

Kierowcy zatrudnieni w sektorze międzynarodowego transportu drogowego jako pracownicy delegowani w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE

Wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 1 grudnia 2020 r. w sprawie C-815/18 *Federatie Nederlandse Vakbeweging przeciwko Van den Bosch Transporten BV, Van den Bosch Transporte GmbH, Silo-Tank Kft*

- 1) Dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług należy interpretować w ten sposób, że ma ona zastosowanie do transnarodowego świadczenia usług w sektorze transportu drogowego.
- 2) Artykuł 1 ust. 1 i 3 oraz art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że pracownik, który jest zatrudniony jako kierowca w sektorze międzynarodowego transportu drogowego, w ramach umowy czarteru między zatrudniającym go przedsiębiorstwem mającym siedzibę w jednym państwie członkowskim a przedsiębiorstwem mającym siedzibę w innym państwie członkowskim niż to, w którym zainteresowany zwyczajowo pracuje, jest pracownikiem delegowanym na terytorium innego państwa członkowskiego w rozumieniu tych przepisów, jeżeli wykonywanie jego pracy wykazuje, w trakcie przedmiotowego ograniczonego okresu, wystarczający związek z tym terytorium. Istnienie takiego związku jest ustalane w ramach całościowej oceny elementów, takich jak charakter czynności wykonywanych przez danego pracownika na rzeczonym terytorium, stopień powiązania czynności tego pracownika z terytorium każdego państwa członkowskiego, w którym pracownik ten wykonuje pracę, a także udział, jaki te czynności stanowią w całości usługi transportowej.
Okoliczność, że kierowca ciężarówki w transporcie międzynarodowym, który został przekazany przez przedsiębiorstwo mające siedzibę w jednym państwie członkowskim do dyspozycji przedsiębiorstwa mającego siedzibę w innym państwie członkowskim, otrzymuje instrukcje związane z jego zadaniami, rozpoczyna lub kończy te zadania w siedzibie tego drugiego przedsiębiorstwa, nie wystarczy sama w sobie, by uznać, że kierowca ten został delegowany na terytorium tego innego państwa członkowskiego w rozumieniu dyrektywy 96/71, jeżeli wykonywanie pracy przez tego kierowcę nie wykazuje, na podstawie innych czynników, wystarczającego związku z tym terytorium.
- 3) Artykuł 1 ust. 1 i 3 oraz art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że istnienie powiązania w ramach grupy pomiędzy przedsiębiorstwami

będącymi stronami umowy wynajmu pracowników nie ma jako takie znaczenia dla oceny, czy nastąpiło delegowanie pracowników.

- 4) Artykuł 1 ust. 1 i 3 oraz art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że pracownika, który jest zatrudniony jako kierowca w sektorze transportu drogowego i który, w ramach umowy czarteru między zatrudniającym go przedsiębiorstwem z siedzibą w jednym państwie członkowskim a przedsiębiorstwem znajdującym się w innym państwie członkowskim, wykonuje przewóz kabotażowy na terytorium państwa członkowskiego innego niż to, w którym zwyczajowo pracuje, należy, co do zasady, uznać za delegowanego na terytorium państwa członkowskiego, na którym odbywa się ten przewóz. Czas trwania przewozu kabotażowego jest elementem pozbawionym znaczenia dla oceny, czy nastąpiło takie delegowanie, bez uszczerbku dla ewentualnego zastosowania art. 3 ust. 3 tej dyrektywy.
- 5) Artykuł 3 ust. 1 i 8 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że kwestię, czy dana umowa zbiorowa została uznana za powszechnie stosowaną, należy oceniać w świetle właściwego prawa krajowego. Pojęciu, o którym mowa w tych przepisach, odpowiada układ zbiorowy pracy, który nie został uznany za powszechnie stosowany, lecz którego przestrzeganie jest warunkiem, w odniesieniu do przedsiębiorstw nim objętych, wyłączenia z obowiązku stosowania innego układu zbiorowego pracy, który jako taki został uznany za powszechnie stosowany i którego postanowienia są zasadniczo identyczne z postanowieniami tego innego układu zbiorowego pracy.

Witold Kurowski

Uniwersytet Śląski w Katowicach

witold.kurowski@us.edu.pl

ORCID: 0000-0002-3151-3031

<https://doi.org/10.26881/gsp.2022.1.11>

Glosa

Uwagi wstępne

Komentowany wyrok¹ Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) stanowi, obok orzeczenia w sprawie *Sähköalojen ammattiliitto ry przeciwko Elektrobudowa Spółka Akcyjna* (C-396/13)², podstawę do formułowania zaleceń kierunkowych dotyczących

¹ Wyrok TS z dnia 1 grudnia 2020 r. w sprawie *Federatie Nederlandse Vakbeweging przeciwko Van den Bosch Transporten BV, Van den Bosch Transporte GmbH, Silo-Tank Kft* (C-815/18), niepubl.; dalej: wyrok w sprawie C-815/18.

² Wyrok TS z dnia 12 lutego 2015 r., C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto ry v. Elektrobudowa S.A.*, niepubl.; dalej: wyrok w sprawie C-396/13.

wykładni dyrektywy dotyczącej pracowników delegowanych³, w ważkich i budzących wiele wątpliwości kwestiach. O ile bowiem wyrok w sprawie C-396/13 nadał pojęciu „minimalne stawki płacy” z art. 3 ust. 1 lit. c dyrektywy 96/71/WE⁴ wyraźne propracownicze znaczenie, o tyle głosowane orzeczenie w sprawie C-815/18 przesądza o możliwości uznania za „pracowników delegowanych” w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE⁵ osób, których praca – ze swej istoty, wynikającej z natury wykonywanych obowiązków – wymaga stałego ich przemieszczania się po terytoriach różnych państw. Wątpliwości w tym zakresie zgłaszane były zwłaszcza w odniesieniu do kierowców zatrudnionych w sektorze międzynarodowego transportu drogowego, dla których świadczenie pracy poza granicami jednego kraju nie jest niczym nadzwyczajnym, a sama podróż za granicę sama w sobie jest wykonywaniem obowiązków pracowniczych (stanowi istotę i cel pracy).

Dyrektywa 96/71/WE wprost nie wskazuje, czy kierowcy zatrudnieni w sektorze międzynarodowego transportu drogowego mogą być uznawani za „pracowników delegowanych” w jej rozumieniu. Brak zdecydowania prawodawcy, jeszcze wówczas – wspólnotowego, dał asumpt do inicjatyw ustawodawczych poszczególnych państw⁶

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 Zob. szersze omówienia tego orzeczenia: P. Wąż, *Glosa do wyroku TS z dnia 12 lutego 2015 r., C-396/13*, LEX/el. 2015, W. Kurowski, *Glosa do wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 12 lutego 2015 r. w sprawie Sähköalojen ammattiliitto ry c/a Elektrobudowa Spółka Akcyjna (C-396/13)*, „Problemy Prawa Prywatnego Międzynarodowego” 2019, t. 24, s. 191–209.

⁵ Szerzej o dyrektywie 96/71/WE zob. m.in. W. Sanetra, *Delegowanie pracowników do pracy w innym kraju w prawie europejskim*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 9, s. 10–17; J. Skoczyński, *Prawo właściwe w międzynarodowych stosunkach pracy pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług (problematyka kolizyjnoprawna)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 5, s. 32–44; J. Karniol, *Delegowanie pracowników*, „Palestra” 2008, nr 5–6, s. 214–216; P. Wąż, *Dyrektywa Nr 96/71/WE w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 11, s. 574–580; S. Majkowska-Szulc, *Sytuacja prawna pracownika delegowanego w ramach świadczenia usług* [w:] *Przepływ osób i świadczenie usług w Unii Europejskiej. Nowe zjawiska i tendencje*, red. S. Biernat, S. Dudzik, Warszawa 2009, s. 248–259; P. Grzebyk, *Delegowanie pracowników w celu świadczenia usług w innym państwie – wybrane problemy stosowania dyrektywy 96/71* [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego* red. G. Uścińska, Warszawa 2013, s. 404–413; P. Wąż, *Projekt dyrektywy w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 9, s. 453–459; P. Kwasiborski, *Planowana rewizja dyrektywy 96/71/WE w świetle dotychczasowych uwarunkowań prawnych instytucji delegowania pracowników w Unii Europejskiej*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2016, nr 6, s. 12–21; M. Zachariasiewicz [w:] *System prawa prywatnego*, t. 20B, *Prawo prywatne międzynarodowe*, red. M. Pazdan, Warszawa 2015, s. 498–528; W. Kurowski, *Stosunek pracy wynikający z umowy w prawie prywatnym międzynarodowym*, Warszawa 2016, s. 193–268; W. Kurowski, *Wpływ nowelizacji dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług na statut stosunku pracy*, „Problemy Prawa Prywatnego Międzynarodowego” 3 2020, t. 27, s. 283–302.

⁶ Jako przykład można wskazać niemiecką ustawę o płacy minimalnej z 11 sierpnia 2014 r. (*Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns*, Bundesgesetzblatt I z 16 sierpnia 2014 r., s. 1348) w powiązaniu z ustawą o pracownikach delegowanych z 20 kwietnia 2009 r. (*Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen* Bundesgesetzblatt I z 24 kwietnia 2009 r., s. 779) lub francuski dekret nr 2016–418

w celu włączenia tej grupy pracowników w zakres stosowania dyrektywy 96/71/WE, a przez to objęcia ich krajowymi przepisami modyfikującymi w istotny sposób statut stosunku pracy.

Co prawda wyrok TSUE w sprawie C-815/18, oprócz wskazanej powyżej kwestii, porusza także inny wątek – interpretacji określenia „umowy zbiorowe [...] uznane za powszechnie stosowane” w rozumieniu art. 3 ust. 1 i art. 3 ust. 8 akapit pierwszy dyrektywy 96/71/WE oraz możliwości umownego zobowiązania się do przestrzegania przepisów umowy zbiorowej, której nie można uznać za powszechnie stosowaną w świetle dyrektywy w sprawie delegowania pracowników, to niewątpliwie rozwiązanie wątpliwości, czy kierowcy zatrudnieni w sektorze międzynarodowego transportu drogowego mogą stanowić jedną z grup „pracowników delegowanych” w myśl dyrektywy 96/71/WE, wydaje się w całości sprzeczne i temu zagadnieniu poświęcone zostaną dalsze uwagi.

Stan faktyczny sprawy

Trzy powiązane kapitałowo spółki: Van den Bosch Transporten BV (z siedzibą w Niderlandach), Van den Bosch GmbH (spółka prawa niemieckiego) i Silo-Tank Kft (zarejestrowana na Węgrzech), w ramach prowadzonej działalności, zajmowały się międzynarodowym transportem towarów. Główny podmiot – Van den Bosch Transporten BV zlecał na podstawie umów czarteru pozostałym spółkom wykonywanie usług transportowych. Te ostatnie, w celu realizacji zleceń, zatrudniały kierowców na podstawie umów o pracę, którzy faktycznie przewozili powierzone towary w ruchu transgranicznym, przy czym transport rozpoczynał się i kończył w „punktach wymiany załóg”, usytuowanych w różnych państwach członkowskich. Do baz tych pracownicy Van den Bosch GmbH i Silo-Tank Kft byli dowożeni z miejsc ich zamieszkania, a koszty przejazdów pokrywali pracodawcy. Co istotne, sposób prowadzenia działalności przez pozwane spółki ewoluował, ale sądy, w tym TSUE, przyjęły, jako podstawę rozstrzygnięcia, wcześniej ukształtowany model aktywności, w którym zmiany kierowców odbywały się (a zatem – poszczególne kursy rozpoczynały się i kończyły) w Erp w Niderlandach.

z 7 kwietnia 2016 r., dostosowujący kodeks pracy do przedsiębiorców transportu drogowego i wodnego, delegujących pracowników do Francji – tzw. *Loi Macron (Décret n° 2016-418 du 7 avril 2016 adaptant le titre VI du livre II de la première partie du code du travail aux entreprises de transport détachant des salariés roulants ou navigants sur le territoire national et modifiant le code des transports*, Journal Officiel de la République française n°0084 z 9 kwietnia 2016 r., poz. 4).

Pytania prejudycjalne i rozstrzygnięcie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

W swoim głównym pytaniu prejudycjalnym Hoge Raad der Nederlanden wniósł o rozważenie wskazanych na wstępie, a pojawiających się w praktyce, wątpliwości, czy dyrektywa 96/71/WE znajduje zastosowanie do kierowców zatrudnionych w sektorze międzynarodowego transportu drogowego, a jeśli tak, to jakie okoliczności faktyczne są prawnie relewantne do przyznania takim osobom statusu „pracowników delegowanych” do wykonywania obowiązków poza granicami kraju, w którym zwykle świadczą pracę w transporcie drogowym⁷. Specyfika wykonywania pracy przez tę grupę pracowników, jak również sama treść dyrektywy 96/71/WE w powiązaniu z innymi regulacjami prawa Unii Europejskiej, powodowała uzasadnione wątpliwości w tym zakresie. Nie bez znaczenia przy wykładni dyrektywy pozostawał też kontekst gospodarczo-polityczny związany z transgranicznym świadczeniem usług, w szczególności w branży transportowej⁸. Wszak *gros* przewozów międzynarodowych w państwach tzw. starej Unii Europejskiej jest wykonywanych przez kierowców pochodzących z krajów „nowo przyjętych”.

Na wskazane pytania prejudycjalne TSUE udzielił złożonej odpowiedzi; przesądził jednakże, że dyrektywa 96/71/WE ma zastosowanie do transgranicznego świadczenia usług w sektorze transportu drogowego. Odpowiedź ta uutorowała jednocześnie drogę dla wskazania okoliczności, po spełnieniu których kierowca obsługujący międzynarodowy transport drogowy powinien być uznawany za „pracownika delegowanego” w rozumieniu dyrektywy.

Uwagi do rozstrzygnięcia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Na wstępie warto zaznaczyć, że poza racjami materialnoprawnymi, w ramach postępowania sądowego pojawiły się także argumenty formalne, związane z zakresem dyrektywy 96/71/WE, mające stanowić podstawę do uznania, że akt ten nie znajduje zastosowania do kierowców zatrudnionych w sektorze międzynarodowego transportu drogowego. Rządy Polski i Węgier pogląd ten uzasadniały podstawą prawną, na jakiej

⁷ Poza wskazanymi pytaniami, Hoge Raad der Nederlanden zwrócił się z wnioskiem o wyjaśnienie wątpliwości dotyczących określenia „umowy zbiorowe [...] uznane za powszechnie stosowane”, którym posłużono się w dyrektywie 96/71/WE. Pytanie odnosiło się do kwestii, czy stanowi ono autonomiczne pojęcie prawa Unii Europejskiej, czy też jego wykładnia powinna opierać się na prawie krajowym. Kolejnym pytaniem prejudycjalnym objęta została kwestia, czy istnieje możliwość umownego zobowiązania się do przestrzegania przepisów umowy zbiorowej, której nie można uznać za powszechnie stosowaną w świetle dyrektywy 96/71/WE.

⁸ Nie jest dziełem przypadku, że stanowisko opowiadające się za stosowaniem dyrektywy 96/71/WE wobec kierowców transportu międzynarodowego poparły rządy Francji, Niemiec i Węgier, gdy z kolei poglądu przeciwnego bronili przedstawiciele Polski i Węgier.

oparto dyrektywę, tj. dawne art. 57 ust. 2 i art. 66 traktatu WE⁹, które są przepisami odnoszącymi się do świadczenia usług, gdy tymczasem uprzednio obowiązująca regulacja szczególna art. 71 traktatu WE, dotycząca transportu, nie została wskazana jako podstawa prawna dyrektywy 96/71/WE. Skoro zatem akt ten nie ma swojego umocowania w przepisach traktatu odnoszących się do transportu, to nie może on regulować sytuacji prawnej pracowników tego sektora usług¹⁰. Jednakże zarówno rzecznik generalny w opinii w tej sprawie¹¹, jak i TSUE w samym wyroku uznali, że brak przepisu szczególnego odnoszącego się do transportu wśród podstaw prawnych dyrektywy 96/71/WE nie może stać na przeszkodzie do jej stosowania w przypadkach delegowania pracowników zatrudnionych w sektorze transportu drogowego¹². Dyrektywa znajduje zatem zastosowanie, jeżeli wypełnione są określone przesłanki, do delegowania pracowników w ramach świadczenia przez przedsiębiorców usług w każdej branży¹³ w celu zachowania uczciwej konkurencji przy poszanowaniu godnych ochrony praw pracowników¹⁴.

Przedmiotowy zakres glosy, ograniczony do rozważań merytorycznych dotyczących przesłanek, po ziszczeniu których przepisy dyrektywy 96/71/WE znajdą zastosowanie do kierowców zatrudnionych w sektorze międzynarodowego transportu drogowego, pozwalają na wyłączenie tego aspektu sprawy do odrębnego opracowania¹⁵.

⁹ Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (Dz. Urz. UE C 326 z 2012 r., s. 1; dalej: traktat WE).

¹⁰ Zob. więcej w opinii rzecznika generalnego M. Bobeka z 30 kwietnia 2020 r. w sprawie C-815/18 *Federatie Nederlandse Vakbeweging c/a Van den Bosch Transporten BV, Van den Bosch Transporte GmbH, Silo-Tank Kft*, pkt 39; dalej: opinia rzecznika generalnego; opinia w sprawie C-815/18.

¹¹ Tak *ibidem*, pkt 44.

¹² Zob. wyrok w sprawie C-815/18, pkt 33, 40, 41.

¹³ Wyraźne wyłączenie, a zatem i wyjątek od wskazanej reguły, zawiera art. 1 ust. 2 dyrektywy 96/71/WE, zgodnie z którym dyrektywy nie stosuje się w odniesieniu do personelu pływającego, zatrudnionego przez przedsiębiorców marynarki handlowej.

¹⁴ N. Reich, *Free Movement v. Social Rights in an Enlarged Union – the Laval and Viking Cases before the ECJ*, „German Law Journal” 2008, nr 2, s. 126; S. Robin-Olivier, E. Pataut, *Europe sociale ou Europe économique – A propos des affaires Viking et Laval*, „Revue de Droit du Travail” 2008, nr 2, s. 80; P. Wąż, *Dyrektywa Nr 96/71/WE...*, s. 574; S. Lalanne, *Détachement de travailleurs, élargissements de l’Union européenne et mondialisation du commerce des services*, „Revue internationale du Travail” 2011, nr 3–4, s. 235–236; H. Collins, *Social Dumping, Multi-level Governance and Private Law in Employment Relationships* [w:] *The Involvement of EU Law in Private Law Relationships*, red. D. Leczykiewicz, S. Weatherill, Oxford–Portland 2013, s. 231–232, s. 237; M. Zachariasiewicz [w:] *System prawa prywatnego...*, s. 498; P. Kwasiborski, *Planowana rewizja dyrektywy 96/71/WE*, s. 12; W. Kurowski, *Stosunek pracy...*, s. 195.

¹⁵ Pozostawiając na uboczu kwestie formalne i ustrojowe, należy wskazać, że o stosowaniu dyrektywy 96/71/WE także do branży transportowej świadczą pośrednio wyraźne odniesienia w innych unijnych aktach prawnych, tj. w art. 9 ust. 1 lit. b dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (Dz. Urz. UE L 159 z 2014 r., s. 11; dalej: rozporządzenie nr 2014/67/UE; rozporządzenie w sprawie IMI) mowa jest o wymaganiach o charakterze administracyjnym i środkach kontroli dotyczących „pracowników mobilnych w sektorze transportu”, natomiast motyw 7 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r. ustanawiającej przepisy szczególne w odniesieniu do

Przechodząc do meritum sprawy, warto wskazać, że przesądzeniu przez TSUE możliwości stosowania dyrektywy 96/71/WE do kierowców zatrudnionych w sektorze międzynarodowego transportu drogowego towarzyszyło zastrzeżenie, iż nie zawsze będą oni uznawani za pracowników delegowanych w rozumieniu tego aktu, a co za tym idzie – nie w każdym przypadku przekroczenia przez kierowców granicy kraju, w którym zwykle wykonują oni swoje obowiązki pracownicze, należy stosować (w ograniczonym zakresie i gdy jest to korzystniejsze dla pracownika) prawo tego innego państwa. Zdaniem TSUE, potwierdzającym wcześniejsze stanowisko rzecznika generalnego w tej sprawie M. Bobeka¹⁶, „pracownik, który jest zatrudniony jako kierowca w sektorze międzynarodowego transportu drogowego, w ramach umowy czarteru między zatrudniającym go przedsiębiorstwem mającym siedzibę w jednym państwie członkowskim a przedsiębiorstwem mającym siedzibę w innym państwie członkowskim niż to, w którym zainteresowany zwyczajowo pracuje, jest pracownikiem delegowanym na terytorium innego państwa członkowskiego w rozumieniu tych przepisów, jeżeli wykonywanie jego pracy wykazuje, w trakcie przedmiotowego ograniczonego okresu, wystarczający związek z tym terytorium”. Ponadto, „pracownika, który jest zatrudniony jako kierowca w sektorze transportu drogowego i który, w ramach umowy czarteru między zatrudniającym go przedsiębiorstwem z siedzibą w jednym państwie członkowskim a przedsiębiorstwem znajdującym się w innym państwie członkowskim, wykonuje przewóz kabotażowy na terytorium państwa członkowskiego innego niż to, w którym zwyczajowo pracuje, należy, co do zasady, uznać za delegowanego na terytorium państwa członkowskiego, na którym odbywa się ten przewóz”.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w komentowanym wyroku przesądził zatem, że nie wszyscy kierowcy zatrudnieni w sektorze międzynarodowego transportu drogowego mogą być uznani za pracowników delegowanych w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE, wskazując kryteria umożliwiające ich zakwalifikowanie do tej grupy. Punktem wyjścia było jednak założenie, że statutem umowy o pracę takich kierowców jest prawo państwa, w którym zwykle wykonują oni swoje obowiązki (będące przy tym prawem innym niż prawo państwa, na którego terytorium transport się odbywa). Przyjmując wskazane stanowisko TSUE, dopuszczając stosowanie do stosunku pracy kierowców transportu międzynarodowego, tak prawa państwa, w którym zwykle wykonują oni swoje obowiązki z korektą wynikającą z przepisów dyrektywy 96/71/WE, jak i jedynie prawa państwa, w którym zwykle świadczą pracę mimo wykonywania transportu poza jego granicami (gdy nie są wypełnione przesłanki uznania danego

dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczącej delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego oraz zmieniającej dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania przepisów oraz rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 (Dz. Urz. UE L 249 z 2020 r., s. 49) wskazuje, że przepisy dyrektywy 96/71/WE „mają zastosowanie do sektora transportu drogowego”. Z kolei motyw 17 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1072/2009 z dnia 21 października 2009 r. dotyczącego wspólnych zasad dostępu do rynku międzynarodowych przewozów drogowych (Dz. Urz. UE L 300, s. 72; dalej: rozporządzenie nr 1072/2009) wskazuje wprost, że przepisy dyrektywy 96/71/WE mają zastosowanie do przewoźników wykonujących przewozy kabotażowe, a zatem do usługodawców z sektora transportowego.

¹⁶ Zob. opinię w sprawie C-815/18, pkt 148.

kierowcy za „pracownika delegowanego”), trzeba także pamiętać o trzeciej, potencjalnej sytuacji (o której TSUE się nie wypowiedział), tj. przypadku, gdy statutem stosunku pracy będzie prawo państwa, w którym przewóz się odbywa, gdyż tam pracownik zwykle wykonuje swoje obowiązki, mimo że kierowca ten pochodzi z innego kraju (i tam też jego pracodawca ma miejsce zwykłego pobytu lub siedzibę)¹⁷. Co oczywiste, wówczas nie będzie podstaw do stosowania w odniesieniu do stosunku pracy tego pracownika dyrektywy 96/71/WE, chyba że będzie on wykonywał przewozy do państw trzecich.

Analizę powyższych sytuacji warto rozpocząć od przypadku, gdy kierowca zatrudniony w sektorze międzynarodowego transportu drogowego będzie uznawany za pracownika delegowanego na terytorium innego państwa członkowskiego w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE.

Na wstępie należy wskazać, że zgodnie z art. 1 ust. 1 i 3 dyrektywy 96/71/WE, przesłanką stosowania tego aktu jest: albo świadczenie przez zatrudniającego pracownika przedsiębiorcę usług na własny rachunek i pod własnym kierownictwem (w tym w obrębie grupy przedsiębiorcy) w ramach umowy zawartej z usługobiorcą, albo wynajęcie pracownika innemu przedsiębiorcy na podstawie umowy prawa publicznego lub prywatnego. Z kolei, w myśl art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE, „pracownikiem delegowanym” jest pracownik, który przez ograniczony czas wykonuje swoje obowiązki pracownicze na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje. Zważywszy jednak na specyfikę pracy w poszczególnych branżach, czy nawet węższej – zawodach, nie można wskazanej definicji interpretować dosłownie. Prowadziłoby to bowiem do niesłusznego i szkodliwego rozszerzenia zakresu stosowania dyrektywy 96/71/WE, sprzecznie z jej celami¹⁸. W związku z tym, w wyroku z 19 grudnia 2019 r., C-16/18, *Michael Dobersberger c/a Magistrat der Stadt Wien*, TSUE wskazał¹⁹, że pracownik nie może zostać uznany za delegowanego na terytorium innego państwa członkowskiego, jeżeli „wykonywanie jego pracy nie ma wystarczającego związku z tym terytorium”²⁰. W każdym zatem przypadku, gdy pracownik wykonuje swoje obowiązki poza granicami kraju, w którym zazwyczaj świadczy pracę, należy dodatkowo ustalić, czy jej wykonywanie wykazuje „wystarczający związek” z tym

¹⁷ Zob. wyrok SN z dnia 1 lipca 2020 r., I PK 267/18, Biuletyn SN-IP 2020, nr 7–8, LEX nr 3074285; dalej: wyrok w sprawie I PK 267/18; zob. też: W. Kurowski, *Prawo właściwe dla umowy o pracę. Komentarz do wyroku Sądu Najwyższego z 1.07.2020 r. (I PK 267/18)*, „Palestra” 2021, nr 7/8, s. 131–139.

¹⁸ Zob. szerzej na temat celów stawianych przed dyrektywą 96/71/WE: E. Pataut, *Commentaire du décret du 29 mai 2000 relatif au détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services*, „Revue critique de droit international privé” 2000, nr 3, s. 520; Ch. Joerges, F. Rödl, *Informal Politics, Formalised Law and the 'Social Deficit' of European Integration: Reflections after the Judgments of the ECJ in Viking and Laval*, „European Law Journal” 2009, nr 1, s. 10; U. Grušić, *The European Private International Law of Employment*, Cambridge 2015, s. 257; M. Zachariasiewicz [w:] *System prawa prywatnego...*, s. 498–499.

¹⁹ Zob. szerzej wyrok TS z dnia 19 grudnia 2019 r., C-16/18 *Michael Dobersberger c/a Magistrat der Stadt Wien*, pkt 31; dalej: wyrok w sprawie C-16/18.

²⁰ Tak też TSUE w glosowanym wyroku w sprawie C-815/18, pkt 45.

państwem, co z kolei wymaga przeprowadzenia „całościowej oceny wszystkich elementów charakteryzujących pracę danego pracownika”²¹.

W odniesieniu do kierowców zatrudnionych w sektorze międzynarodowego transportu drogowego „wystarczający związek” świadczonej pracy z państwem, na którego terytorium wykonywany jest przewóz, nie zawsze jest oczywisty. Chodzi tu bowiem o dostatecznie intensywne powiązanie czynności wykonywanych przez pracownika z konkretnym państwem. Sam tylko przejazd, często krótkotrwały (choć czas jego trwania nie ma w tym przypadku znaczenia) przez dane państwo, nie wypełnia – co wydaje się oczywiste – wskazanego kryterium²². Poza tym, przy transporcie zakładającym tranzyt przez wiele krajów, uznanie za „wystarczający związek” świadczonej pracy z państwem, po którego terytorium następuje jedynie przemieszczanie się pojazdu, rodziłoby trudne do pokonania trudności praktyczne²³. Podobnie należy ocenić sytuację kierowcy, który w ramach wykonywanych obowiązków nie przemierza tranzytem poszczególnych państw, a jedynie przekracza wspólną granicę dwóch krajów członkowskich – tego, z którego transport się rozpoczyna i miejsca docelowego.

W odniesieniu do kierowców zatrudnionych w sektorze międzynarodowego transportu drogowego o takim „wystarczającym związku” wykonywanej pracy z państwem, na którego terytorium dochodzi do przewozu, będą zatem świadczyły pozostałe czynności przez nich podejmowane w ramach usługi transportowej i stopień ich powiązania z terytorium danego państwa. Jako przykłady wskazanych aktywności, które taki związek powodują, TSUE wskazał załadunek lub rozładunek towarów, konserwację lub sprzątanie pojazdów transportowych, o ile – co istotne – są one faktycznie wykonywane przez danego kierowcę, a nie przez osoby trzecie (personel bazy albo samego usługobiorcę)²⁴. Jednocześnie za niewystarczające do uznania pracownika za delegowanego w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE, TSUE uznał – słusznie – jedynie rozpoczęcie lub kończenie transportu poza granicami kraju, gdzie zwykle świadczy on pracę, czy też przekazywanie mu tam instrukcji dotyczących powierzonych zadań²⁵. Aktywności, które mają przemawiać za „wystarczającym związkiem” świadczonej pracy

²¹ Zob. szerzej wyrok w sprawie C-16/18, pkt 31.

²² Tak TSUE w głosowanym wyroku w sprawie C-16/18, pkt 31 oraz w wyroku w sprawie C-815/18, pkt 49.

²³ Chodzi tu w szczególności o wypełnianie obowiązków formalnoadministracyjnych, wynikających z dyrektywy 2014/67/UE oraz obliczanie świadczeń należnych pracownikowi w związku ze stosowaniem mechanizmu korekty prawa właściwego dla stosunku pracy pracownika delegowanego na podstawie dyrektywy 96/71/WE. Warto także wskazać, że regulacje wewnętrzne państw członkowskich wydane na podstawie lub w związku z dyrektywą 96/71/WE wprowadzają szereg obowiązków o charakterze administracyjnym dla przedsiębiorców delegujących pracowników, takich jak: wymóg zgłaszania pracownika do stosownego organu publicznego państwa przyjmującego, wyznaczenie lokalnego reprezentanta do kontaktu w sprawach związanych z pracownikami delegowanymi, prowadzenie dokumentacji rozliczeniowej w języku urzędowym państwa przyjmującego, przechowywanie w pojeździe i udostępnianie na żądanie dokumentacji pracowniczej w języku urzędowym państwa przyjmującego. Naruszenie opisanych obowiązków rodzi z kolei odpowiedzialność administracyjną lub karną.

²⁴ Tak wprost TSUE w wyroku w sprawie C-815/18, pkt 48.

²⁵ Tak wprost TSUE, *ibidem*, pkt 50.

z państwem, na którego terytorium wykonywany jest przewóz, muszą zatem wycho-
dzić poza zakres wąsko rozumianego transportu międzynarodowego.

Jeżeli jednak całość aktywności kierowcy koncentrowana jest na przewozie w ramach jednego państwa członkowskiego, przy czym nie jest to państwo, w którym pracownik ten zazwyczaj świadczy pracę, to wówczas takie ukształtowanie okoliczności przemawia – zdaniem TSUE – za uznaniem, że świadczona praca wykazuje „wystarczający związek” z państwem, na którego terytorium przewóz jest wyłącznie wykonywany²⁶. W takim bowiem przypadku brak jest powiązania wykonywanej przez pracownika pracy zarówno z państwem, w którym jest ona zazwyczaj przez niego świadczona, jak i państwem trzecim, a zatem – związek przemawiający za uznaniem wskazanego pracownika za delegowanego do państwa wykonywania przewozu w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE jest rzeczywiście silny. W tym kontekście wyrok TSUE w glosowanej sprawie należy wiązać z rozporządzeniem nr 1072/2009, w którego motywie 17 prawodawca wskazał, że dyrektywa 96/71/WE znajduje zastosowanie do przewoźników wykonujących przewóz kabotażowy²⁷. Ten ostatni polega bowiem na krajowym zarobkowym przewozie wykonywanym tymczasowo w przyjmującym państwie członkowskim, zgodnie z rozporządzeniem nr 1072/2009, a zatem – w państwie członkowskim, w którym przewoźnik prowadzi działalność, innym niż państwo jego siedziby (art. 2 rozporządzenia nr 1072/2009)²⁸. Podsumowując, w komentowanym wyroku TSUE potwierdził, że kierowcy wykonujący przewozy kabotażowe są pracownikami delegowanymi w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE.

Warto także wskazać, że omawiane dodatkowe kryterium należy odnosić jedynie do aktywności podejmowanych przez kierowców w ramach obowiązków pracowniczych i ich stosunku pracy. Ewentualne powiązania pomiędzy przedsiębiorcami w ramach grupy kapitałowej, będącymi stronami umowy wynajmu pracowników, gdy podmioty te pozostają w związku z różnymi państwami członkowskimi, a pracownicy są kierowani do pracy na rzecz tak powiązanych podmiotów, pozostają prawnie irrelewantne przy ocenie, czy doszło do delegowania pracownika w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE. Takie relacje albo ich brak (a zatem jedynie opisane czynniki organizacyjne i o charakterze formalnoprawnym) nie decydują bowiem o „wystarczającym związku” świadczonej pracy z państwem, na którego terytorium wykonywany jest przewóz.

²⁶ Zob. *ibidem*, pkt 62.

²⁷ A. van Hoek, M. Houwerzijl, *'Posting' and 'Posted Workers': The Need for Clear Definitions of Two Key Concepts of the Posting of Workers Directive*, „The Cambridge Yearbook of European Legal Studies” 2011–2012, red. C. Barnard, M. Gehring, I. Solanke, vol. 14, s. 436.

²⁸ Warto przy tym wskazać, że przewozy kabotażowe są przez rozporządzenie nr 1072/2009 ściśle limitowane. Zgodnie z jego art. 8 ust. 2, po dostarczeniu rzeczy w przychodzącym ruchu międzynarodowym przewoźnicy drogowi uprawnieni są do wykonania tym samym pojazdem lub – w przypadku zespołu pojazdów, pojazdem silnikowym tego pojazdu – do trzech przewozów kabotażowych będących następstwem transportu międzynarodowego z innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego do przyjmującego państwa członkowskiego. Ostatni rozładunek rzeczy w trakcie przewozu kabotażowego przed opuszczeniem przyjmującego państwa członkowskiego ma mieć miejsce w ciągu siedmiu dni od ostatniego rozładunku w przyjmującym państwie członkowskim w ramach dostawy rzeczy w przychodzącym ruchu międzynarodowym.

Na zakończenie warto wspomnieć, że sytuacja prawna kierowców zatrudnionych w sektorze międzynarodowego transportu drogowego może być ukształtowana także w odmienny sposób od wskazanego przez TSUE w komentowanym wyroku. Nie zawsze bowiem statutem stosunku pracy będzie prawo państwa pochodzenia kierowcy (najczęściej kraju, w którym ma on miejsce zwykłego pobytu, a jego pracodawca – siedzibę) z ewentualnymi modyfikacjami na rzecz prawa państwa, do którego został on delegowany w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE.

Zgodnie z art. 8 ust. 2 rozporządzenia Rzym I²⁹, w braku wyboru prawa, umowa o pracę podlega prawu państwa, w którym lub – gdy takiego brak – z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy. Nie są zatem istotne dla wyznaczania statutu stosunku pracy powiązania zarówno pracodawcy, jak i pracownika poprzez miejsce ich zwykłego pobytu, czy też siedzibę z określonym państwem. Warto przy tym wskazać, że brzmienie omawianego przepisu uległo zmianie w odniesieniu do art. 6 ust. 2 lit. a konwencji rzymskiej³⁰, stosowanej wcześniej, a przewidującego, że „do umów o pracę stosuje się prawo państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy”. Zestawienie obu przepisów prowadzi do wniosku, że obecnie obowiązująca regulacja została uzupełniona o wyrażenie „lub – gdy takiego brak – z którego”³¹. Proste, literalne rozumienie łącznika *locus laboris* prowadzić mogłoby bowiem do przedwczesnego stosowania innych powiązań kolizyjnych, wskazanych w art. 8 rozporządzenia Rzym I, w szczególności w przypadkach, gdy pracownik świadczy pracę w kilku państwach. W odniesieniu do wielu zawodów – w tym kierowców zatrudnionych w sektorze międzynarodowego transportu drogowego – aktywność pracownika wyłącza możliwość prostego wskazania wąsko rozumianego „państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy”³². W wyroku z dnia 15 marca 2011 r., C-29/10, w sprawie *Heiko Koelzsch c/a Wielkie Księstwo Luksemburga*, TSUE wskazał, że gdy praca jest wykonywana w więcej niż jednym państwie, łącznik *locus laboris* musi podlegać wykładni rozszerzającej i powinien być rozumiany w ten sposób, że odnosi się on do miejsca, w którym lub z którego pracownik rzeczywiście wykonuje swoją działalność zawodową, a w przypadku braku centrum

²⁹ 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. 6; dalej: rozporządzenie Rzym I).

³⁰ Konwencja z dnia 19 czerwca 1980 r. o prawie właściwym dla zobowiązań umownych (Dz. Urz. WE L 266, s. 1).

³¹ 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, Warszawa 2010, s. 73; A. van Hoek, *Private international law rules for transnational employment. Reflections from the European Union* [w:] *Research Handbook on Transnational Labour Law*, red. A. Blackett, A. Trebilcock, Cheltenham–Northampton 2015, s. 441; W. Kurowski [w:] *System prawa prywatnego*, t. 20B, *Prawo prywatne międzynarodowe*, red. M. Pazdan, Warszawa 2015, s. 476; M. McParland, *The Rome I Regulation on the law applicable to contractual obligations*, Oxford 2015, s. 659.

³² P. Coursier, *Le conflit de lois en matière de contrat de travail. Étude en droit international privé français*, Paris 1993, s. 106–107; U. Grušić, *The European...*, s. 162.

działalności – do miejsca, w którym pracownik podejmuje największą część swojej aktywności³³. Co więcej, z uwagi na specyfikę pracy kierowców zatrudnionych w sektorze transportu międzynarodowego należy przy tym brać pod uwagę ogół elementów, którymi cechuje się działalność pracownika, jako kierowcy³⁴, a w tym celu – „ustalić, w którym państwie członkowskim znajduje się miejsce, skąd pracownik wykonuje przewozy, otrzymuje polecenia dotyczące przewozów i organizuje swoją pracę, a także miejsce, gdzie znajdują się jego narzędzia pracy”. Kolejnym czynnikiem prawnie relevantnym jest to, „w jakich miejscach transport jest zasadniczo wykonywany, gdzie towary są wyładowywane oraz dokąd pracownik wraca po wykonaniu przewozów”³⁵.

Jak widać, w niektórych przypadkach kierowców zatrudnionych w sektorze transportu międzynarodowego, statutem ich stosunku pracy będzie prawo państwa, z którego realizują oni swoje przewozy. Ono będzie bowiem uznane za państwo „z którego [...] zazwyczaj świadczą pracę w wykonaniu umowy”, gdyż tam – przy uwzględnieniu ogółu elementów cechujących wspomnianą działalność – kierowcy ci wywiązują się z zasadniczej części swoich obowiązków względem zatrudniającego go pracodawcy³⁶. Zbędnie staną się wówczas rozważania dotyczące możliwości zastosowania w odniesieniu do tych pracowników dyrektywy 96/71/WE, a dzięki niej – w ograniczonym zakresie – prawa państwa, w którym (z którego) przewozy są wykonywane. Statutem stosunku pracy wskazanych kierowców (w pełnym zakresie) jest bowiem prawo tego państwa³⁷. Niekiedy jednakże takie ustalenia nie pozwolą zupełnie zapomnieć o dyrektywie 96/71/WE. Możliwe są bowiem bardziej złożone sytuacje faktyczne, gdy sięgnięcie po dyrektywę stanie się konieczne, lecz na jej podstawie będzie stosowane (w ograniczonym zakresie) prawo kolejnego kraju. Kierowcy, o których tu mowa, mogą bowiem wykonywać przewozy zagraniczne, stanowiące przesłankę do uznania ich za „pracowników delegowanych” do tego kolejnego państwa, zgodnie z dyrektywą 96/71/WE. Ustalenia te powinny być dokonane zgodnie ze wskazówkami wynikającymi z komentowanego orzeczenia.

Podsumowanie

Analiza wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie *Federatie Nederlandse Vakbeweging c/a Van den Bosch Transporten BV, Van den Bosch Transporte GmbH, Silo-Tank Kft* (C-815/18) prowadzi do następujących wniosków. O uznaniu danego kierowcy zatrudnionego w sektorze międzynarodowego transportu drogowego za delegowanego w rozumieniu przepisów dyrektywy 96/71/WE, a zatem – o stosowaniu

³³ Zob. wyrok TS z dnia 15 marca 2011 r., C-29/10 *Heiko Koelzsch v. Wielkie Księstwo Luksemburga*, pkt 45 (dalej: wyrok w sprawie C-29/10).

³⁴ Zob. *ibidem*, pkt 48.

³⁵ Zob. *ibidem*, pkt 49. Zob. też W. Kurowski [w:] *System prawa prywatnego...*, s. 478–479.

³⁶ Zob. wyrok w sprawie C-29/10, pkt 50.

³⁷ Tak w sprawie będącej podstawą wyroku SN z dnia 1 lipca 2020 r., I PK 267/18, zob. też: W. Kurowski, *Prawo właściwe dla umowy o pracę. Komentarz...*, s. 131–139.

mechanizmów z niej wynikających do stosunku pracy kierowcy, decyduje nie sam fakt transgranicznego świadczenia usługi transportowej przez przedsiębiorcę, będącego pracodawcą tego kierowcy, a nawet – nie sam transport (przewóz) wykonywany przez terytoria różnych państw członkowskich (choć to są elementy bez wątplenia konieczne). Kryterium kluczowym w tym zakresie są dodatkowe aktywności podejmowane za granicą przez danego pracownika, będące w „wystarczającym związku” z tym transportem, składające się na jego obowiązki pracownicze, przy czym o uznaniu tych aktywności za pozostające w „wystarczającym związku” decyduje: a) charakter czynności wykonywanych przez danego pracownika na terytorium innego państwa członkowskiego (niż to, w którym zazwyczaj świadczy pracę), b) stopień powiązania tych czynności z tym terytorium oraz c) udział, w jakim te czynności współkształtują daną usługę transportową. Jednocześnie przyjmuje się, że przewóz kabotażowy (definiowany zgodnie z rozporządzeniem nr 1072/2009) wykazuje się „wystarczającym związkiem” świadczonej pracy z państwem, na którego terytorium jest on wykonywany.

Literatura

- Collins H., *Social Dumping, Multi-level Governance and Private Law in Employment Relationships* [w:] *The Involvement of EU Law in Private Law Relationships*, red. D. Leczykiewicz, S. Weatherill, Oxford–Portland 2013.
- Coursier P., *Le conflit de lois en matière de contrat de travail. Étude en droit international privé français*, Paris 1993.
- Grušić U., *The European Private International Law of Employment*, Cambridge 2015.
- Grzebyk P., *Delegowanie pracowników w celu świadczenia usług w innym państwie – wybrane problemy stosowania dyrektywy 96/71* [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013.
- Joerges Ch., Rödl F., *Informal Politics, Formalised Law and the ‘Social Deficit’ of European Integration: Reflections after the Judgments of the ECJ in Viking and Laval*, „European Law Journal” 2009, nr 1.
- Karniol J., *Delegowanie pracowników*, „Palestra” 2008, nr 5–6.
- Kurowski W., *Glosa do wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 12 lutego 2015 r. w sprawie Sähköalojen ammattiliitto ry c/a Elektrobudowa Spółka Akcyjna (C-396/13)*, „Problemy Prawa Prywatnego Międzynarodowego” 2019, t. 24.
- Kurowski W., *Prawo właściwe dla umowy o pracę. Komentarz do wyroku Sądu Najwyższego z 1.07.2020 r. (I PK 267/18)*, „Palestra” 2021, nr 7/8.
- Kurowski W., *Stosunek pracy wynikający z umowy w prawie prywatnym międzynarodowym*, Warszawa 2016.
- Kurowski W., *Wpływ nowelizacji dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług na statut stosunku pracy*, „Problemy Prawa Prywatnego Międzynarodowego” 2020, t. 27.
- Kwasiborski P., *Planowana rewizja dyrektywy 96/71/WE w świetle dotychczasowych uwarunkowań prawnych instytucji delegowania pracowników w Unii Europejskiej*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2016, nr 6.

- Lalanne S., *Détachement de travailleurs, élargissements de l'Union européenne et mondialisation du commerce des services*, „Revue internationale du Travail” 2011, nr 3–4.
- Majkowska-Szulc S., *Sytuacja prawna pracownika delegowanego w ramach świadczenia usług [w:] Przepływ osób i świadczenie usług w Unii Europejskiej. Nowe zjawiska i tendencje*, red. S. Biernat, S. Dudzik, Warszawa 2009.
- McParland M., *The Rome I Regulation on the law applicable to contractual obligations*, Oxford 2015.
- Pataut E., *Commentaire du décret du 29 mai 2000 relatif au détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services*, „Revue critique de droit international privé” 2000, nr 3.
- Reich N., *Free Movement v. Social Rights in an Enlarged Union – the Laval and Viking Cases before the ECJ*, „German Law Journal” 2008, nr 2.
- Robin-Olivier S., Pataut E., *Europe sociale ou Europe économique – A propos des affaires Viking et Laval*, „Revue de Droit du Travail” 2008, nr 2.
- Sanetra W., *Delegowanie pracowników do pracy w innym kraju w prawie europejskim*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 9.
- 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, Warszawa 2010.
- Skoczyński J., *Prawo właściwe w międzynarodowych stosunkach pracy pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług (problematyka kolizyjnoprawna)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 5.
- Van Hoek A., Houwerzijl M., *‘Posting’ and ‘Posted Workers’: The Need for Clear Definitions of Two Key Concepts of the Posting of Workers Directive [w:] The Cambridge Yearbook of European Legal Studies” 2011–2012*, vol. 14, red. C. Barnard, M. Gehring, I. Solanke.
- Van Hoek A., *Private international law rules for transnational employment. Reflections from the European Union [w:] Research Handbook on Transnational Labour Law*, red. A. Blackett, A. Trebilcock, Cheltenham–Northampton 2015.
- Wąż P., *Dyrektywa Nr 96/71/WE w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości*, „Monitor Prawniczy” 2008, nr 11.
- Wąż P., *Glosa do wyroku TS z dnia 12 lutego 2015 r., C-396/13*, LEX/el.
- Wąż P., *Projekt dyrektywy w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 9.
- Zachariasiewicz M. [w:] *System prawa prywatnego*, t. 20B, *Prawo prywatne międzynarodowe*, red. M. Pazdan, Warszawa 2015.

Streszczenie

Witold Kurowski

Kierowcy zatrudnieni w sektorze międzynarodowego transportu drogowego jako pracownicy delegowani w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE

Glosa dotyczy istotnego, niedawnego orzeczenia dotyczącego dyrektywy o pracownikach delegowanych (dyrektywa 96/71/WE). W wyroku w sprawie C–815/18 *Federatie Nederlandse Vakbe-*

weging c/a Van den Bosch Transporten BV, Van den Bosch Transporte GmbH, Silo-Tank Kft, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej dokonał wykładni dyrektywy 96/71/WE w zakresie rozumienia pojęcia „pracownicy delegowani”. Trybunał wskazał, że dyrektywę dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług należy interpretować w ten sposób, że znajduje ona zastosowanie do kierowców zatrudnionych w sektorze międzynarodowego transportu drogowego.

Przesłanką uznania osoby zatrudnionej jako kierowca międzynarodowego transportu drogowego za pracownika delegowanego jest pozostawanie wykonywanej przez tego pracownika pracy w „wystarczającym związku” z terytorium państwa członkowskiego innego niż to, w którym zwykle świadczy pracę w wykonaniu umowy o pracę (przyjmujące państwo członkowskie). Ten wystarczający związek powinien wynikać z charakteru czynności wykonywanych przez danego kierowcę na terytorium tego państwa członkowskiego, stopnia powiązania czynności pracownika z terytorium państwa członkowskiego, w którym pracownik ten świadczy pracę, a także udziału, jaki te czynności stanowią w całości usługi transportowej.

Wskazany wystarczający związek występuje w przypadku przewozów kabotażowych, które są wykonywane wyłącznie na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego. Z tego też powodu kierowca, który dokonuje przewozu kabotażowego, powinien być uważany za pracownika delegowanego w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE.

Drugie zagadnienie podjęte w glosie dotyczy problemu ustalania prawa właściwego dla umowy o pracę. W braku wyboru, prawo właściwe jest wyznaczane na podstawie art. 8 ust. 2 rozporządzenia Rzym I, zgodnie z którym umowa o pracę podlega prawu państwa, w którym lub – gdy takiego brak – z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy. W niektórych przypadkach, zważywszy na istotę pracy w sektorze międzynarodowego transportu drogowego, aktywność kierowcy na terytorium jednego państwa jest tak istotna, że kraj ten powinien być uważany za ten, „w którym lub – gdy takiego brak – z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę”, a nie tylko, do którego dany kierowca został delegowany w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE.

Słowa kluczowe: pracownicy delegowani; swoboda świadczenia usług; kierowcy ciężarówek w transporcie międzynarodowym; wystarczający związek pracy kierowcy z terytorium państwa członkowskiego; przewozy kabotażowe; dyrektywa 96/71/WE.

Summary

Witold Kurowski

Drivers Working in the International Road Transport Sector as Posted Workers within the Meaning of Directive 96/71/EC

The paper provides a comment on a recent crucial ruling concerning the Posted Workers Directive (Directive 96/71/EC). In the judgement in the case C-815/18 (*Federatie Nederlandse Vakbeweging v. Van den Bosch Transporten BV, Van den Bosch Transporte GmbH, Silo-Tank Kft*), the Court of Justice of the European Union provided an interpretation of the Directive 96/71/EC concerning the scope of the notion “posted workers”. The Court assumed that the directive on the posting of workers in the framework of the provision of services must be interpreted as applying to

the transnational provision of services in the road transport sector. The premise for recognizing an employee working as a driver in the international road transport sector as a posted worker is that the performance of that employee's work has a "sufficient connection" with the territory of a Member State other than the one in which he/she usually carries out work in the performance of his/her employment contract (host Member State). This sufficient connection should be determined by the driver's activities in the territory of that Member State. It depends on the nature of the activities performed, the degree of connection of these activities with the territory of the Member State in which the driver operates, and the share of these activities in the entire transport service. This sufficient connection exists in the case of cabotage operations which are performed exclusively on the territory of the host Member State. Therefore, a driver who carries out cabotage operations may be considered a posted worker within the meaning of the Directive 96/71/EC. The second issue discussed in the paper is the choice-of-law problem related to the employment contract. If the parties have not chosen it, the applicable law should be determined under art. 8 (2) of Rome I Regulation which stipulates that an individual employment contract shall be governed by the law of the country in which or, failing that, from which the employee habitually carries out work in the performance of the contract. In some cases, considering the nature of work in the international road transport sector, the driver's activities in the territory of one country are so vital that this country should be treated as the one "in which or from which" the employee normally works and not only to which the driver was posted within the meaning of the Directive 96/71/EC.

Keywords: posted workers; freedom to provide services; drivers in the international road transport; sufficient connection; driver's work within the territory of a Member State; cabotage operations; Directive 96/71/EC.