



Sygn. akt II PK 147/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 lutego 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Z. J.

przeciwko KGHM Polska Miedź Spółce Akcyjnej

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 lutego 2012 r.,

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

z dnia 10 lutego 2011 r.,

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy wyrokiem z dnia 3 grudnia 2010 r. zasądził od pozwanej KGHM Polska Miedź SA na rzecz powoda Z. J. kwotę 16.636,92 USD z ustawowymi odsetkami od 27 listopada 2009 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, oddalając dalej idące powództwo w stosunku do tej pozwanej oraz oddalił powództwo w stosunku do KGHM Polska Miedź SA.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód zawarł z pozwaną KGHM Polska Miedź SA w dniu 28 maja 2007 r. umowę o pracę, zgodnie z którą w okresie od 18 czerwca 2007 r. do 17 czerwca 2008 r. miał świadczyć pracę w Demokratycznej Republice Kongo w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sztygara ds. mechanicznych za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 1800 USD lub 2500 zł. Z § 3 pkt 2 umowy wynikało, że pracownikowi w czasie trwania tej umowy przysługują dodatkowe świadczenia określone w Regulaminie Wynagradzania Pracowników Biura Zarządu KGHM Polska Miedź skierowanych do pracy w Demokratycznej Republice Kongo, zaś w § 6 ustalono, że w sprawach nieuregulowanych umową mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy oraz inne ogólnie obowiązujące. Zgodnie natomiast z informacją o warunkach zatrudnienia, obowiązująca powoda dobową normą czasu pracy wynosiła 8 godzin, a tygodniowa – 40 godzin. Pismem z dnia 9 czerwca 2008 r. powód zwrócił się do KGHM Congo S.P.R.L. o przedłużenie zatrudnienia, które to pismo przekazano pozwanej KGHM Polska Miedź SA w dniu 10 czerwca 2008 r. Pozwana zawarła z powodem kolejną umowę o pracę na okres od 18 czerwca 2008 r. do 19 grudnia 2008 r. Inne warunki umowne pozostały bez zmian. Według ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy, na obszarze Demokratycznej Republiki Kongo można pracować, spełniając warunki wynikające z obowiązującego tam prawa, co wymusza konieczność zawarcia umowy o pracę w tym kraju. Po dwóch miesiącach pobytu powoda za granicą przedłożono mu więc sporządzoną w języku francuskim umowę o pracę z KGHM Congo S.P.R.L., którą powód podpisał. O konieczności zawarcia takiej umowy powód przed wyjazdem za granicę nie był przez nikogo informowany. Sąd ustalił również, że w okresie zatrudnienia w Demokratycznej Republice Kongo powód

świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Pracował bowiem przez siedem dni w tygodniu, nie otrzymując w zamian żadnych dni wolnych od pracy. W dni powszednie powód pracował po 12 – 13 godzin dziennie, a w niedziele – od 7.00 do 12.00 lub 13.00. Łącznie przepracował 775 godzin nadliczbowych (304 w roku 2007 i 471 w roku 2008), za co należne jest mu wynagrodzenie w kwocie 16.636,92 USD.

Według Sądu pierwszej instancji, tak ustalony stan faktyczny pozwala stwierdzić, że w okresie od 18 czerwca 2007 r. do 19 grudnia 2008 r. powód wykonywał w Demokratycznej Republice Kongo pracę na rzecz KGHM Polska Miedź SA na podstawie dwóch kolejnych umów zawartych z tym pracodawcą na czas określony. Z umów tych nie wynika bowiem, aby zostały zawarte w imieniu czy na rzecz innego pracodawcy. Umowy te określały wszystkie istotne elementy stosunku pracy i to na ich podstawie powód podjął zatrudnienie za granicą, świadcząc pracę pod nadzorem, choć nie bezpośrednim, pozwanej. Takiej oceny nie może zmienić zawarcie przez pracownika umowy o pracę również z KGHM Congo S.P.R.L., bowiem zebrany w sprawie materiał dowodowy wyraźnie wskazuje na to, że utworzenie osobnej spółki w Demokratycznej Republice Kongo wymuszone zostało obowiązującymi tam przepisami, które uniemożliwiały świadczenie pracy na obszarze tego kraju na podstawie umów zawartych w Polsce, wobec czego zawieranie umów o pracę przez tę spółkę z pracownikami strony pozwanej skierowanymi do pracy za granicę było jedynie dopełnieniem niezbędnych formalności. Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę, że o konieczności zawarcia takiej umowy powód nie został uprzedzony, „narzucono” mu ją po dwóch miesiącach pracy za granicą, a nadto została sporządzona w języku francuskim, którego powód nie zna. Z tych przyczyn, w ocenie Sądu pierwszej instancji, KGHM Polska Miedź SA Biuro Zarządu ma legitymację bierną w sprawie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, bo była rzeczywistym pracodawcą powoda, przeciwko któremu takie powództwo mogło być wytoczone. Uznając zatem, że powód wykazał świadczenie pracy ponadnormatywnej w okresie zatrudnienia za granicą, Sąd Rejonowy zasądził na jego rzecz z tego tytułu od pozwanej KGHM Polska Miedź SA kwotę 16.636,92 USD z ustawowymi odsetkami.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, rozpoznając sprawę na skutek apelacji KGHM Polska Miedź SA, wyrokiem z dnia 10 lutego 2011 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w pkt I, V i VI w ten sposób, że powództwo oddalił, zasądając od powoda na rzecz pozwanej 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w pierwszej instancji i 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

W ocenie Sądu drugiej instancji, w całym objętym żądaniem pozwu okresie powód pozostawał jednocześnie w stosunku pracy z dwoma różnymi i niezależnymi pracodawcami, tj. KGHM Polska Miedź SA i KGHM Congo S.P.R.L.. W wypadku strony pozwanej podstawę stosunku pracy stanowiły umowy o pracę i skierowanie do pracy za granicą z 28 maja 2007 r. i 13 czerwca 2008 r., a w wypadku KGHM Congo S.P.R.L. – umowa o pracę z 1 lipca 2007 r. wraz z aneksem nr 2 z 13 czerwca 2008 r. Zebrany w sprawie materiał dowodowy świadczy zaś o tym, że „właśnie wynikające z zawartych w Kongo umów warunki powód stale wykonywał na rzecz i pod nadzorem spółki KGHM Congo S.P.R.L., a nie strony pozwanej. Stąd za oczywiście bezzasadne w świetle zebranego materiału należy uznać stanowisko Sądu I instancji, z którego wynika, iż rzeczywistym pracodawcą powoda w zakresie realizowanych w Kongo obowiązków jest strona pozwana”. Sąd odwoławczy podkreślił nadto, że zawarte z pozwaną spółką umowy o pracę, poza oznaczeniem stanowiska powoda (sztygar ds. mechanicznych) i innymi elementami wskazanymi przez Sąd Rejonowy, określają także zakres wynikających z tych umów dla powoda obowiązków (prowadzenie w imieniu KGHM Polska Miedź SA interesów, zarządzania i zajmowania się sprawami majątkowymi KGHM w Congo). Tak określony zakres zadań nie jest tożsamy z zakresem wynikającym z umów zawartych przez powoda z KGHM Congo S.P.R.L. Jak wynika bowiem z opisu obowiązków inżyniera (technika) mechanika – kierownika utrzymania ruchu do obowiązków powoda na zajmowanym w spółce kongijskiej stanowisku należały: bezpośredni nadzór nad pracami służb technicznych w celu uzyskania dobrego stanu sprzętu i maszyn spółki, bezpośredni nadzór nad dystrybucją paliw, sporządzanie koniecznych raportów i ocen, sporządzanie zestawień do zakupu części zamiennych w celu uzyskania dobrego funkcjonowania maszyn, dokonywanie zakupu części zamiennych i sprzętu w Demokratycznej Republice

Kongo i w Zambii, organizacja i nadzorowanie procedur naprawy sprzętu w wyspecjalizowanych warsztatach w Zambii oraz poszukiwanie i weryfikacja techniczna możliwości wykonania umów w miejscu pracy. Z. J. w całym spornym okresie realizował obowiązki związane z kontrolą, nadzorowaniem, serwisem, zaopatrzeniem w części oraz pracą sprzętu, odpowiadał za gospodarkę paliwową i wszystkie te obowiązki wykonywał wyłącznie na rzecz spółki kongijskiej. Bezpośrednią podstawę jego roszczenia stanowią więc okoliczności związane ze świadczeniem pracy na rzecz KGHM Congo S.P.R.L., a tym samym tylko ten pracodawca mógłby być zobowiązany do wynagrodzenia mu pracy w godzinach nadliczbowych. Nie ma zatem podstaw do uwzględnienia powództwa przeciwko KGHM Polska Miedź, bowiem praca w godzinach nadliczbowych nie była powiązana z wykonywaniem na rzecz tego pracodawcy pracy polegającej na prowadzeniu w imieniu KGHM Polska Miedź SA interesów, zarządzania i zajmowania się sprawami majątkowymi KGHM w Congo.

Powód wywiódł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zarzucając naruszenie:

1. art. 398²¹ w związku z art. 328 § 2 k.p.c., co polega na braku wskazania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy prawnej rozstrzygnięcia;
2. art. 382 k.p.c. przez pominięcie pełnego materiału dowodowego zebranego przez Sąd pierwszej instancji;
3. art. 151¹ § 1 k.p. w związku z art. 29¹ § 1 k.p. w związku z art. 29 § 3 k.p. przez niewłaściwą ich wykładnię, polegającą na przyjęciu, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych na rzecz strony pozwanej w sytuacji, gdy powód wykonywał pracę jednego rodzaju o charakterze niepodzielnym – pełnił obowiązki sztygara ds. mechanicznych, które to obowiązki były sformułowane w taki sam sposób w umowie o pracę łączącej go z pozwaną i w umowie z KGHM Congo S.P.R.L.

Opierając skargę na takich podstawach, powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, bądź jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Podstawą zaprezentowanej przez Sąd Okręgowy koncepcji było uznanie, że w spornym okresie powód pozostawał w stosunku pracy jednocześnie z dwoma pracodawcami, świadcząc na ich rzecz pracę różnego rodzaju. Pomijając to, że już samo ustalenie, że w tym samym czasie pracownik pozostawał w dwóch stosunkach pracy z dwoma pracodawcami, będąc zatrudnionym w pełnym wymiarze przez każdego z nich (świadcząc ponadto w znacznym rozmiarze w godzinach nadliczbowych) wydaje się sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego myślenia, brak jest w świetle dotychczas zebranego materiału dowodowego podstaw do uznania, że istotnie obowiązki, jakie wynikały dla powoda z umów o pracę zawartych ze stroną pozwaną były inne, niż te, które faktycznie wykonywał w okresie zatrudnienia za granicą i które zostały opisane w umowie o pracę zawartej z KGHM Congo S.P.R.L. Nie budzi bowiem wątpliwości, że strona pozwana skierowała powoda do pracy w Demokratycznej Republice Kongo na stanowisko sztygara ds. mechanicznych i takie właśnie obowiązki wykonywał on podczas pobytu za granicą. Nie inaczej stanowisko powoda określono w umowie o pracę zawartej za granicą, bowiem inżynier (technik) mechanik – kierownik utrzymania ruchu oznacza to samo, co sztygar ds. mechanicznych, skoro według słownika języka polskiego sztygar to kierownik oddziału (w kopalni), sprawujący nad nim nadzór techniczny i częściowo administracyjny. W ocenie Sądu Najwyższego, nie budzi zatem wątpliwości, że pozwana nie kierowała powoda do pracy za granicą celem sprawowania przez niego zarządu i zajmowania się interesami majątkowymi KGHM Polska Miedź SA, stąd ta część umowy, która odnosiła się do prowadzenia w imieniu KGHM Polska Miedź SA interesów, zarządzania i zajmowania się sprawami majątkowymi KGHM w Congo była raczej ogólną formułą używaną w umowach o pracę zawieranych z

osobami kierowanymi do pracy w Kongo, a nie określeniem obowiązków wynikających z powierzonego pracownikowi tam stanowiska. Zgodzić należy się więc ze skarżącym, że powód w okresie zatrudnienia za granicą wykonywał jeden rodzaj pracy, zajmując stanowisko sztygara ds. mechanicznych i nie ma żadnych podstaw do uznania, ażeby na podstawie umowy o pracę zawartej ze stroną pozwaną miał jakiegokolwiek inne obowiązki. Ponieważ zaś, jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 61/08 (OSNP 2010 nr 23 – 24, poz. 288), nie można przyjąć, że ta sama praca (faktycznie wykonywana) jest jednocześnie, w tym samym czasie świadczona na rzecz innego podmiotu w ramach równoległego stosunku pracy, pogląd Sądu odwoławczego o pozostawaniu przez powoda w okresie zatrudnienia za granicą w dwóch stosunkach pracy należy uznać za błędny.

Rozważania odnośnie do tego, z którą spółką łączył powoda stosunek pracy rozpocząć należy zaś od tego, że powód zawarł z pozwaną umowy o pracę, spełniające warunki wynikające z art. 29¹ § 1 i 2 k.p. (dotyczące umowy o pracę z pracownikiem skierowanym do pracy na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający jeden miesiąc), zgodnie z którymi w czasie nimi określonym miał wykonywać pracę sztygara ds. mechanicznych w Demokratycznej Republice Kongo za wynagrodzeniem określonym w tej umowie i taki stosunek pracy był faktycznie realizowany. W sprawie nie jest sporne, że KGHM Polska Miedź SA w owym czasie prowadziła na terenie Kongo działalność polegającą na eksploatacji złóż miedzi i aby sprostać wymogom prawnym obowiązującym w tym kraju powołała tam KGHM Congo S.P.R.L. Oczywiście było zatem, że z uwagi na obowiązki powierzone powodowi przez pozwaną będzie on wykonywał pracę w na rzecz i w miejscu znajdującym się w zakładzie pracy formalnie innego podmiotu niż pracodawca, tzn. KGHM Congo S.P.R.L. Nie przeczy to jednak istnieniu stosunku pracy między stronami, bo jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie, w ramach stosunku pracy pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie czynności określonych w umowie o pracę na rzecz innego podmiotu, co nie oznacza, że wskutek tego pracownik staje się pracownikiem owego podmiotu i że od niego należy mu się wynagrodzenie za pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 1998 r., I PKN 71/98, OSNP

1999 nr 8, poz. 282), a wykonywanie pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, znajdującym się w zakładzie pracy innego podmiotu i pod jego kierownictwem, nie powoduje nawiązania stosunku pracy z tym podmiotem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1999 r., I PKN 337/99, OSNP 2001 nr 6, poz. 186). Ta sytuacja nie uległa żadnym zmianom po zawarciu umowy o pracę z powodem przez KGHM Congo S.P.R.L., skoro pozwana nie tylko że nie doprowadziła do rozwiązania zawartej przez siebie z powodem umowy o pracę, ale i zawarła z nim kolejną umowę o pracę na identycznych jak uprzednio warunkach. Prowadzi to do jednoznacznego wniosku, że podstawą wykonywania przez powoda pracy za granicą był stosunek pracy łączący go ze stroną pozwaną, a umowa o pracę ze spółką powołaną w Kongo służyła jedynie zachowaniu formalnych warunków zatrudnienia obywateli polskich w tym kraju. Nie spowodowała zatem nawiązania stosunku pracy z KGHM Congo S.P.R.L. Dodać do tego można, że złożenie zgodnych oświadczeń woli przez powoda i KGHM Congo S.P.R.L. co nawiązania między nimi stosunku pracy jest w okolicznościach sprawy co najmniej wątpliwe, jeśli zważyć, iż ta spółka zawarcie kolejnej umowy o pracę z powodem uzależniała od uprzedniego zawarcia z nim umowy o pracę przez stronę pozwaną, a wolą powoda było pozostawanie w stosunku pracy z KGHM Polska Miedź SA, bo z tym podmiotem zawarł umowę o pracę, a przed wyjazdem za granicę i przez dwa miesiące wykonywania tam pracy nie miał świadomości, że postawi się go przed koniecznością podpisania umowy o pracę również z KGHM Congo S.P.R.L., wobec tego ta czynność została na nim niejako „wymuszona”. Nie bez znaczenia jest też, że przedłożona powodowi za granicą umowa o pracę sporządzona była w języku francuskim, którego nie znał, bo prowadzi do zasadniczego pytania o ważność tej czynności prawnej.

W tych okolicznościach można przyjąć, że umowa zawarta przez powoda z KGHM Congo S.P.R.L. była jedynie formalnym elementem stosunku pracy łączącego go ze stroną pozwaną, czego nie zmienia sposób finansowania wynagrodzenia przewidzianego w tej umowie. Okoliczność ta nie ma bowiem istotnego znaczenia dla określenia charakteru stosunku prawnego łączącego powoda z KGHM Congo S.P.R.L., a poza tym dotyczy gospodarki finansowej podmiotów bez wątpienia ściśle powiązanych własnościowo.

Stosunek pracy pracownika zamieszkałego w Polsce oraz pracodawcy mającego siedzibę w Polsce - jeżeli strony nie dokonały wyboru prawa - podlega prawu polskiemu, choćby umowa o pracę była wykonywana w innym państwie (art. 33 § 1 zdanie pierwsze obowiązującej do dnia 16 czerwca 2011 r. ustawy z dnia 12 listopada 1965 r. - Prawo prywatne międzynarodowe, Dz. U. Nr 46, poz. 290 ze zm.). Zgodnie zaś z art. 151 § 1 k.p., praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy (8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym – art. 129 § 1 k.p.) stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, za którą pracownikowi przysługują od pracodawcy, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatki określone w art. 151¹ § 1 k.p. Zarzut kasacyjny naruszenia tego przepisu jest więc trafny.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).