

Pojęcie „przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy” w przypadku indywidualnej umowy o pracę, w rozumieniu rozporządzenia Rzym I

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości (pierwsza izba) z dnia 15 lipca 2021 r. w sprawach połączonych C-152/20 i C-218/20 *DG i EH przeciwko SC Gruber Logistics SRL i Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi przeciwko SC Samidani Trans SRL*

- 1) Artykuł 8 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) należy interpretować w ten sposób, że jeżeli strony umowy dokonały wyboru prawa, któremu podlega indywidualna umowa o pracę, a prawo to nie jest prawem właściwym na podstawie art. 8 ust. 2, 3 lub 4, należy wykluczyć zastosowanie tego ostatniego, z wyjątkiem „przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy” na mocy owego prawa w rozumieniu art. 8 ust. 1 rzeczonego rozporządzenia, do których mogą co do zasady należeć przepisy dotyczące płacy minimalnej.
- 2) Artykuł 8 rozporządzenia nr 593/2008 należy interpretować w ten sposób, że:
 - po pierwsze, uważa się, że strony indywidualnej umowy o pracę dysponują swobodą wyboru prawa właściwego mającego zastosowanie do owej umowy, nawet jeśli postanowienia umowy są uzupełniane przez przepisy prawa krajowego zgodnie z przepisem prawa krajowego, z zastrzeżeniem, że ów przepis prawa krajowego nie zmusza stron umowy do wyboru prawa krajowego jako prawa właściwego dla umowy;
 - po drugie, uważa się, że strony indywidualnej umowy o pracę dysponują co do zasady swobodą wyboru prawa właściwego mającego zastosowanie do owej umowy, nawet jeśli klauzula wyboru prawa została zredagowana przez pracodawcę, a pracownik ograniczył się do jej zaakceptowania.

Monika Tomaszewska

Uniwersytet Gdański

monika.tomaszewska@prawo.ug.edu.pl

ORCID: 0000-0001-5271-9998

Glosa

Wstęp

Przedmiot niniejszej publikacji odnosi się do interpretacji pojęcia „przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy” w rozumieniu rozporządzenia 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)¹. Kwestia ta ma istotny wpływ na reżim prawny stosowany do indywidualnej umowy o pracę, w sytuacji² gdy pracownicy świadczą pracę w kilku państwach członkowskich Unii Europejskiej. Kluczowe w sprawie jest odróżnienie pracowników delegowanych od tych, którzy nie posiadają tej cechy, zazwyczaj wykonują pracę w innym państwie niż siedziba pracodawcy i miejsce zawarcia umowy. Obie grupy pracowników czasowo wykonujących pracę poza siedzibą pracodawcy wydają się zbliżone pod względem stanu faktycznego. Tymczasem należy wyraźnie zaznaczyć, że nie każdy pracownik wykonujący pracę w innym państwie niż siedziba pracodawcy, a także w innym niż miejsce zawarcia umowy ze swoim pracodawcą, ma status pracownika delegowanego. Rozróżnienie kategorii pracowników wykonujących pracę jednocześnie w różnych państwach członkowskich od kategorii pracowników delegowanych determinuje zatem ustalenie łączników, które wskazują system właściwy do umowy o pracę. Co więcej, rozróżnienie tych dwóch sytuacji transgranicznych określa zakres swobody woli stron odnoszony do prawa wyboru systemu prawnego dla indywidualnej umowy o pracę, w przypadku gdy strony decydują się na inny system prawny aniżeli ten, który byłby właściwy, gdyby nie dokonano jego wyboru.

W zależności od ustalenia statusu prawnego pracownika, w konkretnym przypadku dojdzie do zastosowania albo art. 3 i 8 rozporządzenia Rzym I, albo dyrektywy 96/71/WE, dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług³. Rozgraniczenie stosowania przepisów o prawie właściwym dla zobowiązań umownych i przepisów o delegowaniu pracowników ma kluczowe znaczenie dla wykładni tytułowego pojęcia przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, w kontekście indywidualnej umowy o pracę. Należy przy tym zaznaczyć, że dyrektywa 96/71/WE nie wyklucza stosowania rozporządzenia Rzym I, ale wymaga połączenia obu aktów⁴.

¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz. Urz. UE L 177, s. 1; dalej: rozporządzenie Rzym I).

² W. Sanetra, O „indywidualnej umowie o pracę” unormowanej w prawie prywatnym międzynarodowym [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Kraków 2010, s. 73

³ Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. UE L 18 z 1997 r., s. 1; dalej: dyrektywa 96/71/WE).

⁴ Np. opinia rzecznika generalnego M. Camposa Sáncheza-Bordony przedstawiona w dniu 28 maja 2020 r. w sprawie C-620/18 Węgry przeciwko Parlamentowi Europejskiemu i Radzie Unii Europejskiej, pkt 194, ECLI:EU:C:2020:392.

W samej preambule do dyrektywy 96/71/WE wprost zawarto odwołanie do konwencji rzymskiej z dnia 19 czerwca 1980 r. o prawie właściwym dla zobowiązań umownych⁵, obowiązującej w chwili przyjmowania ww. dyrektywy. W pkt 8 preambuły do konwencji rzymskiej potwierdzono obowiązującą zasadę ogólną swobody wyboru prawa przez strony (art. 3 konwencji rzymskiej), a w przypadku braku wyboru, ustanowiony w konwencji rzymskiej łącznik wskazywał na prawo tego państwa, w którym pracownik realizujący umowę o pracę wykonuje normalnie swoje obowiązki pracownicze, nawet jeśli jest czasowo delegowany do innego państwa (art. 6 ust. 2 konwencji rzymskiej). Rozporządzenie Rzym I zastąpiło konwencję rzymską, stanowiąc w dużej mierze jej kontynuację, nawet jeśli samo rozporządzenie w tym względzie nie zawiera jasnych wskazówek. Wątpliwości rozstrzyga orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości, wskazując na tożsame brzmienie zawartych w rozporządzeniu Rzym I i konwencji rzymskiej łączników zawierających normy kolizyjne w odniesieniu do umów o pracę⁶. Tym samym, linia orzecznicza wypracowana w ramach interpretacji art. 3 i 6 konwencji rzymskiej pozostaje aktualna także w odniesieniu do art. 3 i 8 rozporządzenia Rzym I, które stanowią odpowiednik poprzednio obowiązujących przepisów konwencyjnych⁷. W przypadku umowy o pracę, której stroną jest pracownik uznawany za słabszą stronę kontraktu, w przepisach konwencji rzymskiej, a w ślad za nią – w przepisach rozporządzenia Rzym I – przewidziano istotne ograniczenie swobody wyboru prawa przez strony. Przyjęty mechanizm ma zapobiec narzuceniu przez silniejszą stronę kontraktu reżimu prawnego umowy o pracę, który znacznie zaniżyłby standard ochrony pracy wykonywanej przez pracownika.

Dlatego w motywie 23 preambuły do rozporządzenia Rzym I zawarta jest klauzula odnosząca się do nierównowagi stron w stosunkach umownych, zapewniając jednocześnie słabszej stronie minimalny standard ochrony bez względu na wybór prawa. Oznacza to, że wybór prawa nie może pozbawić pracowników ochrony przyznanej im na mocy przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, lub od których możliwe jest odstępstwo jedynie na korzyść pracowników. Chodzi zatem o kategorię przepisów, które nie mogą zostać wyłączone poprzez uzgodnioną w umowie klauzulę wskazującą na inny system prawny. Sformułowanie „odstępstwo jedynie na korzyść pracowników” akcentuje obowiązującą w prawie pracy zasadę korzystności, pozwalającą na stosowanie systemu wybranego, a zatem innego aniżeli system właściwy, o ile ten okazałby się korzystniejszy względem warunków pracy pracownika.

Inspiracją do podjęcia problematyki określonej w tytule stał się wyrok Trybunału Sprawiedliwości (TS) w sprawach połączonych C-152/20 *DG, EH przeciwko SC Gruber Logistics SRL* oraz C-218/20 *Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi przeciwko SC Samidani*

⁵ Konwencja o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwarta do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 roku (Dz. Urz. UE C 169 z 2005 r., s. 10 ze zm.; dalej: konwencja rzymska).

⁶ W pkt 38 wyroku z dnia 12 września 2013 r. *Schlecker*, C-64/12 (EU:C:2013:551; dalej: wyrok *Schlecker*), TS zauważył, że łączniki przewidziane w konwencji rzymskiej są zgodne z nowym przepisem określającym normy kolizyjne w rozporządzeniu Rzym I dotyczące umów o pracę, mimo że rozporządzenie to nie miało zastosowania *ratione temporis* do tej sprawy.

⁷ *Prawo prywatne międzynarodowe. Komentarz*, red. M. Pazdan, Warszawa 2018, s. 54.

*Trans SRL*⁸. Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym został złożony przez Tribunalul Mureș (Rumunia). Pytania sądu odsyłającego zmierzały w istocie do ustalenia prawa właściwego dla wynagrodzenia, w tym zwłaszcza płacy minimalnej wypłacanej kierowcom ciężarówek, gdy spełnione były trzy warunki. Po pierwsze, kierowcy zawarli indywidualne umowy o pracę w Rumunii z pracodawcą mającym siedzibę w tym kraju, ale prowadzącym działalność w innym państwie członkowskim. Po drugie, umowy zostały zawarte według wzoru określonego w rumuńskim rozporządzeniu ministra pracy i zawierały klauzulę, zgodnie z którą oprócz postanowień umownych stosuje się rumuński kodeks pracy. Po trzecie, zgodnie z ww. rozporządzeniem ministra indywidualne umowy o pracę zawierane w Rumunii muszą zawierać ww. klauzulę⁹. Celem niniejszej glosy jest ustalenie prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę, w sytuacji gdy pracownicy świadczą pracę w kilku państwach członkowskich UE, a w ich umowach o pracę dokonano wyboru prawa właściwego z naruszeniem „przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy”.

Stan faktyczny leżący u podstaw sprawy

Stan faktyczny glosowanego wyroku miał związek ze sprawą dwóch kierowców samochodów ciężarowych, którzy zawarli indywidualne umowy o pracę, których przedmiotem był międzynarodowy przewóz drogowy. W pierwszym przypadku (C-152/20) sprawa dotyczyła rumuńskiego kierowcy, który w miejscu swego zamieszkania zawarł umowę o pracę z przedsiębiorstwem SC Gruber Logistics SRL z siedzibą również w Rumunii. Umowa została sporządzona zarówno w języku rumuńskim, jak i włoskim, zawierając klauzulę, zgodnie z którą treść zawartej umowy o pracę będzie uzupełniana przepisami rumuńskiego kodeksu pracy. Przedmiot umowy określał również miejsce pracy jako miejsce prowadzenia działalności przedsiębiorstwa w Rumunii, albo też inne dowolne miejsce w kraju lub za granicą w zależności od potrzeb pracodawcy. W przypadku drugiego z rumuńskich kierowców (C-218/20) umowa zawarta z pracodawcą SC Samidani Trans SRL nie wskazywała wyraźnie miejsca, w którym będzie wykonywał swoją pracę. Wymienione umowy zawierały tę samą obowiązkową klauzulę odsyłającą do przepisów rumuńskiego kodeksu pracy.

Zatrudnieni kierowcy utrzymywali z kolei, że choć umowy o pracę zostały zawarte w Rumunii, i do ich postanowień odnosiły się przepisy rumuńskiego kodeksu pracy, to zwykle wykonywali oni swoje obowiązki odpowiednio we Włoszech (sprawa C-152/20) oraz w Niemczech (sprawa C-218/20), skąd rozpoczęli wykonywanie swoich zadań.

⁸ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości (pierwsza izba) z dnia 15 lipca 2021 r. w sprawach połączonych C-152/20 i C-218/20 *DG i EH przeciwko SC Gruber Logistics SRL i Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi przeciwko SC Samidani Trans SRL*, ECLI:EU:C:2021:600.

⁹ Opinia rzecznika generalnego M. Camposa Sáncheza-Bordony przedstawiona w dniu 22 kwietnia 2021 r. w sprawach połączonych C-152/20 i C-218/20 *DG i EH przeciwko SC Gruber Logistics SRL i Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi przeciwko SC Samidani Trans SRL*, pkt 29–32, ECLI:EU:C:2021:323.

W tej sytuacji, zdaniem pracowników, powinny mieć do nich zastosowanie – odpowiednio włoskie lub niemieckie – przepisy regulujące warunki wynagradzania w zakresie, w jakim dotyczą płacy minimalnej, zgodnie z art. 8 rozporządzenia Rzym I. Pozwani pracodawcy z kolei zakwestionowali ustalenia, że prawem właściwym do określenia minimalnego wynagrodzenia jest odpowiednio prawo włoskie i prawo niemieckie. Podnieśli przy tym, że obaj pracowali na rzecz swoich pracodawców, używając samochodów ciężarowych, zarejestrowanych w Rumunii, oraz na podstawie zezwoleń transportowych wydanych zgodnie z prawem rumuńskim. Ponadto, pracownicy ci, podpisując umowę, w której zawarto odesłanie do przepisów rumuńskiego kodeksu pracy, zgodzili się na prawo rumuńskie jako właściwe dla zawartych umów o pracę.

Pytanie prejudycjalne Tribunalul Mureş (sąd okręgowy dla Maruszy, Rumunia) i rozstrzygnięcie Trybunału Sprawiedliwości

Na tle przedstawionych spraw Tribunalul Mureş (sąd okręgowy dla Maruszy, Rumunia) powziął wątpliwości i zwrócił się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

1. Czy art. 8 rozporządzenia Rzym I należy interpretować w ten sposób, że wybór prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę wyklucza stosowanie prawa państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczył pracę; czy też art. 8 należy interpretować w ten sposób, że fakt, iż dokonano wyboru prawa właściwego, wyklucza stosowanie art. 8 ust. 1 zdanie drugie tego rozporządzenia?
2. Czy art. 8 rozporządzenia Rzym I należy interpretować w ten sposób, że płaca minimalna obowiązująca w państwie, w którym pracownik zazwyczaj świadczył pracę, stanowi prawo objęte zakresem „przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe”, zgodnie z art. 8 ust. 1 zdanie drugie tego rozporządzenia?
3. Czy art. 3 rozporządzenia Rzym I należy interpretować w ten sposób, że wskazanie w indywidualnej umowie o pracę przepisów rumuńskiego kodeksu pracy nie jest równoważne z wyborem prawa rumuńskiego w zakresie, w jakim w Rumunii jest ustawowy obowiązek zawarcia takiej klauzuli wyboru w indywidualnej umowie o pracę? Innymi słowy, czy art. 3 rozporządzenia Rzym I należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym i praktykom krajowym, które obowiązkowo włączają klauzulę wyboru prawa rumuńskiego do indywidualnych umów o pracę?

W odpowiedzi na pytania sądu rumuńskiego, Trybunał Sprawiedliwości orzekł następująco:

„1) Artykuł 8 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) należy interpretować w ten sposób, że jeżeli strony umowy dokonały wyboru prawa, któremu podlega indywidualna umowa o pracę, a prawo to nie

jest prawem właściwym na podstawie art. 8 ust. 2, 3 lub 4, należy wykluczyć zastosowanie tego ostatniego, z wyjątkiem „przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy” na mocy owego prawa w rozumieniu art. 8 ust. 1 rzeczonoego rozporządzenia, do których mogą co do zasady należeć przepisy dotyczące płacy minimalnej.

2) Artykuł 8 rozporządzenia nr 593/2008 należy interpretować w ten sposób, że:

- po pierwsze, uważa się, że strony indywidualnej umowy o pracę dysponują swobodą wyboru prawa właściwego mającego zastosowanie do owej umowy, nawet jeśli postanowienia umowy są uzupełniane przez przepisy prawa krajowego zgodnie z przepisem prawa krajowego, z zastrzeżeniem, że ów przepis prawa krajowego nie zmusza stron umowy do wyboru prawa krajowego jako prawa właściwego dla umowy; i
- po drugie, uważa się, że strony indywidualnej umowy o pracę dysponują co do zasady swobodą wyboru prawa właściwego mającego zastosowanie do owej umowy, nawet jeśli klauzula wyboru prawa została zredagowana przez pracodawcę, a pracownik ograniczył się do jej zaakceptowania”.

W ustaleniach Trybunału Sprawiedliwości istotne są dwa elementy, na które należy zwrócić uwagę. Po pierwsze, TS – podobnie jak sąd krajowy – nie miał wątpliwości co do tego, że miejscem, gdzie pracownicy zazwyczaj świadczyli pracę w wykonaniu indywidualnej umowy, było inne państwo członkowskie niż państwo miejsca zawarcia umowy. Oznacza to, że TS, na podstawie norm kolizyjnych zawartych w art. 8 ust. 2 rozporządzenia Rzym I, wskazał odpowiednio system włoski i system niemiecki jako właściwy dla zawartej umowy o pracę. Jednocześnie uznał za skuteczną zmianę tego systemu na prawo rumuńskie w drodze porozumienia stron nawet w przypadku, gdy to pracodawca wybrał system prawa, który następnie pracownik zaakceptował. Po drugie, TS nie zakwestionował przepisów rumuńskiego kodeksu pracy, które wymagały włączenia klauzuli do indywidualnych umów o pracę, odsyłającej do przepisów rumuńskiej ustawy nr 53/2003 – kodeks pracy, celem uzupełnienia postanowień umownych. Powyższa praktyka jest dosyć powszechna w systemach prawa pracy, albowiem stosunek pracy złożony jest w zasadzie z dwóch elementów. Części zobowiązaniowej – głównie odnoszącej się do rodzaju wykonywanej pracy i ustalonego wynagrodzenia, oraz części ustawowej – polegającej na uzupełnieniu katalogu praw i obowiązków stron umowy o pracę zawartych w przepisach powszechnie obowiązującego prawa. Z przedstawionego stanu faktycznego nie wynikało natomiast, aby klauzula dołączona obowiązkowo do umowy o pracę wiązała się z narzuceniem systemu rumuńskiego jako jedyne właściwego dla zawartej umowy o pracę. Co więcej, jak się wydaje, zawarcie takiej klauzuli wzoruje się na obowiązku pracodawcy informowania o warunkach pracy, wynikającego skądinąd z przepisów prawa unijnego, tj. dyrektywy Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy¹⁰. Trybunał

¹⁰ Dz. Urz. UE L 288, s. 32. Dyrektywa powyższa została zastąpiona przez dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186, s. 105).

jednak tego wątku nie poruszył, wobec czego trudno ustosunkować się, w jakim zakresie klauzula sformułowana w ten sposób spełniała wymogi właściwego poinformowania pracowników o wszystkich warunkach pracy.

Prawo UE i prawo rumuńskie dotyczące indywidualnej umowy o pracę

Przepisy prawa UE dotyczące prawa właściwego dla zobowiązań umownych, uregulowane przez rozporządzenie Rzym I znajdują zastosowanie do oceny istnienia i ważności porozumienia stron umowy o pracę w przedmiocie prawa właściwego dla danej umowy. Stosunek pracy jako kategoria stosunku cywilnoprawnego w rozumieniu rozporządzenia Rzym I podlega ogólnej zasadzie z art. 3 tego rozporządzenia, która umożliwia stronom w każdym czasie dokonanie wyboru innego prawa, aniżeli to, które było właściwe na podstawie wcześniejszego wyboru, albo na które wskazywały łączniki kolizyjne zawarte rozporządzeniu Rzym I. Z kolei tak dokonany wybór podlega mechanizmom ograniczenia właśnie z uwagi na ochronę słabszej strony stosunku prawnego. Wybór innego prawa nie może prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów tego systemu, który byłby właściwy, gdyby nie dokonano wyboru. Przy tym nie chodzi o zastosowanie wszystkich przepisów tego systemu, lecz tylko tych, których nie można wyłączyć w drodze umowy.

W braku wyboru prawo właściwe dla umowy o pracę ustala się w oparciu o art. 8 rozporządzenia Rzym I, który zawiera normy kolizyjne, wprowadzając jednocześnie ich hierarchizację. W pierwszej kolejności umowa podlega prawu tego państwa, gdzie zwyczajowo jest wykonywana praca, a – gdy brak tego miejsca – podlega prawu państwa, z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy. W przypadku gdy nie da się ustalić miejsca świadczenia pracy – zgodnie z ust. 3 – umowa podlega prawu państwa, w którym znajduje się siedziba pracodawcy. Jeśli na podstawie dwóch powyższych łączników nie jest możliwe ustalenie prawa właściwego, wtedy umowa podlega temu systemowi prawnemu, z którym wykazuje ściślejszy związek.

W niniejszej sprawie prawo, którego przepisy w drodze postanowień umownych nie mogą zostać wyłączone, zostało ustalone na podstawie pierwszego łącznika, a zatem miejsca zwykłego wykonywania pracy. W tym względzie należy posiłkować się orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości w sprawach *Koelzsch* (C-29/10)¹¹ i *Voogsgeerd* (C-384/10)¹², w których sprecyzowano istotne okoliczności pozwalające na ustalenie zwykłego miejsca świadczenia pracy kierowców transportu międzynarodowego, takie jak chociażby¹³:

¹¹ Wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 15 marca 2011 r., C-29/10 *Heiko Koelzsch przeciwko État du Grand-Duché de Luxembourg*, ECLI: ECLI:EU:C:2011:151; dalej: sprawa *Koelzsch*.

¹² Wyrok Trybunału (czwarta izba) z dnia 15 grudnia 2011 r., C-384/10 *Jan Voogsgeerd przeciwko Navimer SA*, ECLI: ECLI:EU:C:2011:842; dalej: sprawa *Voogsgeerd*.

¹³ *Cross-Border Employment and Social Rights in the EU Road Transport Sector*, eds B. Bednarowicz, A. Zwanenburg, Haga 2019, s. 46 i n.

- miejsce, z którego pracownik wykonuje swoje zadania;
- miejsce, w którym pracownik otrzymuje instrukcje dotyczące swoich zadań i gdzie organizuje swoją pracę;
- miejsce, w którym znajdują się jego narzędzia pracy;
- miejsce, w którym transport jest głównie wykonywany;
- miejsce, w którym towary są rozładowywane;
- miejsce, do którego pracownik wraca po wykonaniu swoich zadań.

Wskazane wyżej sprawy *Koelzsch* i *Voogsgeerd* zostały wydane w celu interpretacji konwencji rzymskiej z 1980 r., jednak – co zostało podkreślone na wstępie – Trybunał Sprawiedliwości zachował ciągłość linii orzeczniczej z uwagi na tożsamość norm kolizyjnych odnoszących się do indywidualnej umowy o pracę. Bezsporne zatem w opisanych sprawach było ustalenie miejsca wykonywania pracy przez rumuńskich kierowców odpowiednio na terenie Włoch i Niemiec, gdyż większość zadań wykonywali oni właśnie w tych krajach. Jednocześnie nie zaszyły okoliczności zastosowania zasady korzystności, pozwalające na utrzymanie prawa wybranego przez strony co do stawki minimalnego wynagrodzenia, dlatego że wysokość tego wynagrodzenia odpowiednio we Włoszech i w Niemczech była wyższa, aniżeli stawka określona w Rumunii.

Kwalifikacja prawna pracowników świadczących pracę w kilku państwach członkowskich

Przedstawiona wyżej sprawa wymaga ustosunkowania się do problemu prawnego związanego z kwalifikacją kierowców zatrudnionych w transporcie międzynarodowym – albo do kategorii pracowników świadczących pracę w kilku państwach, albo do kategorii pracowników delegowanych. Oba warianty są możliwe do zastosowania pod warunkiem spełnienia określonych przesłanek. Co do zasady kierowcy zatrudnieni w transporcie międzynarodowym świadczą usługi polegające na dowozie towarów czy dóbr z jednego państwa członkowskiego do miejsca przeznaczenia znajdującego się w innym państwie członkowskim, wobec czego są oni kwalifikowani jako pracownicy świadczący pracę w kilku państwach członkowskich na podstawie jednej umowy o pracę. Możliwa jest również sytuacja, w której pracodawca działający w jednym państwie członkowskim na podstawie umowy zawartej z lokalnym przedsiębiorcą z innego państwa deleguje pracownika-kierowcę celem wykonania usługi, która jest przedmiotem tejże umowy. Delegowanie pracowników ma bowiem miejsce w ramach jednej z kluczowych swobód rynku wewnętrznego, jaką jest swoboda przepływu usług uregulowana w art. 56 TFUE. Nie zawsze zatem zmiana miejsca wykonywania pracy na polecenie pracodawcy albo wykonywanie umowy poza miejscem jej zawarcia będą spełniały kryteria delegowania w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE. Konstrukcja delegowania pracowników jest określona w art. 1 ust. 1 i 3 tej dyrektywy. Przedsiębiorca prowadzący działalność w danym państwie członkowskim może delegować swoich pracowników, mając do wyboru trzy następujące przypadki:

- 1) pracodawca deleguje pracownika na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium innego państwa członkowskiego w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług, działającym w przyjmującym państwie członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania; lub
- 2) pracodawca deleguje pracownika do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium innego państwa członkowskiego, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania; lub
- 3) pracodawca jako przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub jako agencja wynajmująca personel, wynajmuje pracownika przedsiębiorstwu prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium innego państwa członkowskiego, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją wynajmującą a pracownikiem.

Najczęściej dochodzi do korzystania z pierwszego wariantu delegowania, polegającego na podwykonawstwie. W tym przypadku „delegacja pracownika”, zgodnie z interpretacją Trybunału Sprawiedliwości, stanowi odpłatne świadczenie usług, w ramach którego delegowany pracownik pozostaje zatrudniony przez przedsiębiorstwo świadczące usługi bez zawarcia umowy o pracę z przedsiębiorstwem korzystającym z usług (art. 1 ust. 3 dyrektywy 96/71/WE)¹⁴. Możliwość stosowania dyrektywy 96/71 do świadczenia usług w sektorze międzynarodowego transportu drogowego potwierdził wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 1 grudnia 2020 r. w sprawie C-815/18 *Federatie Nederlandse Vakbeweging*¹⁵. Warunkiem jednak jest spełnienie kryteriów określonych w jednym z trzech wariantów delegowania pracowników. Za przykład delegowania pracowników-kierowców może posłużyć świadczenie usług kabotażowych. W głosowanej sprawie sąd rumuński, kierując pytanie do Trybunału Sprawiedliwości, nie wskazał koniecznych elementów do uznania zatrudnionych kierowców za pracowników delegowanych. W szczególności nie wykazał, że pracodawca zatrudniający kierowców miał zawartą umowę z lokalnym przedsiębiorcą, do wykonania której oddelegował swoich pracowników. Może to świadczyć o tym, że sąd rumuński nawet nie rozważał takiej kwalifikacji prawnej, gdyż co do zasady kierowcy świadczący usługi wyłącznie tranzytowe są uznawani w świetle rozporządzenia Rzym I za pracowników zwykle świadczących pracę w innym państwie członkowskim, aniżeli państwo siedziby ich pracodawcy.

¹⁴ Sprawy połączone z dnia 10 lutego 2011 r. od C-307/09 do C-309/09 *Vicoplus SC PUH (C-307/09)*, *BAM Vermeer Contracting sp. z o.o. (C-308/09)*, *Olbek Industrial Services sp. z o.o. (C-309/09)* przeciwko *Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid* (Dz. Urz. UE C 103, s. 5). M. Tomaszewska, *Specific Features of Employment Relationship with A Transnational Component* [w:] J. Stelina, M. Tomaszewska, M. Zbucka-Gargas, *Introduction to Polish Labour Law with Cross-Border Aspect*, s. 61 i n.

¹⁵ Wyrok z dnia 1 grudnia 2020 r., w sprawie C-815/18 *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, ECLI:EU:C:2020:976.

Zakres „przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy” w kontekście indywidualnej umowy o pracę

W przepisach rozporządzenia Rzym I rozróżnia się kategorię tzw. przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy – od kategorii „norm wymuszających swoje zastosowanie”¹⁶. W stosunku tylko do pierwszej kategorii, a zatem tych przepisów, które nie mogą być w drodze umowy wyłączone, należy stosować restrykcyjną wykładnię, która pozwala na obowiązkową ochronę warunków pracy w drodze wyjątku od ogólnej zasady swobody wyboru prawa. Normy wymuszające swoje zastosowanie, które mają charakter norm bezwzględnie obowiązujących, nie podlegają wykładni oświadczeń woli, albowiem stanowią one *ex lege* treść umowy o pracę. Innymi słowy, przepisy wymuszające swoje zastosowanie, modyfikują treść umowy o pracę, niezależnie od wyboru systemu prawnego. Obie kategorie norm łączą się z potrzebą ochrony nadrzędnego interesu publicznego różnego od interesów stron. Do kategorii interesu publicznego można zaliczyć ochronę porządku publicznego czy systemu prawnego danego państwa, które gwarantuje pracownikom nieobniżalne warunki pracy. W prawie pracy bowiem sporą grupę norm stanowią normy o charakterze semiimperatywym, które wyłączają możliwość obniżenia pewnego poziomu ochrony gwarantowanej przez przepisy prawa pracy w drodze czynności prawnej i uzgodnień między stronami stosunku pracy. Kategoria norm wymuszających swoje zastosowanie jest przewidziana w dyrektywie 96/71/WE (o pracownikach delegowanych). Normy o takim charakterze znajdują swoje zastosowanie do każdego stosunku pracy¹⁷ i są kategorią przepisów wewnętrznych, których przestrzeganie uznaje się w systemie krajowym za „konieczne dla zapewnienia ustroju politycznego, społecznego i ekonomicznego danego państwa członkowskiego, do tego stopnia, że ich przestrzeganie obejmuje każdą osobę, która znajduje się na terytorium tego państwa członkowskiego i do każdego stosunku prawnego tam istniejącego”¹⁸.

W prawie pracy zarówno przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy, jak i te, które wymuszają swoje zastosowanie, mogą dotyczyć tych samych norm

¹⁶ W. Popiołek, *Wykonanie zobowiązania umownego a prawo miejsca wykonania. Zagadnienia kolizyjnoprawne*, Katowice 1989, s. 17; B. Fuchs, *Statut kontraktowy a przepisy wymuszające swoje zastosowanie*, Katowice 2003, s. 76; M. Mataczyński, *Przepisy wymuszające swoje zastosowanie w prawie prywatnym międzynarodowym*, Kraków 2005.

¹⁷ M. Tomaszewska, *Delegowanie pracowników – w poszukiwaniu równowagi pomiędzy swobodą świadczenia usług a ochroną praw pracownika*, Europejski Przegląd Sądowy 2018, nr 6, s. 24.

¹⁸ Wyrok z dnia 23 listopada 1999 r., postępowania karne przeciwko Jean-Claude Arblade i Arblade & Fils SARL (C-369/96) i Bernard Leloup, Serge Leloup i Sofrage SARL (C-376/96), Zb. Orz. 1999, s. I-8453, pkt 34 ECLI:EU:C:1999:575; sprawy połączone *Finalarte Sociedade de Construção Civil Lda* (C-49/98), *Portugaia Construções Lda* (C-70/98) i *Engil Sociedade de Construção Civil SA* (C-71/98) v *Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft i Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft v Amilcar Oliveira Rocha* (C-50/98), *Tudor Stone Ltd* (C-52/98), *Tecnamb-Tecnologia do Ambiente Lda* (C-53/98), *Turiprata Construções Civil Lda* (C-54/98), *Duarte dos Santos Sousa* (C-68/98) i *Santos & Kewitz Construções Lda* (C-69/98), Zb. Orz. s. I-7831, pkt 31, EU:C:2001:564.

prawnych bezwzględnie wiążących¹⁹. Nawet w przypadku ustalenia wysokości wynagrodzenia, które co do zasady jest elementem negocjacji pomiędzy stronami, jego część w postaci wynagrodzenia minimalnego jest uregulowana przez przepisy prawa powszechnie obowiązującego. Pewnej uniwersalizacji sposobu uregulowania minimalnego wynagrodzenia bardzo przysłużyła się dyrektywa 96/71/WE (o pracownikach delegowanych), dlatego że na tle stosowania jej przepisów powstały wątpliwości co do charakteru i mocy wiążącej układów zbiorowych pracy, które wysokość minimalnego wynagrodzenia regulowały w miejsce przepisów powszechnie obowiązujących. W efekcie w systemach prawnych przyjmuje się powszechnie, że strony nie mają możliwości zmiany systemu prawnego w celu obniżenia wysokości wynagrodzenia minimalnego wynikającego z systemu właściwego ani uzgodnienia wynagrodzenia niższego niż gwarantowane przez właściwy system prawny.

Wnioski

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 15 lipca 2021 r., C-152/20 i C-218/20 potwierdza obowiązujące dla wszystkich stosunków umownych – a więc także dla umowy o pracę – prawo wyboru przez strony innego systemu prawnego niż właściwy. Wybór innego prawa niż prawo właściwe do umowy o pracę – w tym wypadku rumuńskiego – staje się skuteczny również w sytuacji, gdy to pracodawca wskazał system prawa, który następnie pracownik zaakceptował. Ponadto, system właściwy dla umowy o pracę kierowców zatrudnionych w transporcie międzynarodowym w przedmiotowej sprawie został ustalony na podstawie łącznika zwykłego miejsca świadczenia pracy z art. 8 rozporządzenia Rzym I. Istotne jest podkreślenie autonomicznego charakteru i interpretacji samego łącznika rozstrzygającego o kolizji systemów prawnych obecnych w stałej linii orzeczniczej Trybunału Sprawiedliwości. „Autonomiczne” oznacza, że treść i zakres tej normy odsyłającej nie mogą zostać określone na podstawie prawa sądu, przed którym toczy się postępowanie. W konsekwencji, interpretacja omawianego łącznika podlega i jednolitym, i autonomicznym kryteriom określonym w przepisach unijnych w celu zagwarantowania im pełnej oraz jednakowej skuteczności²⁰.

Wybór innego systemu prawnego niż system właściwy, zgodnie z ogólną zasadą zawartą w art. 3 rozporządzenia Rzym I (rozporządzenia 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych) podlega daleko idącym ograniczeniom w przypadku indywidualnej umowy o pracę. Limitacja swobody stron ma na celu ochronę praw i interesów pracownika jako słabszej strony stosunku pracy, czemu służy art. 8 tego rozporządzenia, odnoszący się do „przepisów, których nie można wyłączyć

¹⁹ W. Kurowski, *Stosunki pracy wynikające z umowy w prawie prywatnym międzynarodowym*, rozdział 7, *Zakres zastosowania prawa właściwego*, Legalis.

²⁰ Wyrok z dnia 13 lipca 1993 r. w sprawie C-125/92 *Mulox IBC Ltd przeciwko Hendrick Geels*, ECLI: ECLI:EU:C:1993:306, pkt 10 oraz wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 15 marca 2011 r., sprawa C-29/10 *Heiko Koelzsch przeciwko État du Grand-Duché de Luxembourg*, ECLI: ECLI:EU:C:2011:151.

w drodze umowy”, co z kolei ma istotny wpływ na reżim prawny stosowany w przypadku indywidualnej umowy o pracę, w sytuacji gdy pracownicy świadczą pracę w kilku państwach członkowskich UE. Przepisy uwzględniają również inny mechanizm ochrony praw pracowników, polegający na normach wymuszających swoje zastosowanie niezależnie od wyboru systemu prawnego, który jest obecny przy delegowaniu pracowników. W prawie pracy zarówno przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy, jak i te, które wymuszają swoje zastosowanie, mogą dotyczyć tych samych norm prawnych. Do tej kategorii zaliczyć należy przepisy regulujące zarówno składniki, jak i stawkę minimalnego wynagrodzenia, co potwierdzają wnioski zawarte w glosowanym wyroku Trybunału Sprawiedliwości z dnia 15 lipca 2021 r., C-152/20 i C-218/20.

Literatura

- Cross-Border Employment and Social Rights in the EU Road Transport Sector*, eds B. Bednarowicz, A. Zwanenburg, Haga 2019.
- Fuchs B., *Statut kontraktowy a przepisy wymuszające swoje zastosowanie*, Katowice 2003.
- Kurowski W., *Stosunki pracy wynikające z umowy w prawie prywatnym międzynarodowym*, Legalis.
- Mataczyński M., *Przepisy wymuszające swoje zastosowanie w prawie prywatnym międzynarodowym*, Kraków 2005.
- Popiołek W., *Wykonanie zobowiązania umownego a prawo miejsca wykonania. Zagadnienia kolidyjnoprawne*, Katowice 1989.
- Prawo prywatne międzynarodowe. Komentarz*, red. M. Pazdan, Warszawa 2018.
- Sanetra W., *O „indywidualnej umowie o pracę” unormowanej w prawie prywatnym międzynarodowym [w:] Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Kraków 2010.
- Tomaszewska M., *Delegowanie pracowników – w poszukiwaniu równowagi pomiędzy swobodą świadczenia usług a ochroną praw pracownika*, Europejski Przegląd Sądowy 2018, nr 6.

Streszczenie

Monika Tomaszewska

Pojęcie „przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy” w przypadku indywidualnej umowy o pracę, w rozumieniu rozporządzenia Rzym I

Tematem glosy jest interpretacja pojęcia „przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy”, zawartego w rozporządzeniu 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I). Pojęcie to ma istotny wpływ na reżim prawny stosowany do indywidualnej umowy o pracę, w sytuacji gdy pracownicy świadczą pracę w kilku państwach członkowskich UE. Kluczowe w sprawie jest odróżnienie pracowników delegowanych od tych, którzy nie posiadając tej cechy, zazwyczaj wykonują pracę w innym kraju niż siedziba pracodawcy i miejsce zawarcia umowy. Mechanizm ochrony praw pracowników delegowanych polega na normach wymuszających swoje zastosowanie niezależnie od wyboru systemu prawnego. W prawie pra-

cy zarówno przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy jak i te, które wymuszają swoje zastosowanie mogą dotyczyć tych samych norm prawnych bezwzględnie wiążących. Do tej kategorii zaliczyć należy przepisy regulujące zarówno składniki, jak i stawkę minimalnego wynagrodzenia.

Słowa kluczowe: prawo właściwe do indywidualnej umowy o pracę; przepisy których nie można wyłączyć w drodze umowy; przepisy wymuszające swoje zastosowanie; minimalne wynagrodzenie; ograniczenia wyboru prawa właściwego.

Summary

Monika Tomaszewska

Concept of “Provisions which Cannot be Excluded by a Contract” in the Case of an Individual Employment Contract within the Meaning of the Rome I Regulation

The paper deals with the interpretation of the concept of “provisions that cannot be contractually excluded” provided for in Regulation 593/2008 on the law applicable to contractual obligations, which has a significant impact on the legal regime applicable to an individual employment contract in a situation where employees perform work in several EU Member States. It is crucial to distinguish posted workers from those who, without this feature, usually work in a country other than the employer’s seat and the place of concluding the contract. The mechanism of protection of posted workers’ rights is based on standards that enforce their application regardless of the choice of the legal system. In labour law, provisions that cannot be excluded by a contract and those that enforce their application may apply to the same legal norms. This category includes provisions that regulate both the components and the minimum wage rate.

Keywords: law applicable to an individual employment contract; provisions that cannot be excluded by a contract; norms that enforce their application; minimum wage; restrictions on the choice of applicable law.