

Wyrok z dnia 18 kwietnia 2001 r.

I PKN 358/00

Stosunek pracy pracownika zamieszkałego w Polsce oraz pracodawcy zamieszkałego i prowadzącego przedsiębiorstwo mające siedzibę w Polsce - jeżeli strony nie dokonały wyboru prawa - podlega prawu polskiemu, choćby umowa o pracę była lub miała być wykonywana w innym państwie (art. 33 § 1 zdanie pierwsze ustawy z dnia 12 listopada 1965 r. - Prawo prywatne międzynarodowe, Dz.U. Nr 46, poz. 290 ze zm.).

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie: SN Jerzy Kwaśniewski, SA Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 18 kwietnia 2001 r. sprawy z powództwa Macieja K. przeciwko Romualdowi S. właścicielowi Przedsiębiorstwa Budowlano-Produkcyjnego „R.” w Z.G. o ustalenie, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 14 lutego 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Zielonej Górze wyrokiem z 8 grudnia 1999 r. ustalił, że w okresie od 21 kwietnia 1996 r. do 30 czerwca 1996 r. powoda Macieja K. oraz pozwanego Romualda S. prowadzącego Przedsiębiorstwo Budowlano-Produkcyjne „R.” w Z.G. łączył stosunek pracy. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że Romuald S. był w 1996 r. właścicielem Przedsiębiorstwa Budowlano-Produkcyjnego „R.” z siedzibą w Z.G. przy ul. L. Pod tym samym adresem mieściła się również siedziba spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, wpisanej do rejestru handlowego i działającej pod firmą „R.” Przedsiębiorstwo Budowlane w Z.G., której jedynym udziałowcem był także Romuald S. Przedsiębiorstwo Budowlano-Produkcyjne „R.” w Z.G., które pozwany prowadził od 1994 r. na podstawie wpisu do ewidencji działalno-

ści gospodarczej w urzędzie gminy, miało swoją filię w B. Filia ta działała pod nazwą „Remas” B.- und P. i wpisana była do rejestru urzędu okręgowego w B.-M. w dziale gospodarki i finansów wydziału działalności gospodarczej. W zgłoszeniu do rejestru wskazano, iż filia w B. nie jest samodzielny oddziałem, a jako główną siedzibę Przedsiębiorstwa podano ul. L. w Z.G. Wszystkie wymienione jednostki organizacyjne (spółka, przedsiębiorstwo i jego filia) zajmowały się podobną działalnością, a w swojej korespondencji używały papieru firmowego z oznaczeniami graficznie zbliżonymi, cechą wspólną tych druków było umieszczenie na nich nazwy „R.”. Pozwanemu w założeniu filii przedsiębiorstwa w Niemczech pomagał Krzysztof Z., który przez długi czas pełnił funkcję kierownika kontraktów. Zatrudniony był u pozwanego do 8 grudnia 1995 r., do jego obowiązków należało zatrudnianie pracowników w B., początkowo obywateli polskich i niemieckich, a od 1 lutego 1995 r. wyłącznie polskich, bowiem obywatele niemieckich mógł zatrudniać od tego dnia - zgodnie z zakresem swoich obowiązków - tylko Sławomir W., zatrudniony u pozwanego od 1 lutego 1995 r. do 22 stycznia 1997 r. na stanowisku kierownika handlowego. Od 1 września 1995 r. zatrudniony został u pozwanego na stanowisku specjalisty do spraw eksportu Stanisław O., który - po ustaniu stosunku pracy Krzysztofa Z. - uzyskał uprawnienie do zatrudniania w Niemczech obywateli polskich. Na budowach prowadzonych przez pozwanego w B. panował bałagan wynikający z nieuregulowania na piśmie zakresu czynności poszczególnych kierowników. Niejasne były relacje służbowe pomiędzy Stanisławem O. a Sławomirem W. W dniu 21 kwietnia 1996 r. Stanisław O. zawarł w imieniu i na rzecz pozwanego ustną umowę o pracę z powodem, którego polecił mu Wojciech W. Umowy nie potwierdzono na piśmie. Poczynając od 8 grudnia 1995 r., Stanisław O. miał uprawnienie do zatrudniania obywateli polskich pracujących w filii w B. na podstawie upoważnienia udzielonego mu ustnie przez pozwanego Romualda S.; do czynności tych nie została wskazana żadna inna osoba. Pozwany akceptował czynności Stanisława O. w sprawach z zakresu prawa pracy już po ich dokonaniu. Powodowi powierzono obowiązki związane z transportem robotników budowlanych z Polski do Niemiec i odwrotnie, a także dowóz tych osób z miejsca zakwaterowania do pracy na terenie Niemiec. Do obowiązków powoda należało także dostarczanie odzieży roboczej oraz drobnego sprzętu na budowy i kwaterowanie pracowników w hotelu pracowniczym w B. Umowa o pracę z powodem została skutecznie zawarta nie tyle przez uzgodnienie konkretnych jej warunków, ale przez faktyczne dopuszczenie powoda do wykonywania określonej pracy. W trakcie pobytu w B. powód

mieszkał w hotelu pracowniczym razem z innymi pracownikami pozwanego. Samochody Przedsiębiorstwa „R.” prowadził na podstawie upoważnień wystawionych na firmowym papierze i podpisanych przez Stanisława O. lub Sławomira W. Powód samodzielnie ewidencjonował czas pracy i odbiór tej listy kwitował swoim podpisem Stanisław O. W przedsiębiorstwie pozwanego występowały trudności finansowe, normalnym zjawiskiem było opóźnienie w wypłatach wynagrodzeń. Listy płac akceptował swoim podpisem, po zapoznaniu się z nimi, sam pozwany. Z końcem czerwca 1996 r. powód zrezygnował z pracy u pozwanego wobec niesporządzenia z nim umowy o pracę na piśmie oraz ze względu na zaległości płatnicze pozwanego. Na terenie Niemiec powód przebywał bez wizy pobytowej i bez zezwolenia na pracę. W oparciu o ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy stwierdził, że pracodawcą powoda był Romuald S. prowadzący Przedsiębiorstwo Budowlano-Produkcyjne „R.” w Z.G. Kwestia legitymacji materialnej biernej była istotnym zagadnieniem do rozstrzygnięcia w rozpoznawanej sprawie, ponieważ pozwany prezentował stanowisko, iż powód wszedł w stosunek prawny z samodzielnym oddziałem jego przedsiębiorstwa w B. lub pozostawał w stosunku prawnym ze Stanisławem O. i Wojciechem W., prowadzącymi własne przedsiębiorstwo. Zgodnie z art. 3 KP pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Pracodawcą może być jednostka uprawniona do samodzielnego zatrudniania pracowników, do nawiązywania we własnym imieniu stosunków pracy. W ocenie Sądu Rejonowego filia przedsiębiorstwa pozwanego działająca pod nazwą „R.” B.- und P. w B. nie miała zdolności samodzielnego nawiązywania stosunków pracy. Była to jednostka organizacyjna działająca w ścisłym uzależnieniu od Przedsiębiorstwa Budowlano-Produkcyjnego „R.” Romualda S. w Z.G. i tylko z upoważnienia pozwanego nawiązywane były stosunki pracy z pracownikami zatrudnianymi w Niemczech. Takie upoważnienie - od pozwanego - miał kierownik Krzysztof Z. Oddział w Niemczech był tylko filią i jasno wynika ze zgłoszenia do rejestru w urzędzie okręgowym w B.-M., że oddział ten nie był samodzielny, a główna siedziba przedsiębiorstwa znajdowała się w Z.G. Również blankiety firmowe, którymi posługiwano się na terenie Niemiec, wskazywały, że w B. jest tylko filia, a siedziba główna mieści się w Z.G. W łączącym strony stosunku prawnym legitymację materialnoprawną, będącą pochodną zdolności do zatrudniania pracowników, miało Przedsiębiorstwo Budowlano-Produkcyjne „R.” w Z.G., stanowiące własność Romualda S., nie zaś jego filia w B. Uprawnienie do zatrudniania pracowników w

Niemczech miał Stanisław O. W dniu zawierania z powodem ustnej umowy (21 kwietnia 1996 r.) obowiązywał jeszcze Kodeks pracy w brzmieniu sprzed nowelizacji wprowadzonej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 110), a zatem do oceny, kto mógł dokonywać w imieniu pracodawcy czynności prawnych w zakresie stosunku pracy, należało zastosować art. 23 § 1 KP w ówczesnym brzmieniu. Stanisław O. był innym upoważnionym - przez Romualda S. - pracownikiem do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy, a pozwany akceptował *ex post* podjęte przez niego czynności. Powód przebywał w Niemczech bez wizy niemieckiej i pracował tam bez pozwolenia na pracę, ale fakty te nie przesądzają o nieważności zawartej umowy lub nieistnieniu stosunku zatrudnienia.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z 14 lutego 2000 r. oddalił apelację pozwanego. W apelacji skarżący zarzucił sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, co polegało na przyjęciu, że pozwany zawarł z powodem umowę o pracę przez upoważnionego przedstawiciela i że strony łączył stosunek pracy w okresie od 21 kwietnia do 30 czerwca 1996 r., a także na ustaleniu, że pracownik pozwanego Stanisław O. był umocowany przez pozwanego do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 2 KPC (poprzednio art. 23 § 1 KP) oraz że pozwany wiedział o łączącej go z powodem umowie o pracę i fakt ten akceptował. Ponadto apelujący zarzucił niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, w szczególności z czyjej inicjatywy nastąpiło nawiązanie umowy o pracę oraz na czyją rzecz powód wykonywał faktycznie opisane w wyroku czynności.

Sąd Okręgowy podzielił w całości ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, uznając je za dokonane prawidłowo i wystarczające do rozstrzygnięcia sprawy. Powód wykonywał swoją pracę - na przykład kierował samochodem należącym do pozwanego - wyłącznie na podstawie upoważnień wystawionych przez uprawnionych pracowników pozwanego. W przedsiębiorstwie pozwanego panował bałagan, wynikający między innymi z nieuregulowania na piśmie zakresu czynności poszczególnych kierowników. Z faktu tego pozwany nie może wywodzić korzystnych dla siebie skutków prawnych. Powód został zatrudniony przez Stanisława O. działającego z upoważnienia pozwanego pracodawcy. Bez znaczenia jest okoliczność, czy Stanisław O. zatrudniając powoda przekroczył swoje uprawnienia, skoro powód faktycznie świadczył pracę na rzecz pozwanego w okresie ustalonym przez Sąd Rejonowy, w

tym kierował środkami transportu pozwanego, wożąc jego pracowników. Brak pisemnej formy umowy o pracę nie stanowił przeszkody do ustalenia istnienia stosunku pracy między stronami.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pozwany. Jako podstawy kasacji wskazał: 1) naruszenie prawa materialnego polegające na: a) zastosowaniu prawa polskiego w sprawie, w której - stosownie do przepisu art. 33 § 2 ustawy Prawo prywatne międzynarodowe - prawem właściwym było prawo niemieckie jako prawo państwa, w którym praca miała być wykonywana, b) przyjęciu, iż możliwe było powstanie umownego stosunku prawnego w przypadku, gdy jedna ze stron (pracodawca) nie miała woli nawiązania takiego stosunku, a nawet o nim nie wiedziała, a w związku z tym naruszenie zasad normujących zawieranie umów - art. 72 KC w związku z art. 29 KP, c) przyjęciu - wbrew treści art. 98 § 2 KC (skarżącemu prawdopodobnie chodziło o art. 99 § 2 KC) - że pełnomocnictwo ogólne może być udzielone w formie ustnej; 2) naruszenie istotnych przepisów postępowania, co miało wpływ na treść rozstrzygnięcia, polegające na: a) nieprzeprowadzeniu dowodów zmierzających do ustalenia, iż powoda łączył stosunek pracy z inną osobą, nie zaś z pozwanym, oraz nieprzeprowadzeniu dowodu z zeznań zawnioskowanego przez pozwanego świadka Wojciecha W., którego zeznania okoliczność tę mogły ujawnić - to jest naruszeniu art. 477¹ § 1¹ KPC i art. 277 KPC, b) nieuwzględnieniu notoryjnie znanego faktu (art. 228 § 1 KPC), iż polscy pracodawcy zatrudniający pracowników na terenie Niemiec przestrzegają - we własnym interesie - zasady, że zatrudnić można tylko osoby mające zezwolenie na pracę, wizę niemiecką i tylko w ramach przyznanego limitu ilościowego zatrudnienia, co wynika z postanowień umowy zawartej między rządami RP i RFN w dniu 31 stycznia 1990 r. (Dz.U. z 1994 r. Nr 98, poz. 474, 475 i 476). Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie jest usprawiedliwiona. Żadna ze wskazanych w niej podstaw nie podważa skutecznie prawidłowości kwestionowanego rozstrzygnięcia.

I.

Zdaniem skarżącego w rozpoznawanej sprawie powinno być zastosowane materialne prawo niemieckie, a zastosowanie przez Sądy obu instancji prawa pol-

skiego, na co wskazuje powołanie się przez nie na przepisy polskiego Kodeksu pracy, stanowi naruszenie normy kolizyjnej - art. 33 ustawy Prawo prywatne międzynarodowe. Zarzut ten jest nietrafny. Zgodnie z treścią art. 33 § 1 ustawy z dnia 12 listopada 1965 r. - Prawo prywatne międzynarodowe (Dz.U. Nr 46, poz. 290), jeżeli strony (stosunku pracy) nie dokonały wyboru prawa, stosunek pracy podlega prawu państwa, w którym strony w chwili powstania tego stosunku mają miejsce zamieszkania albo siedzibę; jeżeli jednak praca jest, była lub miała być wykonywana w przedsiębiorstwie pracodawcy, o prawie właściwym rozstrzyga, zamiast jego miejsca zamieszkania albo siedziby - siedziba przedsiębiorstwa. Przepis art. 33 § 2 tej ustawy stanowi z kolei, że jeżeli strony (stosunku pracy) nie mają miejsca zamieszkania albo siedziby w tym samym państwie i nie dokonały wyboru prawa, stosuje się prawo państwa, w którym praca jest, była lub miała być wykonywana.

Pozwany twierdzi w kasacji, że w celu realizacji inwestycji budowlanych na terenie Niemiec utworzył tam filię z siedzibą w B., która stanowiła samodzielną jednostkę organizacyjną, dysponującą lokalem, odrębną księgowością, sprzętem, pracownikami zatrudnionymi na potrzeby jej działalności, która ponadto wykonywała samodzielnie roboty budowlane dla niemieckich inwestorów, uiszczała również podatki wedle prawa niemieckiego i tylko od własnych dochodów, stanowiła więc organizacyjnie i fizycznie wyodrębniony zespół składników majątkowych i osób, będący zagranicznym przedsiębiorstwem pozwanego. W tej sytuacji - zdaniem skarżącego - „siedziba przedsiębiorstwa” pracodawcy, w którym miał wykonywać pracę powód, mieściła się na terenie Niemiec, co oznacza, że łącznik siedziby (zamieszkania) pracodawcy został zastąpiony łącznikiem siedziby przedsiębiorstwa pracodawcy (zgodnie z art. 33 § 1 zdanie 2 Prawa prywatnego międzynarodowego), a to oznacza, że w sprawie powinno być zastosowane prawo niemieckie. Powód miał bowiem miejsce zamieszkania w innym państwie (w Polsce) aniżeli siedziba przedsiębiorstwa pozwanego, w którym miała być świadczona praca (w Niemczech). W tej sytuacji właściwe prawo materialne wskazuje art. 33 § 2 Prawa prywatnego międzynarodowego, a decydujące znaczenie ma łącznik miejsca wykonywania pracy.

Przedstawiony wywód uzasadnienia kasacji nie może zostać uwzględniony. Jest on juredycznie niepoprawny, ponieważ wyprowadza właściwość prawa niemieckiego zarówno z treści art. 33 § 1 zdanie 2, jak i z treści art. 33 § 2 Prawa prywatnego międzynarodowego, chociaż przepisy te opisują różne - odmienne - sytuacje i przewidują dla nich różne - odmienne - łączniki. Przy założeniu, że skarżącemu w

istocie chodzi o łącznik siedziby przedsiębiorstwa pracodawcy (art. 33 § 1 zdanie 2), nie zaś o łącznik miejsca wykonywania pracy (art. 33 § 2) w kontekście siedziby pracodawcy (nie zaś siedziby jego przedsiębiorstwa), jego wywód prawny mógłby zostać uznany za poprawny, gdyby nie to, że wychodzi z odmiennych założeń (dotyczących podstawy faktycznej) od tych, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Samych założeń jednak skutecznie nie podważa, co ostatecznie czyni cały jego wywód chybionym. Mianowicie, skarżący twierdzi, że filia jego przedsiębiorstwa w B. stanowiła samodzielną jednostkę organizacyjną, która powinna być traktowana w istocie jako zagraniczne przedsiębiorstwo pozwanego. Tymczasem Sąd Rejonowy ustalił, a Sąd Okręgowy owo ustalenie w całości zaakceptował i podzielił, że b. filia prowadzonego przez pozwanego przedsiębiorstwa, działająca pod nazwą „R.” B.-und P., nie miała charakteru samodzielnej jednostki organizacyjnej i nie działała jako oddział zagraniczny polskiego przedsiębiorstwa mający swoją siedzibę w Niemczech (nie była więc samodzielnym przedsiębiorstwem, o jakim stanowi art. 33 § 1 zdanie 2), co wynika z zapisów w ewidencji prowadzonej przez dział gospodarki i finansów wydziału działalności gospodarczej urzędu okręgowego w B.-M. W zgłoszeniu do tej ewidencji wskazano bowiem wyraźnie, że filia w B. jest niesamodzielną. Ustalenia te stanowiły podstawę faktyczną dla dokonania przez Sąd Rejonowy oceny, że „R.” B.-und P. w B. nie miała zdolności do samodzielnego zatrudniania pracowników, w szczególności do nawiązywania we własnym imieniu stosunków pracy, ponieważ była to jednostka organizacyjna działająca w ścisłym uzależnieniu od Przedsiębiorstwa Budowlano-Produkcyjnego „R.” Romualda S. w Z.G. i tylko z upoważnienia pozwanego nawiązywane były stosunki pracy z pracownikami zatrudnianymi w Niemczech. Oznacza to w istocie również ocenę, że filia w B. nie miała charakteru przedsiębiorstwa pozwanego pracodawcy, a zatem do stosunków pracy nawiązanych w związku z działalnością tej filii nie ma zastosowania łącznik wskazany w art. 33 § 1 zdanie 2 Prawa prywatnego międzynarodowego (łącznik siedziby przedsiębiorstwa pracodawcy). W kasacji nie kwestionuje się skutecznie - wobec braku odpowiednio skonstruowanych zarzutów naruszenia przepisów postępowania lub prawa materialnego - ani ustaleń faktycznych dokonanych w przedmiocie braku samodzielności filii berlińskiej, ani oceny prawnej co do tego, że filia ta nie może być traktowana jako jednostka organizacyjna posiadająca zdolność zatrudniania pracowników, a zatem posiadająca samodzielnie przymiot pracodawcy, ani też oceny, że nie stanowiła ona

przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 33 § 1 zdanie 2 Prawa prywatnego międzynarodowego ze względu na brak samodzielności organizacyjnej.

W tej sytuacji zarzut naruszenia art. 33 Prawa prywatnego międzynarodowego jest nieskuteczny. Z ustaleń Sądów obu instancji wynika, że stronami stosunku pracy byli powód jako pracownik, mający miejsce zamieszkania w Polsce, oraz pozwany jako pracodawca, również mający miejsce zamieszkania w Polsce oraz prowadzący przedsiębiorstwo mające swoją siedzibę w Polsce. Obie strony stosunku pracy miały zatem miejsce zamieszkania albo siedziby w tym samym państwie (w Polsce), co wyklucza stosowanie art. 33 § 2. Łączący strony stosunek pracy podlega zatem prawu polskiemu jako prawu państwa, w którym strony w chwili powstania tego stosunku miały miejsce zamieszkania lub siedzibę. Mimo tego, że łącząca strony umowa o pracę była wykonywana w Niemczech, a zatem stosunek pracy nosił w sobie pewien element międzynarodowy, ocena co do właściwego prawa materialnego powinna być dokonywana w oparciu o łącznik określony w art. 33 § 1 zdanie 1, nie zaś w art. 33 § 1 zdanie 2 Prawa prywatnego międzynarodowego, co oznacza, że właściwe było prawo polskie .

II.

Wbrew wywodom kasacji Sądy obu instancji nie przyjęły, że do powstania spornego stosunku pracy doszło konkludentnie - „przez fakt rzekomego świadczenia pracy przez powoda na rzecz pozwanego”. Sądy przyjęły natomiast, że do powstania stosunku pracy doszło w wyniku zawarcia ustnej umowy o pracę pomiędzy powodem a upoważnionym przez pozwanego do zawierania w jego imieniu umów o pracę z polskimi pracownikami Stanisławem O. Jedynie treść tej umowy (jej poszczególne warunki) zostały określone przez faktyczne dopuszczenie powoda do wykonywania określonej pracy (określonych czynności). Zawarcie umowy nastąpiło, co prawda, bez zachowania formy pisemnej, jednakże umowa została zawarta. Kwestionowanie tej okoliczności faktycznej (zawarcia umowy) przez pozwanego jest nieskuteczne wobec niezgłoszenia odpowiednich zarzutów naruszenia przepisów postępowania odnoszących się do dokonywania ustaleń faktycznych. W związku z tym argumenty, że pozwany nie miał woli zatrudnienia powoda, nie wyrażał na to zgody, odbyło się to poza jego wiedzą, są pozbawione znaczenia, skoro - jak wynika z niezakwestionowanych skutecznie ustaleń faktycznych - za pozwanego pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy związane z zatrudnianiem pracowników podejmował upoważniony przezeń pracownik Stanisław O. i to on w imieniu i na rzecz pozwanego za-

trudnił powoda, a praktyką przyjętą w przedsiębiorstwie pozwanego było akceptowanie przezeń *ex post* czynności dotyczących zatrudniania nowych pracowników. Brak wiedzy (świadomości) i wyraźnej zgody pozwanego na zatrudnienie powoda jest w tej sytuacji następstwem udzielenia upoważnienia innemu pracownikowi do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. W kasacji nie twierdzi się, że Stanisław O. wyszedł poza granice owego upoważnienia, ale że w ogóle tego upoważnienia nie miał. Podobnie nie rozważa się skutków prawnych takiego ewentualnego wyjścia poza granice upoważnienia,

Kwestionując możliwość powstania umownego stosunku pracy w sytuacji, gdy jedna ze stron (pracodawca) nie miała woli nawiązania takiego stosunku, skarżący twierdzi, że doszło w ten sposób do naruszenia art. 72 KC w związku z art. 29 KP. Pierwszy z tych przepisów dotyczy zawarcia umowy przez rokowania, drugi natomiast pisemnej formy umowy o pracę (zastrzeżonej wyłącznie dla celów dowodowych - *ad probationem*) oraz treści umowy o pracę (niektórych jej elementów konstrukcyjnie niezbędnych, przedmiotowo istotnych - *essentialia negotii*). Żaden z tych przepisów nie dotyczy wprost kwestii zawierania umowy o pracę za pracodawcę (w imieniu pracodawcy i na jego rzecz) przez inną wyznaczoną do tego osobę lub przez upoważnionego pełnomocnika. Wskazane przepisy prawa materialnego nie dotyczą zatem istoty sformułowanego zarzutu, a zatem powinien być on uznany za nieskuteczny wobec braku odpowiednio skonstruowanej, adekwatnej do niego, podstawy kasacyjnej.

III.

Sąd Okręgowy nie przyjął, że Stanisław O. zawarł z powodem umowę o pracę jako pełnomocnik pozwanego dysponujący jego pełnomocnictwem ogólnym lub pełnomocnictwem szczególnym (w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego) do dokonywania takich czynności. Dlatego też Sąd nie wskazał dowodu, na podstawie którego ustalił, że takie pełnomocnictwo (ogólne lub szczególne) istniało. Sąd Okręgowy przyjął natomiast - za Sądem Rejonowym - na podstawie domniemań faktycznych, szczegółowo zrelacjonowanych w obszernym i wyczerpującym uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego - że Stanisław O. był pracownikiem upoważnionym do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności prawnych w zakresie stosunku pracy w rozumieniu art. 23 § 1 KP w brzmieniu obowiązującym w chwili zawierania umowy, przed nowelizacją Kodeksu pracy wprowadzoną ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem czynności prawnych w zakresie

stosunku pracy dokonywał w imieniu zakładu pracy jego kierownik lub inny upoważniony do tego pracownik. Stanisław O. był zatem osobą upoważnioną do dokonywania szczególnego rodzaju czynności prawnych, tych o których stanowił art. 23 § 1 KP (przed nowelizacją Kodeksu pracy), a obecnie stanowi art. 3¹ KP. Udzielenie takiego upoważnienia, nie mające charakteru pełnomocnictwa ogólnego, nie musiało być dokonane na piśmie pod rygorem nieważności. Kwestionowanie przez skarżącego faktu udzielenia Stanisławowi O. takiego szczególnego upoważnienia - do zawierania umów o pracę z obywatelami polskimi mającymi wykonywać pracę na terenie Niemiec - jest nieskuteczne, ponieważ skarżący nie oparł kasacji na prawidłowo skonstruowanym zarzucie naruszenia przepisów postępowania dotyczących dokonywania ustaleń faktycznych, a w każdym razie nie podważył skutecznie ustalenego przez Sąd Okręgowy faktu udzielenia takiego upoważnienia. Zarzut naruszenia w zaskarżonym wyroku art. 99 § 2 KC jest zatem nietrafny, ponieważ Sąd Okręgowy nie stosował tego przepisu i w ogóle nie miał podstaw do jego zastosowania, skoro upoważnienie udzielone Stanisławowi O. nie miało charakteru pełnomocnictwa ogólnego w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego. Brak pisemnego upoważnienia dla tego pracownika do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy nie wykluczał więc ustalenia, że upoważnienie to stanowiło źródło zawarcia z powodem umowy o pracę.

IV.

Zarzut naruszenia art. 228 § 1 KPC jest również nietrafny. Przepis ten stanowi, że fakty powszechnie znane nie wymagają dowodu. Naruszenie tego przepisu skarżący odnosi do tego, że Sąd Okręgowy pominął przy dokonywaniu ustaleń faktycznych notoryjnie znany fakt, iż polscy pracodawcy szczególnie ostrożnie i z rozwagą zatrudniają pracowników do pracy w Niemczech, co wynika z rygorystycznych wymogów zatrudniania przewidzianych w umowie zawartej 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, 475 i 476). Zdaniem skarżącego, zgodnie z postanowieniami tej umowy międzyrządowej pracownicy polscy mogą być zatrudniani w Niemczech tylko na podstawie indywidualnych zezwoleń, w ramach przyznanych limitów ilościowych, pod warunkiem posiadania pozwolenia na pobyt (art. 4-5 umowy), a naruszenie tych wymogów grozi cofnięciem zezwolenia oraz zmniejszeniem limitów zatrudnienia (art. 8 umowy). Według wywo-

dów kasacji, za fakt powszechnie znany uznać należy okoliczność, że polscy pracodawcy unikają wszelkich nieprawidłowości w zatrudnianiu pracowników w Niemczech, a zatem ustalenie Sądu Okręgowego w przedmiocie nieformalnego nawiązania stosunku pracy zostało dokonane z uchybieniem art. 228 § 1 KPC.

Argumentacja zawarta w uzasadnieniu kasacji co do zasadniczego wpływu opisanego uchybienia na treść wyroku jest nieprzekonująca. Faktem jest, że Sąd Okręgowy nie rozważał kwestii zatrudnienia powoda w Niemczech w kontekście postanowień wspomnianej umowy międzyrządowej, z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika bowiem, aby uwzględnił wpływ jej postanowień na skuteczność lub ważność zatrudnienia. Nie jest to jednak uchybienie, które miałoby istotny wpływ na wynik sprawy, jak tego wymaga przy procesowej podstawie kasacji art. 393¹ pkt 2 KPC. Z notoryjnie znanego faktu, że pracodawcy polscy unikają nieprawidłowości w zatrudnianiu polskich pracowników w Niemczech, na przykład nie zatrudniają osób bez wymaganego zezwolenia na pracę oraz bez pozwolenia na pobyt, nie wynika wcale, że w konkretnej sytuacji - dotyczącej powoda - nie mogła z nim zostać skutecznie zawarta umowa o pracę, chociaż nie posiadał zezwolenia na pracę ani pozwolenia na pobyt. Jeżeli nawet w przypadku umowy o pracę z powodem rygorystyczne wymagania umowy zawartej 31 stycznia 1990 r. między rządem RP i rządem RFN zostały naruszone przez Stanisława O. działającego z upoważnienia pracodawcy, to z faktu tego nie wynika nieskuteczność lub nieważność tej umowy. Jak wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 27 marca 2000 r., I PKN 558/99, dotychczas nie publikowanym, sankcja nieważności (art. 58 KC) nie ma zastosowania do umowy o pracę zawartej przez polskiego pracodawcę z cudzoziemcem bez wymaganego zezwolenia lub zgody urzędu pracy. Tę samą zasadę można odnieść do ważności umowy zawartej z obywatelem polskim zatrudnionym na terenie Niemiec bez wymaganego indywidualnego zezwolenia na pracę oraz pozwolenia na pobyt, a więc z naruszeniem rygorów przewidzianych w umowie międzyrządowej z 31 stycznia 1990 r. Sankcje związane z naruszeniem jej postanowień mogą dotknąć pracodawcę, brak jest natomiast podstaw do obciążania skutkami tych naruszeń pracownika.

V.

Wbrew wywodom kasacji Sąd Okręgowy nie naruszył art. 477¹ § 1¹ KPC ani art. 277 KPC. Pierwszy z tych przepisów stanowi, że sąd wydając wyrok w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy nie może oddalić powództwa tylko na tej podstawie, że powód nie udowodnił wszystkich faktów niezbędnych do takiego ustalenia; w

takim wypadku sąd prowadzi postępowanie dowodowe z urzędu. Drugi natomiast, że świadek ma prawo żądać zwrotu wydatków koniecznych, związanych ze stawieniem do sądu, a ponadto wynagrodzenia za utratę zarobku, przewodniczący zaś może przyznać świadkowi zaliczkę na koszty podróży i na utrzymanie w miejscu przesłuchania. Naruszenie tych przepisów skarżący wiąże z tym, że Sąd Okręgowy nie przeprowadził z urzędu dowodów zmierzających do ustalenia, u kogo (u jakiego pracodawcy) był rzeczywiście zatrudniony powód. Pozwany konsekwentnie twierdził bowiem, że powód pracował na rzecz osoby trzeciej - Wojciecha W. - którego Sąd nie przesłuchał jako świadka. Zdaniem skarżącego, nieprzeprowadzenie tego dowodu stanowi istotne dla rozstrzygnięcia sprawy naruszenie art. 277 KPC.

Żaden ze wskazanych przepisów nie został naruszony. Konieczność przeprowadzenia postępowania z urzędu stanowi odstępstwo od zasady kontrydiktoryjności procesu cywilnego, która obowiązuje również w sprawach z zakresu prawa pracy, a zatem jako wyjątek nie podlega wykładni rozszerzającej. Przepis art. 477¹ § 1¹ KPC stanowi, że obowiązek przeprowadzenia przez sąd z urzędu postępowania dowodowego dotyczy wyłącznie sytuacji, w której miałoby dojść do oddalenia powództwa w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy tylko z tej przyczyny, że powód nie udowodnił podstawy faktycznej takiego żądania. Jest to zatem przepis, który ma ułatwić uzyskanie pozytywnego dla pracownika wyroku w przedmiocie istnienia stosunku pracy. W rozpoznawanej sprawie przepis ten w ogóle nie miał zastosowania, skoro Sądy obu instancji ustaliły, że stosunek pracy istniał, czyli wydały orzeczenie korzystne dla pracownika. Zarzut naruszenia art. 277 KPC w omawianym kontekście jest z kolei niezrozumiały, bo nie dotyczy on kwestii związanych z prowadzeniem postępowania dowodowego z urzędu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² KPC.

=====