

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 9 lutego 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo M. A. o wynagrodzenie, skierowane przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. (pkt 1 wyroku) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej Spółki kwotę 1.800 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód M. A. był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2007 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy międzynarodowego. W okresie zatrudnienia, powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.100 zł brutto miesięcznie.

Zgodnie z § 15 obowiązującego regulaminu wynagradzania pracowników (...) sp. z o.o. (dawniej (...) sp. z o.o.) z dnia 1 kwietnia 2010 roku kierowcy otrzymują diety z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju. Regulamin wynagradzania z 2010 roku był umieszczony na tablicy ogłoszeń, poza tym był dostępny w dziale Kadr pozwanej i każdy mógł się z nim zapoznać. Począwszy od 2010 roku dieta z tytułu podróży służbowej obejmuje dwa składniki: 1/3 diety służy na pokrycie zwiększonych kosztów żywienia w czasie podróży, a 2/3 diety określane jako „inne koszty socjalne” stanowią pokrycie ryczałtów za noclegi. Zgodnie z procedurą w pozwanej spółce kierowca jest zobowiązany przedstawić dokładne rozliczenie swojej delegacji z podaniem godziny wyjazdu, przekroczenia granicy, godziny powrotu. Kierowcy z tytułu diety otrzymują średnio miesięcznie kwotę ok. 4.000 zł. Powód jeździł samochodami R. (...), które są wyposażone w dwa łóżka w kabinie sypialnej - jedno stałe, drugie rozkładane. Wynagrodzenie wypłacano z dołu do dnia dziesiątego następnego miesiąca, a diety z miesięcznym opóźnieniem.

W (...) sp. z o.o. (dawniej (...) sp. z o.o.) wszystkie udziały należą do (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą we Francji.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie jest zasadne.

Sąd I instancji podniósł, że istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do ustalenia, czy powód był pracownikiem delegowanym przez pozwaną do pracy we Francji w okresie od kwietnia do sierpnia 2012 roku, bo tylko w takiej sytuacji przysługiwałoby mu wyrównanie otrzymanego wynagrodzenia za pracę za te miesiące do poziomu wynagrodzenia minimalnego obowiązującego we Francji.

Jako pierwszą Sąd Rejonowy rozważył kwestię ustalenia prawa, które ma zastosowanie w rozpoznawanej sprawie. Wskazał, iż powód powołuje się na prawo wspólnotowe, a konkretnie na Dyrektywę 96/71/WE z 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997) oraz implementujących ją przepisów francuskiego kodeksu pracy zamieszczonych w Tytule VI „Pracownicy Oddelegowani tymczasowo przez przedsiębiorstwo nie mające siedziby we Francji”.

Sąd I instancji podkreślił, że przepisy prawa wspólnotowego tworzą niezależny system prawny, który w zależności od stopnia w hierarchii źródeł prawa wiąże zarówno państwa członkowskie, jak i ich obywateli. Funkcjonują one obok norm prawa krajowego, jednak w wielu przypadkach wymagają przeprowadzenia procesu implementacji do krajowego porządku prawnego. Dotyczy to zwłaszcza przepisów dyrektyw które, zgodnie z art. 288 tiret trzeci Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, wiążą państwa członkowskie w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty, pozostawiając jednak organom krajowym swobodę wyboru formy i środków. W przeciwieństwie do rozporządzeń, które obowiązują wprost i bezpośrednio, głównym celem dyrektywy nie jest unifikacja prawa, ale zbliżenie legislacji państw członkowskich. W efekcie dyrektywy zapewniają osiągnięcie złożonych celów Unii Europejskiej, ale jednocześnie zachowana zostaje odrębność krajowych porządków prawnych. Żeby jednak te cele mogły zostać osiągnięte, postanowienia dyrektywy muszą zostać prawidłowo implementowane do krajowych

porządków prawnych, także do porządku prawnego Rzeczypospolitej Polskiej. Implementacja dyrektywy to ogół działań podejmowanych przez państwo członkowskie na szczeblu krajowym, których celem jest przeniesienie założeń regulacji unijnej do wewnętrznego systemu prawnego, przy zachowaniu jej specyfiki.

Sąd Rejonowy podkreślił, że jednostka może powoływać się wprost na dyrektywę tylko wówczas, gdy państwo mimo obowiązku nie implementowało dyrektywy. Jednakże, gdy taka dyrektywa została implementowana, to wówczas zasada skutku bezpośredniego Dyrektyw UE ma specyficzny charakter wertykalny. Sąd I instancji wskazał, że przepisy wspomnianej dyrektywy, na którą powołał się powód zostały implementowane do krajowego porządku prawnego poprzez wprowadzenie art.67.1-67.4 k.p. Zarówno przepisy dyrektywy, jak i powołane przepisy kodeksu pracy znajdują zastosowanie w przypadku "pracownika skierowanego (delegowanego) do pracy na określony czas". Kluczowe dla wyjaśnienia zakresu podmiotowego jest zdefiniowanie pojęcia "delegacja pracownika". W tej mierze wiążąca jest interpretacja dokonana przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Jak wyjaśnia Trybunał w wyroku z dnia 10 lutego 2011 r. w sprawach połączonych od C-307/09 do C-309/09, delegowanie pracowników w rozumieniu art. 1 ust. 3 lit. c dyrektywy 96/71 stanowi odpłatne świadczenie usług, w ramach którego delegowany pracownik pozostaje zatrudniony przez przedsiębiorstwo świadczące usługi, bez zawarcia umowy o pracę z przedsiębiorstwem korzystającym z usług. Zwrot "zatrudniony przez przedsiębiorstwo świadczące usługi" sugeruje, po pierwsze, prawną więź między delegującym przedsiębiorstwem a pracownikiem delegowanym przez cały okres delegacji, po drugie, więź ta stanowi podstawę "zatrudnienia" pracownika. Z brzmienia art. 67.1 k.p. jasno nie wynika, jaki reżim prawny (państwa delegacji czy może miejsca świadczenia pracy) należy zastosować do ustalenia pracowniczego statusu osoby skierowanej do pracy. Odpowiedź zawiera art. 2 zdanie drugie dyrektywy 96/71/WE, według którego przy ocenie statusu pracownika należy brać pod uwagę definicję, którą stosuje się w prawie państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany.

Jak wynika z art.8 ust.1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (R. I) indywidualna umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony zgodnie z art. 3. Taki wybór prawa nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe zgodnie z ust. 2, 3 i 4 niniejszego artykułu. W zakresie, w jakim strony nie dokonały wyboru prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę, umowa podlega prawu państwa, w którym lub - gdy takiego brak, z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy. Za zmianę państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia w innym państwie (ust.2 art.8 cytowanego Rozporządzenia nr (...)). Jeżeli nie można ustalić prawa właściwego zgodnie z ust. 2, umowa podlega prawu państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika (ust.3 art.8 cytowanego Rozporządzenia nr (...)).

W ocenie Sądu Rejonowego, z ostatniego cytowanego przepisu wynika, że jeżeli nie można ustalić prawa właściwego w oparciu o art. 8 ust. 2, należy go poszukiwać na podstawie łącznika miejsca, w którym znajduje się przedsiębiorstwo za pośrednictwem, którego zatrudniono pracownika. W szczególności norma ta może znaleźć zastosowanie, jeżeli pracownik wykonuje swoją pracę w kilku państwach, w ten sposób, że stale przemieszcza się on z jednego państwa do drugiego (A. Z., E., s. 349).

W rozpoznawanej sprawie niesporne jest, iż Francja nie była jedynym krajem, do którego powód jeździł. Powód nie uzasadnił w żaden sposób, dlaczego jako podstawę roszczenia wybrał prawo akurat tego kraju. Zważywszy na sposób określenia miejsca świadczenia pracy w umowie o pracę i faktyczne realizowanie tego obowiązku brak jest podstaw do zastosowania powołanego przez powoda prawa. Natomiast w polskim porządku prawnym brak jest podstaw do uzależniania wynagrodzenia polskiego pracownika zatrudnionego na określonym stanowisku od wynagrodzenia pracownika państwa obcego, zatrudnionego na analogicznym stanowisku, wykonującego pracę w tym państwie, czy też odnoszenia wynagrodzenia polskiego pracownika do wynagrodzenia pracownika zatrudnionego za granicą.

Sąd Rejonowy podkreślił, że jeśliby nawet przyjąć, że w stosunku do powoda znajdzie zastosowanie prawo obowiązujące na terenie Francji, to i tak roszczenie powoda jest niezasadne. Do takiego wniosku prowadzi analiza

postanowień dyrektywy 96/71/WE z 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997) oraz implementujących tę Dyrektywę postanowień francuskiego kodeksu pracy, a to artykułów od (...) -1 do (...) -3, zamieszczonych w Tytule VI „Pracownicy Oddelegowani tymczasowo przez przedsiębiorstwo nie mające siedziby we Francji”.

Sąd I instancji podniósł, że zgodnie z definicją zawartą w artykule (...) -3 francuskiego kodeksu pracy, pracownikiem oddelegowanym jest w znaczeniu niniejszego tytułu, każdy pracownik pracodawcy mającego przedsiębiorstwo funkcjonujące zgodnie z prawem i prowadzące swoją działalność poza granicami Francji i który pracując zwyczajowo na jego konto, wykonuje swoją pracę na polecenie tego pracodawcy przez określony czas na terenie kraju na warunkach określonych w artykułach L – (...) -1 i (...) – 2.

Artykuł L – (...) -1 stanowi, iż pracodawca mający siedzibą firmy poza granicami Francji może oddelegować tymczasowo pracowników na terenie kraju, pod warunkiem, że istnieje umowa o pracę między tym pracodawcą i pracownikiem i że ich stosunek pracy trwa podczas okresu oddelegowania. Oddelegowanie jest zrealizowane 1) bądź na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w zakresie umowy zawartej między nim a odbiorcą usług, który ma siedzibę firmy lub prowadzi swoją działalność we Francji, 2) bądź między zakładami tego samego przedsiębiorstwa lub między przedsiębiorstwami tej samej grupy, 3) bądź na rzecz pracodawcy w przypadku, gdy nie istnieje umowa między nim a odbiorcą usług.

Zdaniem Sądu Rejonowego, z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, iż powód w spornym okresie był pracownikiem pozwanej, która ma przedsiębiorstwo funkcjonujące zgodnie z prawem i prowadzące swoją działalność poza granicami Francji - w Polsce. Jednakże, powód nie wykazał w toku niniejszego postępowania, aby w spornym okresie wykonywał pracę na terytorium Francji w ramach oddelegowania. Powód jest kierowcą międzynarodowym, z miejscem pracy ustalonym m.in. jako (...). Z dokumentów zgromadzonych w sprawie nie wynika, aby powód wykonywał w tym czasie pracę we Francji, a dodatkowo wykonywał ją na rzecz N. D. we Francji. W toku postępowania nie zostało także wykazane, aby pozwana miała zawartą umowę o świadczenie usług z N. D. we Francji (odbiorcą usług) w związku z realizacją, której pozwana polecałaby powodowi wykonywanie pracy we Francji.

Sąd I instancji wskazał, iż wykonywanie pracy na polecenie pracodawcy przez określony czas na terenie innego kraju wiąże się z czasowym przeniesieniem „centrum życiowego” delegowanego pracownika do tego kraju. Przez okres delegacji, pracownik musi bowiem w tym państwie utrzymać się, mieszkać, żywić, itp. Celem wprowadzenia dyrektywy 96/71/WE z 16 grudnia 1996 r. było zapewnienie równości podstawowych warunków zatrudnienia, w tym wynagrodzenia minimalnego, dla wszystkich pracujących przez określony czas na terytorium danego państwa, tak aby zarówno obywatele tego państwa, jak i delegowani na jego terytorium pracownicy z innych krajów mieli zagwarantowaną możliwość utrzymania się na tym samym poziomie.

W ocenie Sądu Rejonowego powód nie wykazał, iż w spornym okresie centrum jego spraw życiowych znajdowało się we Francji, co mogłoby świadczyć o wykonywaniu tam przez określony czas pracy delegowanej. Powód nie wykazał, ażeby we Francji znajdowały się jego interesy osobiste i gospodarcze, a to miejsce zamieszkania, utrzymanie się, rodzina, itp. Przeciwnie, jak ustalił Sąd kierowcy realizując transport za granicą, nocowali w kabinach samochodów w bazach pozwanej lub w innych miejscach, a po jego zakończeniu, wracali do bazy pozwanej w Polsce, gdzie byli rozliczani z wykonanego przewozu (delegacji).

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd I instancji uznał, iż nie został spełniony, wynikający z art. L 1261-3 francuskiego kodeksu pracy, główny warunek oddelegowania, to jest wykonywanie pracy na polecenie pracodawcy przez określony czas na terenie Francji. Sąd Rejonowy podniósł, że nawet gdyby przyjąć (do czego nie ma podstaw), iż powód wykonywał jednak w spornym okresie pracę na terenie Francji, to i tak nie wykazał on, iż oddelegowanie było realizowane na rzecz N. D. we Francji, czyli między zakładami tego samego przedsiębiorstwa lub między przedsiębiorstwami tej samej grupy, ani że pozwana miała zawartą umowę o świadczenie usług z N. D. we Francji (odbiorcą usług) w związku z realizacją, której pozwana polecałaby powodowi wykonywanie pracy we Francji. W związku z powyższym, nie zostały spełnione również dalsze, wynikające z art. L- (...) -1 francuskiego kodeksu pracy,

warunki oddelegowania, a to realizowanie oddelegowania między zakładami tego samego przedsiębiorstwa lub między przedsiębiorstwami tej samej grupy, czy też na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w zakresie umowy zawartej między nim a odbiorcą usług, który ma siedzibę firmy lub prowadzi swoją działalność we Francji.

Sąd Rejonowy podniósł, iż wykonywanie przez powoda pracy kierowcy międzynarodowego w sposób ustalony w niniejszym postępowaniu, wyczerpuje przesłanki podróży służbowej, określonej w art. 2, pkt 7) ustawy o z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U.2012.1155 j.t. ze zm.). Zgodnie z powołaną regulacją, podróżą służbową jest każde zadanie służbowe polegające na wykonywaniu, na polecenie pracodawcy (a) przewozu drogowego poza siedzibę pracodawcy, na rzecz którego kierowca wykonuje swoje obowiązki, oraz inne miejsce prowadzenia działalności przez pracodawcę, w szczególności filie, przedstawicielstwa i oddziały, (b) wyjazdu poza siedzibę pracodawcy, na rzecz którego kierowca wykonuje swoje obowiązki, oraz inne miejsce prowadzenia działalności przez pracodawcę, w szczególności filie, przedstawicielstwa i oddziały, w celu wykonania przewozu drogowego. Zgodnie z art. 21a ww. ustawy, kierowcy w podróży służbowej, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalane na zasadach określonych w przepisach art. 775 § 3-5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Powyższe uregulowanie zostało wprowadzone na mocy art. 4 ustawy z dnia 12 lutego 2010 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U.2010.43.246), która weszła w życie z dniem 3 kwietnia 2010 r. Od tej daty, kierowcom realizującym podróże służbowe może przysługiwać należności na pokrycie kosztów związanych z wykonaniem tego zadania służbowego. W sprawie niniejszej, pozwana wypłaciła na rzecz powoda w spornym okresie świadczenia z tytułu podróży służbowych wówczas realizowanych, ponieważ taki był charakter wyjazdów zagranicznych powoda.

Roszczenie powoda nie znalazło także podstaw w art.8 k.p. Zdaniem Sądu meriti pracodawca swoim działaniem nie naruszył żadnych zasad współżycia społecznego. Powód za swoją pracę był należycie wynagradzany. Analiza jego przeciętnych zarobków ze spornego okresu prowadzi do wniosku, iż znacznie przekraczały one przeciętne wynagrodzenie krajowe. Roszczenie powoda nie znajduje zatem usprawiedliwienia także i w powołanym przepisie.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda za niezasadne i oddalił powództwo.

O kosztach zastępstwa procesowego pozwanego Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t. j. Dz.U.2013 poz. 461).

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł powód, zaskarżając je w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. odmowę przypozwania do sprawy, w trybie art. 194 k.p.c., firmy (...), (...) R. des P., (...) B., France;
2. naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności art. 8, 78 § 1, 80 Kodeksu Pracy poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie;
3. naruszenie przepisów prawa wspólnotowego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (brak zastosowania) przepisów Rozporządzenia WE nr 861/2007 (...) z dnia 11 07 2007 r., Rozporządzenia Rady (WE) nr 44/2001 z dnia 22 12 2000 r., w tym i w szczególności art. 5 pkt. 3 i 5 i art. 19 pkt. 2 lit. b) tego Rozporządzenia oraz przepisów art. 1103(7) pkt. 1 do 4 kpc;
4. nieuzasadnioną odmowę przeprowadzenia wnioskowanych przez powoda dowodów;
5. podniósł również zarzut niezgodności ustaleń faktycznych Sądu z materiałem dowodowym zebrany w sprawie, w szczególności poprzez ustalenie czy też jego brak, iż powód nie udowodnił podstawy prawnej i faktycznej swojego(ich) roszczenia(eń).

W oparciu o powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz o zawieszenie postępowania odwoławczego do czasu rozstrzygnięcia w toczących się w Polsce i we Francji postępowaniach karnych

(publikacja francuskiego wyroku nastąpi w dniu 26 maja 2016 roku alternatywnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji.

W dniu 29 kwietnia 2016 roku pełnomocnik strony pozwanej złożył odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego za obie instancje.

Postanowieniem z dnia 9 sierpnia 2016 roku Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił wniosek powoda o zawieszenie postępowania w niniejszej sprawie.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Wobec apelacyjnego żądania uwzględnienia powództwa w całości, w tym poprzez wyrokowanie o odpowiedzialności firm (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. (dawniej (...) Sp. z o. o.) oraz (...) Spółki Akcyjnej, Des P., (...) B." (...) SA 192 A. T. (...) L." za wszystkie zobowiązania zgłoszone przez powoda, na wstępie wskazać należy, iż na etapie postępowania apelacyjnego brak jest podstaw do dochodzenia roszczeń od wskazanych podmiotów francuskich, gdyż nie są one pozwanymi w sprawie.

Zauważyć należy, iż zarządzeniem z dnia 22 października 2015 roku Sąd Rejonowy zwrócił pozew w stosunku do (...) SA z zarządem i radą nadzorczą w L. oraz (...) S.A. z zarządem w B. z uwagi na nieuzupełnienie przez powoda braków formalnych pozwu tj. złożenia odpisów pozwu w tłumaczeniu na język francuski. W związku z tym bezprzedmiotowym było stawianie na obecnym etapie zarzutu naruszenia treści art. 194 k.p.c. w sytuacji, gdy kwestia dopozwania nie została w ogóle przez Sąd Rejonowy merytorycznie rozpoznawana z uwagi na uchybienia formalne zgłoszonego wniosku o dopozwanie. Dlatego też nie było możliwym dokonanie oceny decyzji Sądu, która w niniejszej sprawie w ogóle nie zapadła.

W ocenie Sądu Okręgowego brak było podstaw do uwzględnienia wniosku strony powodowej o zawieszenie niniejszego postępowania, do czasu wydania przez francuski Sąd wyroku w sprawie karnej dotyczącej wspomnianych spółek.

Zgodnie z art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. sąd może zawiesić postępowanie z urzędu jeżeli ujawni się czyn, którego ustalenie w drodze karnej lub dyscyplinarnej mogłoby wywrzeć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy cywilnej.

Przepis ten daje sądowi możliwość fakultatywnego zawieszenia postępowania w sytuacji, gdy wynik innej, toczącej się już sprawy karnej, ma zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia rozpatrywanej sprawy. Ujawnienie się czynu, którego ustalenie w drodze karnej lub dyscyplinarnej mogłoby wywrzeć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy cywilnej zachodzi wtedy, gdy fakt popełnienia przestępstwa lub wykroczenia dyscyplinarnego ma prejudycjalne znaczenie dla odpowiedzialności cywilnej pozwanego. Inny charakter ma natomiast przypadek, w którym przepisy uzależniają powstanie określonych skutków od tego, czy miało miejsce przestępstwo. W tym przypadku sąd w postępowaniu cywilnym nie jest władny oceniać tej okoliczności samodzielnie, lecz powinien obligatoryjnie zawiesić postępowanie do czasu stwierdzenia jej przez sąd karny, chyba że rozstrzygnięcie tej kwestii w postępowaniu karnym okaże się niemożliwe z przyczyn procesowych.

Zawieszenie postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. z uwagi na toczące się postępowanie karne nie jest więc obligatoryjne i zależy od rozważenia wpływu ustaleń postępowania karnego na rozstrzygnięcie sprawy cywilnej (wyr. SN z 4.12.1998 r., I PKN 486/98, OSNAPiUS 2000, Nr 2, poz. 63).

Przedmiotem niniejszego postępowania jest rozstrzygnięcie w przedmiocie prawa powoda do wynagrodzenia za pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia wypłacanego we Francji dochodzonego od (...) T. - dawniej (...) Sp. z o. o. Jak wynika z treści pism przedstawionych przez stronę apelującą sprawa karna we Francji - z uwagi, na którą powód domaga się zawieszenia postępowania w sprawie niniejszej – nie dotyczy strony pozwanej, lecz spółek francuskich posługujących się logo ND. Z tych też względów nie sposób uznać, iż wynik w tej sprawie może mieć jakiegokolwiek prejudycjalne znaczenie dla odpowiedzialności cywilnej pozwanego.

Na marginesie wskazać jedynie należy, że powód nie załączył wyroku karnego mającego zapaść w dniu 26 maja 2016 roku do chwili zamknięcia rozprawy przed Sądem II instancji tj. do dnia 9 sierpnia 2016 roku.

Z tych też względów wniosek strony powodowej o zawieszenie postępowania jako bezzasadny podlegał oddaleniu.

Co do rozstrzygnięcia meritum, tj. dotyczącego (...) T. (dawniej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.) wskazać natomiast należy, iż wbrew twierdzeniom apelacji Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie i trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego konkluzję o braku podstaw do zastosowania w sprawie prawa francuskiego i w konsekwencji wyrównania wynagrodzenia za pracę powoda do poziomu płacy minimalnej, obowiązującej we Francji.

W istocie, w świetle obowiązujących przepisów prawa (szeroko cytowanych przez Sąd I instancji) w tym postanowień dyrektywy 96/71/WE z 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997), pracownik oddelegowany do pracy za granicą na określony czas ma prawo do warunków zatrudnienia, w tym wynagradzania nie mniej korzystnych niż te, obowiązujące w państwie na terytorium, którego pracownik jest delegowany. Przy czym, przy ocenie statusu pracownika (faktu delegacji) należy brać pod uwagę definicję, którą stosuje się w prawie państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany.

Tym samym na gruncie rozpoznawanej sprawy celem rozpoznania zasadności zgłoszonych przez powoda roszczeń, kluczowym było rozstrzygnięcie, czy był on pracownikiem delegowanym do pracy we Francji.

Jak wynika z niespornych w sprawie ustaleń, powód był zatrudniony przez polską spółkę i w ramach zatrudnienia wykonywał pracę kierowcy międzynarodowego na terenie m.in. Francji. Pracę wykonywał za granicą w ramach swoich normalnych obowiązków służbowych. Powód w podróży był sam, nie wynajmował mieszkania, zaś podatki i inne obciążenia publiczne uiszczal w Polsce. Nie wykazał, iż w spornym okresie centrum jego interesów życiowych tj. osobistych i gospodarczych znajdowało się we Francji. Miejscem pracy określonym w umowie o pracę była przy tym cała (...).

W ocenie Sądu Okręgowego, biorąc pod uwagę tak określoną w umowie o pracę wolę stron co do określenia miejsca wykonywania pracy (powód miał być pracownikiem mobilnym pracującym na obszarze całej Europy) oraz potwierdzony materiałem dowodowym sprawy sposób wykonywania pracy przez powoda, brak jest podstaw do twierdzenia o jakiegokolwiek delegacji do świadczenia pracy na terytorium innego państwa, a w szczególności Francji. Tym samym wykluczone jest stosowanie dla oceny zasadności spornego roszczenia przepisów innego państwa. W obowiązującym zaś krajowym porządku prawnym, co słusznie podkreślił Sąd Rejonowy, brak jest podstaw do odnoszenia wynagrodzenia pracownika polskiego, zatrudnionego na określonym stanowisku, do wynagrodzenia pracownika państwa obcego, zatrudnionego na analogicznym stanowisku i wykonującego pracę w tym państwie.

W myśl art. 2 ust. 7 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U.2012.1155) podróż służbowa to każde zadanie służbowe polegające na wykonywaniu, na polecenie pracodawcy: przewozu drogowego poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy, na rzecz którego kierowca wykonuje swoje obowiązki, oraz inne miejsce prowadzenia działalności przez pracodawcę, w szczególności filie, przedstawicielstwa i oddziały lub wyjazdu poza miejscowość, określona powyżej w celu wykonania przewozu drogowego. Kierowcy w podróży służbowej, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalane na zasadach określonych w przepisach art. 77<sup>5</sup> § 3-5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

(art. 21 a tej ustawy). Wobec powyższego, w przypadku kierowców obowiązuje autonomiczna względem art. 77<sup>5</sup> k.p. definicja podróży służbowej, w związku z którą kierowcom zatrudnionym w transporcie międzynarodowym należne są świadczenia służące zaspokojeniu zwiększonych wydatków na wyżywienie, noclegi lub inne usprawiedliwione potrzeby (wyrok SN 2011.05.20 II UK 349/10 LEX nr 901607, wyrok SN 2013.02.25 III UK 57/12). Jak wynika z ustaleń faktycznych sprawy, powód będąc zatrudnionym przez ND Polska pozostawał w zagranicznych podróżach służbowych i z tego tytułu pobierał należne świadczenia. Klasyfikacja tego stanu rzeczy jednocześnie jako oddelegowania do świadczenia pracy na terytorium innego państwa, nie może zostać zaakceptowana.

Nie zasługuje też na uwzględnienie zarzut apelacji, że takie ukształtowanie stosunku prawnego łączącego strony, w świetle art. 8 k.p., w istocie stanowiło nadużycie prawa, gdyż ND Polska będąc spółką córką podmiotu francuskiego (...) S.A., wykorzystując słabszą pozycję pracownika w ramach umowy o pracę, ukształtowała ją tak, by „ukryć jego oddelegowanie” i czerpać z tego korzyści nie mające podstawy prawnej.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że w niniejszym procesie strona powodowa nie udowodniła żadnych przesłanek mogących potwierdzać fakt rzeczywistego oddelegowania powoda do pracy we Francji.

Przede wszystkim wskazać należy, iż w oparciu o materiał sprawy niejasne jest, czemu fakt oddelegowania powód wiąże właśnie z Francją, skoro w istocie w ramach zatrudnienia, przewozów drogowych dokonywał na obszarze wielu państw (...), a w podpisanej przez niego umowie o pracę stricte wskazano, iż miejscem pracy będzie cała (...).

W świetle analizy postanowień art. 1 ust. 3 lit c dyrektywy 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997), delegowanie pracowników stanowi odpłatne świadczenie usług w ramach, którego delegowany pracownik pozostaje zatrudniony przez przedsiębiorstwo świadczące usługi bez zawarcia umowy o pracę z przedsiębiorstwem korzystającym z usług. Zgodnie zaś z definicjami zawartymi w artykułach od (...) -1 do (...) -3, francuskiego kodeksy pracy - implementujących tę Dyrektywę i zgodnie z art. 2 zd. 2 Dyrektywy, mającymi zastosowanie dla określenia statusu pracownika delegowanego we Francji - pracownikiem oddelegowanym jest każdy pracownik pracodawcy mającego przedsiębiorstwo funkcjonujące zgodnie z prawem i prowadzące swoją działalność poza granicami Francji i który pracując zwyczajowo na jego konto, wykonuje swoją pracę na polecenie tego pracodawcy, przez określony czas na terenie kraju na warunkach określonych w artykułach L - (...) -1 i (...) - 2. Artykuł L - (...) -1 stanowi, iż pracodawca mający siedzibę firmy poza granicami Francji może oddelegować tymczasowo pracowników na terenie kraju, pod warunkiem, że istnieje umowa o pracę między tym pracodawcą i pracownikiem i że ich stosunek pracy trwa podczas okresu oddelegowania. Oddelegowanie jest zrealizowane 1) bądź na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w zakresie umowy zawartej między nim a odbiorcą usług, który ma siedzibę firmy lub prowadzi swoją działalność we Francji, 2) bądź między zakładami tego samego przedsiębiorstwa lub między przedsiębiorstwami tej samej grupy, 3) bądź na rzecz pracodawcy w przypadku, gdy nie istnieje umowa między nim a odbiorcą usług.

W okolicznościach niniejszej sprawy Sąd Rejonowy prawidłowo uznał brak jakichkolwiek dowodów na to, iż powód w spornym okresie wykonywał pracę konkretnie na obszarze Francji, by świadczył ją dla N. T. we Francji, a nie dla pozwanego ani, że pozwana miała zawartą umowę o świadczenie usług z N. T. we Francji (odbiorcą usług) w związku z realizacją, której pozwana polecałaby powodowi wykonywanie pracy we Francji. Wniosków o spełnieniu tych przesłanek nie sposób wyprowadzić zaś wprost wyłącznie z faktu, że pozwana jest spółką córką N. T. we Francji. Ponadto okoliczność ta nie została jednoznacznie potwierdzona. Nie wiadomo, czy jak twierdzi powód, N. T. we Francji i ND Polska (w chwili obecnej (...) T.) są zakładami tego samego przedsiębiorstwa, czy przedsiębiorstwami tej samej grupy oraz jaki - poza tym iż N. T. we Francji jest jedynym udziałowcem pozwanej - jest faktyczny stopień ich wzajemnych powiązań. To zaś, iż w pewnym okresie czasu zlecenia co do przewozu towaru powód otrzymywał także od spedytorów we Francji bezpośrednio (choć zazwyczaj odbywało się to przez koordynatora polskiego, a następnie bezpośrednio z bazy w Polsce) takiego stopnia organizacyjnych powiązań nie przesądza. Nawet bowiem wykazanie szeroko rozumianej współpracy, czy powiązań finansowych nie jest wystarczające dla zakwalifikowania charakteru określonego podmiotu jako filii czy oddziału.

Powód nie uprawdopodobnił też faktu, iż w związku „z oddelegowaniem”, czasowo we Francji znajdowało się jego centrum spraw życiowych. Powód we Francji nie mieszkał, nie miał rodziny, nie utrzymywał się, nie był ubezpieczony i nie ponosił żadnych danin publicznych.

Jednoznacznie podkreślić należy, iż twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów (wyrok S.A. w Białymstoku 08-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695). W przedmiotowej sprawie brak było jakichkolwiek dowodów potwierdzających fakt rzeczywistej delegacji powoda. Wobec tego i w świetle zasad logicznego rozumowania, twierdzenia, iż formalna treść umowy o pracę powoda z naruszeniem art. 8 k.p., służyła wyłącznie nadużyciu prawa, nie mogły się ostać.

W ocenie Sądu II instancji brak jest też podstaw do uwzględnienia powództwa z uwagi na treść powoływanych w apelacji przepisów art. 78 § 1 i 80 k.p.

Zgodnie z powołanymi przepisami wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Wynagrodzenie jest więc majątkowym odpowiednikiem pracy wykonanej w ramach stosunku pracy, świadczeniem odwzajemniającym jej wartość. Wartość wynagrodzenia ma być relatywizowana do rodzaju pracy, jej ilości, jakości i kwalifikacji potrzebnych do jej wykonywania. Zaznaczyć jednak należy, że te kwantyfikatory są podstawą konwencjonalnego, a nie ściśle ekonomicznego rozumienia ekwiwalentności wynagrodzenia i pracy. Relatywizowanie wartości wynagrodzenia do rodzaju pracy i potrzebnych do jej wykonywania kwalifikacji, nie może być zatem rozumiane jako nakaz zrównywania wynagrodzeń za pracę danego rodzaju, wykonywaną u różnych pracodawców, w różnych regionach (także świata), czy jako nakaz wyższego wynagradzania na przykład osób posiadających wyższe od innych wykształcenie. Wysokość wynagrodzenia pracownika zależy od tego, ile jest skłonny zapłacić za nią pracodawca, przy uwzględnieniu terytorialnej relacji podaży i popytu, za pracę danego rodzaju. Przy czym bezwzględnie obowiązującymi są zasady dotyczące równości praw pracowników oraz ich niedyskryminacji (art. 11<sup>2</sup>, 11<sup>3</sup> i 18<sup>3a</sup>-18<sup>3e</sup> k.p.), a także prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia (art. 13 k.p.). W wyroku z dnia 18 maja 2006 r., III PK 22/06, OSNP 2007, nr 9-10, poz. 132, Sąd Najwyższy stwierdził, iż poza przypadkiem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, sąd pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i umowie o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego na gruncie rozpoznawanej sprawy niewątpliwie wynagrodzenie powoda, bez względu na jego subiektywnie odczucia w tej materii, zostało ukształtowane zgodnie ze wskazanymi zasadami. Powód za pracę kierowcy międzynarodowego otrzymywał nie tylko wynagrodzenie zasadnicze (wyższe od minimalnego i ukształtowane na drodze umownego porozumienia), lecz także przewidziane prawem dodatki kompensujące zwiększone wydatki na wyżywienie, noclegi lub inne usprawiedliwione potrzeby, wynikające z faktu odbywania zagranicznych podróży służbowych. Powód nie podnosił, że takie ukształtowanie jego wynagrodzenia było w jakichkolwiek sposób dyskryminujące. Wskazywał jedynie, że w jego ocenie winien być wynagradzany tak, jak kierowcy we Francji. Nie udowodnił przy tym, że istniały jakiegokolwiek przesłanki faktyczne i prawne, które usprawiedliwiałyby takie ukształtowanie należnego mu wynagrodzenia. Z tych też względów roszczenia powoda zasadnie nie zostały przez Sąd Rejonowy uwzględnione.



Bez wpływu na powyższą ocenę pozostają zarzuty dotyczące naruszenia przepisów prawa wspólnotowego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (brak zastosowania) przepisów Rozporządzenia WE nr 861/2007 (...) z dnia 11 07 2007 r., Rozporządzenia Rady (WE) nr 44/2001 z dnia 22.12.2000 r., w tym i w szczególności art. 5 pkt. 3 i 5 i art. 19 pkt. 2 lit. b) tego Rozporządzenia oraz przepisów art. 1103(7) pkt. 1 do 4 kpc.

Apelujący przedstawiając swój własny pogląd co do spełnienia w okolicznościach sprawy warunków oddelegowania go do pracy we Francji przez ND Polska (w chwili obecnej (...) T.) - w jego ocenie podmiot będący de facto oddziałem podmiotu francuskiego - nie przedstawił bowiem żadnej argumentacji dyskredytującej ustalenia Sądu Rejonowego w tym zakresie. Polemika zaś z ustaleniami Sądu poczynionymi zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 kp, nie może prowadzić do zmiany wniosków orzeczniczych i stwierdzenia niewłaściwego zastosowania prawa materialnego.

Na koniec wskazać należy, że zasadnie zostały oddalone przez Sąd Rejonowy wnioski dowodowe zgłoszone przez powoda na etapie postępowania rozpoznawczego.

Nieuprawnionym był wniosek o przesłuchanie świadka M. W., E. F. celem wykazania, iż firma (...) S.A. przekazywała (...) Sp. z o.o. środki na pokrycie jej wydatków związanych z zatrudnieniem polskich kierowców, oraz przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka Pana M. H. oraz świadka P. D. - głównego księgowego pozwanej na te same okoliczności. Powód wskazywał w pozwie oraz składanych pismach procesowych, iż odbywał podróże służbowe. Powyższe znalazło potwierdzenie także w pozostałym materiale dowodowym w sprawie, który nie wskazywał by powód był delegowany do pracy we Francji. Wobec tego przeprowadzenie powyższych dowodów celem wykazania wskazanych powiązań, prowadziło by wyłącznie do zbędnego wydłużania postępowania w sprawie, zwłaszcza że pozew skierowany przeciwko (...) Spółki Akcyjnej w B. oraz (...) SA L. został prawidłowo zwrócony, a fakt pozostawania N. T. we Francji jedynym udziałowcem pozwanej był niesporny. Ponadto powód chciał przeprowadzenie dowodów z zeznań świadków Pana M. H., Y. M. oraz P. D. na okoliczność wykazania, iż w sprawie znajduje zastosowanie konkretny przepis prawa francuskiego. Tymczasem okoliczność, czy w sprawie znajduje zastosowanie przepis art. L 1262-1 pkt 2 francuskiego prawa pracy nie jest kwestią faktu tylko oceny prawnej, o której wypowiada się Sąd rozstrzygający sprawę, a nie świadkowie. Natomiast na inną jeszcze okoliczność powód wskazanych dowodów nie powoływał. Jako zaś, że na powodzie spoczywał ciężar udowodnienia faktów z których wywodzi określone skutki prawne, musi on ponieść konsekwencje własnych zaniechań w tym przedmiocie.

Uprawnionym było też oddalenie wniosku powoda o dopuszczenie dowodu z akt sprawy karnej toczącej się we Francji.

Mając powyższe na uwadze podnieść należy, iż przedmiotem dowodu mogą być wyłącznie fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie – art. 227 k.p.c. Tymczasem powód nie wykazał, jaki wpływ na wynik sprawy miałyby mieć powyższa dokumentacja zwłaszcza, że dotyczyła postępowania nie związanego z podmiotami procesu. Nawet jeśli podmioty francuskie działają niezgodnie z prawem, to - jak już wyżej podniesiono - nie ma to wpływu na wynik niniejszego postępowania, które bezwzględnie ich nie dotyczy. Naruszenie prawa przez określona spółkę nawet właścicielsko czy kapitałowo powiązaną ze stroną pozwaną, wobec faktu, iż pozostaje ona odrębnym podmiotem ponoszącym samodzielną odpowiedzialność za zobowiązania, w żadnym razie nie może powodować dla niej negatywnych skutków procesowych. Przeprowadzenie tych dowodów zgodnie z żądaniem powoda było zatem niedopuszczalne. Dowody te nie miały bowiem żadnego znaczenia dla wyniku postępowania.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego żaden z zarzutów apelacji nie zasługiwał na uwzględnienie. Zaskarżony wyrok w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę i na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił apelację powoda, jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a także § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800).