

**Wyrok z dnia 29 listopada 2005 r.**

**II PK 100/05**

**1. Sąd jest zobowiązany do wykładni prawa polskiego w sposób zapewniający w największym stopniu jego zgodność z treścią nieratyfikowanej umowy międzynarodowej wiążącej Polskę (art. 9 Konstytucji RP).**

**2. Sąd dokonujący wykładni 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. (Dz.U. z 1994 r. Nr 98, poz. 474 ze zm.), a pracownikiem oddelegowanym do pracy związanej z realizacją tej umowy o dzieło, powinien uwzględnić treść oświadczeń polskiego przedsiębiorstwa, dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, przedkładanych niemieckiemu kontrahentowi i urzędom oraz obowiązki, jakie w tym zakresie nakłada na przedsiębiorstwo prawo niemieckie, do którego oświadczenia te odwołują się (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.).**

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Beata Gudowska,  
Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 listopada 2005 r. sprawy z powództwa Stanisława K. przeciwko Zakładowi Techniczno Budowlanemu P. Spółce z o.o. w O. o wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 25 listopada 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu we Wrocławiu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

**U z a s a d n i e n i e**

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Apelacyjny oddalił apelację powoda Stanisława K. od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu z 24 maja 2004 r., zasądającego na jego rzecz 11.934,92 zł z ustawowymi odsetkami od żądanej kwoty 250.826 zł. i oddalającego dalej idące powództwo. W apelacji powód domagał się zasądzenia dalszej kwoty w wysokości 238.891,08 zł z ustawowymi odsetkami, obliczonej na podstawie porównywalnych stawek przewidzianych w niemieckich układach zbiorowych.

Sąd Apelacyjny oddalając apelację podzielił w pełni i przyjął za swoje ustalenia Sądu Okręgowego wskazując, że Sąd pierwszej instancji ocenił stan sprawy według właściwych przepisów, w sposób dokładny i wyczerpujący zebrał materiał dowodowy i prawidłowo ocenił go w świetle art. 233 § 1 k.p.c. 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 nie-

zastosowanie 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 Najwyższy, w wyroku z dnia 29 listopada 2000 r., I PKN 107/00 (OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 162), 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.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że z niewadliwie zebranego materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że powód otrzymał całe należne mu wynagrodzenie za pracę łącznie z dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych, a ostateczne zastrzeżenia powoda do opinii biegłego w tej kwestii sprowadzały się do nieobliczenia wynagrodzenia według stawek niemieckich, co z przedstawionych wyżej przyczyn jest bezzasadne.

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.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona. 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.

Istota sporu sprowadza się do ustalenia, czy pozwany powinien płacić powodowi wynagrodzenie w wysokości 8 DM za godzinę netto za okres od 29 kwietnia do 31 października 1997 r. i 8,50 DM za godzinę netto za okres od 1 listopada 1997 r. do 29 kwietnia 1999 r., jakie faktycznie płacił, czy też powinien płacić wynagrodzenie według stawek przewidzianych za wykonywanie porównywalnej pracy w odpowiednich niemieckich układach zbiorowych, zgodnie z art. 4 lit. b 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. (powoływanej dalej jako „umowa międzynarodowa z 31 stycznia 1990 r.”).

Zarzut naruszenia art. 4 lit. b. umowy międzynarodowej z 31 stycznia 1990 r. nie jest uzasadniony. Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela 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, jak wyjaśniono w uzasadnieniu powołanego wyroku, art. 4 lit. b tej umowy nie może stanowić bezpośredniej podstawy roszczeń pracowników o wynagrodzenie za pracę. Taką samą ocenę wyrażono również w piśmiennictwie prawa pracy (zob. R. Pietrzyk. T. Major: Problematyka właściwego prawa pracy przy oddelegowaniu polskich pracowników na obszar innego państwa. Monitor Prawniczy 2000, nr 5; T. Major, M. Wendler: Niemiecka ustawa o

wysyłaniu pracowników. Obowiązek przestrzegania niemieckich układów zbiorowych przez polskie przedsiębiorstwa działające w RFN, PiZS 2000 nr 6).

Oceny powyższej nie zmienia przystąpienie przez Polskę do Unii Europejskiej. Bliższe rozważenie tej kwestii w odniesieniu do niniejszej sprawy uniemożliwia odniesienie przez skarżącego wątpliwości wynikających z przepisów prawa europejskiego do okresu po wstąpieniu 1 maja 2004 r. Polski do Unii Europejskiej, co oznacza, że nie mają one związku z niniejszą sprawą, której przedmiotem są zdarzenia wcześniejsze. W kasacji nie wskazano natomiast żadnego przepisu Wspólnoty Europejskiej, który mógł ewentualnie zostać naruszony lub pozostawać w związku z treścią zaskarżonego wyroku. Można zatem jedynie ogólnie wskazać, że - jak wyjaśnił Sąd Apelacyjny - 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. Należy też dodać, 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 19 sierpnia 2004 r., I PK 489/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 78; por. też: S.L.Kaleda, *Przejęcie prawa wspólnotowego przez nowe państwo członkowskie. Zagadnienia przejściowe oraz międzyczasowe*, Warszawa 2003, s. 148 i n. i cytowane tam orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości). Przepisy Wspólnoty Europejskiej mogą mieć jednak znaczenie w procesie wykładni przepisów prawa polskiego także w odniesieniu do stanów faktycznych poprzedzających przystąpienie Polski do Unii Europejskiej (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 6; 8 stycznia 2003 r., III RN 239/01 i III RN 240/01, OSNP 2004 nr 3, poz. 42). W szczególności art. 3 ust. 1 c dyrektywy 96/71/WE z 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników za granicę, stanowi, że państwa członkowskie powinny, między innymi, zapewnić, bez względu na prawo właściwe dla danego stosunku pracy, stosowanie do niego minimalnych stawek wynagrodzenia za pracę i minimalnych stawek wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, obowiązujących w państwie, w którym wykonywana jest praca. Przepis ten nie może, jak powyżej wyjaśniono, być stosowany w niniejszej sprawie, skoro Polska nie była w okresie nią objętym państwem członkowskim. Nie wyklucza to jednak uwzględnienia go w procesie wykładni przedmiotowych umów o pracę, jako argumentu mającego pomocnicze znaczenie. Należy bowiem stwierdzić, że w latach 1997-1999 Polska była już państwem

stowarzyszonym z Unią Europejską na podstawie Układu Europejskiego z 16 grudnia 1991 r. (Dz.U. z 1994 r. Nr 11 poz. 38 ze zm.), co włączało ją w obszar oddziaływania prawa Wspólnoty Europejskiej, choćby poprzez obowiązek zbliżania istniejącego i przyszłego ustawodawstwa Polski do przepisów Wspólnoty (art. 68 i 69 Układu Europejskiego). Zgodnie z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego oznacza to w szczególności obowiązek sądów polskich uwzględniania tych przepisów w procesie wykładni prawa polskiego (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego 17 lutego 2004 r., I PK 386/03 oraz z 19 sierpnia 2004 r., I PK 489/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 78). Podobne stanowisko prezentuje Trybunał Konstytucyjny (zob. np. orzeczenia Trybunału: z 27 września 1997 r., K. 15/97, OTK ZU 1997 nr 3-4, poz. 37, z 28 marca 2000 r., K. 27/99, OTK ZU 2000 nr 2, poz. 62, z 24 października 2000 r., K 12/00, OTK ZU 2000 nr 7, poz. 255; oraz z 21 kwietnia 2004 r., K 33/03, OTK-A 2004 nr 4, poz. 31). Z orzecznictwa tego można wyprowadzić ogólną regułę, że także w odniesieniu do stanów faktycznych poprzedzających przystąpienie Polski do Unii Europejskiej, sąd - w razie dysponowania kilkoma możliwościami interpretacji przepisów stosowanych do oceny sprawy - powinien wybrać wykładnię najbliższą dorobkowi wspólnotowemu (*acquis communautaire*) (por. też: S. Biernat: „Europejskie” orzecznictwo sądów polskich przed przystąpieniem do Unii Europejskiej, Przegląd Sądowy 2005, nr 2; E. Maniewska: Z orzecznictwa Sądu Najwyższego. Pro wspólnotowa wykładnia przepisów prawa polskiego, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2005, nr 3).

Należy również zważyć, że z faktu, iż umowa międzynarodowa z 31 stycznia 1990 r. nie jest źródłem powszechnie obowiązującego prawa i nie zawiera przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 18 k.p. oraz nie stanowi bezpośredniej podstawy roszczeń pracowników o wynagrodzenie za pracę, nie wynika, że sąd nie może jej uwzględnić w procesie wykładni przepisów prawa. Przeciwnie 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 (zob. szczególnie wyrok NSA z dnia 26 sierpnia 1999 r., V SA 708/99; szerzej: A. Wyrozumska: Umowy międzynarodowe teoria i praktyka, rozdz. XI, pkt 3.8, Warszawa 2006, w druku).

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. Analogiczne stanowisko wyraził również Sąd Najwyższy w powoływanym wyżej, i cytowanym w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, orzeczeniu z 29 listopada 2000 r., I PKN 107/00. Należy stwierdzić, że Sąd Apelacyjny nie podjął wprost kwestii ewentualnej zasadności żądań powoda w świetle treści wiążących go umów o pracę. Wątek ten podniósł jednak Sąd pierwszej instancji, którego ustalenia i oceny prawne Sąd Apelacyjny podzielił i przyjął za własne. Ustalenia te, jak również treść obowiązujących w zakładzie pozwanego regulaminów, do których odwołuje się Sąd Okręgowy i kasacja, wskazują, że strony zawarły trzy umowy o pracę na czas określony na okresy: od 29 kwietnia do 31 października 1997 r., od 1 listopada 1997 r. do 30 czerwca 1998 r. i od 24 grudnia 1998 r. do 29 kwietnia 1999 r. Dwie pierwsze z tych umów stanowiły w § 4, że za pracę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie walutowe w DM właściwe dla rejonu zatrudnienia w RFN, zakresu i rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji zawodowych, naliczane w systemie dniówkowo-zadaniowym i powiązane z wynikami pracy i terminami osiąganymi przy realizacji całego kontraktu. W pkt 2 umowy stanowiły, że wynagrodzenie netto ustala się w kategorii B/XI (pierwsza) i B/X (druga). W pkt 3 stanowiły, że szczegółowe zasady wynagradzania pracowników określa Zakładowy Regulamin Pracy i Płacy dla Zakładu Techniczno-Budowlanego „P.”. Trzecia umowa, według ustaleń Sądu Okręgowego, nie wskazywała kategorii zaszeregowania, lecz stanowiła, że wynagrodzenie jest płatne na warunkach przewidzianych w Zakładowym Regulaminie Wynagradzania. Zawierając umowy o pracę powód każdorazowo potwierdzał, że zapoznał się z treścią regulaminu pracy. Sąd Okręgowy stwierdził także, że u pozwanego obowiązywał regulamin wynagradzania, w którym figurowały kwoty odpowiadające ustalonym przez powoda i pozwanego stawkom godzinowym B/XI i B/X. Nadto powód w swoich wyjaśnieniach przyznał, że po upływie czasu trwania pierwszej umowy był zorientowany, ile wynosi stawka godzinowa, a świadcząc pracę przez okres dwóch lat godził się na ustalone warunki zatrudnienia, co potwierdzał przez codzienne wykonywanie pracy. W tej sytuacji zdaniem Sądu Okręgowego, ogólne wskazanie w treści umów o pracę, że powodowi przysługuje wynagrodzenie walutowe właściwe dla rejonu zatrudnienia na terenie Niemiec, nie oznacza, że strony uzgodniły konkretną stawkę wynagrodzenia, odpowiadającą

stawkom otrzymywanym przez pracowników niemieckich w tym rejonie. Uzgodniona stawka została bowiem wyraźnie określona w paragrafie 4 ust. 2 zawartych umów o pracę.

W ocenie Sądu Najwyższego powyższe 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”. Trafnie też skarżący zwraca uwagę na treść znajdujących się w aktach sprawy regulaminów, do których odpowiednio odsyłają kolejne umowy o pracę powoda. W szczególności regulamin pracy i płacy z 16 sierpnia 1996 r. [...] stanowi, że wobec wszystkich pracowników zatrudnionych na terenie Republiki Federalnej Niemiec mają zastosowanie przepisy prawa polskiego z uwzględnieniem postanowień umowy pomiędzy Rzeczpospolitą Polską i Republiką Federalną Niemiec, zaś w § 1 regulaminu wynagradzania z 1 stycznia 1999 [...] stwierdzono, że został on opracowany „na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 1451 z późniejszymi zmianami) oraz ogólnie obowiązujących umów międzynarodowych”. Zasadnie również podniesiono w kasacji nieuwzględnienie w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku oświadczenia do umowy o dzieło złożonego przez pracodawcę powoda (tj. przez pozwanego) 12 listopada 1997 r. jego niemieckiemu kontrahentowi. Istotnie, w dokumencie tym (którego odpis z uwierzytelnionym tłumaczeniem z języka niemieckiego pełnomocnik powoda doręczył 2 lipca 2001 r. Sądowi Okręgowemu [...]), zatytułowanym „oświadczenie do umowy o dzieło”, pozwany oświadczył, między innymi, 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 Oddelegowa-



nych 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”. Wskazał również, co podkreśla kasacja, że łączne wynagrodzenie godzinowe pracownika (brutto) wynosi 25, 26 DM.

Wskazane wyżej okoliczności nasuwają poważne wątpliwości co do istotnej treści umów o pracę powoda. Jak trafnie podnosi skarżący, wątpliwości te powinny zostać wyjaśnione w świetle art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z którym oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), a w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2).

Z przytoczonych przepisów Kodeksu cywilnego wynika przede wszystkim, że wykładnia umowy powinna uwzględniać całość tego oświadczenia woli, a nie ograniczać się do jednego tylko jej elementu.

Niezgodne z tym nakazem było ograniczenie przez Sąd interpretacji przedmiotowych umów 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). Wyjaśnienie celu i znaczenia tego odesłania ma zasadnicze znaczenie dla ustalenia woli stron rozważanych umów.

Z treści art. 65 § 1 k.c. wynika również, że wykładnia oświadczenia woli powinna uwzględniać okoliczności towarzyszące jego złożeniu. Należą do nich w szczególności oświadczenia wiążące się z interpretowanym oświadczeniem woli, składane innym podmiotom. W związku z tym narusza dyspozycję tego przepisu 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 porów-

nywalnym warunkom, na których zatrudnia się pracowników niemieckich. Wyjaśnienie rozbieżności między treścią tego oświadczenia pozwanego, a podtrzymywanym w toku niniejszego procesu twierdzeniem, że powodowi przysługiwały stawki niższe, określone w załącznikach do regulaminów wynagradzania, ma zasadnicze znaczenie dla ustalenia rzeczywistej treści rozpatrywanych umów o pracę.

Znaczenie dla interpretacji tych umów może mieć również to, 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. Posiadanie tej wiedzy jest zresztą oczywiste w przypadku profesjonalnego przedsiębiorcy prowadzącego działalność gospodarczą i zatrudniającego pracowników na terytorium innego państwa. 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 tej sytuacji uznanie przez Sąd Apelacyjny, że pozwany stosował w stosunku do powoda stawki wynagrodzeń niezgodne z jej przepisami, byłoby sprzeczne z treścią jego deklaracji dotyczącej stosowania się do tych przepisów. Obowiązywanie powyższej ustawy i dotyczące jej oświadczenie pozwanego odnoszące się do treści umów o pracę, należy niewątpliwie do okoliczności, w których złożone zostało oświadczenie woli w rozumieniu art. 65 § 1 k.c., co powinno zostać uwzględnione przez sąd w procesie interpretacji zawartych przez powoda umów o pracę.

Powyższe uwagi wskazują, że 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 zebraniem materiałem dowodowym oświadczeń polskiego przedsiębiorstwa, dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, przedkładanych przez nie niemieckiemu kontrahentowi i urzędowi oraz obowiązki, jakie w tym zakresie nakłada na przedsiębiorstwo prawo niemieckie, do którego oświadczenia te się odwołują.

Zasadne okazały się również sformułowane w kasacji zarzuty naruszenia art. 233 § 1 i art. 328 § 2 k.p.c. Dokonana przez Sąd Apelacyjny ocena dowodów nie ma charakteru wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, wymaganego przez art. 233 § 1 k.p.c. W szczególności świadczy o tym pominięcie oświadczenia do umowy o dzieło złożonego przez pracodawcę powoda (tj. przez pozwanego) 12 listopada 1997 r. jego niemieckiemu kontrahentowi. Naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. wynika z niewyjaśnienia przez Sąd Apelacyjny przyczyn, dla których odmówił wskazanemu wyżej dokumentowi mocy dowodowej, co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 grudnia 2000 r., II UKN 152/00, OSNAPiUS 2002 nr 16, poz. 393).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 393<sup>19</sup> k.p.c.

=====