

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 kwietnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 21 kwietnia 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. M. (1) ((...)), W. M. (M.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) z siedzibą w P.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powodów

od wyroku Sądu Rejonowego w T. G.

z dnia 13 października 2014 r. **sygn. akt** IV P 415/13

1) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2 w całości w ten sposób, że zasądza od powodów W. M. i M. M. (1) na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) z siedzibą w P. kwoty po 1.747 zł (jeden tysiąc siedemset czterdzieści siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;

2) oddala apelację w pozostałym zakresie;

3) zasądza od powodów W. M. i M. M. (1) na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) z siedzibą w P. kwoty po 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII *Pa* 37/15

UZASADNIENIE

Powodowie M. M. (1) oraz W. M. po ostatecznym sprecyzowaniu żądań wystąpili przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) z siedzibą w P. o zasądzenie na rzecz każdego z nich dwunastokrotności wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenia umowy o pracę.

W uzasadnieniu wskazali, iż byli zatrudnieni u pozwanego na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. W dniu 27 stycznia 2009r. pozwany wypowiedział im umowy o pracę, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia utarczkę słowną powodów z koleżanką z pracy, co miało miejsce w czasie urlopu powodów, na wyjeździe rekreacyjnym we W., zorganizowanym dla pracowników pozwanego. Ponadto, powodowie podnieśli, iż umowy z powodami zawarte zostały w języku angielskim, a pozwany w punkcie 1 umów wskazał prawo węgierskie jako właściwe dla obu stosunków pracy. Wypowiedzenia umów o pracę wręczone powodom, także zostały sporządzone w języku angielskim oraz na podstawie węgierskiego prawa pracy. Zdaniem powodów, stosowanie do ich stosunków pracy prawa węgierskiego jest nieuzasadnione, a za właściwe uznać należy prawo polskie. Zdaniem powodów przyczyna wypowiedzenia im umów o pracę była nierzeczywista i nie może stanowić podstawy takiego wypowiedzenia. Powodowie podnieśli też, iż nie rozumieli oni, sformułowanej w angielskim języku prawniczym, treści wręczonych im wypowiedzeń umów o pracę. Ponadto, w trakcie postępowania powodowie wskazali, że naruszono tryb wypowiedzania umowy o pracę według prawa węgierskiego, bowiem nie zostali wysłuchani, a dokumenty były już przygotowane w momencie, kiedy przyjechali na spotkanie do B.. Dodatkowo przyczyna wypowiedzenia nie mieści się w katalogu przyczyn określonych w art. 89 kodeksu pracy węgierskiego.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództw w uzasadnieniu podnosząc, iż roszczenie powodów pozbawione jest podstaw faktycznych i prawnych. Pozwany wskazał, że powodowie zostali zatrudnieni na warunkach określonych w umowach o pracę sporządzonych w języku angielskim i poddanych właściwości prawa węgierskiego. Prawem właściwym dla oceny roszczeń powodów jest prawo węgierskie bowiem, jak wymaga tego art.10 prawa lotniczego sprawa dotyczy praw i obowiązków załogi statku powietrznego wynikających ze stosunku pracy, a statki używane przez pozwanego przynależą do Republiki Węgier i na W. znajduje się siedziba przewoźnika. Pozwany wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia powodom umów o pracę było obraźliwe zachowanie powodów w stosunku do koleżanki z pracy - Pani A. H., jakie miało miejsce podczas wyjazdu narciarskiego we W., zorganizowanego przez pozwanego pracodawcę. Pozwany dodał także, iż powodowie podczas wykonywania obowiązków pracowniczych posługiwali się językiem angielskim, a zatem nieuzasadniony jest zarzut niezrozumienia przez nich treści wypowiedzeń umów o pracę.

Wyrokiem z dnia 13 października 2014r. Sąd Rejonowy w T. G. oddalił powództwo.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że M. M. (1), sporządzoną w języku angielskim umową z dnia 31 maja 2006r. został zatrudniony na czas nieokreślony przez (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. na stanowisku starszego stewarda.

W. M., sporządzoną w języku angielskim umową z dnia 31 maja 2006r. został zatrudniony na czas nieokreślony przez (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. na stanowisku starszego stewarda.

Umowy podpisane były przez powodów na terytorium Polski i stanowiły kontynuację umów o pracę zawartych z pozwanym w 2004 roku. Zgodnie z umowami o pracę, zawartymi przez powodów, miejsce wykonywania pracy ustalane miało być według wykonywanych zadań, ale głównie mieścić się miało na lotnisku wykorzystywanym przez pracownika jako tzw. baza operacyjna. Bazą operacyjną powodów określono miasto K. w Polsce. W umowach o pracę powodów znajdują się postanowienia, zgodnie z którymi umowy sporządzone zostały w języku angielskim, a w sprawach nieuregulowanych w umowie, zastosowanie znajdują przepisy węgierskiego kodeksu pracy.

W dniu 15 grudnia 2004r. zostało zawarte porozumienie pomiędzy dotychczasowym pracodawcą powodów WizzAir Hungary L. K.. a poprzednikiem prawnym pozwanego - Oddziałem W. A. L. K. w Polsce z siedzibą w P. i powodami,

zgodnie z którym to Oddział (...) A. Hungary w Polsce z siedzibą w P. przejął powodów i z dniem 1 stycznia 2005r. stał się ich pracodawcą.

W styczniu 2009r. pozwany zorganizował dla swoich pracowników wyjazd narciarski do W., w którym uczestniczyli m.in. powodowie M. M. (1) i W. M.. Celem wyjazdu była integracja pracowników, a uczestnictwo w nim miało charakter dobrowolny. W dniu 18 stycznia 2009r. podczas przedmiotowego wyjazdu, po kolacji, w obecności uczestników wyjazdu, powodowie zaatakowali słownie swoją koleżankę A. H., pod której adresem wypowiadali obraźliwe i wulgarne słowa, nie zważając na podejmowane przez pozostałych pracowników próby zakończenia awantury. Następnego dnia powodowie zadzwonili do A. H. i przeprosili ją za zaistniałą sytuację.

W dniu 24 stycznia 2009r. powodowie w mailu skierowanym do swojej przełożonej K. M., przeprosił za zdarzenie jakie miało miejsce podczas wyjazdu do W. oraz poprosili o wyrozumiałość.

W dniu 27 stycznia 2009r. pozwany wręczył powodom wypowiedzenie umów o pracę z zachowaniem 35-dniowego okresu wypowiedzenia. W czasie rozmowy na temat zakończenia stosunku pracy powodowie mieli czas na konsultacje z prawnikiem, czy wyrażają zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Jednocześnie pozwany zwolnił powodów z obowiązku świadczenia pracy w całym okresie wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia, pozwany wskazał zdarzenie z dnia 18 stycznia 2009r. w trakcie pobytu we W., kiedy to powodowie obrazili koleżankę z pracy A. H.. Jako podstawę prawną wypowiedzenia, pozwany wskazał art. 103 węgierskiego kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownicy powinni wzajemnie współpracować i współdziałać przy wykonywaniu pracy, a ponadto postępować w sposób nie zagrażający zdrowiu i bezpieczeństwu innych, bez zakłócania ich pracy, powodowania szkód finansowych i szkodzenia ich reputacji; zgodnie z regulaminem pracownik musi szanować uczucia i ludzką godność swoich kolegów nie tylko w miejscu pracy, ale wszędzie tam, gdzie grupa pracowników przebywa razem. Pozwany dodał, iż przedmiotowe zachowanie powodów nie pozwala na kontynuowanie z nimi stosunków pracy.

W ostatnim okresie zatrudnienia u pozwanego średnie miesięczne wynagrodzenie powodów wynosiło: w przypadku M. M. (1) 4.552,76zł, w przypadku W. M. 3.401,72zł.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwa nie zasługiwały na uwzględnienie.

Wskazano, iż zgodnie z treścią łączącej strony umowy o pracę, strony dokonały wyboru prawa i wskazały, że stosowany będzie węgierski kodeks pracy.

Wybór prawa węgierskiego przez strony nie narusza zasady równości, nie narusza zasady niedyskryminacji, jak również nie jest sprzeczny z polskim porządkiem prawnym. W trakcie trwania stosunku pracy nie doszło również do wyraźnego, czy nawet dorozumianego porozumienia stron w zakresie zmiany prawa właściwego.

Z tych względów Sąd pierwszej instancji stwierdził, że dla oceny treści stosunku pracy łączącego strony, w tym warunków rozwiązywania umowy o pracę znajdują zastosowanie przepisy węgierskiego kodeksu pracy z 1992 roku, którego tekst wraz z praktyką orzeczniczą pozyskano w sprawie.

Zgodnie z § 89 pkt 2 i 3 węgierskiego kodeksu pracy pracodawca zobowiązany jest uzasadnić przyczynę wypowiedzenia. Z uzasadnienia powinna jasno wynikać przyczyna wypowiedzenia. W przypadku spornym pracodawca zobowiązany jest udowodnić rzeczywistą i racjonalną przyczynę wypowiedzenia. Uzasadnieniem wypowiedzenia może być jedynie przyczyna związana z kwalifikacjami pracownika, jego stosunkiem do pracy, czy też wynikająca z działalności pracodawcy.

Dodatkowo zgodnie z § 89 pkt 5 węgierskiego kodeksu pracy przed wypowiedzeniem umowy przez pracodawcę z przyczyn dotyczących pracy lub zachowania pracownika należy zapewnić pracownikowi prawo do obrony wobec stawianych mu zarzutów, za wyjątkiem przypadków, kiedy mając na względzie wszystkie okoliczności danego przypadku nie należy tego od pracodawcy oczekiwać.

Sąd stwierdził, że dokonane wypowiedzenie umów o pracę było prawidłowe pod względem formalnym. Pracodawca złożył oświadczenia o wypowiedzeniu powodów umów o pracę na piśmie, wskazał rzeczywistą i racjonalną przyczynę wypowiedzenia.

Jak wynika z orzecznictwa sądów węgierskich - (...)511 - w przypadku wypowiedzenia w trybie zwyczajnym nie jest ważne, czy wypowiedzenie zawiera szczegółowe uzasadnienie, czy też stosuje określenia syntetyczne, tylko to, aby na podstawie podanych przyczyn wypowiedzenia można było stwierdzić, dlaczego pracodawca nie potrzebuje już pracy pracownika.

W treści wypowiedzenia umów o pracę pozwany opisał sytuację faktyczną będącą podstawą do oceny zachowania powodów jako pracowników, a także wskazał, jakie obowiązki pracownicze zostały naruszone. Dodatkowo pozwany wskazał, iż w takiej sytuacji nie jest możliwe dalsze kontynuowanie stosunku pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego wskazane przyczyny wypowiedzenia są rzeczywiste, mieszczą się w katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie - postawa wobec stosunku pracy (wobec współpracowników), a także z treści wypowiedzenia wynika, że rozwiązanie stosunków pracy jest racjonalne. Naganne zachowanie powodów miało bowiem doniosły oddźwięk wśród pracowników pozwanego i wobec takiej postawy powodów nie sposób wymagać od pracodawcy kontynuowania stosunku pracy.

Pozwany dochował również wymogu zagwarantowania pracownikom prawa do obrony przed zarzutami. Już z uzasadnienia pozwu wynika, że powodowie w momencie, gdy zostali poinformowani, że mają się zgłosić w dniu 27 stycznia 2009r. w siedzibie pozwanej Spółki wiedzieli o jakie zdarzenie chodzi i z tych względów mailem do K. M. wyjaśnili całą sytuację. Powodowie zatem już sami mailem przedstawili własną wersję wydarzeń. Z tych względów pozwana Spółka знаła wersję powodów zanim zostało złożone oświadczenie o wypowiedzeniu umowy. Już zatem możliwość przedstawienia stanowiska pisemnie, zdaniem Sądu, czyni zadość prawu pracownika do obrony przed zarzutami. Dodatkowo powodowie, przed złożeniem im oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę mieli także możliwość konsultacji z prawnikiem.

Zdaniem Sądu strona pozwana dopełniła wymogów z § 89 pkt 5 węgierskiego kodeksu pracy.

Strona pozwana wskazała prawidłowy okres wypowiedzenia zgodnie z § 92 pkt 2a węgierskiego kodeksu pracy, wypłaciła odprawę i prawidłowo wskazała termin i sposób wniesienia ewentualnego odwołania od wypowiedzenia.

Z tych względów powództwa oddalono jako niezasadne.

Apelację od powyższego wyroku złożyli powodowie zarzucając:

1. Naruszenie przepisów prawa procesowego:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nieprawidłową interpretację zebranego w sprawie materiału dowodowego,
- art. 232 k.p.c. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie tj. nieprawidłowe ustalenie przez Sąd pierwszej instancji treści prawa obcego tj. treści węgierskiego Kodeksu pracy,
- przepisów Konwencji Europejskiej o Informacji o Prawie Obcym sporządzonej w L. z 7 czerwca 1968r. poprzez ich niezastosowanie,
- naruszenie zasady bezpośredniości przeprowadzonego dowodu poprzez przeprowadzenie dowodu z oświadczeń zawartych w korespondencji mailowej zamiast dowodu z zeznań świadków,
- art. 217 k.p.c. poprzez bezpodstawne oddalenie wniosków dowodowych powodów o przesłuchanie w charakterze świadków M. P. i A. R. na okoliczność przyczyn rozwiązania stosunków pracy,

- naruszenie art. 109 § 2 k.p.c. poprzez jego niewłaściwą wykładnię i uznanie, iż koszty wskazane przez pozwaną w złożonym przez nią spisie kosztów są celowe i niezbędne do poniesienia z uwagi na charakter sprawy oraz poprzez nie dokonanie kontroli spisu kosztów złożonego przez pozwaną.

2. Nieprawidłowe ustalenie stanu faktycznego sprawy w zakresie przebiegu zdarzenia z dnia 18 stycznia 2009r., przyczyn dokonanego wypowiedzenia umów o pracę i identyfikacji wypowiedzianych umów o pracę, prawidłowości dokonanego wypowiedzenia, podstaw dokonanego wypowiedzenia umów o pracę.

3. Naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 7 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 7 października 1999r. o języku polskim (obecnie Dz.U.t.j. z 2011r., Nr 43, poz. 224 z późn.zm.) poprzez jego niezastosowanie,

- § 89 ust. 1 w zw. z § 89 ust. 3 oraz w zw. z § 89 ust. 5 węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992r. poprzez jego niewłaściwą interpretację z uwagi na przyjęcie, iż w przypadku powodów zaszyły przesłanki wymienione w tym przepisie uzasadniająco wypowiedzenie umów o pracę oraz poprzez przyjęcie, iż wobec powodów zastosowano prawidłowy tryb wypowiedzania umów o pracę, w tym umożliwił im możliwość obrony przed stawianymi zarzutami,

- naruszenie art. 32 p.p.m. oraz art. 10 poprzez niewłaściwą wykładnię i uznanie, iż doszło do skutecznego wyboru prawa,

- naruszenie art. 58 k.c. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, iż czynność prawna wyboru prawa dokonana w umowach o pracę powodów była ważna.

Stawiając powyższe zarzuty apelujący wnieśli o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania lub zmianę zaskarżonego orzeczenia i uwzględnienie powództw w całości.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja strony powodowej zasługuje na uwzględnienie jedynie częściowo w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu. W pozostałym zakresie zarzuty podniesione w apelacji są nieuzasadnione.

Na wstępie należy stwierdzić, że z uwagi na datę zawarcia pomiędzy stronami umów o pracę nie znajdzie tutaj zastosowania Konwencja o prawie właściwym do zobowiązań umownych otwarta do podpisu w R. dnia 19 czerwca 1980r. (Konwencja Rzymska) (Dz.U. z 2008r., Nr 10, poz. 57), która obowiązuje w stosunku do Polski dopiero od dnia 1 sierpnia 2007r. (art. 17) ani Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady Europy (WE) Nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (R. I) (Dz.U.U.E.L.2008.117.6) z uwagi na treść art. 28 stanowiącego, iż rozporządzenie stosuje się do umów zawartych po dniu 17 grudnia 2009r.

Obowiązujący w dacie zawarcia z powodami umów o pracę art. 10 ustawy z dnia 3 lipca 2002r. prawo lotnicze (obecnie Dz.U.t.j. z 2013r., poz. 1393 z późn. zm.) jest przepisem szczególnym w stosunku do przepisu art. 32 ustawy z dnia 12 listopada 1965r. Prawo prywatne międzynarodowe (Dz.U. z 1965r., Nr 46, poz. 290) w zakresie w jakim dotyczy prawa właściwego dla stosunków pracy członków załogi statku powietrznego w przypadku braku wyboru prawa właściwego – wówczas prawa i obowiązki członków załogi statku powietrznego wynikające ze stosunku pracy ocenia się według prawa państwa przynależności danego statku, a jeżeli statek powietrzny jest używany przez przewoźnika lotniczego mającego siedzibę w innym państwie – według prawa państwa, w którym znajduje się siedziba przedsiębiorstwa tego przewoźnika. W sytuacji natomiast, gdy strony dokonają wyboru prawa zastosowanie znajdzie art. 32 ustawy z dnia 12 listopada 1965r. Prawo prywatne międzynarodowe (Dz.U. z 1965r., Nr 46, poz. 290), gdyż art. 10 ustawy z dnia 3 lipca 2002r. prawo lotnicze (obecnie Dz.U.t.j. z 2013r., poz. 1393 z późn. zm.) nie reguluje kwestii dopuszczalności wyboru prawa, wskazuje jedynie, że zastosowanie znajdzie prawo innego państwa, jeżeli strony skorzystały z możliwości jego wyboru. W jakiej sytuacji strony stosunku pracy mogą natomiast skorzystać z możliwości wyboru prawa decyduje już art. 32 ustawy z dnia 12 listopada 1965r. Prawo prywatne międzynarodowe (Dz.U. z 1965r., Nr 46, poz. 290).

Stosownie do treści art. 32 ustawy z dnia 12 listopada 1965r. Prawo prywatne międzynarodowe (Dz.U. z 1965r., Nr 46, poz. 290) strony mogą poddać stosunek pracy wybranemu przez siebie prawu jeżeli pozostaje ono w związku z tym stosunkiem.

Elementami stosunku pracy, przez które może nastąpić jego powiązanie z prawem różnych państw, są w szczególności następujące elementy:

- miejsce w którym pracownik świadczy pracę,
- siedziba pracodawcy,
- miejsce zamieszkania pracodawcy,
- miejsce zamieszkania pracownika,
- obywatelstwo pracownika,
- obywatelstwo pracodawcy.

Stosunek pracy łączący powodów z pozwanym pracodawcą nie jest wyłącznie związany z polskim obszarem prawnym. Powodowie są obywatelami polskimi i mają miejsce zamieszkania na terenie Polski, podobnie pozwany pracodawca jest polską osobą prawną.

Odnosnie natomiast miejsca świadczenia pracy przez powodów to faktycznie z zawartych umów o pracę wynika z jednej strony, że miejsce wykonywania pracy będzie zależało od rodzaju wykonywanych zadań będzie to jednak przede wszystkim port lotniczy będący dla pracownika tzw. Bazą Operacyjną i w przypadku powodów ustalone zostało tutaj miasto K.. Niemniej jednak z treści umów o pracę wynika też, że powodowie zatrudnieni na stanowisku starszego stewarda będą wykonywali (co w przypadku takiego rodzaju pracy jest zresztą oczywiste) swój zakres obowiązków na pokładzie samolotów należących do (...) Ltd, w szczególności W. A. Hungary Ltd i (...) Bulgaria Ltd będących L. Lotniczymi W. A.. Jako miejsce pracy wskazane też zostały inne porty lotnicze z kręgu zainteresowań L. W. A. jako linii lotniczych właścicieli pracodawcy.

Analizując dopuszczalne sposoby ustalenia miejsca wykonywania pracy należy wskazać na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 1 kwietnia 1985r., I PR 19/85, iż miejsce świadczenia pracy stanowi jeden z istotnych składników umowy o pracę, obustronnie uzgodniony, objęty ogólnym zakazem jednostronnej zmiany przez któregokolwiek z kontrahentów umowy. Strony zawierające umowę o pracę mają dużą swobodę w określaniu miejsca pracy. Może być ono określone na stałe bądź jako miejsce zmienne, przy czym w tym ostatnim wypadku zmienność miejsca pracy może wynikać z samego charakteru (rodzaju) pełnionej pracy. Ogólnie pod pojęciem miejsca pracy rozumie się bądź stały punkt w znaczeniu geograficznym, bądź pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub w inny dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy. "Miejsce pracy" nie musi być wyposażone w zaplecze socjalne, kadrowe i techniczne.

W innym natomiast wyroku z dnia 19 marca 2008r., I PK 230/07 Sąd Najwyższy stwierdził, że zakres wyrażenia "miejsce wykonywania pracy" (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.) jest szerszy niż zakres nazwy "stałe miejsce pracy" (art. 77⁵ § 1 k.p.). Spełnienie wymagania przewidzianego w art. 29 § 1 pkt 2 k.p. może polegać na wskazaniu stałego miejsca pracy, na wskazaniu obok stałego miejsca pracy także niestałego miejsca (miejszc) pracy bądź na wskazaniu niestałych (zmiennych) miejsc pracy w sposób dostatecznie określony.

Z przedstawionych powyżej zapisów treści umów o pracę wynika zatem, że jako miejsce świadczenia pracy powodów zostały bez wątpliwości wskazane statki powietrzne zarejestrowane na terytorium Republiki Węgierskiej (obecnie W.) – stąd powiązanie łączącego strony stosunku pracy z prawem innego państwa – prawem węgierskim, gdyż statki powietrzne mają przynależność państwową państwa, w którym są zarejestrowane (art. 31 ust. 2 ustawy

z dnia 3 lipca 2002r. prawo lotnicze (obecnie Dz.U.t.j. z 2013r., poz. 1393 z późn.zm.), art. 17 Konwencji o międzynarodowym lotnictwie cywilnym z podpisanej w C. dnia 7 grudnia 1944r. (Dz.U. z 1956r., Nr 35, poz. 212).

Odnosnie stosowania przepisów ustawy z dnia 7 października 1999r. o języku polskim (obecnie Dz.U.t.j. z 2011r., Nr 43, poz. 224 z późn.zm.) podkreślić należy, iż zgodnie z zapisem art. 7 ust. 1 pkt 1 i 2 (w brzmieniu obowiązującym w dacie podpisania umów w K. tj. 31 maja 2006r.) na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przy wykonywaniu przepisów z zakresu prawa pracy używa się języka polskiego jeżeli osoba świadcząca pracę ma miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w chwili zawarcia umowy oraz umowa ma być wykonywana na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i tylko wówczas dokumenty sporządza się w języku polskim – art. 8 ust. 1. Przepis art. 7 powołanej ustawy dotyczy zatem wyłącznie umów o pracę wykonywanych w całości na terenie Rzeczypospolitej Polski. W przypadku powodów sytuacja taka nie miała miejsca, co zostało wyżej opisane.

Wskazać tutaj należy na wypowiedzi literatury w powyższym zakresie:

- monografia „Nowoczesna umowa menedżera” M. C. i P. C., Wydawnictwo (...) – aby język polski był językiem obowiązującym przy zawieraniu umów, muszą być więc spełnione dwa warunki. Po pierwsze miejsce stosunku prawnego musi znajdować się na terytorium Polski, po drugie, jedną ze stron stosunku prawnego musi być podmiot polski. Z powyższego wynika, że w wypadku gdy stosunek prawny w jakikolwiek sposób wykracza poza granice Polski lub też stronami umowy są tylko podmioty zagraniczne, nie będzie istniał obowiązek sporządzenia polskiej wersji dokumentu.;

- Monitor Prawniczy 2000 rok, nr 4 A. O. „Ustawa o języku polskim – zagrożenie dla obrotu prawnego z zagranicą”
- Niejasne jest również, czy wykonanie tylko jednego ze świadczeń w ramach umowy na terytorium Polski uzasadnia zastosowanie art. 8 ustawy z dnia 7 października 1999r. o języku polskim (obecnie Dz.U.t.j. z 2011r., Nr 43, poz. 224 z późn.zm.), jeżeli drugie ze świadczeń jest spełniane za granicą. Przyjęcie takiej interpretacji oznaczałoby wykładnię rozszerzającą, moim zdaniem niedopuszczalną. Nie wydaje się, by o miejscu wykonania w świetle art. 8 ustawy z dnia 7 października 1999r. o języku polskim (obecnie Dz.U.t.j. z 2011r., Nr 43, poz. 224 z późn.zm.) mogło decydować przeważające, główne świadczenie spełniane jako jedno z kilku świadczeń w ramach danej umowy, gdyż brak jest podstaw do przyjęcia takiego wniosku. Należałoby raczej argumentować, iż jedynie miejsce wykonania wszystkich świadczeń na terytorium Polski oznacza spełnienie przesłanki art. 8 ustawy z dnia 7 października 1999r. o języku polskim (obecnie Dz.U.t.j. z 2011r., Nr 43, poz. 224 z późn.zm.).

Zwrócić też trzeba uwagę, że ustawa z dnia 7 października 1999r. o języku polskim (obecnie Dz.U.t.j. z 2011r., Nr 43, poz. 224 z późn.zm.) zawiera przepisy karne (art. 15 ust. 2), a więc nie powinno być wątpliwości jakie czynny są zagrożone odpowiedzialnością karną. O sporządzaniu umów lub innych dokumentów z naruszeniem art. 7 lub 8 ustawy będzie można zatem mówić wówczas gdy miejscem wykonywania umowy o pracę będzie wyłącznie terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Ponadto zarówno zawarcie umów o pracę z poprzednikiem prawnym pozwanego w dniu 8 i 10 sierpnia 2004r. oraz wręczenie wypowiedzeń umów o pracę nastąpiło w B. a więc nie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Dodać też należy, że w przypadku braku wyboru prawa przez strony do stosunku pracy powodów też znalazłoby zastosowanie prawo węgierskie, a to wobec treści obowiązującego do dnia 15 maja 2011r. art. 10 ustawy z dnia 3 lipca 2001r. prawo lotnicze (obecnie Dz.U. z 2013r. poz. 1393 z późn.zm.).

Podsumowując tą część rozważań stwierdzić należy, że strony skutecznie poddały stosunek pracy wybranemu przez siebie prawu – prawu węgierskiemu.

W apelacji pojawił się zarzut, że z umów o pracę wynika poddanie przez strony stosunku pracy jedynie węgierskiemu prawu pracy bez uwzględnienia, że w węgierskim systemie prawnym mogą poza prawem pracy istnieć akty prawne, które regulują stosunek pracy. Zarzut ten jest nieuzasadniony albowiem w treści umów znalazł się zapis, że umowa podlega przepisom węgierskiego prawa pracy i oczywistym jest, że dotyczy to wszystkich przepisów odnoszących się

do zatrudniania pracowników. Przypomnieć tutaj należy, że cały system prawa obejmuje różne gałęzie prawa, w tym również te, w zakresie, których nie można dokonać wyboru prawa właściwego np. prawo karne, czy też prawo rodzinne. Zrozumiałe jest zatem, że strony decydując się na poddanie łączącego je stosunku prawnego jakim był stosunek pracy prawu obcemu poprzez wskazanie na węgierskie prawo pracy wskazały tym samym na wszystkie uregulowania dotyczące zatrudniania pracowników.

W dacie zatrudniania powodów oraz w dacie wypowiedzenia im stosunków pracy obowiązywały w prawie węgierskim przepisy Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992r.

W ocenie Sądu stosowanie węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992r. w przypadku powodów (oraz pozostałego personelu tzw. latającego) nie stanowiło naruszenie zasady równości pracowników oraz nie było przejawem dyskryminacji pracowników, a tym samym nie sprzeczne z polskim porządkiem prawnym.

Zasada równości wyrażona została w art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. I tutaj, jak wyjaśnił Wojewódzki Sąd Administracyjny w W. w wyroku z dnia 28 lipca 2009r., (...) SA/GL 10/09, istotą zasady równości wobec prawa nie jest traktowanie wszystkich jednakowo, a tylko - równe traktowanie określonej grupy obywateli, wyróżnionej ze względu na cechę prawnie relewantną. Różnicowanie sytuacji prawnej obywateli jest wtedy sprzeczne z Konstytucją, jeżeli traktuje się w sposób różny podmioty lub sytuacje podobne, a takie różnice traktowania nie znajdują należytego uzasadnienia konstytucyjnego.

Wyrażona w Konstytucji zasada równości wobec prawa oznacza prawo do równego traktowania przez władze publiczne.

Odnosnie równego traktowania w zatrudnieniu w Kodeksie pracy w art. 11² zapisane zostało, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków.

Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach wypowiadał się do jakich sytuacji odnosić należy zasadę równości i tak:

- Określona w art. 11² k.p. zasada równych praw odnosi się do przypadków, w których pracownicy charakteryzują się cechą istotną (relewantną), polegającą na "jednakowym wypełnianiu takich samych obowiązków". Oznacza to, że ocenę równości odnieść należy nie tylko do takiego samego rodzaju pracy i takiego samego zakresu obowiązków pracowniczych, ale nadto do sposobu wywiązywania się z nich – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009r., II PK 174/08, teza 2.

- Nakaz równego traktowania pracowników określony w art. 11² k.p. odnosi się do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji. Dla stosowania tej zasady nie jest konieczne wykazanie nierównego traktowania pracowników przez pracodawcę w dotychczasowej praktyce. Pracodawca narusza ten nakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej) niż potraktowałby inną osobę znajdującą się w takiej sytuacji – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2008r., I PK 261/07, teza 1.

Natomiast w wyroku z dnia 5 października 2007r., II PK 14/07, teza 1 Sąd Najwyższy podkreślił, że zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 11² k.p. zakłada bowiem wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy.

Oznacza to, że nie można porównywać zatrudnionych u strony pozwanej dwóch różnych grup pracowników tj. pracowników naziemnych i członków załóg. Obowiązki każdej z tych grup pracowników były inne, a przede wszystkim w inny sposób (zdecydowanie różny) zostało określone miejsce wykonywania pracy przez pracowników każdej z tych grup. Podkreślenia wymaga, że właśnie z uwagi na miejsce wykonywania pracy w przypadku powodów należących tzw. personelu latającego możliwe było (tj. było prawnie skuteczne) zawarcie w umowie o pracę zapisu dotyczącego stosowania do stosunku pracy przepisów prawa węgierskiego.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika również, że pracodawca różnicował, w trakcie zatrudnienia, sytuację pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach członków załóg poprzez stosowania różnych przepisów tj. prawa węgierskiego albo polskiego. Przykładem takim nie są z pewnością sytuacje związane ze zmianą treści świadectw pracy R. Ł. i E. P. albowiem wykreślenie z zapisów świadectwa pracy informacji o stosowaniu prawa węgierskiego nie oznacza, iż w przypadku stosunku pracy tych pracowników takie prawo nie było stosowane (inaczej wykreślenie informacji o stosowaniu prawa węgierskiego nie oznacza automatycznie, iż stosowane było prawo polskie). Świadectwo pracy, zgodnie z zapisem art. 97 § 1 k.p., czy też zaświadczenie stosowane do § 98 ust. 1 węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992r. są to dokumenty wydawane w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, a więc po zakończeniu stosunku prawnego, do którego w trakcie jego trwania stosowane były uzgodnione przez strony regulacje, które nie mogą ulec zmianie już po rozwiązaniu, czy też wygaśnięciu umowy. Odnosnie treści świadectwa pracy przepisy polskiego prawa pracy nie przewidują zamieszczania w nim informacji o stosowaniu danego prawa do łączącego strony stosunku pracy, a zatem informacja taka nie powinna tam w ogóle się znaleźć.

Ponadto jeżeli po zakończeniu stosunku pracy, do którego zastosowanie na mocy umowy stron miało prawo obce, pracodawca wydaje polskiemu pracownikowi dokument o nazwie „świadectwo pracy” o treści odpowiadającej wymogom polskiego prawa pracy i pracownik dokument ten przyjmuje bez zastrzeżeń co do jego formy i nazwy, a następnie występuje nawet o jego sprostowanie zgodnie z zawartym pouczeniem – czyli w trybie art. 97 § 2¹ k.p. (a więc przepisów polskiego prawa pracy) – to wówczas można uznać, że w tym zakresie (wyłącznie) strony porozumiały się (uzgodniły), że znajdzie zastosowanie prawo polskie. Jest to rozwiązanie korzystne dla pracownika albowiem posiadając dokument wydawany po zakończeniu stosunku pracy, który odpowiada wymogom stawianym przez polskie prawo pracy i nosi nazwę „świadectwo pracy” pracownik unika w przyszłości wielu nieporozumień związanych z niezrozumieniem lub też brakiem chęci zrozumienia przez kolejnych pracodawców, czy też różne instytucje zapisów zawartych w dokumencie o innej nazwie i wystawionym w oparciu o przepisy obcego prawa pracy.

Podsumowując, zdaniem Sądu, nie została (nie wykazano tego) naruszona zasada równości poprzez zawarcie z powodami umów o pracę, w której strony dokonały wyboru prawa węgierskiego do łączącego je stosunku pracy.

Podobnie Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że nie została naruszona zasada niedyskryminacji.

Zgodnie z art. 32 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

W Kodeksie pracy zasada niedyskryminacji i skutki jej naruszenia zostały wyrażone w przepisach art. 11³, art. 18^{3a} - 18^{3b} i 18^{3d}.

Zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej w sferze zatrudnienia według negatywnych i zakazanych przez ustawę kryteriów. Oznacza to a contrario, że nie stanowi dyskryminacji różnicowanie praw pracowników ze względu na kryteria nieuważane za dyskryminujące – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009r., II PK 148/09.

Inaczej do dyskryminacji pracownika (pracowników) może dojść w sytuacji nierównego traktowania spowodowanego zastosowaniem przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, na co wyraźnie wskazuje art. 18^{3a} § 2 k.p.

W rozpoznawanej sprawie strona powodowa nie wskazała, aby doszło do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i niedyskryminacji w zatrudnieniu na skutek zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium (np. płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej). Nie zostało po prostu podane żadne niedozwolone kryterium, które miałyby być przyczyną dyskryminacji.

W ocenie Sądu drugiej instancji stosowanie prawa obcego (węgierskiego prawa pracy) nie jest sprzeczne z polskim porządkiem prawnym.

Przede wszystkim podkreślić należy, że celem zastosowania klauzuli porządku publicznego (obecnie art. 7 ustawy z dnia 4 lutego 2011r. Prawo prywatne międzynarodowe Dz.U.t.j. z 2015r., poz. 1792, a poprzednio art. 6 ustawy z dnia 12 listopada 1965r. prawo prywatne międzynarodowe Dz.U. z 1965r., Nr 46 poz. 290 z późn. zm.) nie jest ochrona konkretnego interesu strony, ale ochrona porządku prawnego państwa – postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2010r., IV CSK 224/10.

Warunkiem koniecznym zastosowania klauzuli porządku publicznego jest zbadanie skutków zastosowania prawa właściwego. Jeżeli skutki te będą sprzeczne z podstawowymi zasadami danego porządku prawnego wówczas ta klauzula znajdzie zastosowanie. Przez podstawowe zasady porządku prawnego należy rozumieć zasady konstytucyjne oraz zasady rządzące poszczególnymi gałęziami prawa. Podstawą do odmowy zastosowania prawa obcego nie może być:

- fakt, że konkretna instytucja prawa obcego nie jest znana w danym porządku prawnym,
- sytuacja, w której zastosowanie ustawy obcej będzie dla obywatela polskiego mniej korzystne niż zastosowanie prawa ojczyznościanego,
- subiektywne przekonanie sędziego o „nieodpowiedniości” obcego systemu prawnego.

Sąd drugiej instancji zwraca tutaj uwagę, że Republika Węgier (obecnie Węgry) podobnie jak Polska jest członkiem Unii Europejskiej, a zatem również w tym państwie przepisy prawa unijnego mają pierwszeństwo przed węgierskim prawem krajowym, a w sytuacji sprzeczności danej normy z prawem unijnym, gdy nie ma jednak możliwości bezpośredniego zastosowania prawa unijnego Sąd winien szukać możliwości wykładni prawa krajowego (czyli też węgierskiego) w zgodzie z prawem unijnym. Wykładnia prawa krajowego powinna być zresztą dokonywana, w każdym przypadku, przy uwzględnieniu wymogów prawa unijnego.

W dacie wypowiedzenia powodom umów o prace w zwykłym trybie obowiązywały przepisy węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992r.

Analizując treść znajdującego się w aktach sprawy węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992r. Sąd drugiej instancji stwierdza, że zastosowanie przepisów węgierskiego prawa pracy nie jest sprzeczne z polskim porządkiem prawnym.

Faktycznie może się zdarzyć, że w niektórych sytuacjach uprawnienia pracowników zostały ukształtowane inaczej niż w przypadku polskiego prawa pracy – dotyczy to jednak generalnie nie prawa do danego świadczenia, a raczej jego wysokości.

Przepisy węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992r. przewidują, podobnie jak przepisy polskiego prawa pracy, dla pracowników podstawowe uprawnienia: prawo do wynagrodzenia, prawo do urlopu (uprawnienie to uzależnione jest od wieku pracownika i wymiar urlopu może wynosić nawet 30 dni roboczych), prawo do odpoczynku, prawo do wynagrodzenia za czas nieobecności w okresie urlopu wypoczynkowego, obowiązek przestrzegania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, określają sytuację w jakich może dojść do rozwiązania stosunku pracy, przewidują też prawo do wystąpienia na drogę sądową w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy oraz uprawnienia dla pracownika z tym związane (tutaj w § 100 ust. 4 przewidziane jest uprawnienie nawet do 12 miesięcznego wynagrodzenia). W węgierskim Kodeksie pracy przewidziana została nawet odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za szkody spowodowane pracownikowi w związku ze stosunkiem pracy bez względu na winę - § 74 ust. 1.

Podkreślić też należy, że z zapisu zawartego w § 212 węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992r. wynika, iż ustawa ta służy zapewnieniu zgodności z wymienionymi w tym paragrafie unijnymi aktami prawnymi.

Brak jest zatem podstaw aby twierdzić, że stosowanie prawa węgierskiego do stosunku pracy łączącego strony jest sprzeczne z polskim porządkiem prawnym.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika aby w trakcie trwania stosunku pracy na mocy dorozumianego (lub nawet wyraźnego) porozumienia stron poprzez stosowanie przepisów polskiego prawa pracy doszło do zmiany zapisów łączącej strony umowy o pracę w zakresie wyboru prawa właściwego.

Wręcz przeciwnie zgromadzony materiał dowodowy potwierdza, że strony stosunku pracy (tj. powodowie i pozwany) w związku z dokonaniem w umowie zapisem dotyczącym stosowania do łączącej je umowy o pracę prawa węgierskiego faktycznie stosowały takie prawo.

Umowa o pracę zawarta z powodami została wypowiedziana w trybie przewidzianym w przepisach węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992r.. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę, przyznana została pracownikom odprawa (tak wynika z treści oświadczeń pracodawcy o wypowiedzeniu powodom umów o pracę), czyli świadczenie przewidziane wyłącznie w prawie węgierskim - § 95 ust. 1 węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992r.. Zgodnie z przepisami polskiego prawa pracy w związku ze wskazaniem przez pracodawcę przyczyn leżących po stronie pracownika powodowie nie mieliby uprawnienia do otrzymania odprawy.

Strona powodowa nie wskazała też podczas postępowania na stosowanie, w trakcie trwania umów o pracę, przepisów polskiego prawa pracy chociażby w zakresie czasu pracy, czy też jakichkolwiek świadczeń pracowniczych (pracowniczych, a nie ubezpieczeniowych) lub zobowiązań podatkowych.

Z przesłuchania powodów wynika, że w ich przypadku były stosowane przepisy węgierskiego prawa pracy w trakcie trwania stosunku pracy.

Powodowie mieszkają na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej a zatem zgodnie z zapisem zawartym w art. 3 ust. 1, 1a, 2b pkt. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (obecnie Dz.U.t.j. z 2012r., poz. 361 z późn.zm.) podlegali oni obowiązkowi podatkowemu w Polsce. Stosownie do zapisów Konwencji między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Węgierską w sprawie unikania podwójnego opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i majątku sporządzonej w B. dnia 23 września 1992r. (Dz.U. z 1995r., Nr 125, poz. 602 z późn. zm.) – art. 15 ust. 3 otrzymywane przez powodów wynagrodzenie za pracę mogło podlegać opodatkowaniu wyłącznie w Polsce.

Faktycznie przed dniem 1 czerwca 2006r. podatki były odprowadzane do węgierskiego urzędu skarbowego przypomnieć należy jednak, że w tym okresie powodowie byli zatrudnieni u poprzednika prawnego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością - W. A. Hungary (...) Company Oddział w Polsce i zgodnie z powołanym powyżej przepisem art. 15 ust. 3 Konwencji między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Węgierską w sprawie unikania podwójnego opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i majątku sporządzonej w B. dnia 23 września 1992r. (Dz.U. z 1995r., Nr 125, poz. 602 z późn. zm.) wynagrodzenie mogło podlegać opodatkowaniu tylko w tym państwie, w którym znajdowało się miejsce rzeczywistego zarządu przedsiębiorstwa.

Powodowi z tytułu wykonywania pracy na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej podlegali obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, (art. 6 ust. 1 pkt. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 w zw. z art. 13 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (obecnie Dz.U.t.j. z 2015r., poz. 121 z późn.zm.).

Konsekwencją podlegania wymienionym ubezpieczeniom było wypłacanie pracownikom świadczeń z tego tytułu – w przypadku przecięż zaistnienia zdarzenia objętego ochroną ubezpieczeniową pracownicy musieli otrzymać świadczenia z ubezpieczenia, któremu podlegali.

Obowiązkowe odprowadzanie należności publicznoprawnych, a związanych z łączącą strony umową o pracę tj. składek na ubezpieczenia społeczne regulowanych przepisami prawa ubezpieczeń społecznych oraz podatków regulowanych przepisami prawa podatkowego nie wskazuje w żadnym wypadku na to, że w trakcie trwania stosunku pracy na mocy porozumienia stron doszło do zmiany zapisów umowy o pracę w zakresie stosowania prawa pracy (węgierskiego na polskie) do omawianych umów o pracę.

Okoliczność, że powodowie otrzymali świadectwo pracy nie wskazuje aby strony, w zakresie całej łączącej je umowy o pracę swoją wolą objęły zmianę wybranego prawa.

Podobnie w przypadku wydania świadectw pracy innym wskazanym w trakcie postępowania pracownikom - R. Ł. i E. P.. Poza tym trudno jako przykład wyrażenia woli przez strony danego stosunku prawnego (tutaj powodów i pozwanego) wskazywać na treść stosunków prawnych łączących inne strony tj. pozwanego z innymi pracownikami.

W powyższych rozważaniach zostało już podkreślone, że zaświadczenie stosowanie do § 98 ust. 1 węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992r., czy też wydawane w jego miejsce świadectwo pracy, pracownik otrzymuje w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, a więc po zakończeniu tego stosunku prawnego, do którego, przed jego zakończeniem stosowane były uzgodnione przez strony regulacje, które nie mogą ulec zmianie już po rozwiązaniu umowy.

Ponadto świadectwo pracy nie jest dokumentem urzędowy - jest dokumentem prywatnym. Dowód przeciwko stwierdzeniom zawartym w świadectwie pracy jako dokumencie może być przeprowadzony w każdym czasie w ramach postępowania o konkretne roszczenia pracownika, także po upływie terminów określonych w art. 97 § 2¹ k.p. – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca (...), II PK 1/09.

Dodać też należy, jak wskazano już powyżej, że jeżeli po zakończeniu stosunku pracy, do którego zastosowanie na mocy umowy stron miało prawo obce, pracodawca wydaje polskiemu pracownikowi dokument o nazwie „świadectwo pracy” o treści odpowiadającej wymogom polskiego prawa pracy i pracownik dokument ten przyjmuje bez zastrzeżeń co do jego formy i nazwy, a następnie występuje nawet o jego sprostowanie zgodnie z zawartym pouczeniem – czyli w trybie art. 97 § 2¹ k.p. – to wówczas można uznać, że w tym zakresie (wyłącznie) strony porozumiały się (uzgodniły), że znajdzie zastosowanie prawo polskie.

Podsumowując stwierdzić należy, że przeprowadzone postępowanie w żaden sposób nie wykazało, aby w trakcie trwania umów o prace strony tych umów tj. powodowie i pozwany w sposób wyraźny czy też dorozumiany porozumiały się w zakresie zmiany zapisów umów o prac dotyczących wyboru prawa właściwego dla tych stosunków pracy.

W wyroku z dnia 20 września 2012r., IV CSK 48/12 Sąd Najwyższy wskazał, że stwierdzenie dokonania umownego wyboru statutu kontraktowego w sposób dorozumiany powinno być oparte na faktach pozwalających w całości okoliczności sprawy wnioskować w sposób dostatecznie pewny, że strony rzeczywiście złożyły zgodne oświadczenia woli co do tego wyboru.

Oznacza to, że rozwiązanie umów o prace i ewentualne roszczenia pracowników z tym związane należy ocenić z punktu widzenia zgodności z przepisami węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992r.

Obowiązkiem Sądu pierwszej instancji było ustalenie treści prawa obcego – art. 1143 k.p.c. Obowiązek ten został wykonany prawidłowo.

W apelacji podniesiony został zarzut naruszenia w tym zakresie art. 1143 k.p.c. oraz przepisów Konwencji Europejskiej o Informacji o prawie obcym sporządzonej w L. dnia 7 czerwca 1968r. (Dz.U. z 1994r., Nr 64, poz. 272). Zarzut ten jest niezasadny.

Tekst węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992r. został ustalony w oparciu o przedstawione tłumaczenie jego przepisów k-861-893. Jest to ten sam tekst (kserokopia), który znajduje się na k-573-605 w aktach sprawy IV

P 217/13 toczącej się przed Sądem Rejonowym w T. G. i który został przesłany przez Ministerstwo Sprawiedliwości Departament Współpracy Międzynarodowej i Praw Człowieka przy piśmie z dnia 8 października 2013r.

Podobnie Sąd drugiej instancji nie dopatrył się nieprawidłowości przy ustalaniu obcej praktyki sądowej. Obca praktyka sądowa została ustalona w oparciu o informacje uzyskane z Ministerstwa Sprawiedliwości.

W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że pozwany pracodawca wypowiedział łączące go z powodami umowy o pracę w sposób zgodny z przepisami węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992r. i w zakresie prawdziwości wskazanych przez pozwanego przyczyn wypowiedzenia oraz umożliwienia pracownikom obrony przed stawianymi zarzutami Sąd ten poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął z nich właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku.

Dokonana w tym zakresie przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c. Podkreślenia wymaga, że Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny wskazał, zgodnie z treścią art. 328 § 2 k.p.c. dowody na których się oparł oraz przyczyny dla których innym dowodom odmówił wiarygodności. Stąd też nieuzasadniony jest zarzut apelacji naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe powyższe ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98).

Wręczone powodom wypowiedzenia umów o pracę zostały dokonane zgodnie w wymogami formalnymi przewidzianymi w węgierskim Kodeksie pracy Ustawa nr XXII z 1992r. Wypowiedzenia zostały wręczone w formie pisemnej zgodnie z § 87 (2) węgierskiego Kodeksu pracy Ustawa nr XXII z 1992r. W pismach pracodawca uzasadnił swoje wypowiedzenia - § 89 (2) węgierskiego Kodeksu pracy Ustawa nr XXII z 1992r. Z wręczonych wypowiedzeń wynikają jasno przyczyny wypowiedzeń albowiem pracodawca wskazał konkretne fakty i okoliczności, którymi uzasadnił te wypowiedzenia – wyjaśnienie obcej praktyki sądowej Załącznik: stanowisko numer MK.95 II. (k-822verte - k-823).

Ponadto, jak prawidłowo ustalił Sąd pierwszej instancji powodowie przed wypowiedzeniem mieli zapewnioną możliwość obrony przed stawianymi im zarzutami - § 89 (5) węgierskiego Kodeksu pracy Ustawa nr XXII z 1992r. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem, że powodowie bezpośrednio po zdarzeniu z A. H. zostali odsunięci od wykonywania swoich obowiązków i następnie wezwani przez pracodawcę na spotkanie do B.. Mając świadomość, że grożą im konsekwencje ze strony pracodawcy w związku ze zdarzeniem z dnia 18 stycznia 2009r. powodowie wysłali wiadomość mailową (k-164) do swojej przełożonej K. M., czyli osoby, która była obecna przy wręczaniu oświadczeń o wypowiedzeniu stosunku pracy w zwykłym trybie. W treści wiadomości przedstawili swoje stanowisko stwierdzając wręcz, że „nie mają nic na swoją obronę”. Powodowie mieli też w trakcie spotkania w B., na którym wręczono im wypowiedzenia stosunku pracy, możliwość skontaktowania się ze swoim prawnikiem, zaproponowano im ponadto rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron, na co jednak nie wyrazili oni zgody.

W pisemnych oświadczeniach pracodawcy podana została przyczyna wypowiedzenia powodom umów o pracę i Sąd pierwszej instancji trafnie ustalił, że jest ona prawdziwa.

Zgodnie z treścią § 89 (3) węgierskiego Kodeksu pracy Ustawa nr XXII z 1992r. u podstaw przyczyny wypowiedzenia mogą leżeć wyłącznie umiejętności pracownika, jego postawa wobec stosunku pracy, a także przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

Z wyjaśnień obcej praktyki sądowej wynika, że:

- Pracodawca może wypowiedzieć stosunek pracy z powołaniem się na którąkolwiek przyczynę mieszczącą się w podanym zakresie - wyjaśnienia obcej praktyki sądowej Załącznik: stanowisko numer MK.95 IV. 1.a) - k-823verte.

- W przypadku wypowiedzenia w trybie zwyczajnym ustawowy wymóg jasnego uzasadnienia spełnia takie uzasadnienie, które wskazuje na fakt, czy okoliczność będąca powodem podjęcia przez pracodawcę działań, na podstawie której można stwierdzić - niezależnie, czy została ona podana ogólnie, czy też szczegółowo - dlaczego dalsza praca pracownika jest zbędna - wyjaśnienia obcej praktyki sądowej - orzecznictwo sądowe BH 2001.395 (k-355).

- Przyczyna wypowiedzenia w trybie zwyczajnym może być związana wyłącznie z kwalifikacjami lub postawą pracownika, czy też z działalnością pracodawcy - wyjaśnienia obcej praktyki sądowej - orzecznictwo sądowe BH 2001.465 (k-355).

- Pracodawca może dokonać wypowiedzenia powołując się na takie przyczyny, które związane są z kwalifikacjami lub dotyczącą stosunku pracy postawą pracownika, czy też z działalnością pracodawcy - wyjaśnienia obcej praktyki sądowej - orzecznictwo sądowe BH 2001.395 (k-355).

- Przesłanką do wypowiedzenia może być jedynie przyczyna związana z umiejętnościami pracownika, z jego zachowaniem związanym ze stosunkiem pracy lub z działalnością pracodawcy - wyjaśnienia obcej praktyki sądowej Załącznik: stanowisko numer MK.95 IV. 1.a) - k-823verte.

- Naruszenie zasad etyki będących częścią umowy o pracę może stanowić naruszenie obowiązku współpracy, które może być wskazane przez pracodawcę w zwyczajnym wypowiedzeniu na podstawie utraty zaufania, jako zgodna z prawem przyczyna wypowiedzenia - wyjaśnienia obcej praktyki sądowej - orzecznictwo sądowe (...) 2004. (...) (k-818).

- Po stwierdzeniu faktu naruszenia obowiązków stanowiącego przesłankę do nadzwyczajnego wypowiedzenia umowy przez pracodawcę należy zbadać ciężar tego naruszenia. Na ocenę może mieć wpływ zachowanie pracownika świadczące o naruszeniu obowiązku współpracy - wyjaśnienia obcej praktyki sądowej - orzecznictwo sądowe (...) 2005. (...) (k-820).

- Poza prawdziwością przyczyna wypowiedzenia powinna być zarazem zasadna, albowiem na podstawie zasadności zgodnej z prawdą przesłanki wypowiedzenia można rzeczywiście ustalić, czy w danym przypadku pracodawca rzeczywiście nie potrzebuje pracy wykonywanej przez pracownika na skutek zaistnienia podanych przesłanek (wyjaśnienia obcej praktyki sądowej Załącznik: stanowisko numer MK.95 IV.1.a) - k-824).

Pozwany wypowiadając powodom stosunek pracy wskazał na obraźliwe i agresywne zachowanie powodów w stosunku do innego pracownika podczas wyjazdu integracyjnego zorganizowanego przez pracodawcę, czyli na okoliczności dotyczące postawy pracownika wobec stosunku pracy - zachowanie pracownika dotyczące obowiązku współpracy. W ocenie Sądu drugiej instancji nie ma wątpliwości, że zdarzenie z dnia 18 stycznia 2009r., które wywołał powód W. M., a następnie wziął w nim aktywny udział powód M. M. (1) było związane z postawą pracowników wobec stosunku pracy. Po pierwsze zdarzenie miało miejsce podczas wspólnej kolacji na narciarskim wyjeździe integracyjnym we W. zorganizowanym przez pozwanego pracodawcę, wyjeździe za który powodowie ponieśli ze swojej strony jedynie niewielką część kosztów (50 euro), zajście miało miejsce wyłącznie pomiędzy pracownikami strony pozwanej i rozpoczęło się od obraźliwych uwag pod adresem innego pracownika pozwanego A. H. w związku z wykonywaną przez nią pracą, a następnie padły słowa o zwolnieniu A. H. z pracy.

Reasumując prawdziwa i uzasadniona okazała się przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy i przyczyna ta mogła uzasadniać wypowiedzenie powodom stosunków pracy.

Prawidłowo w związku z tym Sąd pierwszej instancji oddalił powództwa o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunków pracy – zapłatę wynagrodzenia określonego w § 100 (4) węgierskiego Kodeksu pracy Ustawa nr XXII z 1992r.

W apelacji strony powodowej postawiony został zarzut dotyczący oddalenia przez Sąd pierwszej instancji wniosków zgłoszonych przez powodów o przesłuchanie świadków M. P. i A. R.. Zarzut ten jest nieuzasadniony, jak słusznie tutaj podkreślił Sąd Rejonowy, wnioski te zostały złożone z znacznym opóźnieniem, albowiem zostały one zgłoszone dopiero w trakcie rozprawy w dniu 18 września 2014r. w sytuacji, gdy pozew w sprawie wpłynął kilka lat wcześniej, a mianowicie dnia 2 kwietnia 2009r. Strona powodowa powołuje się tutaj na nową okoliczność - treść § 4 węgierskiego Kodeksu pracy ustawa nr XXII z 1992r., który stanowi, że prawa i obowiązki określone w ustawie winny być wykonywane zgodnie z ich przeznaczeniem. Takie usprawiedliwienie spóźnionego wniosku nie jest zasadne. Przepisy polskiego Kodeksu pracy, w oparciu o które strona powodowa w pozwie domagała się rozstrzygnięcia sprawy zawierają podobne uregulowanie w art. 8 stanowiący, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Trudno zatem mówić o nowej okoliczności, w sytuacji, gdy powodowie na początku procesu domagali się rozstrzygnięcia sprawy w oparciu o przepisy polskiego prawa pracy.

Ponadto zwrócić należy uwagę na to, że wniosek o powołanie wskazanych świadków miał, zdaniem strony powodowej, zmierzać do wykazania, iż przyczyną wypowiedzenia była inna okoliczność niż wskazana w wypowiedzeniu. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika jednak, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa i mogła uzasadniać wypowiedzenia – zdarzenie przecież miało miejsce. Tak więc jeżeli istniały jeszcze jakieś inne przyczyny wypowiedzenia – niewskazane w pisemnym oświadczeniu pracodawcy nie ma znaczenia w rozpoznawanej sprawie. Pracodawca mógł, zgodnie z przepisami węgierskiego Kodeksu pracy ustawa nr XXII z 1992r., wypowiedzieć powodom stosunek pracy w zwyczajnym trybie w oparciu o podaną przyczynę. Okoliczność, że pracodawca mógłby być (zasadnie lub niezasadnie) niezadowolony z pracy lub zachowania czy postawy podległych mu pracowników w związku z innymi zdarzeniami nie może wyłączać możliwości wypowiedzenia tym pracownikom stosunku pracy w oparciu o prawdziwą i zasadną przyczynę wypowiedzenia, którą stanowiło bulwersujące wydarzenie wywołane zachowaniem powodów, w sytuacji gdy wypowiedzenie jest złożone pracownikom niezwłocznie po tym wydarzeniu.

Apelacja zarzuca również, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umów o pracę wskazano na umowy z dnia 8 sierpnia 2004r. a nie na umowy z dnia 31 maja 2006r. Z treści wypowiedzeń wynika jednak, że wypowiedziano aktualnie łączące powodów umowy o pracę z (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P..

Sąd pierwszej instancji nie naruszył zasady bezpośredniości w procesie cywilnym dopuszczając dowód z dokumentów w postaci wiadomości mailowej. Sąd nie dopuścił tutaj dowodu z zeznań świadków na piśmie tylko z dokumentu prywatnego (art. 245 k.p.c.) w postaci wiadomości mailowej, dokumentu o określonej treści. Treść tych dokumentów wskazuje na prowadzoną pomiędzy pracownikami pozwanego korespondencję mailową po wywołanym przez powodów zdarzeniu z dnia 18 stycznia 2009r.

Orzekając o kosztach postępowania Sąd pierwszej instancji w nieprawidłowej wysokości uwzględnił wydatki poniesione przez stronę pozwaną.

Pełnomocnik pozwanego zgłosił wniosek o zasądzenie poniesionych wydatków zgodnie z przedstawionym zestawieniem (k-1011). Na żądane koszty składają się:

1. Koszty dojazdu pełnomocnika na rozprawę z W. do T. lub G. i z powrotem: pociągiem i taksówką.
2. Koszty noclegów.
3. Koszty tłumaczenia przysięgłego.
4. Opłaty poniesione na odpisy sądowe.
5. Opłata od apelacji.

6. Wynagrodzenie pełnomocnika.

Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

Odnośnie kosztów dojazdu pełnomocnika na rozprawę wskazać należy, że celowe i niezbędne koszty przejazdu profesjonalnego pełnomocnika strony w celu wzięcia udziału w rozprawie wchodzi w skład kosztów procesu (art. 98 § 1 k.p.c.) – uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2012r., III PZP 4/12. Włączenie kosztów przejazdów adwokata do sądu do wydatków, o których mowa w art. 98 § 3 k.p.c. nie oznacza jednak automatycznego zaliczenia ich do kosztów niezbędnych i celowych w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c.; ocena w tym zakresie należy do sądu orzekającego, który powinien uwzględnić wszystkie okoliczności konkretnej sprawy. Przedmiotem oceny sądu w omawianym zakresie powinno być to, czy w okolicznościach konkretnej sprawy – uwzględniając jej przedmiot i stopień skomplikowania – uzasadnione było ustanowienie pełnomocnika, który nie wykonuje zawodu w siedzibie sądu rozpoznającego sprawę – uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012r., III CZP 33/12. Podobnie w wyroku z dnia 25 sierpnia 1967r., I CR 61/67 Sąd Najwyższy stwierdził, że nie ma oczywiście żadnej przeszkody, żeby powód wzajemny, zamieszkały w Ch. udzielił pełnomocnictwa do prowadzenia sprawy toczącej się przed Sądem Wojewódzkim w B. adwokatowi mającemu siedzibę w W. Jednakże art. 98 § 1 k.p.c., chroniąc stronę przegrywającą sprawę, przewiduje obowiązek zwrotu przez nią przeciwnikowi jedynie tych kosztów procesu, które są niezbędne do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony.

Strona pozwana mająca siedzibę w P., a więc na terenie objętym właściwością Sądu Rejonowego w T. G., ustanowiła pełnomocnika, którego kancelaria ma siedzibę w W.. W ocenie Sądu Okręgowego z uwagi na przedmiot i stopień skomplikowania sprawy nie było z pewnością przeszkód do ustanowienia odpowiedniego pełnomocnika z siedzibą kancelarii na obszarze właściwości Sądu Okręgowego w Gliwicach lub K.. Stąd też za niezbędne w rozumieniu art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd drugiej instancji uznał jedynie koszty dojazdu pełnomocnika w kwocie po 50 zł na każdą z rozpraw, za które strona pozwana domagała się zwrotu kosztów dojazdu. Łącznie 250zł. Kwotę tą ustalono przyjmując średnią odległość 30 km z G., bądź K. do T. lub z K. do G.. Stawkę za 1 kilometr przyjęto w wysokości 0,8358zł zgodnie z § 2 pkt 1a rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002r. w sprawie warunków oraz sposobu ustalania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz.U. z 2002r., Nr 27 poz. 271 z późn.zm.). O możliwości zastosowania przepisów wskazanego rozporządzenia wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 25 października 2012r., IV CZ 77/12 oraz Sąd Apelacyjny w G. w uzasadnieniu postanowienia z dnia 21 maja 2014r., III AUz 45/14.

Tym samym za nieuzasadnione w rozumieniu art. 98 § 1 i 3 k.p.c. uznane zostały również koszty noclegu i przejazdów taksówką.

Za nieuzasadnione zostały też w rozumieniu art. 98 § 1 i 3 k.p.c. uznane koszty tłumaczenia węgierskiego Kodeksu pracy albowiem pracodawca, który zatrudnia pracowników w oparciu o przepisy węgierskiego prawa pracy tłumaczeniem takim, na potrzeby zatrudnienia, powinien już dysponować wcześniej. Ponadto do akt sprawy nie przedłożono oryginału tłumaczenia.

Za uzasadnione należy natomiast uznać, o czym wyraźnie stanowi art. 98 § 3 k.p.c., wydatki poniesione przez stronę pozwaną wskazane powyżej w punktach 4 i 5 w łącznej kwocie 2.404zł.

Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił wysokość wynagrodzenia pełnomocnika strony pozwanej w oparciu o obowiązujące wówczas przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.t.j. z 2013r., poz.461).

Łącznie na zasadnie poniesione przez stronę pozwaną koszty procesu składają się następujące koszty: 420zł x 2 (wynagrodzenie pełnomocnika) + 250zł (koszty dojazdu) + 2.404zł (opłata od apelacji i opłata za odpisy i kserokopie) = 3.494zł : 2 = 1.747zł.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 386 § 1 k.p.c., w oparciu o art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 i § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.t.j. z 2013r., poz.461) Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 2 w całości i zasądził na rzecz strony pozwanej kwoty po 1.747zł od każdego z powodów tytułem zwrotu kosztów procesu.

W pozostałym zakresie na mocy art. 385 k.p.c. oddalono apelację jako nieuzasadnioną.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 i § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.t.j. z 2013r., poz.461).

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-)SSR(del.Magdalena Kimel)

Sędzia Przewodniczący Sędzia