



Sygn. akt II PK 322/07

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 maja 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Herbert Szurgacz

w sprawie z powództwa S. K.
przeciwko Zakładowi Techniczno - Budowlanemu "P." Sp. z o.o. w O.
o wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 maja 2008 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego [...]
z dnia 8 grudnia 2006 r., sygn. akt [...],

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 listopada 2004 r. Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację powoda S. K. od wyroku Sądu

Okręgowego w O. z 24 maja 2004 r., zasądzającego na jego rzecz kwotę 11.934,92 zł z ustawowymi odsetkami i oddalającego dalej idące powództwo. W apelacji powód domagał się zasądzenia dalszej kwoty w wysokości 238.891,08 zł z ustawowymi odsetkami, tytułem wyrównania wypłaconego wynagrodzenia za pracę do wysokości obliczonej przy zastosowaniu stawki wynikającej z porównywalnych stawek przewidzianych w niemieckich układach zbiorowych.

Sąd Apelacyjny oddalając apelację podzielił w pełni i przyjął za swoje ustalenia Sądu Okręgowego. Na tej podstawie Sąd Apelacyjny stwierdził, że powód od 29 kwietnia 1997 do 29 kwietnia 1999 r. świadczył pracę jako murarz-cieśla na budowach w Niemczech. Wysokość wynagrodzenia ustalona w umowach o pracę wynosiła początkowo 8, a następnie 8,50 DM za godzinę netto. Pozwany z własnych środków opłacał podatek dochodowy, składki na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne i wypadkowe, a także ponosił koszty zakwaterowania powoda. Czas pracy był codziennie ewidencjonowany. W okresie zatrudnienia powód jedenaście razy korzystał z dodatkowych (3-4 dni) dni wolnych od pracy na pobyt w kraju, wykonywał pracę w nadgodzinach, nie wykorzystał 55 dni urlopu, za co należny ekwiwalent wynosi 5.004,98 DM. Generalnie powód otrzymywał wynagrodzenie zawyżone o 135,01 DM. W oparciu o te ustalenia Sąd pierwszej instancji uznał żądanie powoda za zasadne tylko co do ekwiwalentu za urlop, natomiast oddalił powództwo o zasadnicze wynagrodzenie, ponieważ strona pozwana w całości wypłaciła powodowi wynikające z umów wynagrodzenie. W ocenie tego Sądu nie było podstaw do przyjęcia, że wynagrodzenie powoda winno odpowiadać stawkom obowiązujących pracowników niemieckich, gdyż treść umowy międzynarodowej z 31 stycznia 1990 r. nie daje podstaw do zgłaszania takich żądań. Takie stanowisko wyraził również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 589/98 (OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 272).

Uzasadniając zaskarżony wyrok Sąd Apelacyjny wskazał, że żądanie powoda dotyczy przyznania mu wynagrodzenia na podstawie przyjęcia porównywalnych stawek przewidzianych w niemieckich układach zbiorowych. Takie stanowisko powód wyprowadził z treści umowy z 31 stycznia 1990 r. zawartej między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Federalnej Niemiec o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o

dzieło, podnosząc, że niezastosowanie zasad wynikających z tej umowy jest sprzeczne z zasadami prawa międzynarodowego, dotyczącymi zatrudniania obywateli polskich za granicą i może być również negowane w świetle członkostwa Polski w Unii Europejskiej. Sąd Apelacyjny powołał się na pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 listopada 2000 r., I PKN 107/00 (OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 162), który jednoznacznie stwierdził, że „umowa między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Federalnej Niemiec o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło, sporządzona w Bonn w dniu 31 stycznia 1990 nie jest źródłem powszechnie obowiązującego prawa w rozumieniu art. 18 k.p.". Brak jest zatem roszczeniom powoda podstawy prawnej. Ponadto przedmiotem żądania jest wynagrodzenie za lata 1997 - 1999. W związku z tym oceniać je należało według stanu prawnego obowiązującego w tym okresie, gdyż nie ma podstaw do przyjęcia, że przystąpienie Polski do Unii Europejskiej uchyliło zasadę nieretroakcji z art. 3 k.c.

W kasacji pełnomocnik powoda zarzucił Sądowi Apelacyjnemu naruszenie: (1) przepisów Kodeksu pracy, a w szczególności art. 18 § 1 i 2, „art. 29 § 2 1 pkt 2”; (2) § 3 pkt 1 i 2 uchwały nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom skierowanym do pracy w celu realizacji budownictwa eksportowego (M.P. Nr 14, poz. 106); (3) art. 4 lit. b umowy z 31 stycznia 1990 r. zawartej między rządem Rzeczypospolitej Polski a rządem Republiki Federalnej Niemiec o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło, z której wynika, że wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w RFN wynosić będzie łącznie tyle, ile wynosi wynagrodzenie za pracę, jakie przewidują za wykonanie porównywalnej pracy niemieckie układy zbiorowe; (4) art. 65 k.c., przez nieustalenie treści regulacji zawartych w umowach o pracę oraz w regulaminie płacy i pracy z 10 grudnia 1993 r.; (5) przepisów proceduralnych, w szczególności art. 233 § 1 i 2 i art. 227 k.p.c., przez niewzięcie pod uwagę całości zebranego materiału dowodowego oraz oddalenie wniosków dowodowych strony powodowej i nieuwzględnienie w wyroku faktów, mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy; (5) art. 328 § 2 k.p.c., przez bardzo ogólne uzasadnienie wyroku.

Skarżący podniósł również, że istotne w sprawie jest to, w jaki sposób należy traktować przepisy umowy między Polską a Republiką Federalną Niemiec z 31 stycznia 1990 r., po wejściu Polski do Unii Europejskiej. Państwa te są bowiem „stowarzyszone w Unii Europejskiej”, co - zważywszy dalsze obowiązywanie tej umowy - rodzi pytanie, jak obecnie traktować spory między pracownikami a firmami budowlanymi w związku z zatrudnieniem pracowników w RFN.

Wyrokiem z dnia 29 listopada 2005 r. Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania, stwierdzając, że trafne w szczególności okazały się zarzuty naruszenia przez zaskarżony wyrok art. 65 k.c. oraz art. 233 § 1 i art. 328 § 2 k.p.c. Natomiast zarzut naruszenia art. 4 lit. b. umowy międzynarodowej z 31 stycznia 1990 r. uznany został za nieuzasadniony, bowiem Sąd Najwyższy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego, zawarte w wyroku z 29 listopada 2000 r., I PKN 107/00, zgodnie z którym umowa ta nie jest źródłem powszechnie obowiązującego prawa i nie zawiera przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 18 k.p. W związku z tym Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 4 lit. b tej umowy nie może stanowić bezpośredniej podstawy roszczeń pracowników o wynagrodzenie za pracę, dodatkowo powołując się na taką samą ocenę wyrażoną również w piśmiennictwie prawa pracy. Fakt przystąpienia Polski do Unii Europejskiej nie wpłynął na ocenę charakteru prawnego i skutków umowy międzynarodowej z 31 stycznia 1990 r., jako nieratyfikowanej umowy międzynarodowej w szczególności, że skoro rozpoznawana sprawa dotyczy zdarzeń z okresu poprzedzającego datę wstąpienia Polski do Unii Europejskiej, to wyłączone jest, co do zasady, ze względu na zakaz retroakcji, stosowanie do nich przepisów prawa wspólnotowego.

Dalej Sąd Najwyższy wywiódł, że wbrew przekonaniu Sądu Apelacyjnego, niemożność bezpośredniego oparcia przez powoda roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę na przepisach umowy międzynarodowej z 31 stycznia 1990 r., nie wyłącza dochodzenia tych należności na podstawie zawartych przez niego z pozwanym umów o pracę. W ocenie Sądu Najwyższego ustalenia i wyjaśnienia Sądu Okręgowego, zaakceptowane ogólnie i zbiorczo przez Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie wyjaśniają dostatecznie podniesionych w kasacji, a wcześniej również wskazywanych w apelacji powoda,

wątpliwości co do interpretacji wiążących go z pozwanym umów o pracę. Z jednej strony umowy te wskazują, przez odesłanie do załączników regulaminów wynagradzania, konkretne stawki wynagrodzenia w wysokości 8 i 8,5 DM. Jednocześnie jednak stanowią one, że za pracę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie walutowe w DM właściwe dla rejonu zatrudnienia w RFN (tak dwie pierwsze umowy) i odsyłają do regulaminów wynagradzania uwzględniających „postanowienia umów pomiędzy Rzeczpospolitą Polską a Republiką Federalną Niemiec”. Zasadnie również podniesiono w kasacji nieuwzględnienie w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku oświadczenia do umowy o dzieło złożonego przez pozwanego dnia 12 listopada 1997 r. jego niemieckiemu kontrahentowi. Stąd też Sąd Najwyższy powziął poważne wątpliwości co do istotnej treści umów o pracę powoda, które, jak wskazał, powinny zostać wyjaśnione w świetle art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. Za błędne Sąd Najwyższy uznał ograniczenie się przy interpretacji umów o pracę jedynie do zawartego w nich odesłania do stawek wynagrodzenia za pracę określonych w załącznikach do regulaminów wynagradzania, z jednoczesnym pominięciem tych ich postanowień, które odsyłały bezpośrednio i pośrednio do umowy międzynarodowej z 1990 r., stanowiącej, między innymi, że przedsiębiorstwa realizujące umowy o dzieło zobowiązane są do wypłacania pracownikom wynagrodzenia (art. 4 ust. 1 lit. b) w takiej wysokości, jaką przewidują za wykonanie porównywalnej pracy niemieckie układy zbiorowe (art. 8 ust. 3). Również narusza dyspozycję przepisu art. 65 § 1 k.c. nieuwzględnienie przez Sąd Apelacyjny treści oświadczenia pracodawcy powoda złożonego 12 listopada 1997 r. jego niemieckiemu kontrahentowi (a także niemieckiemu urzędowi pracy), z którego wynika, że stosował on wobec swoich pracowników stawki wynikające z niemieckich układów zbiorowych pracy, a warunki wynagrodzenia pracowników zatrudnionych przez niego na terenie Niemiec odpowiadały porównywalnym warunkom, na których zatrudnia się pracowników niemieckich, tym bardziej, że pozwany pracodawca wiedział, jak wynika z cytowanego wyżej oświadczenia do umowy o dzieło, o obowiązywaniu niemieckiej ustawy o warunkach delegowania pracowników do świadczenia usług transgranicznych (ustawa z 1 marca 1996 r. Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG) i stwierdził, że oświadczenie to składa zgodnie z jej § 3. Powyższa ustawa, która weszła w życie 1

marca 1996 r., ustanowiła obowiązek przestrzegania warunków pracy i płacy w dziedzinie budownictwa na poziomie określonym w powszechnie obowiązujących niemieckich układach zbiorowych pracy przez zatrudniające pracowników przedsiębiorstwa z innych krajów. W tym kontekście zasadne również okazały się sformułowane w kasacji zarzuty naruszenia art. 233 § 1 i art. 328 § 2 k.p.c.

Sąd Apelacyjny, po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia 8 grudnia 2006 r. oddalił apelację powoda. W uzasadnieniu wyroku Sąd dodatkowo ustalił, że powód zatrudniony był u pozwanego od dnia 29 kwietnia 1997 r. do 30 czerwca 1998 r. oraz od 24 grudnia 1998 r. do 29 kwietnia 1999 r. Z treści umów o pracę wynikało, że powód był zatrudniony na stanowisku murarza - cieśli i murarza z wynagrodzeniem miesięcznym netto w kategorii B/XI i B/X. U pozwanego obowiązywał regulamin wynagradzania, z którego wynikały stawki zaszeregowania objęte kategoriami wskazanymi w umowach o pracę, z którym to regulaminem powód został zapoznany, co poświadczył w pisemnym oświadczeniu. Ponadto powód sam przyznał, że po upływie miesiąca od zawarcia pierwszej umowy o pracę zorientował się, ile wynosi stawka godzinowa i ją zaakceptował, co potwierdzał przez codzienne wykonywanie pracy. Powód nigdy w okresie zatrudnienia nie kwestionował wysokości wynagrodzenia, podpisywał kolejne umowy o pracę i liczył na to, iż otrzyma wyrównanie wynagrodzenia. Przed wyjazdem do Niemiec pracownicy pozwanego informowani są o zasadach wynagradzania, w tym także o tym, co oznaczają wskazane w umowach kategorie zaszeregowania oraz o tym, jakie koszty ponosi pracodawca w związku z odprowadzaniem podatku i składek na ubezpieczenia społeczne. Pozwany, realizując kontrakty w Niemczech, zobowiązany był do przestrzegania niemieckich przepisów. Podlegało to kontroli niemieckiego urzędu pracy, który w ciągu roku przeprowadzał około 100 kontroli, głównie dotyczących czasu pracy i wynagrodzenia. Pozwany ubiegając się o zezwolenie na budowę składał oświadczenie do umowy o dzieło, z którego wynikała stawka wynagrodzenia planowana dla każdej budowy i obejmowała ona zarówno pracowników fizycznych, jak i kadrę kierowniczą. Stawki kalkulacyjne wskazane w tym oświadczeniu nie mogły być niższe od stawki minimalnej brutto, jednocześnie ich określenie nie oznaczało automatycznie, że każdy pracownik ma otrzymać wynagrodzenie wynikające z tej stawki. Zgodnie z niemieckimi przepisami na płacę minimalną brutto składają się: płaca netto, podatki, składki – jako pochodne od

wynagrodzenia netto, oraz dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę nocną, koszty związane z dowożeniem pracownika do pracy i zakwaterowaniem, dopłaty do wyżywienia. Pozwany określił kwoty stawek netto – 8 DM i 8,5 DM na godzinę, które to stawki przewyższały najniższe stawki wynikające z zarządzenia nr 48 Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 czerwca 1989 r. w sprawie określenia najniższych i najwyższych miesięcznych godzinowych stawek wynagrodzenia walutowego dla pracowników skierowanych do pracy za granicą (Dz.Urz. MPiPS nr 4, poz. 9 ze zm.). Powód, za wyjątkiem jednego około półtorarocznego okresu, cały okres pracy zawodowej spędził na kontraktach zagranicznych. Nie występował przeciwko pozwanemu z roszczeniami przed niemieckimi sądami, nie zgłaszał skarg do niemieckiego Urzędu Pracy.

Dalej Sąd Apelacyjny wywiódł za Sądem Najwyższym, że umowa z 31 stycznia 1990 r. zawarta między rządem Rzeczypospolitej Polski a rządem Republiki Federalnej Niemiec o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło nie może stanowić bezpośredniej podstawy roszczeń pracowników o wynagrodzenie za pracę i poglądu tego nie zmienia fakt przystąpienie Polski do Unii Europejskiej, jednakże z art. 9 Konstytucji RP wynika obowiązek sądu podjęcia próby dokonania wykładni przychylniej prawu międzynarodowemu. Ustawa, która weszła w Niemczech w życie 1 marca 1996 r., ustanowiła obowiązek przestrzegania warunków pracy i płacy w dziedzinie budownictwa na poziomie określonym w powszechnie obowiązujących niemieckich układach zbiorowych pracy przez zatrudniające pracowników przedsiębiorstwa z innych krajów. W przypadku polskich przedsiębiorstw wysyłających pracowników do pracy do RFN powszechnie obowiązujące układy zbiorowe pracy muszą być przestrzegane i odpowiednią regulację w tym zakresie zawierają przepisy o udzielaniu zezwoleń na pracę oraz umowa z dnia 31 stycznia 1990 r., uzależniająca dopuszczenie polskich pracowników do niemieckiego rynku pracy od zagwarantowania im warunków płacowych porównywalnych z zasadami przewidzianymi w układach zbiorowych danej branży dla niemieckich pracowników. Przepisy te przewidują konkretne sankcje o charakterze administracyjno – prawnym, nie stanowią natomiast podstawy do dochodzenia roszczeń przez pracowników. Sąd Apelacyjny stwierdził, że pozwany, poddawany kontroli w zakresie przestrzegania powyższych przepisów, nie został

wykluczony od udziału w przetargach na realizację umów o dzieło w branży budowlanej, jak też nie został ukarany karą pieniężną. Kontrole przeprowadzane przez niemiecki Urząd Pracy nie ujawniły nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzenia w wysokości minimalnej płacy brutto. W dokumencie zatytułowanym „oświadczenie do umowy o dzieło” pozwany oświadczył, że „płaca minimalna brutto wypłacana jest zgodnie z obowiązującymi układami zbiorczymi/taryfowymi o regulacjach wynagrodzeń minimalnych (dla gospodarki budowlanej i zawodów w budownictwie: na terenie federalnym Zachód (dawna RFN) - 16 DM, na terenie federalnym Wschód (kraje związkowe po byłej NRD) - 15,14 DM)”, oraz że „stosowne zgłoszenie złożono zgodnie z przepisem § 3 Ustawy o Zatrudnianiu Pracowników Oddelegowanych za Granicę”. Ponadto pozwany oświadczył, że stosowne „warunki pracy i wynagrodzenia pracowników zatrudnionych przez nas na terenie Niemiec odpowiadają porównywalnym warunkom, na których zatrudnia się pracowników niemieckich”. Dokument ten, w ocenie Sądu Apelacyjnego, nie stanowi podstawy do ustalenia wysokości wynagrodzenia konkretnego pracownika, gdyż stawki wynagrodzenia wskazane w tym dokumencie dotyczą wszystkich grup pracowniczych – w tym także kadry kierowniczej. Ponadto wymienione są w nich stawki płacy minimalnej obowiązujące w branży budowlanej w landach wschodnich i zachodnich. Natomiast ustawa z 1 marca 1996 r. Arbeitnehmer-Entsendegesetz – Antg przewiduje w § 8 właściwość sądów niemieckich dla rozpatrywania sporów wynikających z tych przepisów. Umowa z dnia 31 stycznia 1990 r. odsyła jedynie do niemieckich układów zbiorowych i nie stanowi podstawy do wywiedzenia konkretnego roszczenia. Nie można też stosować układów zbiorowych państwa obcego na podstawie odesłania do nich w nieratyfikowanej umowie międzynarodowej, która nie stanowi źródła prawa. Stwierdził, że ustawa z dnia 1 marca 1996 r. przewiduje bezwzględną moc obowiązującą w odniesieniu do postanowień układów zbiorowych w zakresie jednolitej wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz minimalnego wymiaru urlopu i innych świadczeń urlopowych. Sąd Apelacyjny podkreślił także, iż przeliczone przez pozwanego wynagrodzenie, celem ustalenia stawki brutto, jaką otrzymywał powód w spornym okresie, wykazało, że wynosiła ona 17,5 DM brutto na godzinę (po doliczeniu do wynagrodzenia netto tych składników, które wedle prawa niemieckiego wchodzi w wynagrodzenie brutto), a więc była wyższa niż

minimalne stawki w obu landach. Dalej Sąd stwierdził, że powód, wbrew swoim twierdzeniom, znał stawkę stanowiącą podstawę obliczania jego wynagrodzenia, już przy podpisaniu umowy o pracę a już najpóźniej w dacie pierwszej wypłaty wynagrodzenia, a do takiej konstatacji doprowadziła analiza okoliczności towarzyszących złożonemu przez niego oświadczeniu woli.

Na koniec Sąd Apelacyjny stwierdził, że w świetle powyższego stanowiska nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 18 § 1 i 2 k.p. i art. 29 § 2 pkt 2 k.p. a także naruszenia art. 4 lit. b umowy z 31 stycznia 1990 r. zawartej między rządem Rzeczypospolitej Polski a rządem Republiki Federalnej Niemiec o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło, jak też naruszenia § 3 ust. 1 i 2 uchwały nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom skierowanym do pracy w celu realizacji budownictwa eksportowego (M.P. Nr 14, poz. 106), gdyż wynagrodzenie powoda określone zostało godzinową stawką walutową.

Powód zaskarżył powyższy wyrok skargą kasacyjną zarzucając naruszenie (1) przepisów Kodeksu pracy, a w szczególności art. 18 § 1 i 2, „art. 29 § 2 1 pkt 2”; (2) § 3 pkt 1 i 2 uchwały nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom skierowanym do pracy w celu realizacji budownictwa eksportowego (M.P. Nr 14, poz. 106); (3) art. 4 lit. b umowy z 31 stycznia 1990 r. zawartej między rządem Rzeczypospolitej Polski a rządem Republiki Federalnej Niemiec o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło, z której wynika, że wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w RFN wynosić będzie łącznie tyle, ile wynosi wynagrodzenie za pracę, jakie przewidują za wykonanie porównywalnej pracy niemieckie układy zbiorowe; (4) art. 65 k.c., przez nieustalenie treści regulacji zawartych w umowach o pracę oraz w regulaminie płacy i pracy z 10 grudnia 1993 r. W podstawach kasacyjnych skarżący wskazał również naruszenie prawa procesowego: art. 398²⁰k.p.c. poprzez nieuwzględnienie przez Sąd Apelacyjny wykładni prawa dokonanej w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2005r., którą ten Sąd był związany oraz naruszenie art. 233 § 1 i 2k.p.c. i art. 227 k.p.c. przez niewzięcie pod uwagę całości zebranego materiału

dowodowego oraz oddalenie wniosków dowodowych strony powodowej i nieuwzględnienie w wyroku faktów, mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy; art. 328 § 2 k.p.c., przez bardzo ogólne uzasadnienie wyroku.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, że apelacja powoda nie została rozpoznana w stosunku do wszystkich jej zarzutów – w tym dotyczących odwołania się w regulaminie pracy i płacy do postanowień umów pomiędzy Rzeczpospolitą Polską a Republiką Federalną Niemiec oraz w umowie o pracę do wynagrodzenia walutowego w DM właściwego dla rejonu zatrudnienia w RFN. Dalej zacytowano w znacznej części uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2005r. i stwierdzono, że Sąd Apelacyjny dopuścił się ponownie tych samych uchybień, które były przedmiotem analizy Sądu Najwyższego i nie zastosował się do zaleceń zawartych w tym wyroku. W szczególności, Sąd Apelacyjny nie dokonał analizy oświadczenia do umowy o dzieło złożonego przez pracodawcę w dniu 2 listopada 1997r. i nie wyjaśnił przyczyn, dla których odmówił mocy dowodowej temu dokumentowi, wywodząc jednocześnie, że argumenty przytoczone przez Sąd Apelacyjny dla poparcia tezy o braku podstaw do ustalania wynagrodzenia za pracę dla konkretnego pracownika na podstawie tego oświadczenia są lakoniczne, niewystarczające i nielogiczne. Zdaniem skarżącego, dowód ten wskazuje na istotne warunki kontraktu między pozwanym a niemieckim kontrahentem, gwarantujące polskiemu pracownikowi najniższe wynagrodzenie, jakie otrzymuje pracownik niemiecki wykonujący porównywalną pracę. Wbrew zaleceniom Sądu Najwyższego Sąd Apelacyjny nie odniósł się do ustawy z 1 marca 1996 r. Arbeitnehmer-Entsendegesetz – Antg, zobowiązującej do przestrzegania warunków pracy i płacy w dziedzinie budownictwa na poziomie określonym w powszechnie obowiązujących niemieckich układach zbiorowych pracy przez zatrudniające pracowników przedsiębiorstwa z innych krajów. Skarżący stwierdził, że nie tylko z powodu umowy między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Federalnej Niemiec o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło, sporządzonej w Bonn w dniu 31 stycznia 1990 r., ale także i ze względu na dyrektywę 96/71/WE z 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników za granicę, pracownik delegowany do branży budowlanej na terenie

Niemiec miał gwarantowane pewne warunki zatrudnienia na poziomie nie gorszym niż minimum obowiązujące tam, gdzie pracował.

Skarżący zakwestionował także ustalenie Sądu Apelacyjnego, że pozwany był kontrolowany przez niemiecki urząd pracy, przywołując konkretne zeznania świadków, które jego zdaniem podważają to ustalenie.

Na koniec w skardze przywołano szereg orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczącego przepisu art. 398²⁰ k.p.c., dotyczących związania sądu wykładnią prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy i zawarto stwierdzenie, że w pozostałym zakresie powód powołuje się na treść kasacji z dnia 20 stycznia 2005 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest niezasadniona. W pierwszej kolejności nie ma usprawiedliwionej podstawy zarzut naruszenia w zaskarżonym wyroku art. 398²⁰ k.p.c., zgodnie z którym sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Wykładnia prawa dokonana przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2005 r., w sprawie II PK 100/05 dotyczyła, po pierwsze, mocy normatywnej umowy między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Federalnej Niemiec o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło, sporządzonej w Bonn w dniu 31 stycznia 1990 r. (Dz.U. z 1994 r. Nr 98, poz. 474 ze zm.). Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że umowa ta nie jest źródłem powszechnie obowiązującego prawa i nie zawiera przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 18 k.p. oraz nie może stanowić bezpośredniej podstawy roszczeń pracowników o wynagrodzenie za pracę (podobnie jak w sprawie I PKN 107/00). Fakt przystąpienia Polski do Unii Europejskiej nie wpłynął na ocenę charakteru prawnego i skutków umowy międzynarodowej z 31 stycznia 1990 r., jako umowy nieratyfikowanej. Skoro rozpoznawana sprawa dotyczy zdarzeń z okresu poprzedzającego datę wstąpienia Polski do Unii Europejskiej, to wyłączone jest, co do zasady, ze względu na zakaz retroakcji, stosowanie do nich przepisów prawa wspólnotowego. Ponadto z art. 9 Konstytucji RP, który deklaruje przestrzeganie przez Rzeczpospolitą Polską wiążącego ją prawa międzynarodowego bez względu

na to, czy ma ono charakter umów ratyfikowanych czy nieratyfikowanych, wynika obowiązek sądu podjęcia próby dokonania wykładni przychylniej prawu międzynarodowemu, tj. takiej interpretacji wewnętrznego prawa polskiego, która zapewnia w jak największym stopniu jego zgodność z treścią prawa międzynarodowego. Wbrew zarzutom skargi kasacyjnej Sąd Apelacyjny zastosował się do przedstawionej wykładni prawa, bowiem powtarzając argumenty Sądu Najwyższego stwierdził, że umowa międzynarodowa z 31 stycznia 1990 r. nie może stanowić bezpośredniej podstawy roszczeń pracowników o wynagrodzenie za pracę. Umknęło uwadze skarżącego, że dokonana w tym kierunku wykładnia prawa, doprowadziła Sąd Najwyższy do stwierdzenia, że zarzut naruszenia art. 4 lit. b umowy międzynarodowej z 31 stycznia 1990 r. nie jest uzasadniony. Tymczasem skarżący ponowił w skardze kasacyjnej ten sam zarzut, który w świetle art. 398²⁰ zdanie drugie k.p.c. jest niedopuszczalny (nie można oprzeć skargi kasacyjnej od orzeczenia wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy). Przyjęcie, że umowa międzynarodowa z 31 stycznia 1990 r. nie stanowi źródła prawa pracy w rozumieniu art. 18 k.p. przesądza o niezasadności zarzutu naruszenia tego przepisu prawa (złamania zasady korzystności wyrażonej w tym przepisie).

Kolejnym zagadnieniem, którym zajął się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2005 r. była kwestia dokonywania wykładni oświadczeń woli składanych przez polskiego przedsiębiorcę w umowach o pracę z pracownikami skierowanymi do pracy w Republice Federalnej Niemiec. Mianowicie, zgodnie z przedstawionym stanowiskiem, w świetle art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., sąd dokonujący wykładni treści umowy o pracę zawartej pomiędzy polskim przedsiębiorstwem realizującym w Republice Federalnej Niemiec umowę o dzieło na podstawie umowy między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Federalnej Niemiec o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło, sporządzonej w Bonn w dniu 31 stycznia 1990 r., a pracownikiem oddelegowanym do pracy związanej z realizacją tej umowy o dzieło, powinien uwzględnić treść objętych zebrany materiał dowodowy oświadczeń polskiego przedsiębiorstwa, dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, przedkładanych przez nie nie-

mieckiemu kontrahentowi i urzędowi oraz obowiązki, jakie w tym zakresie nakłada na przedsiębiorstwo prawo niemieckie, do którego oświadczenia te się odwołują. Sąd Apelacyjny, stosując się do tej wykładni, analizował treść oświadczenia do umowy o dzieło z dnia 12 listopada 1997 r. złożonego przez pozwanego jego niemieckiemu kontrahentowi, w tym także przepisy ustawy z dnia 1 marca 1996 r. Arbeitnehmer-Entsendegesetz – Antg, do której oświadczenie to się odwołuje. Stwierdził, że nie ma podstaw, aby stawka wynagrodzenia za godzinę (brutto), wskazana w oświadczeniu, stanowiła podstawę do ustalania indywidualnego wynagrodzenia pracownika, bowiem ustalona została jako kalkulacyjna – w odniesieniu do różnych grup zawodowych, nie tylko pracowników fizycznych, ale też i w stosunku do kadry kierowniczej. Podkreślił też, że ustawa z dnia 1 marca 1996r. przewiduje bezwzględną moc obowiązującą w odniesieniu do postanowień układów zbiorowych w zakresie jednolitej wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz minimalnego wymiaru urlopu i innych świadczeń urlopowych. Wynagrodzenie powoda przekroczyło stawkę minimalną (brutto) wynikającą z układów zbiorczych/taryfowych, wynoszącą dla wschodnich landów 15,14 DM, dla zachodnich landów 16 DM na godzinę, bowiem po przeliczeniu wynagrodzenia powoda i dodaniu do niego świadczeń spełnianych przez pracodawcę, które zgodnie z przepisami prawa niemieckiego wliczane są do stawki minimalnej (brutto), jego stawka godzinowa wyniosła 17,05 DM. Skarżący tych twierdzeń nie kwestionuje, co więcej, sam wskazuje, że kontrakt między pozwanym a niemieckim kontrahentem, gwarantował polskiemu pracownikowi najniższe wynagrodzenie, jakie otrzymuje pracownik niemiecki wykonujący porównywalną pracę oraz że ze względu na umowę między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Federalnej Niemiec o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło, sporządzonej w Bonn w dniu 31 stycznia 1990r. i dyrektywę 96/71/WE z 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników za granicę, pracownik delegowany do branży budowlanej na terenie Niemiec miał gwarantowane pewne warunki zatrudnienia na poziomie nie gorszym niż minimum obowiązujące tam, gdzie pracował. Jeśli zatem bezwzględna moc obowiązująca ustawy z dnia 1 marca 1996 r. dotyczy postanowień układów zbiorowych w zakresie jednolitej wysokości minimalnego wynagrodzenia, to nie zachodzi

ewentualność sygnalizowana przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2005 r., że pozwany stosował w stosunku do powoda stawki wynagrodzeń niezgodne z przepisami tej ustawy i sprzeczne z treścią jego deklaracji dotyczącej stosowania się do tych przepisów.

W świetle powyższego stanowiska także zarzut naruszenia art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., w sposób przedstawiony w skardze kasacyjnej, okazał się nieuzasadniony.

Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut naruszenia § 3 ust. 1 i 2 uchwały nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom skierowanym do pracy w celu realizacji budownictwa eksportowego, która to uchwała zobowiązuje do ustalenia formy wynagrodzenia w ramach miesięcznego lub godzinowego wynagrodzenia, bowiem stawka ustalona przez Sąd Apelacyjny – jako wynikająca postanowienia umowy o pracę określona została, zgodnie z tym rozporządzeniem, jako stawka godzinowa.

Pozostałe zarzuty dotyczące naruszenia przepisów prawa procesowego nie mają usprawiedliwionej podstawy. Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Przepis ten wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c. Wszakże ten właśnie przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2006 r. V CSK 11/06, LEX nr 230204). Ustrojową funkcją Sądu Najwyższego jest sprawowanie nadzoru judykacyjnego, w tym zapewnianie jednolitości orzecznictwa sądów powszechnych. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny, a jeżeli skarga oparta jest tylko na takich zarzutach, podlega odrzuceniu. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2007r. V CSK 364/06, LEX nr 238975). Natomiast zgodnie z art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Przepis ten może

stanowić uzasadnioną podstawę kasacyjną w sytuacji, w której sąd drugiej instancji bezzasadnie pominie dowód wskazywany przez stronę procesu, uznając, że nie ma on znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Autor skargi kasacyjnej nie twierdził, że jakkolwiek dowód uznany został przez Sąd Apelacyjny za nieprzydatny w niniejszej sprawie, lecz zarzucał, że dokumentowi w postaci oświadczenia do umowy o dzieło z dnia 12 listopada 1997 r. złożonego przez pozwanego jego niemieckiemu kontrahentowi, bezzasadnie odmówiono mocy dowodowej w takim znaczeniu, jak domagał się tego powód. Oznacza to, że pod pozorem naruszenia art. 227 k.p.c. powód kwestionuje ocenę dowodów, co mieści się w niedopuszczalnym zarzucie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. W świetle poczynionych wyżej rozważań nie ma uzasadnienia zarzucane naruszenie art. 328 § 2 k.p.c., które miałyby się wyrażać brakiem uzasadnienia „w zasadniczej kwestii, tj. dlaczego Sąd Apelacyjny odrzucił w swoim wyroku wykładnię prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 listopada 2005 r., sygn. akt II PK 100/05”.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak sentencji wyroku.