 r. z woli jej stron w ogólności kształtuje kompetencje niemieckich i polskich organów rządowych, natomiast nie zawiera postanowień normujących bezpośrednio stosunki między polskimi pracownikami i pracodawcami”. Sąd Apelacyjny w niniejszej sprawie uchylił się jednak od jakiegokolwiek oceny w tym zakresie, nie motywując bliżej swojego stanowiska, a tym samym uniemożliwiając Sądowi Najwyższemu kasacyjną kontrolę rozstrzygnięcia.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.