

Wyrok z dnia 5 grudnia 2000 r.

I PKN 125/00

Wynikający z art. 471¹ § 1 KPC obowiązek sądu orzeczenia o roszczeniach wynikających z faktów przytoczonych przez pracownika nie może być rozumiany tak szeroko, że wystarczające jest wskazanie przez niego, iż zawarł umowę o pracę określonej treści, a rzeczą sądu jest orzeczenie (także negatywne) o wszystkich roszczeniach, które są możliwe na tle tej umowy i sposobu jej wykonywania.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 grudnia 2000 r. sprawy z powództwa Mariusza C. i Jacka L. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Uslugowemu „L.” Sp. z o.o. w J.G. o zapłatę i odszkodowanie, na skutek kasacji powodów od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 29 września 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasacje.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 25 maja 1999 r. oddalił powództwa Mariusza C. i Jacka L. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Uslugowemu „L.” – Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w J.G. Obydwaj powodowie dochodzili zasądzenia na ich rzecz po 17.200 zł tytułem diet za oddelegowanie do pracy w Czechach. Ponadto Mariusz C. domagał się ustalenia, że umowa z dnia 1 października 1995 r. jest umową zawartą na czas nieokreślony, a takie samo żądanie Jacka L. dotyczyło umowy z dnia 30 czerwca 1996 r. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództw.

Sąd Okręgowy ustalił, że strona pozwana zawarła z Mariuszem C. 1 października 1995 r., a z Jackiem L. 30 czerwca 1996 r. umowy o pracę na czas określony jednego miesiąca, z możliwością ich przedłużania. Umowy te były następnie przedłu-

żane za pomocą aneksów. Krótkie (miesięczne) okresy, na jakie podpisywano umowy były uzasadnione limitem pracowników, jaki wyznaczała czeska strona na dany miesiąc. Na podstawie tych umów stałym miejscem pracy powodów miało być miasto M.B. w Republice Czeskiej, gdzie każdy z powodów został czasowo zameldowany i otrzymał czeski dowód osobisty dla cudzoziemców. Powodowie złożyli deklarację, że chcą pracować w sposób stały za granicą. W M.B. powodowie pracowali i stale mieszkali. Na wniosek Jacka L. Urząd Pracy w M.B. udzielił mu pozwolenia na pracę w spółce akcyjnej S. do dnia 30 września 1997 r. Umowy o pracę zostały rozwiązane: z Mariuszem C. - 30 grudnia 1998 r. , a z Jackiem L. - 31 (powinno być 30) listopada 1998 r. Sąd uznał za nieuzasadnione powództwa o zasądzenie diet z uwagi na ustalenie, że powodowie stale pracowali i mieszkali w miejscowości M.B., a diety należą się pracownikom, którzy odbywają podróż służbową, tj. czasowo przebywają poza miejscem zatrudnienia. Za niezasadne uznał też żądania ustalenia, że zawarte z powodami umowy były umowami o pracę na czas nieokreślony. Z przepisu § 2 pkt 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 (Dz.U. Nr 51, poz. 330 ze zm.) wynika, że umowa o pracę, na podstawie której pracodawca kieruje pracownika do pracy za granicą może zostać zawarta jedynie na czas określony. Przepis ten – zdaniem Sądu Okręgowego – stanowi *lex specialis* wobec przepisów Kodeksu pracy, wyłączając generalny przepis art. 25¹ KP. Ponadto przepis art. 25¹ KP nie ma zastosowania w przypadku zawarcia jednej umowy, której czas trwania przedłużany jest aneksami, co miało uzasadnienie w limitach, jakie strona czeska wyznaczała stronie pozwanej, co miesiąc w innym wymiarze. Pozwolenie na pracę wydane Jackowi L. nie może zastąpić umowy i nie ma dla niej „mocy wiążącej”. Natomiast w przypadku Mariusza C. Sąd dodatkowo podniósł, że umowa została zawarta przed wejściem w życie art. 25¹ KP, tj. przed 1 czerwca 1996 r.

Powodowie zaskarżyli ten wyrok, a Sąd Apelacyjny we Wrocławiu oddalił ich apelacje wyrokiem z dnia 29 września 1999 r. Sąd drugiej instancji zaakceptował ustalenia poczynione przez Sąd Okręgowy oraz ocenę ich konsekwencji prawnych. Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę na to, że zgodnie z § 4 ust. 2 zawartych przez powodów umów o pracę przysługiwał im ryczałt walutowy w wysokości 3 dolarów stanowiący ekwiwalent kosztów wyżywienia i kieszonkowego za każdy dzień pobytu na usłudze eksportowej, a nadto zryczałtowany zwrot kosztów przejazdu w wysokości

30 dolarów, jednorazowy w każdym miesiącu oraz świadczenia rzeczowe: zakwaterowanie, środki czystości i ubrania robocze. Za nieuzasadnione uznał Sąd Apelacyjny konstruowanie w apelacji – w miejsce pierwotnego roszczenia o ustalenie – roszczenia o odszkodowanie w wymiarze trzymiesięcznego wynagrodzenia. Zezwolenie na pracę wydane powodom przez czeski urząd pracy miało tylko takie znaczenie, że było jednym z warunków przedłużenia umów o pracę z powodami. W kwestii roszczeń powodów dotyczących ustalenia, że łączyły ich ze stroną pozwaną umowy o pracę na czas nieokreślony Sąd drugiej instancji również zaakceptował stanowisko wyrażone przez Sąd Okręgowy.

Powodowie wnieśli kasacje od tego wyroku, zredagowane w jednym piśmie procesowym. Podnieśli zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 18 KP, polegającą na przyjęciu, że postanowienia umów o pracę z powodami nie były mniej korzystne niż przepisy prawa pracy, zwłaszcza postanowienia tych umów w zakresie czasu ich trwania, urlopów, ekwiwalentu kosztów wyżywienia i kieszonkowego, wypowiedzenia i czasu pracy, tj. § 2, § 4 pkt a, b, c, § 5 pkt a tych umów. Zarzucili też naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 230 KPC przez przyjęcie, że wielkość ekwiwalentu pieniężnego warta jest 90 koron czeskich, a obiad kosztuje 45 tychże koron albowiem fakty te nie były przez stronę pozwaną zgłaszane w postępowaniu dowodowym, a nadto stoją w rażącej sprzeczności z treścią § 8 pkt 1, 2 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. W uzasadnieniu kasacji podniesiono, że sprzeczny z art. 33 KP był §5 umów o pracę powodów, w którym - przy określeniu czasu trwania umowy na jeden miesiąc – ustalono dwutygodniowy okres jej wypowiedzenia. To postanowienie umowy jest też niezgodne z § 2 pkt 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 17 grudnia 1997 r. (jak się wydaje chodzi o datę 27 grudnia 1974) w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicę w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem. Możliwość przedłużenia umowy wynikająca z tego przepisu nie oznacza możliwości jej jedenastokrotnego przedłużania każdego miesiąca, 12 razy w roku. W uzasadnieniu kasacji podniesiono też, że pracodawca miał obowiązek zapewnić powodom jeden posiłek „w koszcie wsadu” (§ 8 pkt 1 uchwały nr 71 Rady Ministrów), a skoro powodowie otrzymywali tylko 3 dolary dziennie tytułem ekwiwalentu za wyżywienie i kieszonkowego, która to

kwota nie pokrywała kosztów trzech posiłków dziennie i kieszonkowego, naruszony został art. 477¹ KPC przez nieuznanie roszczeń pracowników w zakresie, w jakim nie wypłacono im należnego świadczenia. Prawo do nieprzerwanego urlopu pracownika zostało zniweczone przez zawieranie jednomiesięcznych umów, a tym samym naruszony został przepis art. 152 §1 KP, art. 162 KP i § 15 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem. Zawieranie jednomiesięcznych umów o pracę przekreśla ograniczenia zawarte w przepisie art. 133 §2 oraz § 11 pkt 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. ponieważ niemożliwe jest rozliczenie czasu pracy z ilości ponadnormatywnego czasu albowiem każdego miesiąca umowa zostaje zakończona.

Kasacje zawierają wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania z uwzględnieniem należnych powodom kosztów procesu.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacje nie są uzasadnione. Na wstępie trzeba podkreślić, że przedmiotem rozpoznania w tej sprawie mogą być tylko roszczenia, o których orzekł Sąd pierwszej instancji. Roszczenia te były zresztą w pewnym sensie sprzeczne. Z jednej strony powodowie domagając się zasądzenia diet twierdzili, że odbywali podróż za granicę, co zakładało, że ich miejsce zatrudnienia znajdowało się w kraju, a z drugiej strony twierdzili, że przebywali stale za granicą, bo tam zostali zatrudnieni na czas nieokreślony. Nie jest dopuszczalne rozszerzanie powództwa w postępowaniu apelacyjnym (art. 383 KPC, o ile nie zachodzą w sprawie okoliczności wymienione w zdaniu drugim tego przepisu), a tym bardziej nie jest możliwe zgłaszanie nowych roszczeń w postępowaniu kasacyjnym. Niektóre sformułowania kasacji mogłyby świadczyć o tym, że powodowie rozszerzają zakres swoich żądań, chociaż sens wywodów w niej zawartych nie jest jasny i może być wielorako rozumiany. W każdym razie niezasadny jest zarzut naruszenia art. 477¹ KPC. W kasacji nie podano, której jednostki redakcyjnej tego przepisu dotyczy zarzut. Nie ma jednakże potrzeby analizowania wszystkich trzech jednostek, skoro uzasadnienie zarzutu odnosi się tylko do § 1. Z

przepisu tego wynika obowiązek sądu rozpoznającego sprawę z zakresu prawa pracy orzeczenia o roszczeniach, które wynikają z faktów przytoczonych przez pracownika także wówczas, gdy roszczenie nie było objęte żądaniem lub gdy było zgłoszone w rozmiarze mniejszym niż usprawiedliwiony wynikiem postępowania. Fakty, o których jest mowa w tym przepisie nie mogą być jednakże rozumiane tak szeroko, że wystarczające byłoby podanie sądowi, że była wykonywana praca na podstawie umowy o określonej treści, a już do sądu należałoby orzeczenie (także przecież negatywne) o wszystkich roszczeniach, które na tle tej umowy i sposobu jej wykonywania byłyby do pomyślenia. W rozpoznawanej sprawie fakty w rozumieniu art. 477¹ § 1 KPC, to okoliczności podane przez powodów, a dotyczące niewypłacania przez pracodawcę diet i comiesięcznego zawierania aneksów do umów, na mocy których przedłużany był czas ich trwania. Sąd miał obowiązek orzeczenia o wszystkich roszczeniach, które wiążą się z tymi faktami, nie miał natomiast obowiązku orzekania o wszystkim, co mogłoby wynikać z zatrudnienia powodów przez stronę pozwaną. Dlatego bezpodstawnie zarzuca się w kasacji, że Sąd Apelacyjny nie orzekł o należnym powodom ekwiwalencie za wyżywienie lub ewentualnie, że bezpodstawnie zaprobował orzeczenie Sądu pierwszej instancji obarczone takim błędem. Rozważania Sądu Apelacyjnego na temat owego ekwiwalentu zostały zamieszczone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jedynie w kontekście omówienia warunków łączącej strony umowy o pracę dla ustalenia, czy powodowie odbywali w istocie podróże zagraniczną, czy też ich miejsce pracy określone umownie było położone za granicą. Wysokość ekwiwalentu i jego przeznaczenie nie były przedmiotem ustaleń faktycznych dokonywanych w tej sprawie. Nie były to okoliczności podlegające dowodzeniu według zasad określonych w dziale III Kodeksu postępowania cywilnego. Niezrozumiałym jest zatem zarzut naruszenia art. 230 KPC. Zgodnie z tym przepisem, gdy strona nie wypowie się co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, sąd - mając na uwadze wyniki całej rozprawy - może fakty te uznać za przyznane. W kasacji zarzut ten powiązany ze wskazaniem w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wysokości otrzymywanego przez powodów ekwiwalentu oraz z twierdzeniem, że jego wysokość była niewystarczająca i sprzeczna z przepisami. Takie uzasadnienie zarzutu nie jest odpowiednie do treści przepisu, nie wskazuje się bowiem, jakie fakty sąd uznał za przyznane ani też która strona i co do jakich faktów nie wypowiedziała się. Nie wiadomo wobec tego, na czym miał polegać zarzucany błąd w stosowaniu tego przepisu, ani tym bardziej jaki ten błąd wywarł wpływ na treść wyroku.

Nie jest też jasny sens przedstawionych w uzasadnieniu kasacji zarzutów naruszenia przepisów Kodeksu pracy przez zawarcie przez strony umowy na okres miesięczny, a następnie przedłużanie czasu jej trwania co miesiąc. Wydaje się, że służyć miało to uzasadnieniu zarzutu naruszenia art. 18 KP. Podnosząc ten zarzut powodowie zdają się twierdzić, że na podstawie prawidłowo zastosowanego przepisu art. 18 § 2 KP mogliby uzyskać ustalenie zatrudnienia na czas nieokreślony. Zastrzeżenie terminu, jako mniej korzystne uznane zostałoby za nieważne, w jego miejsce trzeba byłoby zastosować przepis o umowie zawartej na czas nieokreślony. Takie stanowisko jest jednak bezpodstawne. Trafnie podniósł już Sąd pierwszej instancji, że zatrudnienie za granicą następuje zgodnie z § 2 ust. 3 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. Nr 51, poz. 330 ze zm.) na podstawie umowy o pracę na czas określony. Nie można zatem twierdzić, że zastrzeżenie terminu w umowach zawartych przez strony było dla powodów mniej korzystne niż przewidują to przepisy prawa pracy. Natomiast krótki czas, na jaki zawarto umowy i comiesięczne przedłużanie czasu ich trwania wynikało – jak to zostało ustalone – ze specyfiki warunków stwarzanych przez stronę czeską. Ustalenie to nie zostało zakwestionowane w kasacji poprzez podniesienie odpowiedniego zarzutu. Jest ono zatem miarodajne dla Sądu Najwyższego. W jego świetle nie można uznać, by postępowanie polegające na zawieraniu aneksów było nieuzasadnione i służyło obejściu prawa.

Kasacja jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw podlegała zatem oddaleniu (art. 393¹² KPC).

=====