



Sygn. akt II PK 268/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 5 października 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSA Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa A. C.

przeciwko G. H. SP. z o.o.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 października 2011 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 20 maja 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie I w części dotyczącej
oddalenia apelacji powoda oraz w punkcie III i przekazuje
sprawę w tym zakresie Sądowi Apelacyjnemu do ponownego
rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód A. C. w pozwie skierowanym przeciwko H. sp. z o.o. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 173.480,18 złotych w tym kwoty 92.503,84 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w dni wolne od pracy oraz kwoty 80.976,34 złotych tytułem różnicy pomiędzy wypłaconym mu wynagrodzeniem, a wynagrodzeniem wynikającym ze stawki wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w Holandii, tj. 7,30 euro za godzinę oraz 8% dodatku urlopowego

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 22 października 2009 r. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 7.355,77 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi od daty wymagalności poszczególnych rat świadczenia, a pozostałej części oddalił powództwo i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.240,22 złotych oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że A. C. zatrudniony był u strony pozwanej G. H. Sp. z o.o. od dnia 15 lutego 2005 r. najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od dnia 16 maja 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powód wykonywał pracę kierowcy ciągnika siodłowego w transporcie międzynarodowym. Jako miejsce pracy wskazano bazę Tilburg (Holandia) oraz transport w Europie Zachodniej (głównie we Francji, Belgii i Hiszpanii). W pierwszej umowie jego wynagrodzenie zasadnicze ustalono na poziomie 2.500 złotych miesięcznie, natomiast w drugiej umowie - 12,50 zł za godzinę. Powodowi przysługiwała również dieta w wysokości 42 euro za dzień. W umowie na czas nieokreślony warunki pracy i płacy powoda ukształtowano w taki sam sposób.

Do umów o pracę dołączono dodatkową informację, zawierającą m.in. zapisy o treści: "w związku z oddelegowaniem pracownika do podmiotu holenderskiego będzie w jego dyspozycji służbowej, gdzie świadczy pracę zgodnie z obowiązującymi przepisami, dodatkowe szkolenie i zakres obowiązków jest przekazywany przez firmę holenderską, w której świadczy pracę".

Czas pracy powoda dokumentowany był zarówno poprzez tarcze tachografów, jak i zapisy cyfrowego urządzenia rejestrującego "black-box". Z opinii biegłego z zakresu techniki samochodowej wynika, iż kserokopie tarcz są złej jakości – na dużej części brak jest zapisu drogi, prędkości i linii włączenia zapisu. Nie pozwala to na porównanie poszczególnych zapisów i ich wzajemnej korelacji. Tarcze tachografu prowadzone były niewłaściwie. Na podstawie ustaleń poczynionych przez biegłego z dziedziny techniki samochodowej, biegły z zakresu rachunkowości dokonał wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w dwóch wersjach, tj. w oparciu o czas pracy wynikający z zapisów tarcz tachografów oraz zapisów „black-box”. Z wyliczeń tych wynika, iż w wersji rozliczenia czasu pracy według odczytów tachografów w niektórych miesiącach pracy powoda wypłacono mu wynagrodzenie w zaniżonej wysokości i łączna kwota niedopłaty za cały okres wynosi 2.811,62 złotych. Równocześnie biegły wskazał, iż w niektórych miesiącach kwoty wypłaconego wynagrodzenia przewyższały wysokość wynagrodzenia należnego, łączna wysokość nadpłaty wynosiła 11.661,90 złotych. Podobna sytuacja występowała w przypadku rozliczenia czasu pracy w oparciu o zapisy black-boxu, z tym że łączna wysokość niedopłaty wynosiła 7.355,77 złotych, a nadpłaty 4.115,55 złotych

Sąd Okręgowy uznał, że czas pracy powoda należało ustalić za pomocą wydruku z „black-boxa”, gdyż jak sam pracodawca przyznał, wydruki z tego urządzenia były przez niego traktowane jako ewidencja czasu pracy, na podstawie której wyliczał wynagrodzenie pracowników. W tej sytuacji Sąd pierwszej instancji w oparciu o opinię biegłego z zakresu rachunkowości ustalił, że strona pozwana zalega z wypłatą wynagrodzenia na rzecz powoda na kwotę 7.355,77 złotych.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do zastosowania w sprawie prawa holenderskiego, a w szczególności w zakresie stawek minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym kraju. Sąd pierwszej instancji powołując się na treść art. 32 i 33 ustawy z dnia 12 listopada 1965 r. Prawo prywatne międzynarodowe uznał, że skoro w niniejszym przypadku nie miał miejsca wybór prawa, a zatem stosunek pracy pomiędzy stroną pozwaną, a powodem podlega prawu kraju, w którym strony w chwili powstania tego stosunku mają miejsce zamieszkania lub siedzibę. Zarówno miejsce zamieszkania powoda,

jak i siedziba strony pozwanej znajdują się na terenie Polski, a strona pozwana nie ma w Holandii przedstawicielstwa, w którym powód wykonywałby pracę. W tej sytuacji bezzasadne jest żądanie powoda, by zastosować w sprawie przepisy prawa obowiązujące w Holandii w zakresie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Apelację od powyższego wyroku wniosły obie strony procesu. Strona pozwana zaskarżyła wyrok w części co do kwoty 4.115,55 złotych, natomiast strona powodowa zaskarżyła wyrok w całości i przedstawiła zarzuty do ograniczonego do kwoty 90.000 złotych przedmiotu zaskarżenia, na co składają się roszczenia określone w pozwie. Pierwsze z roszczeń pozwu powód ograniczył do kwoty 29.999 złotych, drugie natomiast do kwoty 20.000 złotych, co daje łącznie kwotę 49.999 złotych jako ostateczną wartość przedmiotu zaskarżenia.

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 20 maja 2010 r. oddalił obie apelacje, oddalił zażalenie powoda na postanowienie o kosztach postępowania pierwszoinstancyjnego i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.100 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Upatrując istoty sporu w określeniu prawa właściwego dla oceny roszczeń pozwu, Sąd Apelacyjny stwierdził, że w sprawie nie miały zastosowania przepisy prawa holenderskiego, w tym też w zakresie stawek minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym kraju. Powoływana przez powoda dyrektywa nr 97/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. (Dz.U.L 18 z 21 stycznia 1997 r.) w art. 3 przewiduje, jako zasadę ogólną, swobodny wybór prawa przez strony; w przypadku braku wyboru, zgodnie z art. 6 ustęp 2 umowa regulowana jest przez prawo państwa, w którym pracownik realizujący umowę wykonuje normalnie swą pracę, nawet jeśli jest czasowo delegowany do innego państwa, lub jeśli pracownik nie wykonuje normalnie swej pracy w jednym i tym samym państwie - przez prawo państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo zatrudniające pracownika, o ile nie wynika z całości okoliczności, że kontrakt łączy ściślejsze więzi z innym państwem i w takim wypadku stosuje się prawo tego innego państwa. Powołana Dyrektywa implementowana do prawa krajowego Holandii w postaci Ustawy o warunkach zatrudnienia w pracy transgranicznej,

przed dniem 1 stycznia 2006 r. miała jednak zastosowanie jedynie do sektora budownictwa i nie znajdowała zastosowania do sektora transportu. W konsekwencji nie można było stosować wobec powoda regulacji prawa holenderskiego w zakresie płacy minimalnej wynikającej z Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu i świadczeniu urlopowym. Sąd podkreślił, że zgodnie z art. 249 Traktatu Ustanawiającego Unię Europejską (TWE) dyrektywa jest jednym ze źródeł prawa wspólnotowego i wiąże każde Państwo Członkowskie, do którego jest skierowana, w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty, pozostawiając jednak organom krajowym swobodę wyboru formy i środków (akapit 3 art. 249 TWE). Normy dyrektyw wymagają jednak wprowadzenia - implementowania, transpozycji - do prawa krajowego zagadnień będących przedmiotem dyrektywy w wyznaczonych terminach. Dyrektywy, jako akty prawne kierowane do Państw Członkowskich, nie mogą zaś ze swej istoty być bezpośrednim źródłem uprawnień lub obowiązków jednostki. W sytuacji, kiedy Państwo Członkowskie dokona implementacji postanowień dyrektywy poprzez wydanie stosownego aktu prawnego, prawa i obowiązki jednostek będą wynikać z norm prawa krajowego. Natomiast w razie braku implementacji norm dyrektywy do porządku prawnego danego państwa, jednostki mogą w stosunkach wertykalnych (tj. w relacjach jednostka - państwo), powołać się przed organami i sądami państw członkowskich na dyrektywy, jako źródło swoich praw, w sytuacji, gdy dyrektywy te uzyskają status bezpośrednio skutecznych. Powoływana Dyrektywa została implementowana do prawa holenderskiego odnośnie wszystkich sektorów gospodarki w Holandii w dniu 1 stycznia 2006 r., a zatem korzyści z niej wynikające nie przysługują powodowi, który wykonywał zatrudnienie u strony pozwanej przed wskazaną datą. Sąd Apelacyjny podkreślił, że powód zawarł umowy o pracę z polskim pracodawcą, będącym spółką prawa handlowego z siedzibą na terenie Polski. W umowach tych określona została wysokość należnego powodowi wynagrodzenie za pracę płatną w PLN, jak również dobową dietę, której wysokość określono w euro. Jako miejsce pracy wskazano zaś Tilburg, jako bazę i transport w krajach Europy Zachodniej - głównie we Francji, Belgii i w Hiszpanii. Warunki takie zostały przez powoda zaakceptowane, co zostało wyrażone podpisaniem umowy o pracę. Słusznie ponadto wskazała strona pozwana, że w sprawie zostało wykazane, iż powód nie

musiał uzyskiwać pozwolenia na pracę w Holandii, a brak przesłanek do stosowania wobec powoda holenderskich przepisów prawa pracy, potwierdziła holenderska Inspekcja Pracy w raporcie z kontroli przeprowadzonej w bazie w Tilburgu.

Z tych względów Sąd Apelacyjny uznał, że brak było podstaw do stosowania wobec powoda przepisów prawa holenderskiego, zarówno w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę, jak i świadczeń socjalnych, a żądanie wypłaty określonych kwot pieniężnych tytułem różnicy pomiędzy wypłaconym wynagrodzeniem, a należnym, wynikającym ze stawki wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w Holandii, jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu.

Sąd Apelacyjny wziął też pod uwagę przepisy ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. nr 92, poz. 879 ze zm.) i stwierdził, że czas pracy powoda należało ustalić w oparciu o wydruki z urządzenia „black-box”, które w sposób pełniejszy niż tarcze tachografów rejestrowało czas pracy kierowców. Zapisy te były bowiem bardziej precyzyjne i kompletne niż dokumentacja tarczy tachografów, a ponadto urządzenie „black-box” rejestrowało czas pracy pracowników również podczas tankowania, postojów w korku, załadunku, rozładunku etc., które to czynności objęte były czasem pracy powoda. Nadto tachografy były obsługiwane przez kierowców w sposób nieprawidłowy. W tej sytuacji słusznie czas pracy powoda został ustalony na podstawie urządzenia „black-box”. W oparciu o tak określony czas pracy, prawidłowo też wyliczono należne powodowi wynagrodzenie. Dalsze roszczenia płacowe pozwu należy uznać za bezzasadne.

Odnosząc się do apelacji strony pozwanej, Sąd drugiej instancji stwierdził, iż chybiony jest zarzut niedokonania przez Sąd Okręgowy potrącenia wierzytelności, skoro pozwany jednocześnie nie zgłosił tego rodzaju zarzutu procesowego.

Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do uwzględnienia apelacji stron i na mocy art. 385 k.p.c. orzekł o ich oddaleniu.

Wyrok ten został zaskarżony w całości skargą kasacyjną powoda. Skargę oparto na podstawie naruszenie prawa materialnego polegającego na: 1/ błędnej wykładni art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.c. w związku z art. 25 ust 1. ustawy o czasie pracy kierowców w związku z art. 4 tej ustawy, gdyż Sąd przyjął, iż pozwana

choć formalnie nie posiadała ewidencji czasu pracy powoda, to jednak prowadzone przez nią, a właściwie przez faktycznego pracodawcę (tj. G. H. I.I E. - en T. B. V. w Tilburgu) zapisy elektroniczne z tzw. czarnej skrzynki zastępowały ewidencje i dawały realny obraz czasu pracy powoda, odpowiadający ewidencji czasu pracy mimo wprowadzonych modyfikacji odczytu z karty urządzenia przy przenoszeniu danych do komputera. W tym stanie powód mógł udowodniać wszelkimi sposobami pracę w godzinach nadliczbowych co czynił w toku całego procesu a co pominął Sąd Apelacyjny; 2/ niewłaściwym zastosowaniu art. 25 ust 1 w związku z art. 4 ust 1 ustawy o czasie pracy kierowców, w brzmieniu sprzed zmiany ustawy o czasie pracy kierowców ustawą z 7 czerwca 2009 roku (Dz.U. 2009 Nr 79, poz. 670), gdyż wówczas przepis art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców nie zawierał punktów 1-5, lecz ewidencja czasu pracy powoda musiała być prowadzona w oparciu o § 8 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt (Dz.U. Nr 62, poz. 286 ze zm.), zaś dla pracodawcy holenderskiego z Tilburga były wiążące przepisy wewnętrzne oparte o implementowanym rozp. Rady EWG nr 3821/85 z 20 grudnia 1985 r. w sprawie urządzeń rejestrujących w transporcie drogowym, które też nie przewidywało w przepisach art. 3 ust. 1, 5, 13, 14 ust. 1 i 2, 15 ust. 5, 16 ust. 2 i p. I i II załącznika, użycia innego urządzenia do pomiaru czasu pracy niż tam wymienione, stąd zapisy z black boxa (czarnej skrzynki) nie mogły zastąpić wykresówek z tachografów analogowych, gdyby te były używane do ewidencjonowania czasu pracy i były uznane za źródło ustaleń czasu pracy, a wówczas istniał sens ich uruchamiania, czarna skrzynka była rejestratorem do rozliczeń kontraktu zawartego przez obce spółki tj. kontraktu zawartego przez obie spółki, czyli pozwaną i jej kontrahenta; 3/ niewłaściwym użyciu przez Sąd art. 6 ust 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców z związku z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.; sposobem ustalenia czasu pracy powoda powinny być wszystkie ujawnione przez powoda i pozwaną dowody, a na okoliczność rozpoczęcia i zakończenia pracy - tarcze tachografu analogowego oraz cyfrowego i notatki powoda za cały okres zatrudnienia u pozwanej; 4/ niewłaściwym zastosowaniu art. 3 w związku z art. 6

ust. 2 dyrektywy 96/71/WE PeiR, które Sąd Apelacyjny przywołał na dowód, że przywołują w art. 3 wybór prawa, gdy przepisy te w rzeczywistości nie przewidują wyboru prawa przez strony, lecz są normami wymuszającymi swoją właściwość, ustanowionymi w państwie przyjmującym a dotyczą bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa materialnego obowiązujących w tym państwie (art. 6 dyrektywy); 5/ błędną wykładnię art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i zaniechanie ustalenia przez Sąd, iż umowy o pracę powoda z pozwaną dotknięte są nieważnością, gdyż zmierzały do obejścia bezwzględnie obowiązujących norm materialnych prawa obcego (tu: holenderskiego) chroniących pracownika bez względu na charakter zatrudnienia a dotyczących sposobu zatrudnienia powoda w Holandii, zapewnienia wynagrodzenia na poziomie minimalnym, określenia rzeczywistego miejsca wykonywania pracy i eliminacji stosowania do stosunku pracy mniej korzystnych zasad kraju pochodzenia, jeżeli to było delegowanie lub prawa obcego do wykonywania pracy przez cudzoziemca; 6/ błędną wykładnię art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w związku z art. 3 ust. 1 i ust. 10 dyrektywy 96/71 WE implementowanej wbrew ustaleniom Sądu Apelacyjnego do ustawodawstwa holenderskiego ustawą z 2 grudnia 1999 r. wchodzącą w życie 24 grudnia 1999 r., dotyczącą warunków pracy transgranicznej, która w art. 2 i 3 (tzw. ustawa WAGA) określa, iż ograniczenie zawarte w załączniku do dyrektywy wobec jego przyjęcia w całości dotyczą obowiązywania i braku obowiązywania postanowień zbiorowych umów o pracę i to ograniczenie dotyczy umów powszechnie obowiązujących, a nie innych ustaw np. WML o płacy minimalnej; 7/ niewłaściwym zastosowaniu przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalenia należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju i bezpodstawne uznanie diet za składnik wynagrodzenia; 8/ niewłaściwym zastosowanie art. 249 TWE, który rzekomo wyklucza, aby dyrektywy WE były źródłem uprawnień jednostki, co stanowi niezrozumienie zasad implementacji i działania przepisów bezwzględnie obowiązujących w danym państwie. Skargę oparto również na podstawie naruszenia przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy polegającym na: 1/ naruszeniu art. 386 § 4 k.p.c. i nieuchyleniu wyroku Sądu Okręgowego, mimo nierozpoznania przez tamten Sąd istoty sprawy, a wobec

przyjęcia ustaleń i oceny prawnej tamtego Sądu za własne przez Sąd Apelacyjny - również nierozpoznaniu istoty sprawy przez Sąd II instancji; 2/ niezastosowaniu art. 322 k.p.c. do ustalenia rzeczywistego czasu pracy powoda i zasądzenia odpowiedniej sumy za pracę w nadgodzinach za okres objęty pozwem i to niezależnie od tego czy zostałyby zastosowane bezwzględnie obowiązujące przepisy ustawowe w Holandii o płacy minimalnej tj. ustawa WML będąca implementacją dyrektywy 91/533/EWG z 14 października 1991 r. lub przepisów o dyrektywy (ustawa z dnia 2 grudnia 1999 r. WAGA) bądź ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców WAV albo ustaw WAADI o alokacji pracowników w ramach świadczenia usług jako implementacja normy wymuszającej swoją właściwość; przemawia za tym fakt, iż pozwana nigdy nie ewidencjonowała czasu pracy powoda, nie wprowadziła kart kierowcy; nie uczynił też tego podmiot holenderski, który był faktycznie pracodawcą, nie ustaliła okresu rozliczeniowego ani nie wydała mimo obowiązku tarcz tachografu, które musiała przechowywać przez rok, a znany był czas rozpoczęcia i zakończenia pracy powoda bez czynności obsługiwanych wg zapisu tachografu analogowego „inna praca”; były też inne dowody złożone przez powoda, przede wszystkim jego notatki oraz dostępne były umowy pozwanej z usługobiorcą w Holandii, ale Sąd, mimo wniosku, nie zażądał ich od pozwanej, a niemożność ścisłego ustalenia wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nie uzasadniała oddalenia powództwa przez Sąd Okręgowy, zaś taki wadliwy stan zaakceptował Sąd Apelacyjny; 3/ naruszeniu art. 232 k.p.c. w związku z art. 233 § 2 k.p.c., gdyż Sąd pierwszej instancji nie ocenił odmowy wydania przez pozwaną rozliczeń z usługobiorcą w Holandii, a także oryginałów tarcz tachografów, ewidencji pisemnej czasu pracy powoda, kart kierowcy i wszelkich innych dokumentów związanych z wykonywaniem pracy lub innych czynności przez powoda jako pracownika pozwanej lub na rzecz innej spółki holenderskiej; najważniejszy był brak programu komputerowego do odczytywania zapisów black boxa; brak tych dokumentów uniemożliwił rzeczywistą ocenę charakteru zatrudnienia powoda, lecz zarzuty apelacji w tym zakresie nie zostały w ogóle rozpoznane przez Sąd II Instancji; 4/ naruszeniu art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 224 k.p.c., gdyż opinie biegłych były w sprawie nieprzydatne i niepełne, skoro opiewały m.in. na odczyt tarcz tachografu, w których nie zaznaczono innej pracy;

wobec nieprzydatności ich dla rozliczeń całkowitego czasu pracy i zastąpienie ewidencji wydrukami z czarnej skrzynki i ich ocena w opiniach nie oddawała rzeczywistego czasu pracy powoda; Sąd nie zlecił poszerzenia opinii o porównanie wszystkich dowodów i wyliczenia przez biegłego z dziedziny księgowości czasu pracy powoda w okresie aktywności dobowej i dyżurów, a także zeznań stron, świadków i notatek powoda; liczne zarzuty powoda w tym zakresie zawarte w apelacji nie zostały rozpoznane przez Sąd drugiej instancji; 5/ naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 378 § 1 k.p.c., gdyż w uzasadnieniu wyroku Sąd drugiej instancji nie ustosunkował się do zarzutów apelacji, w tym sprzeczności w treści wyroku Sądu pierwszej instancji a zebrany materiał dowodowy, poprzestając na przepisaniu wyroku i zarzutów apelacji oraz dokonując wywodu prawnego pomijającego ustalenia faktyczne i ich konsekwencje materialno prawne, co utrudnia kontrolę kasacyjną wyroku pod względem prawnym i przesłanek skargi kasacyjnej; wszystkie powyższe zarzuty mają istotny wpływ na wynik sprawy, skoro Sąd II instancji zaakceptował uzasadnienie błędnego wyroku orzeczonego przez Sąd Okręgowy; 6/ odnośnie naruszenie prawa materialnego, poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, co do wykładni informacji dodatkowych do trzech umów o pracę powoda z pozwaną. Informacje te spełniają wymóg innej dyrektywy 91/533/EWG z 14.10.1991 r. o obowiązku informacji pracownika, a te informacje wprowadziły go w błąd i uniemożliwiły otrzymanie należnego wynagrodzenia, wpisały się w treść art. 58 § 1 k.c.; g) Sąd II instancji zupełnie pominął zarzut naruszenie prawa materialnego wskazany w punkcie 7/ który wyjaśnił błąd w rozumowaniu Sądu Okręgowego, ale i pełnomocnika pozwanej, który powoływał się na wyjaśnienia parlamentu holenderskiego, dotyczące oddelegowania przez agencję pracy tymczasowej cudzoziemca z innego państwa UE, tj. według ustawy WAADI, choć pozornie mogło by się to spełnić, (art. 1 ust. 1 lit. C dyrektywy) gdyby pozwana dokonała oddelegowania przez agencję pracy tymczasowej, lecz tu było to niemożliwe, bo powód nie posiadał stosunku pracy z taką agencją przez okres oddelegowania; 6/ naruszeniu art. 381 k.p.c. i odmowie dopuszczenia nowych faktów i dowodów z apelacji, które wyjaśniały, że powód mógł być zatrudniony jako cudzoziemiec na podstawie ustaw Wav o pracy świadczonej przez cudzoziemców; pozwolenie było wydawane w razie zapewnienia

warunków obligatoryjnych m.in. płacy minimalnej; 7/ naruszeniu art. 351§1 i 2 k.p.c. z związku z art. 98 k.p.c., gdyż Sąd nie uzupełnił wyroku o koszty zastępstwa i procesu od przegranej apelacji pozwanej i ich potrącenia z kosztami przyznanymi pozwanej od powoda; uzasadnienie postanowienia nie wyjaśnia i jest zwrotem jednozdaniowym bez treści, co zniekształciło treść wyroku.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie w wyroku w zaskarżonej części oraz - odpowiednio - poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a z urzędu bierze pod rozwagę tylko nieważność postępowania. W świetle art. 398³ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna może być oparta na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się zaś konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. W razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest przy tym, aby – poza naruszeniem przepisów proceduralnych – skarżący wykazał, że konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, iż kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego orzeczenia.

W rozpoznawanej sprawie skarżący powołał obie wymienione podstawy kasacyjne, formułując w ich ramach szereg zarzutów, z których większość należy podzielić.

Przede wszystkim trafny jest zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Warto zauważyć, że powołany przepis może stanowić

usprawiedliwioną podstawę kasacyjną wtedy, gdy uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji nie posiada wszystkich koniecznych elementów lub gdy zawiera kardynalne braki, które uniemożliwiają kontrolę kasacyjną. Chodzi o sytuację, gdy treść uzasadnienia orzeczenia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania wyroku (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1997 r., I CKN 312/97; z dnia 19 lutego 2002 r., IV CKN 718/00; z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 656/01 i z dnia 22 maja 2003 r., II CKN 121/02, niepublikowane oraz z dnia 10 listopada 1998 r., III CKN 792/98, OSNC 1999, nr 4, poz. 83; z dnia 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753 i z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, LEX nr 497691). Trzeba zaś pamiętać, iż art. 328 § 2 k.p.c. zastosowany odpowiednio do uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji (art. 391 § 1 k.p.c.) oznacza, że uzasadnienie to nie musi zawierać wszystkich elementów uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji, ale takie elementy, które ze względu na treść apelacji i na zakres rozpoznawanej sprawy, wyznaczony przepisami ustawy, są potrzebne do rozstrzygnięcia sporu przez tenże sąd (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2007 r., II CSK 244/07, LEX nr 487508). W sytuacji, gdy sąd drugiej instancji nie uzupełnia postępowania dowodowego ani, po rozważeniu zarzutów apelacyjnych, nie znajduje podstaw do zakwestionowania oceny dowodów i ustaleń faktycznych orzeczenia pierwszoinstancyjnego, może te ustalenia przyjąć za podstawę faktyczną swojego rozstrzygnięcia. Wystarczające jest wówczas, by stanowisko to znalazło odzwierciedlenie w uzasadnieniu orzeczenia sądu odwoławczego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2000 r., I CKN 356/98, LEX nr 50863 i z dnia 17 lipca 2009 r., IV CSK 110/09, LEX nr 518138).

Odnosząc powyższe do konstrukcji i treści uzasadnienie zaskarżonego wyroku wypada stwierdzić, że nie odpowiada ono ustawowym wymaganiom. Mimo szeregu zarzutów apelacji pod adresem ustaleń poczynionych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, Sąd Apelacyjny nie wskazał, iż akceptuje owe ustalenia i przyjmuje je za własne, ani nie dokonał własnych ustaleń w istotnych dla rozstrzygnięcia sporu kwestiach. Nade wszystko jednak ,niedostatecznie wyjaśnił on podstawę prawną przedmiotowego rozstrzygnięcia.

Sąd drugiej instancji nieprecyzyjnie i niewłaściwie przytacza nazwy i treść przepisów, na których oparł swoje orzeczenie. Przede wszystkim powołuje się na „dyrektywę nr 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. (Dz.U.L 18 z 21 stycznia 1997 r.)”, bez podania jej nazwy. Można się jedynie domyślać, że chodzi o dyrektywę 96/71 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r., dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U.UEL z dnia 21 stycznia 1997 r. - Dz.U.UE.L.97.18.1). Przy takim założeniu błędne jest przytoczenie przez Sąd Apelacyjny art. 6 ust. 2 tej dyrektywy, gdyż artykuł 6 nie jest podzielony na ustępy.

Wątpliwości te wywołały zarzut skargi kasacyjnej, iż doszło do niewłaściwego zastosowania art. 3 w związku z art. 6 ust. 2 dyrektywy 96/71/WE PeiR, przy czym pełnomocnik powodów domyśla się, że Sąd Apelacyjny miał na myśli wymienioną przez niego dyrektywę (nie podając również pełnej jej nazwy).

W myśl artykułu 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 96/71 Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U.UE.L z dnia 21 stycznia 1997 r.- Dz.U.UE.L.97.18.1, zwanej dalej dyrektywą 96/71 WE) państwa członkowskie zmierzają do tego, by bez względu na to, jakie prawo ma zastosowanie do stosunku pracy, przedsiębiorstwa mające siedzibę w innym państwie członkowskim, które delegują pracowników na ich własne terytorium w ramach transgranicznego świadczenia usług, gwarantowały pracownikom delegowanym warunki zatrudnienia obejmujące zagadnienia ujęte w tym przepisie, takie jak ustanowione są w państwie członkowskim, na terytorium którego praca jest wykonywana. W tym celu przepis ów wylicza enumeratywnie dziedziny, w których państwa członkowskie mogą narzucić stosowanie przepisów obowiązujących w przyjmującym państwie członkowskim (wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 19 czerwca 2008 r. w sprawie C-319/06 Komisja Wspólnot Europejskich v. Wielkie Księstwo Luksemburga - LEX nr 410013).

Zawarte art. 3 ust. 1 dyrektywy unormowanie odnosi się m.in. do: a) maksymalnych okresów pracy i minimalnych okresów wypoczynku; b) minimalnych wymiarów płatnych urlopów rocznych; c) minimalnych stawek płacy, wraz ze stawką za nadgodziny; d) warunków wynajmu pracowników, w szczególności przez

przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego; g) równości traktowania mężczyzn i kobiet, a także innych przepisów w zakresie niedyskryminacji. Dla celów dyrektywy pojęcie minimalnej stawki płacy, o której mowa w ust. 1 lit. c) jest zdefiniowane przez prawo krajowe i/lub przez praktykę Państwa Członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany.

Konsekwencją powyższego unormowania jest to, że pracownicy delegowani do pracy w innym państwie europejskim powinni otrzymać co najmniej takie wynagrodzenie minimalne, jakie otrzymują pracownicy w państwie wykonywania pracy.

Przykładem implementacji cytowanego przepisu do krajowych systemów prawa są artykuły od 67¹ do 67⁴ polskiego Kodeksu pracy, obowiązujące od dnia wejścia Polski do Unii Europejskiej - 1 maja 2004 r. Podobnych reguł mogą oczekiwać polscy pracownicy delegowani do pracy w Holandii. Zgodnie bowiem z art. 7 omawianej dyrektywy państwa członkowskie Unii miały obowiązek wprowadzenia w życie ustawy, rozporządzenia i przepisów administracyjnych, koniecznych do wykonania tej dyrektywy, najpóźniej do dnia 16 grudnia 1999 r.

Sąd Apelacyjny stwierdził w uzasadnieniu wyroku, iż wspomniana dyrektywa, została implementowana do prawa holenderskiego odnośnie do wszystkich sektorów gospodarki w dniu 1 stycznia 2006 r., nie wyjaśniając jednak dokładnie, na podstawie jakich przepisów wysnuł taką konkluzję. Wskazał wprawdzie na ustawę o warunkach zatrudnienia w pracy transgranicznej, ale nie podał, z którego dnia jest ten akt prawny, gdzie został opublikowany i jakie konkretnie przepisy uniemożliwiały - świetle tejże ustawy - zastosowanie unormowań dyrektywy do pracowników branży transportowej. Nie odniósł się w ogóle do powoływanych przez powodów przepisów holenderskich z 1999 r., które w ocenie apelujących stanowiły implementację tej dyrektywy do holenderskiego porządku prawnego. Tymczasem zdaniem powodów ustawa z dnia 2 grudnia 1999 r., wchodząca w życie 24 grudnia 1999 r., dotycząca warunków pracy transgranicznej (tzw. ustawa WAGA), rozciągała na wszystkich pracowników delegowanych do Holandii wynikające z dyrektywy gwarancje w zakresie warunków zatrudnienia, m. in. w części dotyczącej płacy minimalnej.

Wypada zauważyć, że w świetle poglądów judykatury, obowiązkiem sądu, a nie strony, jest przedsięwzięcie wszystkich czynności, w tym - uzyskanie dostępu do tekstu oraz przyjętej interpretacji prawa zagranicznego, umożliwiających należyte zorientowanie się w stanie normatywnym stanowiącym podstawę orzekania. Aktywność stron w tym zakresie może być oczywiście pomocna, ale jej braku nie należy negatywnie sankcjonować (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 2010 r., V CSK 7/10, LEX nr 599792). Nie można wszak tracić z pola widzenia treści art. 1143 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd z urzędu ustala i stosuje właściwe prawo obce. Może przy tym zwrócić się do Ministra Sprawiedliwości o udzielenie tekstu tego prawa oraz o wyjaśnienie obcej praktyki sądowej. W myśl § 3 powołanego artykułu, celem ustalenia treści prawa obcego lub obcej praktyki sądowej albo istnienia wzajemności sąd może zastosować także inne środki, w tym zasięgnąć opinii biegłych. Pomocna w tym względzie może być także Konwencja europejska z dnia 7 czerwca 1968 r. o informacji o prawie obcym (Dz.U. z 1994 r. Nr 64, poz. 272 ze zm.).

Zasadny jest także zarzut skargi kasacyjnej, że Sąd Apelacyjny nie zawarł w uzasadnieniu wyroku istotnego ustalenia, jaki charakter miała praca powoda w Holandii w bazie w Tilburgu, należącej do G. H. I. E. - en T. BV, dla której powód świadczył pracę na mocy umów zawartych z pozwaną, tzn., czy było to oddelegowanie w rozumieniu art. 1 ust 3 litery od a do c w związku z art. 2 ust. 1 wspomnianej dyrektywy 96/71 WE, czy też zatrudnienie na innej podstawie, o innym charakterze.

Sąd Apelacyjny nie odniósł się też do kwestii otrzymywanych przez powoda kwot z tytułu delegacji do Holandii. Nie wyjaśnił, czy powód odbywał wyjazdy służbowe do Holandii, czy odbywał takie podróże po krajach Europy Zachodniej z bazy w Tilburgu, a także – czy otrzymywane przez niego diety z tytułu podróży służbowych należy wliczyć do wynagrodzenia za pracę i obliczone w ten sposób wynagrodzenie skonfrontować z minimalnym wynagrodzeniem w Holandii.

Co do charakteru odbywanych przez kierowców podróży godzi się zauważyć, że w wyroku z dnia 4 lutego 2009 r. w sprawie II PK 230/08 (LEX nr 503201) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że nie jest podróżą służbową wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem

zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach. W uzasadnieniu cytowanego orzeczenia przypomniano, że Sąd Najwyższy 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. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, Sąd Najwyższy przyjął bowiem, 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. 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.

Powyższe uwagi mają istotne znaczenie dla kwalifikacji prawnej pobieranych przez powoda diet z podróży służbowych.

Dodać należy, że ustawodawca przez art. 4 pkt 1 ustawy z dnia 12 lutego 2010 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 43, poz. 246) z dniem 3 kwietnia 2010 r. znowelizował ustawę z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. Nr 92, poz. 879 ze zm.) w art. 2 tej ustawy dodając pkt 7 stanowiący, że podróżą służbową jest każde zadanie

służbowe polegające na wykonywaniu, na polecenie pracodawcy: a) przewozu drogowego poza miejscowość, o której mowa w pkt 4 lit. a, lub b) wyjazdu poza miejscowość, o której mowa w pkt 4 lit. a, w celu wykonania przewozu drogowego.

Słuszny jest również zarzut skargi kasacyjnej, iż Sąd Apelacyjny nie wyjaśnił w uzasadnieniu wyroku, dlaczego do okresów pracy powoda, zakończonych w 2005 r., zastosował - w kwestii sposobu ewidencjonowania czasu pracy - art. 25 ust 1 w związku z art. 4 ust 1 ustawy o czasie pracy kierowców, w brzmieniu nadanym ustawą z 7 czerwca 2009 roku (Dz.U. z 2009 r. Nr 79, poz. 670), podczas gdy w 2004 i 2005 r. art. 25 ust. 1 ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców nie zawierał punktów 1-4 lecz odsyłał do przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy, tj. do wydanego na podstawie art. 298¹ k.p. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. Nr 62, poz. 286 ze zm.). Uzasadniona są zatem wątpliwości skarżącego co do prawidłowości dokonanej przez Sąd drugiej instancji subsumcji powołanego unormowania do ustalonego stanu faktycznego sprawy w tej zasadniczej dla rozstrzygnięcia sporu okoliczności, jaką jest rzeczywisty czas pracy powoda w okresie objętym żądaniem pozwu i właściwy sposób jego dokumentowania.

Wskazane niedokładności, pomyłki i braki uzasadnienia uniemożliwiają kontrolę kasacyjną zaskarżonego wyroku i implikują konieczność jego uchylenia oraz przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku art. 398²¹ k.p.c.