

Porada

- Umowa na zastępstwo daje dużo swobody, bo może być rozwiązana w każdej chwili C2

Praktyka

- W pracy lepiej schować przekonania do kieszeni C3

Ubezpieczenia i Świadczenia

- Nowelizacja wprowadza porządek do ustaw ubezpieczeniowych D1
- Ubezpieczony nie zostanie bez świadczeń, nawet gdy nie wiadomo, przepisy którego kraju go obejmują D2

POLECA
MP MONITOR
prawa pracy i ubezpieczeń

KADRY i PŁACE

DODATEK DLA PRENUMERATORÓW

GAZETAPRAWNA.PL
DZIENNIK.PL
FORSAL.PL

Czwartek
19 SIERPNIA 2021 NR 160 (5568)

Pracodawca może wskazać prawo, któremu będzie podlegać umowa

ORZECZNICTWO Jak stwierdził TSUE, może on być autorem klauzuli wyboru prawa. **Będzie ona wiążąca dla pracownika, nawet jeśli ten ograniczył się tylko do jej zaakceptowania i nie miał wpływu na treść**



Aneta Pająk
radca prawny,
KBZ Żuradzka i Wspólnicy



Aleksander Stuglik
wspólnik zarządzający,
prawnik zagraniczny
KBZ Żuradzka i Wspólnicy

W Unii Europejskiej nie należy do rzadkości sytuacja, gdy pracownik jest zatrudniany przez firmę z innego kraju, a wykonując pracę w jeszcze innym. Strony umowy o pracę stoją wówczas przed dylematem: prawo jakiego kraju należy zastosować? Czy można je sobie wybrać? I czy na skutek takiego wyboru pracownik może zostać pozbawiony ochrony, jaką dają mu krajowe przepisy prawa pracy? Część wątpliwości rozwiązał Trybunał Sprawiedliwości UE wyrokiem wydanym 15 lipca 2021 r. w sprawie C-152/20 (DG I EH przeciwko SC GRUBER LOGISTICS SRL). TSUE dokonał wykładni zasady dopuszczalności wyboru prawa przez strony stosunku pracy. Potwierdził szerokie zastosowanie tej zasady.

Rozporządzenie Rzym I

Reguły wyboru prawa należy dokonać zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych, tzw. Rzym I (Dz. Urz. UE z 2008 r. L 177, s. 6 z późn. zm.; dalej: rozporządzenie Rzym I). Jego przepisy nie wymagają, aby stosunek pracy pozostał w związku z prawem konkretnego państwa wybranego przez strony umowy. Strony mogą ustalić, że prawem właściwym dla łączącej ich umowy o pracę będzie prawo jednego z wybranych państw członkowskich UE albo prawo państwa trzeciego (np. prawo Korei Południowej). Specyfika stosunków pracy, związana m.in. z wielością jego źródeł (umowa o pracę, regulaminy itd.), pozwala nawet na wybór prawa poprzez odwołanie się w umowie o pracę do układu zbiorowego (regulaminu) pracy, który zawiera postanowienie o wyborze prawa (tak w: M. Pazdan (red.), „Prawo prywatne międzynarodowe. Komentarz”, Warszawa 2018). Zasada ta nie jest jednak nieograniczona i istnieją od niej wyjątki. [ramka]

Inicjatywa to jedno, zgoda to drugie

Analizowana przez TSUE sprawa dotyczyła sporu między rumuńskimi kierownikami samochodów ciężarowych a ich pracodawcami, spółkami z siedzibą w Rumunii, o wy-

sokość należnego wynagrodzenia. Strony wybrały prawo rumuńskie, ale, co istotne, nastąpiło to z inicjatywy pracodawcy. To on bowiem przedstawił do podpisu umowę o pracę, która zawierała już klauzulę o zastosowaniu tego prawa. I dlatego też wypłacił kierownikom wynagrodzenie minimalne zgodnie z prawem rumuńskim. Ci natomiast domagali się wynagrodzenia minimalnego ustalonego zgodnie z - odpowiednio - prawem włoskim i niemieckim, czyli prawem państw, w których, jak twierdzili sami kierownicy, zwykle świadczyli pracę.

Ze strony sądów rumuńskich, które skierowały pytania prejudycjalne do trybunału (dwie sprawy były rozpatrywane łącznie), pojawiła się wątpliwość, jak w tym przypadku interpretować art. 8 rozporządzenia Rzym I dotyczący zasady swobody wyboru prawa dla stosunku pracy. Czy sformułowanie przez pracodawcę klauzuli o wyborze prawa i przedstawienie takiej umowy pracownikowi do podpisu oznacza, że obie strony rzeczywiście „swobodnie wybrały prawo”?

Jeśli chodzi o kwestię wynagrodzenia minimalnego, to trybunał uzależnił ją od oceny okoliczności faktycznych, która należy do sądu rozpatrującego daną sprawę - w tym przypadku - sądu rumuńskiego. Sam art. 8 ust. 1 rozporządzenia TSUE interpretował natomiast tak:

- po pierwsze stwierdził, że strony umowy o pracę dysponują co do zasady swobodą wyboru prawa właściwego mającego zastosowanie do umowy, nawet jeśli klauzula wyboru prawa została zredagowana przez pracodawcę, a pracownik ograniczył się do jej zaakceptowania; oznacza to, że nawet gdy pracodawca nie negocjował z pracownikiem wyboru prawa, a prawo zostało jednostronnie wskazane przez pracodawcę i zaakceptowane przez pracownika, to takie postanowienie umowne jest ważne;
- po drugie, ustalając prawo właściwe, należy w pierwszej kolejności zidentyfikować, które prawo miałyby zastosowanie w przypadku braku wyboru, i ustalić zgodnie z tym prawem przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy, a następnie należy porównać poziom ochrony zapewniony pracownikowi przez te przepisy z poziomem ochrony przewidzianym przez prawo wybrane przez strony; należy wówczas stosować te przepisy, które zapewniają pracownikowi lepszą ochronę.

TSUE orzekając w ten sposób, powołał się na motywy 11, 23 i 35 rozporządzenia Rzym I, które określiły podstawowe ramy interpretacji jego przepisów. Zgodnie z motywem 11 swoboda wyboru przez strony prawa właściwego powinna stanowić jeden z fundamentów systemu norm kolizyjnych w odniesieniu do zobowiązań umownych. Z kolei zgodnie z motywem 23 w odniesieniu do

Wyjątki od reguły

Przepisy europejskie przewidują trzy mechanizmy ograniczające swobodę wyboru prawa właściwego dla umowy o pracę, zapewniając ochronę słabszej stronie stosunku pracy, tj. pracownikowi. Zastosowanie w takich wypadkach znajdują:

1. PRZEPISY BEZWZGLĘDNI OBOWIĄZUJĄCE

Wybór prawa obcego nie może prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przewidzianej w przepisach systemu prawnego państwa, którego prawo znalazłoby zastosowanie, gdyby wyboru takiego nie dokonano. I tak np. w sytuacji, gdy obywatela Polski zatrudnia niemiecka spółka na podstawie umowy o pracę, którą strony podały prawo niemieckie, ale która jest wykonywana w Polsce, to gdyby przepisy prawa wybranego (niemieckiego) były mniej korzystne dla pracownika niż bezwzględnie obowiązujące przepisy polskiego prawa pracy (np. w zakresie maksymalnych norm czasu pracy czy zakazu zrzekania się prawa do wynagrodzenia), to w tym zakresie stosuje się polskie regulacje - na korzyść pracownika.

2. PRZEPISY WYMUSZAJĄCE SWOJE ZASTOSOWANIE

Są to przepisy, których przestrzeganie uważane jest przez państwo za tak istotny element ochrony jego interesów publicznych, że stosowane są bez względu na to, jakie prawo jest właściwe dla umowy zgodnie z rozporządzeniem Rzym I. Z praktycznego punktu widzenia kluczowe w tym zakresie znaczenie mają przepisy dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.Urz. WE z 1997 r. L 18, s. 1).

3. KLAUZULA PORZĄDKU PUBLICZNEGO

Pojęcie porządku publicznego jest klauzulą generalną, która stanowi zabezpieczenie dla systemu prawnego państwa sądu, jeżeli prawo właściwe przewiduje rozwiązania trudne do zaakceptowania z punktu widzenia prawa sądu orzekającego. Najczęściej chodzi tu o pewne zasady ogólne wynikające z całokształtu regulacji prawnych, takich jak wartości moralne, etyczne, polityczne bądź społeczne. Klauzula ta znajduje zastosowanie w momencie zaistnienia sporu. Co do zasady spór wynikający ze stosunku pracy powinien zostać rozstrzygnięty na podstawie prawa wybranego przez strony. Zgodnie jednak z art. 21 rozporządzenia Rzym I organ orzekający może odmówić zastosowania prawa właściwego, jeśli uzna, że jego zastosowanie narusza porządek publiczny prawa siedziby sądu. W sporach z zakresu prawa pracy klauzula ta jednak praktycznie nie znajduje zastosowania.

umów zawartych ze stroną uznawaną za słabszą (pracownikiem) stronie takiej należy zapewnić ochronę za pomocą norm kolizyjnych, które są dla niej korzystniejsze niż reguły ogólne. Jak zaś wynika z motywu 35, nie można pozbawiać pracowników ochrony przyznanej im na mocy przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy lub od których możliwe jest odstępstwo jedynie na korzyść pracowników. Innymi słowy - mimo że strony mają swobodę w wyborze prawa, to wybór ten nie może pozbawić pracowników podstawowej ochrony zapewnionej przez prawo państwa, w którym pracownik wykonuje pracę.

Uwaga! Mimo że TSUE potwierdził wzajemne uzupełnianie się ustawodawstw różnych państw, to nie przesądził, czy - w opisywanej sprawie - roszczenie kierownika jest uzasadnione, tj. czy mają prawo do wynagrodzenia na podstawie przepisów włoskich i niemieckich. TSUE nie orzeka bowiem w konkretnej sprawie. Odnosi się jedynie do pytań prejudycjalnych, pokazując kierunek wykładni.

Gdy nie dokonano wyboru

Może się jednak zdarzyć, że strony umowy o pracę, które np. pochodzą z różnych krajów, nie skorzystają z możliwości wyboru prawa. W takim przypadku stosuje się prawo państwa, w którym pracownik zwykle wykonuje pracę lub - gdy takiego brak - z którego pracownik zwykle wykonuje pracę.

Jeśli nie można ustalić prawa właściwego według tego kryterium, to prawem właściwym jest prawo państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo zatrudniające pracownika.

Gdy jednak z całokształtu okoliczności sprawy wynika, że umowa ma ściślejszy związek z państwem innym niż określone na podstawie powyższych zasad, to stosuje się prawo tego państwa (tzw. reguła ściślejszego związku). Reguła ta zapewnia elastyczność w sytuacji, gdy istnieje konieczność odstąpienia od zasad określonych powyżej na rzecz prawa, którego zastosowanie ze względu na okoliczności konkretnej sprawy jest bardziej uzasadnione.