

Wyrok z dnia 29 listopada 2000 r.

I PKN 107/00

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 r. (Dz.U. z 1994 r. Nr 98, poz. 474 ze zm.) nie jest źródłem powszechnie obowiązującego prawa i nie zawiera przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 18 KP.

Przewodniczący: SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 29 listopada 2000 r. sprawy z powództwa Jana S. przeciwko „M.” Spółce Akcyjnej w L. o wynagrodzenie za pracę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 24 listopada 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Lublinie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

W imieniu pozwanej Spółki Akcyjnej „M.” z siedzibą w L. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 24 listopada 1999 r. [...], którym częściowo został zmieniony wyrok Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 31 maja 1999 r. [...]. Sąd Apelacyjny obniżył zasądzoną na rzecz Jana S. kwotę 43.693 zł do kwoty 41.692 zł i jako początkową datę wymagalności odsetek ustalił 30 stycznia 1998 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód Jan S. z pozwaną Spółką Akcyjną „M.” zawarł umowę o pracę na czas określony od 13 stycznia 1996 r. do 16 lutego 1996 r. z wynagrodzeniem miesięcznym 1787 DM. Umowa ta była kilkakrotnie przedłużana aneksami. W dniu 12 maja 1997 r. podpisana została druga umowa określa-

jąca należne powodowi wynagrodzenie za pracę w wysokości 8 DM na godzinę. Umowa ta była przedłużana aneksami i trwała ostatecznie do 20 grudnia 1997 r. W § 2 umowy o pracę (określającym jej podstawę prawną) wskazano (pkt 4) przepisy umowy z dnia 31 stycznia 1990 r. zawartej między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Federalnej Niemiec o oddelegowaniu pracowników polskich do realizacji umowy o dzieło, sporządzonej w Bonn w dniu 31 stycznia 1990 r. (Dz.U. z 1994 r. Nr 98, poz. 474). W myśl art. 8 tej umowy wynagrodzenie za pracę polskiego robotnika ma odpowiadać wynagrodzeniu, jakie przewidują za wykonywanie porównywalnej pracy niemieckie układy zbiorowe. Na podstawie umowy międzynarodowej z 31 stycznia 1990 r. strona pozwana otrzymała zezwolenie na pracę w okresie od 16 października 1995 r. do 30 września 1997 r. dla 26 robotników narodowości polskiej, „po złożeniu oświadczenia ze szczególnym określeniem wynagrodzenia tych pracowników w wysokości stawki godzinowej netto 12,35 DM oraz potwierdzeniu, że warunki wynagrodzenia i pracy odpowiadają warunkom zatrudnienia robotników niemieckich.”

Z dalszych ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że strona pozwana wbrew złożonym oświadczeniom oraz niezgodnie z umową międzynarodową jak i warunkami wymaganymi do otrzymania zezwolenia na pracę, wypłacała powodowi wynagrodzenie według stawki netto niższej niż 12,35 DM za godzinę. Sąd ten podniósł, że powoływane przez stronę pozwaną przepisy regulujące zatrudnienie pracowników polskich za granicą (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem, jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm. oraz uchwała Rady Ministrów Nr 71 z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom skierowanym do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego, M.P. Nr 14, poz. 106) mają niższą rangę w hierarchii źródeł prawa niż umowa międzynarodowa i dlatego „przepisy sprzeczne z umową międzynarodową zawarte w rozporządzeniu w zakresie zawartego na podstawie tejże umowy kontraktu nie mają w stosunku do niego mocy obowiązującej, a stosować się należy do treści umowy międzynarodowej.” Wobec tego przy rozliczaniu należnego powodowi wynagrodzenia za pracę powinna znaleźć zastosowanie stawka 12,35 DM oraz norma czasu pracy 36 godzin tygodniowo, zaś czas pracy ponad tę normę powinien być rozliczany jako praca w godzinach nadliczbowych. Za-

sądząc na rzecz powoda wynagrodzenie Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oparł się na opinii biegłego z zakresu księgowości. Sąd ten stwierdził, że wynagrodzenie za pracę zostało wypłacone powodowi zgodnie z wykazem czasu pracy (potwierdzonym przez kierownika budowy), przy przyjęciu 46 godzinnego tygodnia pracy wynikającego z rozporządzenia Rady Ministrów z 27 grudnia 1994 r. oraz § 5 ust. 1 uchwały Nr 71 Rady Ministrów z 3 maja 1989 r. Uznał on za udowodnione, że powód pracował w godzinach wskazanych na sporządzonym przez niego wykazie, za które nie otrzymał wynagrodzenia. Nie podzielił poglądu strony pozwanej, że przy ustalaniu stawki wynagrodzenia powoda za godzinę powinna być uwzględniona składka na ubezpieczenie społeczne, bowiem składka nie była składnikiem wynagrodzenia netto. Był to dodatkowy koszt pozwanego, który nie wchodził w skład wynagrodzenia, o którym mowa w umowie międzynarodowej, będącej podstawą zawartej umowy o pracę.

Sąd ten nie uwzględnił także zarzutu potrącenia zgłoszonego przez stronę pozwaną, „dotyczącego należności z tytułu zwróconej z powodu nadpłaty części podatku od wynagrodzenia w kwocie 1830 zł, gdyż kwota ta nie jest wymagalna, ponieważ nie została jeszcze powodowi wypłacona przez niemiecki urząd skarbowy”.

Sąd drugiej instancji uznał apelację strony pozwanej za zasadną tylko w zakresie nieuwzględnienia przez pierwszą instancję zarzutu „zgłoszonego do potrącenia roszczenia”. W następstwie tego obniżył zasądzone na rzecz powoda wynagrodzenie o kwotę nadpłaconego podatku, tj. o 2001 zł. Zarzut nieprawidłowego naliczenia odsetek uznał za uzasadniony tylko częściowo.

Według Sądu Apelacyjnego, w pozostałej części apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie, bowiem nie zachodzi zarzucone w niej naruszenie prawa materialnego i procesowego. W jego ocenie, w szczególności chybiony jest zarzut naruszenia art. 89 Konstytucji RP i art. 33 ustawy konstytucyjnej z 1992 r. Z jednej strony stwierdził on, że „istotnie umowa pomiędzy 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 r. nie jest powszechnie obowiązującym źródłem prawa. Zgodnie z art. 87 Konstytucji źródłem powszechnie obowiązującego prawa są ratyfikowane umowy międzynarodowe. Wymieniona umowa nie wymagała ratyfikacji bowiem nie uregulowała kwestii wymienionych w art. 89 Konstytucji”. Z drugiej strony, „nie oznacza to jednak, jak sugeruje apelująca, że umowa ta nie sięga skutkami regulacji z zakresu prawa pracy, tj.

nie wywołuje bezpośrednich skutków w zakresie umowy o pracę, w tym co do wynagrodzenia i norm pracy, a jedynie wywołuje skutki administracyjno – prawne w postaci odmowy udzielenia czy przyznania firmie pozwolenia na pracę.” Sąd ten podkreślił przy tym, że strona pozwana, zawierając z powodem umowę o pracę, w jej § 2 jako podstawę prawną regulacji praw i obowiązków stron przywołała, oprócz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. oraz Kodeksu pracy, także przepisy umowy międzynarodowej z dnia 31 stycznia 1990 r. „W tych okolicznościach nie można czynić sądowi zarzutu, że przy ocenie stosunków prawnych stron dokonał wadliwego wyboru normy prawnej. Wskazany przez Sąd Okręgowy przepis art. 8 ust. 3 umowy międzynarodowej wręcz zobowiązuje przedsiębiorstwa realizujące umowy o dzieło do wypłacenia pracownikom wynagrodzenia (art. 4 lit. „b”) w takiej wysokości, jaką przewidują za wykonanie porównywalnej pracy niemieckie układy zbiorowe, a więc wynagrodzenia wynikającego z umowy łącznie z częścią wypłaconą w związku z zatrudnieniem za granicą”. Według Sądu Apelacyjnego strona pozwana błędnie interpretuje ten przepis, uznając, że przez wynagrodzenie wynikające z umowy (łącznie z częścią wypłaconą) należy rozumieć wynagrodzenie z listy płac powiększone o składkę na ZUS. Składka na ubezpieczenie społeczne, którą pozwana traktuje jako „część wypłaconą w związku z zatrudnieniem powoda za granicą”, obciąża wyłącznie pozwaną (wynika to z § 8 pkt 3 umowy o pracę), podobnie jak świadczenie bezpłatne wymienione w § 5 umowy. W ocenie Sądu Apelacyjnego, słusznie zatem Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę na kontrakcie przyjął stawkę 12,35 DM na godzinę i średni miesięczny czas pracy 156 godzin, opierając się w tym zakresie na wydanym stronie pozwanej zezwoleniu na pracę. Zezwolenie to określało zarówno płacę miesięczną pracownika wykwalifikowanego (brutto, netto), stawkę godzinową (brutto, netto), jak i średni miesięczny czas pracy. Strona pozwana przyjęła te warunki, składając stosowne oświadczenie.

W kasacji zaskarżonemu wyrokowi zarzucono, że narusza on: 1. art. 33 ustawy konstytucyjnej z dnia 17 października 1992 r. o wzajemnych stosunkach między władzą ustawodawczą i wykonawczą Rzeczypospolitej Polskiej oraz o samorządzie terytorialnym (Dz.U. Nr 84, poz. 426, ze zm.) i art. 87 oraz 89 Konstytucji RP „przez przyznanie prawa pierwszeństwa zastosowania regulacji niemieckich układów zbiorowych na mocy Umowy między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Federalnej Niemiec, o oddelegowaniu pracowników polskich przedsię-

biorstw do realizacji umów o dzieło, sporządzonej w Bonn w dniu 31 stycznia 1990 r. przed polskimi regulacjami: kodeksu pracy i aktów wydanych z jego delegacji, co narusza interes RP”, 2. art. 1 KP, § 1 uchwały Nr 71 z 3 maja 1989 r. oraz art. 8 pkt 3 i 4 i art. 4 lit.b umowy międzyrządowej z 31 stycznia 1990 r. „przez przyjęcie, że wynagrodzenie i normy czasu pracy określone w niemieckich układach zbiorowych, stosuje się do polskiego pracownika zatrudnionego przez polskiego pracodawcę z siedzibą w RP, i że automatycznie zastępują one stosowne postanowienia umowy o pracę polskich podmiotów prawa”, 3. art. 4 lit. b umowy z 31 stycznia 1990 r. „przez przyjęcie, że określenie „część wypłacona w związku z zatrudnieniem za granicą” nie obejmuje wypłat na rzecz pracownika w postaci dodatków, składek na ZUS, świadczeń przewidzianych Uchwałą Nr 71 Rady Ministrów z 3 maja 1989 r.”, 4. § 10 rozporządzenia z 27 grudnia 1990 r. i § 5 uchwały z 3 maja 1989 r. „przez przyjęcie, że polskiego pracownika zatrudnionego przez polskiego pracodawcę obowiązują niemieckie normy czasu pracy (36 godz./tydzień), i że czas pracy ponad tę normę powinien być rozliczany jako praca w godzinach nadliczbowych”, 5. § 12 rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r. „przez przyjęcie, że podstawę obliczania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi stawka z niemieckich taryfikatorów”, 6. § 3 uchwały z 3 maja 1989 r. „przez przyjęcie, że jednostka kierująca musi w umowie o pracę wprowadzić kategorie zaszeregowania i stawki wynagrodzeń pochodzące z niemieckich taryfikatorów”, 7. art. 65 KC „przez nieustalenie treści regulacji zawartych w umowie międzynarodowej z 31.I.1990 r. j/w oraz w umowie o pracę z 13 stycznia 1996 r. oraz z 12.V.1997 r.”, a także 8. art. 358¹ § 3 KC „przez niewyważenie interesu obu stron”. Ponadto skarga kasacyjna zarzuca naruszenie art. 233 § 1 KPC i art. 227 KPC „przez błędne ustalenie stanu faktycznego i brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału”, a także pogwałcenie art. 328 § 2 KPC „przez niedostateczne uzasadnienie wyroku”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Główne zarzuty skargi kasacyjnej są usprawiedliwione i w następstwie tego została ona uwzględniona. W szczególności trafny jest zarzut naruszenia art. 87 Konstytucji RP. Sąd Apelacyjny - choć czyni to niekonsekwentnie - zdaje się wywodzić roszczenie powoda o wyrównanie wypłaconego mu wynagrodzenia bezpośrednio z umowy międzyrządowej z 31 stycznia 1990 r. Niekonsekwencja jego stanowis-

ka polega na tym, że z jednej strony przyjmuje on, iż umowa ta nie jest powszechnie obowiązującym źródłem prawa, z drugiej zaś stwierdza, że nie oznacza to, że „umowa ta nie sięga skutkami regulacji z zakresu prawa pracy, tj. nie wywołuje bezpośrednich skutków w zakresie umowy o pracę”. Niekonsekwencja stanowiska Sądu Apelacyjnego polega także i na tym, iż jednocześnie odwołuje się do treści umowy (umów) o pracę zawartej przez strony i powołanie w niej jako podstawy prawnej regulacji ich praw i obowiązków umowy międzyrządowej z 31 stycznia 1990 r., co sugeruje, że uzasadnienia dla roszczeń powoda upatruje się właśnie bezpośrednio w treści umowy o pracę, a nie w umowie międzyrządowej, bo jeżeli druga z tych umów jest bezpośrednim źródłem płacowych roszczeń powoda to odwoływanie się do treści umowy o pracę jest bez znaczenia. Jednocześnie w uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego brak jest wyraźnego i jednoznacznego stwierdzenia, że roszczenie powoda wynika bezpośrednio z zawartej przez niego umowy (umów) o pracę. Pogląd, że umowa międzyrządowa z 31 stycznia 1990 r. w sposób bezpośredni kształtuje prawa i obowiązki stron umowy o pracę (zawieranej przez obywatela polskiego podejmującego pracę w polskim przedsiębiorstwie wykonującym roboty na terenie Niemiec) nie jest trafny. W myśl bowiem art. 87 Konstytucji RP źródłami powszechnie obowiązującego prawa Rzeczypospolitej Polskiej są tylko ratyfikowane umowy międzynarodowe, zaś umowa międzyrządowa z 31.01.1990 r. nie została ratyfikowana. W konsekwencji tego nie ma też do niej zastosowania zasada z art. 91 ust. 1 Konstytucji RP, zgodnie z którą ratyfikowana umowa międzynarodowa, po jej ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej, stanowi część krajowego porządku prawnego i jest bezpośrednio stosowana, chyba że jej stosowanie jest uzależnione od wydania ustawy. Ponieważ umowa międzyrządowa z 31 stycznia 1990 r. nie została ratyfikowana to wobec tego nie stanowi części krajowego porządku prawnego w pojęciu art. 91 ust. 1 Konstytucji RP i nie może być bezpośrednio (również w rozumieniu tego przepisu) stosowana. Wyjaśnienia przy tym wymaga kwestia związana z okolicznością, iż umowa międzyrządowa z 31 stycznia 1990 r. weszła w życie przed uchwaleniem Konstytucji RP, a ponadto w rozpoznawanej sprawie idzie o zastosowanie jej do stanu faktycznego również zaistniałego (częściowo) pod rządami poprzednich przepisów konstytucyjnych. W analizie tego problemu należy z jednej strony uwzględnić art. 241 ust. 1 Konstytucji RP, z drugiej zaś to, że poprzednie unormowania konstytucyjne nie zawierały wyraźnych rozstrzygnięć w kwestii miejsca umów międzynarodowych w systemie źródeł naszego prawa wewnętrznego, a przy

tym na ich tle bywał nieraz prezentowany pogląd, że umowy międzynarodowe – niezależnie od tego, czy zostały ratyfikowane i opublikowane – w ogóle nie mogły być bezpośrednio (bez odpowiedniej transformacji) stosowane w porządku wewnętrznym. W myśl art. 241 ust. 1 Konstytucji RP umowy międzynarodowe ratyfikowane dotychczas przez Rzeczypospolitą Polską na podstawie obowiązujących w czasie ich ratyfikacji przepisów konstytucyjnych i ogłoszone w Dzienniku Ustaw, uznaje się za umowy ratyfikowane za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie i stosuje się do nich przepisy art. 91 Konstytucji, jeżeli z treści umowy międzynarodowej wynika, że dotyczą one kategorii spraw wymienionych w art. 89 ust. 1 Konstytucji. Przepis ten daje dodatkową podstawę do wniosku, że także w przypadku umów międzynarodowych, które zostały zawarte (weszły w życie) przed wejściem w życie Konstytucji RP, za źródła powszechnie obowiązującego prawa i akty stanowiące część krajowego porządku prawnego (które tym samym w określonych warunkach mogą być bezpośrednio stosowane) mogą zostać uznane tylko takie umowy, które zostały ratyfikowane (i ogłoszone). Jednocześnie uzasadnia on stanowisko – mając na względzie niejasności dotyczące bezpośredniego obowiązywania umów międzynarodowych po rządami poprzednich unormowań konstytucyjnych – że zasadę tę należy stosować także do oceny możliwości bezpośredniego stosowania wcześniej zawartych umów międzynarodowych do stanów faktycznych, które miały miejsce jeszcze przed wejściem w życie Konstytucji RP. Innymi słowy, mimo że roszczenia powoda częściowo dotyczą okresu sprzed wejścia w życie Konstytucji RP, to do oceny, czy i w jakim zakresie może być stosowana do nich (jako ich bezpośrednia podstawa) umowa międzyrządowa z 31 stycznia 1990 r., należy w sposób całościowy odnosić reguły wynikające z art. 87 i 91 Konstytucji RP w związku z jej art. 241 ust. 1, a to oznacza, że nie można ich bezpośrednio wywodzić z tej umowy, gdyż nie stanowi ona i nie stanowiła w przeszłości źródła powszechnie obowiązującego prawa i części krajowego porządku prawnego, a to z uwagi na okoliczność, iż nie przeszła procesu ratyfikacyjnego, co oznacza, iż nie zawiera ona w swej treści „przepisów prawa pracy” w rozumieniu art. 18 KP. Niezależnie od tego wiele przemawia za stanowiskiem, iż zawierając tę umowę wolą (zamiarem, przyjętym założeniem) jej stron nie było ustanowienie reguły, iż jej postanowienia dotyczące wynagrodzeń pracowników polskich zatrudnianych w Niemczech mają bezpośrednio stawać się składnikami ich umów o pracę (stosunków pracy). W myśl art. 4 lit. b umowy międzyrządowej z 31 stycznia 1990 r. „zezwoleń na pracę będzie udzielone pracownikowi polskiego przedsiębiorstwa oddele-

gowanemu do pracy w ramach umowy o dzieło, jeżeli jego wynagrodzenie wynikające z umowy, łącznie z częścią wypłacaną w związku z zatrudnieniem za granicą, będzie odpowiadać wynagrodzeniu, jakie przewidują za wykonywanie porównywalnej pracy niemieckie układy zbiorowe”. Wynika stąd, że „wynagrodzenie odpowiadające wynagrodzeniu, jakie przewidują za wykonywanie porównywalnej pracy niemieckie układy zbiorowe” jest warunkiem udzielenia zezwolenia na pracę, a przy tym ma wynikać z umowy (jak należy sądzić „o dzieło”), a nie z jakiegoś innego aktu (w tym umowy międzyrządowej). Na rzecz stanowiska, że wolą stron umowy międzyrządowej z 31 stycznia 1990 r. było ustanowienie reguły, która bezpośrednio miałyby kształtować treść nawiązywanych umów o pracę, bardziej przemawia - choć nie oznacza to, iż tak należy go interpretować - przepis jej art. 8 ust. 3, w myśl którego przedsiębiorstwa realizujące umowy o dzieło zobowiązane są do wypłacania pracownikom wynagrodzenia (art. 4 ust. 1 lit. b) w takiej wysokości, jaką przewidują za wykonywanie porównywalnej pracy niemieckie układy zbiorowe. Przeciwno wyrowadzaniu z niego wniosku, iż stanowić może on bezpośrednią podstawę roszczeń o wynagrodzenie za pracę (że taka była wola, czy też założenie przyjęte przez strony umowy międzyrządowej z 31 stycznia 1990 r.) przemawia jednakże to, iż nawiązuje się w nim do jej art. 4 ust. 1 lit. b., że nie mówi się w nim o obowiązku zawarcia umowy o pracę uwzględniającej przewidzianą w nim zasadę, że w art. 8 w ust. 4 określona została sankcja naruszenia tego przepisu, polegająca na zaprzestaniu wydawania zezwolenia, jak również to, że umowa nie przewiduje innej sankcji, w szczególności zaś nie postanawia, że pracownik przed sądem może dochodzić wynagrodzenia przy zastosowaniu zasady wynagrodzenia wynikającej z uwzględnienie treści niemieckich układów zbiorowych. Oznacza to, że umowa międzyrządowa z 31 stycznia 1990 r. z woli jej stron w ogólności kształtuje kompetencje niemieckich i polskich organów rządowych, natomiast nie zawiera postanowień normujących bezpośrednio stosunki między polskimi pracownikami i pracodawcami. Na tym tle – w związku z wywodami strony pozwanej odwołującymi się do przepisów art. 1 § 2 i art. 33 § 1 ustawy z dnia 12 listopada 1965 r. Prawo prywatne międzynarodowe (Dz.U. Nr 46, poz. 290 ze zm.) – należy stwierdzić, iż regulacje umowy międzyrządowej z 31 stycznia 1990 r. nie zawierają w istocie reguł kolizyjnych (przynajmniej w zakresie wchodzącym w rachubę w niniejszej sprawie) i wobec tego nie ma w rozważanej sprawie problemu zastosowania wspomnianych przepisów prawa międzynarodowego prywatnego. Pogląd taki jest oczywiście zasadny, jeżeli przyjąć, że ani art. 4 lit. b

tej umowy ani też jej art. 8 ust. 3 nie odnoszą się bezpośrednio do treści stosunków pracy nawiązywanych przez obywateli polskich z polskimi przedsiębiorstwami prowadzącymi roboty w Niemczech. Jest on jednakże również uzasadniony także wtedy, gdy stanowisko takie zostanie odrzucone, bo oznacza to wprawdzie, iż (uwzględniając zwłaszcza art. 8 ust. 3 umowy międzyrządowej z 31 stycznia 1990 r.) umowa ta ma bezpośrednie zastosowanie do stosunków pracy, ale zawarte w niej postanowienie, iż „wynagrodzenie ma być wypłacane w wysokości, jaką przewidują za wykonanie porównywalnej pracy niemieckie układy zbiorowe pracy”, nie stanowi reguły kolizyjnej międzynarodowego prawa prywatnego, lecz jest przepisem o charakterze merytorycznym, ustalającym w określony sposób wysokość wynagrodzenia za pracę (przepis ten nie przewiduje, że wynagrodzenie za pracę ma być ustalone przy zastosowaniu niemieckich układów zbiorowych pracy, lecz jedynie do nich się odwołuje, sam ustanawiając określoną zasadę). W konsekwencji do umowy międzyrządowej z 31 stycznia 1990 r. – inaczej niż przyjmuje się to w uzasadnieniu stanowiska strony pozwanej – nie ma zastosowania art. 1 § 2 Prawa prywatnego międzynarodowego, w myśl którego jego przepisów nie stosuje się, jeżeli umowa międzynarodowa, której Polska jest stroną, postanawia inaczej. Niezależnie od tego należy podzielić stanowisko strony pozwanej, że przepis ten nie może stanowić podstawy do przełamania reguły wyrażonej w art. 87 i art. 91 Konstytucji, z których wynika, że tylko ratyfikowana umowa międzynarodowa jest źródłem powszechnie obowiązującego prawa. Zasady tej nie może zmienić ustawa zwykła, poszerzając krąg umów międzynarodowych uznanych w Konstytucji RP za źródła powszechnie obowiązującego prawa i uznając, iż do źródeł tych należą także umowy nie podlegające ratyfikacji. Dotychczasowe wywody prowadzą do wniosku, że umowa międzyrządowa z 31 stycznia 1990 r. nie mogła stanowić podstawy roszczeń powoda, gdyż nie należy ona do kategorii źródeł powszechnie obowiązującego prawa, a ponadto nie wydaje się, by zamiarem jej stron było ustanowienie reguł bezpośrednio kształtujących treść umów o pracę nawiązywanych przez polskich obywateli z polskimi pracodawcami działającymi w Niemczech.

Za zasadny należy uznać także kasacyjny zarzut naruszenia art. 65 KC w połączeniu z zarzutem naruszenia art. 227 KPC. Sąd Apelacyjny, przyjmując, że w sprawie ma zastosowanie umowa międzyrządowa z 31 stycznia 1990 r., równocześnie zdaje się wywodzić roszczenie powoda z treści jego umowy (umów) o pracę, nie dokonując jednakże w istocie jej wykładni, mimo że wykładnia taka jest niezbędna,

zwłaszcza z uwagi na zamieszczone w niej postanowienie określające w konkretny sposób wysokość wynagrodzenia powoda. Tym samym naruszył on art. 65 KC, a w konsekwencji pośrednio także i art. 227 KPC. Naruszenie art. 65 KC może polegać na zaniechaniu dokonania wykładni oświadczenia woli (umowy) mimo istnienia zasadnych wątpliwości co do jego treści, jak również na posłużeniu się przy jego wyjaśnianiu innymi kryteriami niż określone w tym przepisie. Ponieważ wywody uzasadnienia wyroku Sądu Apelacyjnego w kwestii określenia w umowie o pracę powoda zasad ustalania jego wynagrodzenia są niejednoznaczne, a jednocześnie zdaje się on przede wszystkim wywodzić roszczenia powoda bezpośrednio z umowy międzyrządowej z 31 stycznia 1990 r., wobec tego zasadne jest twierdzenie, że bezpodstawnie zaniechał on wykładni oświadczeń woli powoda i strony pozwanej, a w każdym razie nie wiadomo – jeżeli przyjąć, iż wykładnia taka została przeprowadzona - jakimi kryteriami kierował się przy jej dokonywaniu.

Z powyżej wskazanych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹³ § 1 KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====