



Sygn. akt III PK 49/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lutego 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiryło

SSN Jerzy Kwaśniewski

w sprawie z powództwa H. K.

przeciwko Przedsiębiorstwu Budowlanemu C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością

o wynagrodzenie w kwocie 49.202 złote,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 lutego 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 29 listopada 2010 r.,

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Powód H. K., w sprawie przeciwko Przedsiębiorstwu Budowlanemu „C.” sp. z o.o. o wynagrodzenie, wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 29 listopada 2010 r. Zaskarżonym wyrokiem oddalono jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego oddalającego powództwo.

Powód wniósł o zasądzenie od pozwanej kwoty 49.202 zł tytułem wynagrodzenia za okres od sierpnia 2006 r. do lutego 2007 r. w związku ze stosowaniem przez pozwaną zaniżonych stawek płacowych. Powołał się na dyrektywę 96/71/WE oraz porozumienie dwustronne między Polską a Niemcami, wskazując również, iż pracownicy pozwanej mają prawo do stawki minimalnej wynoszącej 12,40 euro brutto za okres od sierpnia 2006 r. i 12,40 euro brutto za okres od września 2006 do marca 2007 r. zgodnie z układem zbiorowym regulującym stawki minimalne w budownictwie na terenie Niemiec z dnia 29 lipca 2005 r. W ocenie powoda, jego roszczenie znajduje oparcie w przepisach prawa polskiego, odwołujących się jednak do stawek płacowych obowiązujących na terenie Niemiec.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Jej zdaniem bezpośrednim źródłem roszczeń powoda w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę jest wiążąca strony umowa o pracę z dnia 25 sierpnia 2006 r. oraz przepisy polskiego prawa pracy w sprawach w niej uregulowanych, zgodnie z którymi powodowi wypłacono wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwana podniosła, że brak jest podstaw do stosowania przed sądem polskim przepisów i uregulowań prawa niemieckiego, a w szczególności niemieckiego układu zbiorowego w zakresie obowiązujących stawek minimalnych, czy też dotyczących świadczeń związanych z delegowaniem i takich podstaw nie daje umowa zawarta pomiędzy rządami Rzeczypospolitej Polskiej i Republiki Federalnej Niemiec z dnia 31 stycznia 1990 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej od 14 sierpnia 2006 r. do 31 marca 2007 r. na stanowisku cieśli-murarza. Podstawą zatrudnienia były umowy na czas określony, zawarte na okresy od 14 sierpnia 2006 r. do 31 sierpnia 2006 r. oraz od 1 września 2006 r. do 31 marca 2007 r., w oparciu o które

H. K. świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W treści umów (§ 1 ust. 2) wskazano, że pracownik zatrudniony będzie przy realizacji kontraktu /.../ w Hamburgu. Zgodnie z § 2 umów o pracę w czasie pracy na budowie eksportowej pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie walutowe, które będzie ustalane w stosunku miesięcznym, z dołu według stawki godzinowej netto wynoszącej 4,50 euro, a pracodawca może przyznać pracownikowi według swobodnej oceny w dowolnym terminie premię o charakterze uznaniowym (nagrodę), o której mowa w § 9 regulaminu wynagradzania, według stawki godzinowej netto w wysokości 4 euro biorąc pod uwagę w szczególności nienaganne i prawidłowe wypełnianie przez pracownika obowiązków służbowych, wysoką wydajność pracy, prawidłowe i terminowe wykonywanie przez niego pracy. W § 7 umów o pracę wskazano, że stosunek pracy łączący strony podlega prawu polskiemu. Aneksiem z dnia 23 października 2006 r. do umowy o pracę ustalono, iż H. K. będzie zatrudniony przy realizacji kontraktu /.../. Za okres od sierpnia 2006 r. do lutego 2007 H. K. otrzymał wynagrodzenie zasadnicze według stawki wynikającej z umowy.

Oddalając apelację powoda Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego. Nadto, nie stwierdził naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego, w tym wskazywanego przez powoda art. 3 ust. 1 lit. c Dyrektywy z dnia 16 grudnia 1996 r. nr 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, art. 8 ust. 3 i 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. oraz art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej, art. 39 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską, art. 4 Europejskiej Karty Społecznej oraz art. 7 Pakietu praw gospodarczych, socjalnych i kulturowych.

Odnosząc się do zarzutu niezastosowania art. 3 ust. 1 c Dyrektywy 96/71/WE, Sąd podzielił rozważania Sądu Rejonowego, iż powód nie mógł powoływać się wprost na treść tej dyrektywy w sporze z pozwanym pracodawcą. Przepisy dyrektyw kierowane są bowiem do państw członkowskich w celu dostosowania przepisów krajowych do wytycznych europejskich zawartych w dyrektywach. Nie można ich stosować w stosunkach pomiędzy podmiotami

prywatnymi, w tym przypadku w stosunkach pomiędzy pracownikiem a pracodawcą – spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Polsce. Jeżeli przepisy dyrektyw nie zostały implementowane do ustawodawstwa krajowego, to można je stosować bezpośrednio pod określonymi warunkami, ale mogą to czynić wyłącznie podmioty powiązane z państwem. Europejski Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że dyrektywa nie może nakładać obowiązków bezpośrednio na jednostkę i nie może stanowić podstawy roszczeń wobec niej, nie odnosi bowiem skutku horyzontalnego (por. sprawy łączone C-6/90 i C-9/90 Andrea Francovich i Danila Bonifacy przeciwko Włochom). Jednostka natomiast może powoływać się na treść dyrektywy w sporze z państwem, jeśli jest ona dostatecznie precyzyjna i bezwarunkowa, a państwo nie implementowało jej do prawa krajowego. Skoro więc spór toczył się pomiędzy osobą fizyczną – pracownikiem, a pracodawcą – spółką kapitałową, to w stosunkach pomiędzy takimi stronami przepisy dyrektywy 96/71/WE nie mogły zostać zastosowane. Stąd też, wobec braku implementacji dyrektywy 96/71/WE do prawa polskiego, pozwana nie jest zobowiązana do regulacji wynagrodzeń zatrudnionych przez nią pracowników w oparciu o zasady w rzeczonyj dyrektywie wskazane.

Sąd Okręgowy stwierdził, że powoływany przepis dyrektywy odnosi się do zapewnienia przez państwa członkowskie UE pracownikom delegowanym na ich terytorium warunków zatrudnienia obejmujących m.in. minimalne stawki płacy regulowane przepisami tegoż państwa członkowskiego. To państwo, do którego kierowany jest pracownik ma w swoim prawodawstwie zapewnić, aby warunki minimalnej płacy tego pracownika były uregulowane ustawowo i to w sposób odpowiadający regulacjom obowiązującym pracowników krajowych. Polski ustawodawca przeniósł stosowne zapisy dyrektywy do polskiego Kodeksu pracy w art. 67¹ – 67⁴. Taki obowiązek ciąży też na państwie niemieckim, które w swoim prawodawstwie powinno przyjąć uregulowania zapewniające pracownikom delegowanym do pracy do tego kraju przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium UE minimalne wynagrodzenie ustalone przez prawodawstwo tego kraju. Zdaniem tego Sądu istotne jest, że Traktat akcesyjny wprowadził okres przejściowy w zakresie delegowania pracowników polskich do Austrii i Niemiec, a środki ochronne mogą być stosowane przez okres 7 lat. Oznacza to, że pracodawcy

polscy delegujący swoich pracowników do pracy na terytorium Niemiec nie muszą jeszcze dostosowywać ich wynagrodzenia do standardów tam obowiązujących (a wynikających np. z układów zbiorowych). Natomiast przepisy prawa niemieckiego, mające zastosowanie do pracowników i pracodawców niemieckich, nie znajdują wprost zastosowania do pracownika polskiego wykonującego – na terenie Niemiec – pracę dla polskiego pracodawcy. Analizowany w niniejszym postępowaniu stosunek pracy dotyczy podmiotów polskich, nadto strony w § 7 umowy o pracę poddały łączący je stosunek pracy prawu polskiemu.

Sąd Okręgowy podzielił także stanowisko Sądu Rejonowego, że źródła zobowiązania polskiego pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia minimalnego przewidzianego w przepisach prawa niemieckiego nie mogła stanowić również 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. Umowa ta reguluje bowiem warunki udzielania zezwoleń na pracę polskim pracownikom, którzy na podstawie umowy o dzieło między polskim pracodawcą i przedsiębiorstwem drugiej Strony zostaną oddelegowani do pracy na okres przejściowy (art. 1). Wprawdzie w art. 4 lit. b powołanej umowy wskazano, że jednym z warunków udzielenia zezwolenia na pracę pracownikowi polskiego przedsiębiorstwa jest wynagrodzenie odpowiadające wynagrodzeniu, jakie przewidują za wykonywanie porównywalnej pracy niemieckie układy zbiorowe, a w myśl art. 8 ust. 3 umowy 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, niemniej Sąd Odwoławczy przyjął, że powyższe przepisy nie stanowią wprost uprawnienia pracownika do żądania wynagrodzenia według przepisów niemieckiego prawa pracy, a przewidywały jedynie warunki udzielenia zezwolenia na pracę. Ponadto, umowa ta nie stanowiła powszechnie obowiązującego prawa ponieważ nie została ratyfikowana, wobec czego nie stanowi części krajowego porządku prawnego w pojęciu art. 91 ust. 1 Konstytucji RP, a zatem nie może być bezpośrednio (również w rozumieniu tego przepisu) stosowana.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie art. 3 ust. 1 c dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczeń usług (Dz.Urz.WE. L. 18 z 21.01.1997 r.) poprzez uznanie, że nie ma ona zastosowania do pracowników polskich wysyłanych do pracy do innego państwa członkowskiego oraz niezastosowanie układu zbiorowego pracy regulującego stawki minimalne w budownictwie na terenie Republiki Federalnej Niemiec oraz Federalnego Ramowego Układu Zbiorowego dla branży budowlanej, podczas gdy stanowią one podstawę roszczeń powoda i znajdują zastosowanie w niniejszej sprawie. Zarzucono także naruszenie art. 8 ust. 3 i 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. poprzez przyjęcie, iż powyższe przepisy nie uprawniają pracownika do żądania wynagrodzenia według niemieckiego prawa pracy i że nie ma ona wpływu na kształtowanie pozycji pracowników polskich delegowanych do pracy na terenie Niemiec oraz błędną interpretację art. 4 lit. b poprzez uznanie, że przepis ten nie uprawnia pracownika do żądania wynagrodzenia według niemieckiego prawa pracy, a przewiduje jedynie warunki udzielenia zezwolenia na pracę. Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie apelacji powoda względnie o jego uchylenie oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w S. i o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego według norm prawem przypisanych.

Zdaniem skarżącego powoływanie się wyłącznie na brak implementacji dyrektywy nie jest wystarczające dla uznania roszczenia powoda za nieuzasadnione, jeżeli Sąd nie dokonał głębokiej analizy całokształtu sytuacji związanej z delegowaniem pracownika do pracy w państwie przyjmującym, a w szczególności nie uwzględnił obowiązków nałożonych na pracodawcę przez państwo przyjmujące. Sądy orzekające nie uwzględniając faktu, iż na podstawie umowy między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Federalnej Niemiec o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorców do realizacji umów o dzieło, sporządzonej w Bonn w dniu 31 stycznia 1990 r., pracodawca

zobowiązany był uzyskać zezwolenia na pracę powoda w Niemczech za wynagrodzeniem nie gorszym niż pracownicy wykonujący podobną pracę, naruszył podstawowe zasady gwarantujące równość zatrudnienia w Unii Europejskiej.

Dyrektywy unijne nakładają na państwa członkowskie obowiązek ich wdrożenia za pomocą odpowiednich przepisów. W Polsce są to postanowienia Rozdziału IIa Kodeksu pracy. W Niemczech nie dodano tych przepisów do Kodeksu pracy, lecz zawarto je w Federalnym Ramowym Układzie Zbiorowym dla branży budowlanej (określającym ogólne postanowienia dotyczące pensji i zaszeregowania pracowników do grup płacowych) oraz układzie zbiorowym regulującym stawki minimalne w budownictwie na terenie Republiki Federalnej Niemiec (określającym konkretne stawki wynagrodzenia dla pracujących w budownictwie w poszczególnych latach). Stąd też w ocenie powoda stosowane powinno być względem niego w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzenia prawo niemieckie. Powód dochodzi wynagrodzenia za pracę według stawki, której wysokość określają przepisy niemieckie. Dyrektywa 96/71/WE nakłada bowiem na państwo unijne przyjmujące pracownika delegowanego do pracy obowiązek zapewnienia mu warunków nie gorszych niż dla pracowników miejscowych.

Umowa międzynarodowa z 31 stycznia 1990 r., stanowi niejako uzupełnienie dyrektywy nr 96/71/WE. Potwierdza ogólny kierunek ustawodawcy polskiego i niemieckiego w ukształtowaniu pozycji pracowników delegowanych do pracy i zapewnieniu im warunków pracy równych obywatelom danego państwa. Strona pozwana wysyłając pracowników do pracy za granicą miała świadomość, iż może zaoferować usługi w cenie niższej niż usługodawca miejscowy, właśnie poprzez wypłacenie swym pracownikom stawek niższych niż otrzymują pracownicy miejscowi. Implementacja przepisów unijnych do wewnętrznych porządków prawnych miała na celu ustalenie minimalnego poziomu warunków zatrudnienia na ich terytorium zarówno dla pracowników krajowych, jak i pracowników delegowanych na terytorium danego państwa. Unormowania te mają również na celu ochronę interesów państwa przyjmującego przed tzw. dumpingiem socjalnym.

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. wskazując, że zgodnie z art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej Unia Europejska opiera się na zasadach wolności, demokracji, przestrzegania praw człowieka i podstawowych

wolności oraz zasadach państw prawa i zasadach, które są wspólne dla wszystkich państw członkowskich i przestrzega ona podstawowe prawa zagwarantowane w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz wynikające ze wspólnych dla państw członkowskich tradycji konstytucyjnych, które stanowią ogólne zasady prawa wspólnotowego. Prawo wszystkich osób do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją jest powszechnym prawem uznanym w Powszechnej deklaracji praw człowieka przez Konwencję Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Paktami Narodów Zjednoczonych praw obywatelskich i politycznych oraz praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych oraz Europejską Konwencją o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, podpisanych przez wszystkie państwa członkowskie. Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy zakazuje dyskryminacji w zakresie zatrudniania i pracy. Wśród celów Traktatu WE znajduje się wspieranie koordynacji polityki zatrudnienia państw członkowskich. W związku z tym do Traktatu WE został wprowadzony nowy rozdział dotyczący zatrudnienia w celu opracowania skoordynowanej strategii zatrudnienia, a w szczególności wspierania wykwalifikowanej, wykształconej i mogącej się przystosować siły roboczej. Ponadto, art. 39 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską określa, że Wspólnota zapewnia swobodny przepływ pracowników, co oznacza zniesienie wszelkiej dyskryminacji wobec pracowników państw członkowskich, stosowanej ze względu na obywatelstwo w dziedzinie zatrudnienia, płac oraz innych warunków pracy czy uznawania dyplomów.

Zasady powszechnie przyjęte przez państwa członkowskie Unii Europejskiej powinny być uwzględniane w procesie wykładni przepisów przez sądy państw członkowskich. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2009 r., II PK 100/05 „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”.

Strona pozwana wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga jest uzasadniona, choć część jej twierdzeń jest bezpodstawna.

Zgodnie z art. 3 ust. 1 lit. c dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. nr 96/71 WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.Urz WE L 18 z dnia 21 stycznia 1997 r., s. 1 – Dz.Urz.UE-sp. 05, t. 2, s. 431) Państwa Członkowskie zapewniają, że bezwzględnie na to, jakie prawo stosuje się do stosunku pracy przedsiębiorstw, o których mowa w art. 1 ust. 1, będą gwarantowały pracownikom delegowanym na ich terytorium warunki zatrudnienia, obejmujące następujące zagadnienia, które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca ustalone są przez:

- przepisy prawne, rozporządzenia lub przepisy administracyjne i/lub
 - umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane w rozumieniu ust. 8, o ile dotyczą one rodzajów działalności wymienionych w załączniku:
 - c) minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny;
- niniejszy podpunkt nie ma zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych.

Generalnie rzecz biorąc, rozważania obu Sądów co do mechanizmu stosowania dyrektywy nieimplementowanej do krajowego porządku prawnego są prawidłowe. Nie mają jednak one bezpośredniego związku z rozpoznawaną sprawą, gdyż ta dyrektywa została implementowana w Niemczech przez stosowne przepisy regulujące sytuację prawną pracowników delegowanych z innych państw członkowskich. Faktu tego nie dostrzegł również skarżący. Reguluje to ustawa o delegowaniu pracowników (A.Ent.G.) z dnia 26 lutego 1996 r. (BGBE I s. 227).

Przepis § 1 ust. 1 tej ustawy rozszerza zastosowanie niektórych powszechnie obowiązujących układów zbiorowych pracy na pracowników innych państw członkowskich delegujących swoich pracowników do pracy w Niemczech. W instrukcyjnej liście tych układów zbiorowych, stanowiącej załącznik do ustawy, wymieniony jest, między innymi, układ zbiorowy pracy regulujący płace minimalne w przemyśle budowlanym na obszarze Republiki Federalnej Niemiec z dnia 29 lipca 2005 r. Stosowanie tego układu w stosunku do pracowników delegowanych z innych państw członkowskich wprost potwierdził Europejski Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z dnia 3 kwietnia 2008 r., C-346/06 w sprawie Dirk Ruffert przeciwko Landowi Niedersachsen (zob. w szczególności pkt 25 uzasadnienia). Wynika stąd, że na podstawie tych przepisów w odniesieniu do powoda należało stosować postanowienia tego układu zbiorowego o płacy minimalnej.

Trzeba przy tym zauważyć, że nie jest trafny pogląd Sądu Okręgowego, że z uwagi na obowiązywanie w Niemczech 7-letniego okresu przejściowego, polscy pracodawcy nie musieli dostosowywać wynagrodzenia pracowników delegowanych do standardów tam obowiązujących. Mający zastosowanie w Austrii i Niemczech okres przejściowy, wprowadzony na mocy pkt 13 rozdziału 2 załącznika nr XII do traktatu akcesyjnego z dnia 16 kwietnia 2003 r. (Dz.U. z 2004 r., Nr 90, poz. 864), wprowadzał bowiem tylko ograniczenia w dostępie do rynku pracy w tych państwach (inaczej mówiąc – ograniczył swobodę przepływu pracowników), natomiast nie przewidywał pozbawienia pracowników prawa do minimalnego wynagrodzenia. Obowiązek zapłaty przynajmniej minimalnego wynagrodzenia miał na celu nie tylko ochronę pracowników, ale przede wszystkim ochronę stosunków gospodarczych przed nieuczciwą konkurencją przedsiębiorców zatrudniających pracowników przy zastosowaniu dumpingu płacowego (socjalnego).

Zatrudnienie polskich pracowników delegowanych do pracy w Niemczech w okresie przejściowym odbywało się na takich samych zasadach, jak w okresie przedakcesyjnym, czyli za zgodą właściwego urzędu niemieckiego. W odniesieniu do okresu przejściowego – którego dotyczy rozpoznawana sprawa – aktualne są zatem rozważania Sądu Najwyższego przedstawione w wyroku z dnia 29 listopada

2005 r., II PK 100/05 (OSNP 2006 nr 19-20, poz. 299). W wyroku tym stwierdzono, że:

1. Sąd jest zobowiązany do wykładni prawa polskiego w sposób zapewniający w największym stopniu jego zgodności 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 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 urzędowi 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.). Mimo więc, że ta umowa „nie jest źródłem powszechnie obowiązującego prawa i nie zawiera przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 18 k.p.” (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2000 r., I PKN 107/100, OSNP 2001 nr 5, poz. 162), to jednak należy ją uwzględnić w procesie wykładni prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2011 r., II PK 168/10, LEX nr 786375, także dotyczący stanu przedakcesyjnego).

Generalnie rzecz ujmując, Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela pogląd tego Sądu wyrażony w wyroku z dnia 3 marca 2011 r., II PK 208/10 (niepubl.), według którego pracownicy delegowani do pracy w innym państwie Unii Europejskiej powinni otrzymywać co najmniej wynagrodzenie minimalne obowiązujące w państwie wykonywania pracy. Nie jest tu przeszkodą postanowienie umowy o pracę powoda przewidujące stosowanie prawa polskiego do pracy wykonywanej w Niemczech. Na mocy art. 32 Prawa prywatnego międzynarodowego, obowiązującego w czasie zawierania przez powoda umów o pracę (2006 r.) strony mogą poddać stosunek pracy wybranemu przez siebie prawu, jeżeli pozostaje ono w związku z tym stosunkiem. Przepis ten nie powinien jednak być stosowany w rozpoznawanej sprawie, gdyż art. 3 ust. 1 dyrektywy

96/71/WE jest przepisem wymuszającym jego stosowanie, niezależnie od tego, jakie prawo byłoby właściwe na innej podstawie (zob. J. Skoczyński: Prawo właściwe w międzynarodowych stosunkach pracy pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług (problematyka kolizyjnoprawna), PiZS 2004 nr 5 s. 33 i n. oraz P. Wąż: Charakterystyka transgranicznego stosunku pracy na tle dyrektywy Nr 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 2).

Z tych względów orzeczono jak w sentencji n podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.