

**Wyrok z dnia 23 lutego 1999 r.**

**I PKN 589/98**

**1. W pojęciu ponoszonych przez pracodawcę "opłat pobytowych" nakładanych przez władze kraju zatrudnienia na zagranicznej budowie mieszczą się w szczególności opłaty z tytułu zezwolenia na pracę.**

**2. Pracownikowi zatrudnionemu na budowie zagranicznej przysługuje bezpłatne zakwaterowanie, choćby jego warunki przewyższały socjalno-bytowe wymagania obowiązujące w Polsce wobec zakwaterowania w hotelach pracowniczych.**

**3. Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy pracownika skierowanego na budowę zagraniczną na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy może być wypłacony jednorazowo "po zakończeniu pracy", jak też w miesięcznych ratach w trakcie realizacji kontraktu.**

**4. Kognicji sądu pracy nie podlega ocena słuszności przesłanek, które według zakładowego regulaminu premiowania warunkują nabycie przez pracownika zatrudnionego na budowie zagranicznej tzw. ruchomej (premiowej) części wynagrodzenia walutowego.**

Przewodniczący: SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 23 lutego 1999 r. sprawy z powództwa Eugeniusza B., Stanisława S., Kazimierza D., Stanisława P. i Mariana S. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Usługowemu „S.” Sp. z o.o. w N.S. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 10 sierpnia 1998 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

## Uzasadnienie

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Nowej Soli wyrokiem z dnia 31 grudnia 1997 r. [...] zasądził na rzecz powodów: Eugeniusza B., Stanisława S., Kazimierza D., Stanisława P. i Mariana S. od pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Usługowego „S.”, Spółka z o.o. w N.S. różne kwoty pieniężne wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu: części wynagrodzenia za pracę, kosztów zakwaterowania, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz kosztów pozwolenia na pracę. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy powołał się na ustalenie następującego stanu faktycznego.

Wszyscy powodowie byli przez pozwaną Spółkę zatrudnieni do dnia 31 grudnia 1994 r. na podstawie umów o pracę na czas określony przy realizacji budowy eksportowej w Berlinie, w tym: Marian S. od dnia 9 maja, Eugeniusz B., Kazimierz D. i Stanisław P. od dnia 6 czerwca oraz Stanisław S. od dnia 11 lipca 1994 r. Podczas odprawy zorganizowanej przed wyjazdem na kontrakt wiceprezes pozwanej Eugeniusz K. poinformował pracowników, że ich wynagrodzenie składa się z części stałej oraz ruchomej, uzależnionej od prawidłowej i terminowej realizacji robót. Przedłożono też pracownikom do podpisu oświadczenie o wyrażeniu zgody na pokrywanie z wynagrodzenia kosztów zakwaterowania w hotelu, nie wskazując możliwości bezpłatnego zakwaterowania w kontenerach mieszkalnych, które nie zostały też na placu budowy ustawione w okresie pracy powodów. Powodowie Kazimierz D. i Stanisław P., nieobecni na wspomnianej odprawie, oświadczenie o zgodzie na partycypowanie w kosztach hotelu złożyli przy okazji pierwszej wypłaty wynagrodzenia. W momencie podpisywania umów ani w trakcie przedwyjazdowej odprawy nie powiedziano powodom, że po zakończeniu realizacji kontraktu nie otrzymają ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, w kalkulowanym w stawkę zasadniczego wynagrodzenia.

W toku realizacji kontraktu powodowie podpisali też zgodę na potrącenie z wynagrodzenia kwoty 600 DM tytułem kosztów indywidualnego pozwolenia na pracę w Niemczech. Za czerwiec, wrzesień i październik 1994 r. powodom nie wypłacono także ruchomej części wynagrodzenia w wysokości po 540 DM, argumentując to nieosiągnięciem zakładanej wydajności pracy, ocenianej według zafakturowanej w danym miesiącu wartości robót.

W świetle tych ustaleń Sąd Rejonowy stwierdził, że za trzy miesiące realizacji zagranicznego kontraktu powodowie bezzasadnie pozbawieni zostali ruchomej czę-

ści wynagrodzenia przeznaczonej na premię. Co prawda taki podział wynagrodzenia walutowego przewiduje przepis § 4 uchwały nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom skierowanym do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług eksportowych (M.P. Nr 14, poz. 106), lecz pozwany pracodawca nie stawiał powodom w związku z realizacją kontraktu żadnych indywidualnych zarzutów, które mogłyby pozbawić ich prawa do premii zgodnie z § 4 załącznika nr 3 do zarządzenia nr 4 Zarządu Spółki „S.” z dnia 6 września 1991 r. w sprawie wprowadzenia zasad wynagradzania i przyznawania innych świadczeń pracownikom PPU „S.” (...). Odmowy wypłacenia ruchomej części wynagrodzenia walutowego nie usprawiedliwia – zdaniem Sądu – powoływanie się przez pozwanego na nieosiągnięcie przez brygadę planowanej wydajności pracy, a więc na przesłankę określoną w § 3 regulaminu. Wydajność tę pozwany oceniał bowiem na podstawie nierzetelnej dokumentacji, która wyklucza nie budzące wątpliwości ustalenie, że wszystkie prace wykonane przez powodów i ich brygadę zostały prawidłowo zafakturowane, a tym samym przyjęcie nieistnienia warunków do uruchomienia premii.

Sąd Rejonowy uznał też zasadność żądania zwrotu poniesionej przez powodów części kosztów zakwaterowania w hotelu. Według § 2 uchwały nr 71 Rady Ministrów powodom przysługiwało bowiem prawo do bezpłatnego zakwaterowania lub ryczałt hotelowy w wysokości 75% limitu hotelowego, ustalonego dla danego kraju zgodnie z przepisami o zagranicznych podróżach służbowych. Wprawdzie powodowie podpisali oświadczenia o wyrażeniu zgody na częściowe pokrywanie kosztów swoich noclegów, lecz zgoda ta jest nieważna na gruncie art. 18 KP. Partycypowanie w kosztach zakwaterowania byłoby – w ocenie Sądu Rejonowego – dopuszczalne jedynie w sytuacji, gdyby po pouczeniu o możliwości nieodpłatnego nocowania w standardowych warunkach i przy istnieniu realnej szansy zatrudnienia na takich zasadach, powodowie *expressis verbis* wyrazili zgodę na wskazaną im przez pracodawcę perspektywę zamieszkania w ponadprzeciętnych warunkach za częściową odpłatnością.

Zgodnie z przepisem § 15 ust. 4 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.) powodom przysługuje też roszczenie o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Jakkolwiek pozwany

pracodawca twierdzi, że ekwiwalent ten był wliczony do stałej części miesięcznego wynagrodzenia powodów, lecz przeczy temu treść zawartej przez strony umowy o pracę. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia tej sprawy jest natomiast kwestia, czy ekwiwalent urlopowy był jako element wynagrodzenia za pracę powodów ujmowany w dokumentacji przedkładanej niemieckim organom administracji zatrudnienia.

Sąd pierwszej instancji uznał wreszcie, że przepisy prawa pracy nie dają żadnych podstaw do obciążania pracownika kosztami indywidualnych pozwoleń na pracę w Niemczech. Wyrażona przez powodów zgoda na częściowe pokrywanie tych kosztów jest zatem według art. 18 § 2 KP dotknięta nieważnością.

Apelację wniesioną od tego orzeczenia przez pozwaną Spółkę oddalił Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 10 sierpnia 1998 r. [...]. Sąd Wojewódzki podzielił ustalenia faktyczne i oceny prawne wyrażone w wyroku pierwszoinstancyjnym, a ponadto zauważył, że „wprawdzie wartość wykonywanych robót jest kryterium obiektywnym, jednak współczynnik osobomiesięcy takim kryterium już nie jest. Wystarczy bowiem na czas choroby pracownika, urlopu, czy innej nieobecności w pracy zatrudnić innego pracownika i zwiększa się ten współczynnik, co automatycznie powoduje obniżenie wydajności”. Poza tym pozwany pracodawca nie podawał szczegółowego rozliczenia współczynnika, tzw. osobomiesięcy w poszczególnych miesiącach, co również świadczy o nierzetelności spornych wyliczeń, nie poddających się sądowej weryfikacji.

Sąd Wojewódzki podkreślił też, że zakwaterowanie pracowników na budowie zagranicznej stanowi koszt pracodawcy, z czego zresztą pozwany doskonale zdawał sobie sprawę, skoro wydatków tych nie potrącał z listy płac, tylko „nie opłacał tej części wynagrodzenia, wydając pracownikowi pokwitowanie ich wpłaty”. Tak samo było z obciążeniem powodów częścią kosztów pozwolenia na pracę. Tymczasem przepisy polskiego prawa pracy nie nakładają na pracowników obowiązku ponoszenia kosztów takiego zezwolenia, wobec czego „ustawową normą jest, że tych kosztów ponieść nie może. Skoro tak, to wyrażenie zgody na partycypację w tych kosztach przez pracowników jest z mocy art. 18 § 2 KP nieważne”. Pozwany twierdził wprawdzie, że odpowiedni przepis „znajduje się w protokołach dodatkowych do umowy między Rządem RP a rządem RFN o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło, sporządzonej w Bonn 31 stycznia 1990 r. (Dz.U. z 16 września 1994 r.), przy czym umowa ta protokołów dodatkowych nie zawierała. Zgodnie bowiem z przepisem § 19 ust. 1 zdanie 1 zarządzenia Rady Admi-

nistracyjnej Federalnego Urzędu ds. Zatrudnienia dotyczącym uiszczania opłat pracodawców – polskie przedsiębiorstwa są zobowiązane między innymi do uiszczenia 185 DM za każdego pracownika za rozpoczęty miesiąc kalendarzowy. Wbrew jednak wywodom pozwanego zezwolenie takie może być wykorzystane tylko i wyłącznie w danym kontyngencie. Koszty zezwolenia na pracę pokrywają polskie przedsiębiorstwa, co wynika wprost z informacji przedkładanych polskim przedsiębiorstwom realizującym umowy o dzieło na terenie Niemiec, a zatrudniającym cudzoziemskich pracowników”.

Z umowy o pracę, jak też z listy płac w żaden sposób – zdaniem Sądu Wojewódzkiego – nie wynikało, aby częścią miesięcznie wypłacanego powodowi wynagrodzenia był pieniężny ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Apelacja jest więc bezzasadna również w części dotyczącej owego ekwiwalentu.

Kasację od powyższego wyroku wniosła pozwana Spółka, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię: 1) przepisu § 4 ust. 1 uchwały nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. i § 3 zakładowego regulaminu premiowania „wskutek uznania, że powodowi należy się wypłata premii – części ruchomej, mimo iż warunki uruchomienia funduszu premiowego – w postaci wykonania przez przedsiębiorstwo założonych zadań – nie zostały spełnione”, 2) przepisu art. 18 KP „przez przyjęcie, że indywidualną opłatę z tytułu pozwolenia na pracę dla powodów powinien ponieść pozwany, mimo iż żaden obowiązujący przepis prawa pracy, ani łącząca strony umowa o pracę nie przewidują obowiązku ponoszenia przez pracodawcę (pozwaną Spółkę) kosztów zezwolenia, w oparciu o które powodowie mogli wykonywać pracę u innych pracodawców”, 3) przepisu § 15 ust. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. „przez przyjęcie, że powodowie powinni po zakończeniu kontraktu otrzymać wypłatę w zamian za urlop ekwiwalentu pieniężnego, mimo iż ekwiwalent był ujęty w części stałej wynagrodzenia powodów i był wypłacany częściami co miesiąc”. Ponadto skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów postępowania przez: 1) „niedostateczne uzasadnienie wyroku, w szczególności przez nie przytoczenie w wyroku pobudek co do kwestii w sprawie istotnych”, który to zarzut jest w skardze konkretyzowany przez cztery pytania według formuły: „dlaczego przyjęto” czy „dlaczego uznano, że (...)”, 2) „brak wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku przez nie przytoczenie podstawy prawnej uzasadniającej zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów kwot tytułem zwrotu kosztów pozwolenia na pracę”, 3) „naruszenie zasad postępowania przez odwołanie się do zeznań świadka E. K. złożonych w

zupełnie innej sprawie [...]” Na tych podstawach skarżąca domagała się uchylenia zaskarżonych wyroków pierwszej i drugiej instancji i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego według norm obowiązujących jako części kosztów procesu.

W piśmie procesowym z dnia 11 lutego 1999 r., zatytułowanym „dodatkowe uzasadnienie podstaw kasacyjnych”, skarżąca powołała się ponadto na naruszenie § 2 uchwały nr 71 Rady Ministrów przez zasądzenie powodom 100% kosztów zakwaterowania pomimo, że z powyższego przepisu wynika, iż pracownikowi przysługuje ryczałt hotelowy w wysokości 75% limitu hotelowego, ustalonego dla danego kraju zgodnie z przepisami o zagranicznych podróżach służbowych. Skarżąca załączyła też do pisma odpis prawomocnego wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 3 marca 1998 r., sygn. akt III APa 58/97, wydanego w sprawie o analogicznym stanie faktycznym, w którym Sąd ten nie uwzględnił roszczenia strony powodowej o zasądzenie ruchomej części wynagrodzenia (premii) oraz o zwrot kosztów pozwolenia na pracę, gdyż „żaden obowiązujący przepis prawa pracy nie przewiduje obowiązku ich ponoszenia przez pracodawcę”. Rozbieżności w prawnej ocenie tych samych okoliczności przez sądy poznańskiego okręgu apelacyjnego uzasadniają – zdaniem skarżącej – wniosek o ich rozstrzygnięcie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest częściowo zasadna. Dotyczy to w szczególności zarzutu naruszenia przez Sąd Wojewódzki przepisu § 4 ust. 1 uchwały nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom skierowanym do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług eksportowych (M.P. Nr 14, poz. 106). Przepis ten stanowi, że z ustalonego dla pracownika miesięcznego lub godzinowego wynagrodzenia walutowego pracodawca może wydzielić ruchomą część wynagrodzenia przeznaczoną na premię, wypłacaną za prawidłową i terminową realizację kontraktu, ustalając wysokość, tryb i zasady jej wypłacania. Zgodnie z regulaminem premiowania wprowadzonym zarządzeniem nr 4/91 przez zarząd skarżącej Spółki, wspomniana premia miała być „uruchomiona” do wypłaty po zamknięciu miesięcznych wyników techniczno-ekonomicznych danego kontraktu. Realizację kontraktu o wartości 960.000,00 DM na budowę „plomby” D. w Berlinie zaplanowano na

154 tzw. osobomiesiące, które to pojęcie – stosowane przy rozdziale limitów zatrudnienia pracowników polskich podmiotów gospodarczych wykonujących w Niemczech umowy o dzieło określone w umowie między Rządem RP a Rządem RFN, podpisanej w Bonn w dniu 31 stycznia 1990 r. (jednolity tekst: Dz.U. z 1994 r. Nr 98, poz. 474 ze zm.) – oznacza zatrudnienie jednej osoby przez miesięczny okres. Przy takim założeniu techniczno-ekonomicznym, przesłanką prawa do spornej premii było wykonanie przez powodów w kolejnych miesiącach kontraktu nie tylko pracy odpowiedniej ilości i jakości, ale również wartości, która mierzona kwotą zafakturowanej sprzedaży usług budowlanych stanowiłaby dla każdego z członków brygady równowartość po 6.233,77 DM średnio na osobę. Wspomniane parametry wydajności były przez brygadę osiągnane w poszczególnych miesiącach kontraktu na różnym poziomie wobec zaplanowanego pułapu. Wobec nieosiągnięcia przez brygadę w czerwcu, wrześniu i październiku 1994 r. miary wydajności warunkującej tzw. ruchomą część wynagrodzenia walutowego, bez znaczenia jest okoliczność, że skarżący nie zgłaszał wobec powodów indywidualnych zarzutów niestaranności w pracy, co w świetle § 4 zakładowego regulaminu pozwalałoby ich pozbawić prawa do premii „uruchomionej” i faktycznie wypłaconej innym pracownikom.

Poza zakresem kognicji sądów pracy jest natomiast merytoryczna ocena takiej konstrukcji układu warunkującego prawo do premii. Chodzi tu w szczególności o kwestię czy kwotowe parametry wydajności ustalone przez skarżącego pozostawały w jakimś rzeczowym związku z osiągniętym przez jego przedsiębiorstwo poziomem techniki i organizacji pracy, czy też podyktowane były wyłącznie względami ekonomicznymi, tzn. dążeniem do uniknięcia ewentualnych strat z realizacji kontraktu, którego transakcyjna cena została na granicy opłacalności w istocie „podyktowana” wykonawcy przez niemieckiego inwestora. Ryzyko strat jest zaś dla polskich przedsiębiorstw tym większe, że zgodnie z art. 4 pkt 1 lit. b oraz art. 8 ust. 3 powołanej wyżej umowy międzyrządowej „zobowiązane” są swoim pracownikom wypłacać wynagrodzenie, jakie za wykonanie „porównywalnej pracy” przewidują niemieckie układy zbiorowe. Z wysokim stopniem prawdopodobieństwa wolno zatem zakładać, że zobowiązanie to, a ściślej obowiązek wobec niemieckich organów administracji pracy, skarżący obszedł w ten sposób, iż z wynagrodzenia za wykonywaną przez powodów (i innych członków ich brygady) pracę porównywalną pod względem jej rodzaju oraz ilości i jakości wydzielił część ruchomą w wysokości 20%, przeznaczając ją na premię uzależnioną od przesłanki ekonomicznej, niemożliwej do spełnienia przez zain-

teresowanych przynajmniej w ustawowym czasie pracy i pozostającej w ogóle poza sferą jakiegokolwiek ich wpływu. Sankcją naruszenia wspomnianego obowiązku pracodawcy jest jednak zgodnie z art. 8 ust. 4 międzyrządowej umowy polsko-niemieckiej ewentualne bezterminowe albo okresowe zaprzestanie wydawania mu zezwoleń na realizację umów o dzieło, a jego pracownikom pozwoleń na pracę. Innymi słowy, takie zachowanie skarżącego nie zaktualizowało powodom prawa do premiovej (ruchomej) części wynagrodzenia walutowego, ani też nie dało polskim sądom kompetencji do zastosowania postanowień niemieckich układów zbiorowych o wynagrodzeniu za „odpowiednią pracę”.

Gdyby więc powodowie pracowali na zagranicznej budowie w granicach norm czasu pracy określonych w przepisach 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259), to ich roszczenia płacowe byłyby zredukowane do stałej (zasadniczej) części wynagrodzenia walutowego. Wprawdzie Sądy obu instancji nie interesowały się systemem czasu pracy, w którym zatrudnieni byli powodowie, lecz materiał dowodowy sprawy sugeruje, że pracowali oni w rozmiarze przekraczającym dopuszczalne ramy czasu, a więc w godzinach nadliczbowych, za które powinni otrzymać dodatkowe wynagrodzenie bez względu na to, czy równocześnie osiągnęli ustalone przez skarżącego pracodawcę ekonomiczne wskaźniki premiowanej wydajności tej pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 301/98, dotychczas nie opublikowany).

Trafny jest też zarzut skarżącego o błędnej wykładni § 15 ust. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. Przepis ten postanawia, że pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy pracodawca wypłaca w zamian za urlop wypoczynkowy (przysługujący – według ust. 1 tego przepisu – w 1/12 kodeksowego wymiaru za każdy kalendarzowy miesiąc pracy za granicą) ekwiwalent pieniężny „po zakończeniu pracy za granicą”. Sąd pierwszej instancji uznał, że skoro powodowie „po zakończeniu kontraktu” żadnego ekwiwalentu nie otrzymali, a z umowy o pracę nie wynika wprost, żeby wynagrodzenie za pracę miało obejmować taki ekwiwalent, to twierdzenia pracodawcy, że ekwiwalent był w kalkulowany w godzinową stawkę stałego wynagrodzenia walutowego i wypłacany w miesięcznych ratach, o czym świadczy dokumentacja przedkładana niemieckim organom administracji pracy, są pozbawione jakiegokolwiek doniosłości. Stanowis-



ko to w nader lakoniczny sposób potwierdził Sąd Wojewódzki. Tymczasem integralną częścią zawartej umowy o pracę strony uczyniły przepisy uchwały nr 71 oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. Dotyczy to więc również § 15 ust. 4 rozporządzenia, a przepis ten – przewidując w zasadzie wypłatę ekwiwalentu „po zakończeniu pracy” za granicą – nie wyklucza uczynienia tego w miesięcznych ratach w czasie trwania kontraktu. Taki tryb wypłaty jest bowiem dla pracownika bardziej korzystny i może być stosowany przy założeniu jego dorozumianej zgody, a więc bez odrębnego wniosku, który powinien zgodnie z § 15 ust. 5 rozporządzenia poprzedzać wcześniejsze udzielenie części urlopu w naturze.

W tej sytuacji przedstawiana niemieckim organom administracji pracy kalkulacja składników miesięcznego wynagrodzenia pracowników skarżącego, mająca świadczyć o ukształtowaniu zarobku zgodnie z niemieckimi układami zbiorowymi pracy, nie jest pozbawiona znaczenia i powinna być uwzględniona w całokształcie materiału dowodowego sprawy. Bez wpływu na jej rozstrzygnięcie pozostaje natomiast obowiązek uczestniczenia skarżącego w procedurze kas do spraw urlopów (Urlaubskassenverfahren). Jak bowiem wynika z pisma Prezydenta Federalnego Urzędu Pracy, skierowanego w dniu 17 grudnia 1989 r. do Ministerstwa Współpracy Gospodarczej z Zagranicą, a przedłożonego w tłumaczonym odpisie na rozprawie kasacyjnej, procedura ta, polegająca na uiszczaniu przez pracodawców składek, z których Kasa do Spraw Urlopów i Wyrównywania Wynagrodzeń w Budownictwie będzie wypłacać ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, obowiązuje dopiero od dnia 1 stycznia 1999 r.

Chybione są natomiast zarzuty skarżącego dotyczące zasądzenia powodom zwrotu kosztów zezwolenia na pracę w Niemczech, jak też kosztów zakwaterowania w hotelu. Przepis § 2 uchwały nr 71 Rady Ministrów stanowi bowiem wyraźnie, że pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą przysługuje bezpłatne zakwaterowanie, którego warunki powinny odpowiadać „co najmniej” wymaganiom bytowym i socjalnym obowiązującym w Polsce przy zakwaterowaniu w hotelach pracowniczych, z uwzględnieniem potrzeb wynikających z warunków klimatycznych kraju zatrudnienia. Realizacją normy wynikającej z tego przepisu jest więc również zapewnienie pracownikom na koszt pracodawcy zakwaterowania w warunkach przewyższających wymienione wymagania, np. w hotelu czy pensjonacie. O zaktualizowaniu się alternatywnego uprawnienia pracowniczego do ryczałtu hotelowego w wysokości 75% limitu hotelowego ustalonego dla danego kraju w przepisach o zagranicznych podró-

żach służbowych, można zatem mówić jedynie w sytuacji, gdy pracownik rezygnuje z bezpłatnego zakwaterowania przygotowanego przez pracodawcę.

Co się natomiast tyczy zasad pokrywania kosztów pozwolenia na pracę, to reguluje je § 10 ust. 1 uchwały nr 71 Rady Ministrów. Przepis ten stanowi, że jednostka kierująca (pracodawca) ponosi nakładane przez władze kraju zatrudnienia pracownika „opłaty pobytowe”, chyba że pokrywa je zagraniczny kontrahent. Ogólne pojęcie „opłat pobytowych” obejmuje wszelkie należności pozostające w związku z zagranicznym zatrudnieniem pracownika, w tym opłaty wizowe i z tytułu pozwolenia na pracę. Sąd Wojewódzki nie dostrzegł wprawdzie prawnej podstawy obowiązku ponoszenia tych opłat przez pracodawcę, lecz nie naruszył przepisu art. 18 § 2 KP twierdząc, że w jego świetle zobowiązanie się powodów do pokrycia kosztów zezwolenia na pracę w Niemczech jest nieważne.

Z wyżej wskazanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC orzekł, jak w sentencji.

=====