

Wybór właściwego prawa dla umowy o pracę

prof. dr hab. *Andrzej Marian Świątkowski*¹

W niniejszym opracowaniu autor przedstawia spór stanowiący przedmiot postępowania głównego TS w sprawach C-152/20 i C-218/20 dotyczących wynagrodzenia dwóch rumuńskich kierowców samochodów ciężarowych, zatrudnionych przez rumuńską spółkę. Ich umowy o pracę, sporządzone zarówno w języku rumuńskim, jak i włoskim, przewidywały, że postanowienia umów zostaną uzupełnione przepisami ustawy Nr 53/2003, rumuńskiego kodeksu pracy. Umowy te przewidywały ponadto, że spory wynikające na ich tle miały podlegać rozpatrzeniu przez sąd właściwy ze względu na miejsce wykonywania pracy oraz jej przedmiot. Pracownicy utrzymują, że chociaż ich umowy zostały zawarte w Rumunii, oni sami zwykle wykonywali swoje obowiązki pracownicze we Włoszech. Tam bowiem rozpoczynali pracę. Wracali do Włoch po zakończeniu zadań i w tym kraju otrzymywali od zatrudniającego przedsiębiorcy polecenia oraz wykonywali większość zadań związanych z transportem. Pracownicy uważają, że powinny mieć do nich zastosowanie włoskie przepisy dotyczące płacy minimalnej zgodnie z art. 8 rozporządzenia Rzym I.

Przedsiębiorstwo będące pracodawcą kwestionuje te żądania, podnosząc, że obaj kierowcy pracowali na jego rzecz przy użyciu samochodów ciężarowych zarejestrowanych w Rumunii i na podstawie zezwoleń transportowych wydanych zgodnie z prawem rumuńskim. Dodaje ono, że samo wydawało wszystkie polecenia i że praca powodów była organizowana w Rumunii. Umowy o pracę będące przedmiotem sporu powinny zatem podlegać prawu rumuńskiemu.

Trybunał Sprawiedliwości UE pokazuje, w jaki sposób należy interpretować przepisy art. 3 i 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady Nr 593/2008 z 17.6.2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)².

Uwagi wstępne

W ramach dwóch wniosków o wydanie orzeczenia prejudycjalnego C-152/20 i C-218/20, połączonych przez TS³, sąd rumuński zwrócił się o wykładnię art. 3 i 8 rozporządzenia Rzym I. Wykładnia ta była niezbędna do rozstrzygnięcia sporów dotyczących roszczeń związanych z wynagrodzeniem za pracę rumuńskich kierowców samochodów ciężarowych zatrudnionych przez rumuńską spółkę SC Gruber Logistics w celu przewozu towarów do innych państw członkowskich UE. Spór w sprawie C-152/20 dotyczy wynagrodzenia dwóch kierowców *D.G.* i *E.H.*, których umowy o pracę sporządzone w językach rumuńskim i włoskim uzupełnione przepisami rumuńskiego kodeksu pracy miały podlegać – w razie sporu – rozpatrzeniu przez właściwy sąd *ratione materiae* ze względu na przedmiot stanowiący istotę sporu i *ratione loci* ze względu na miejsce tego sporu. Strony umów o pracę nieprecyzyjnie uzgodniły, że praca będzie wykonywana na terenie *loci laboris* zlokalizowanego w Rumunii, gminie Oradea oraz w dowolnych miejscach klientów ich pracodawcy znajdujących się w kraju lub za granicą albo „w każdym innym miejscu pracy”, w którym zatrudnieni powodowie „wykonują działalność związaną z transportem”. Wymienieni wyżej kierowcy ciężarówek pozwali swojego pracodawcę, spółkę SC o wypłatę różnicy wynagrodzenia między stawkami obowiązującymi w Rumunii a płacami minimalnymi we Włoszech. Zatrudnieni byli bowiem we Włoszech. Tam otrzymywali polecenia wykonania określonej pracy, rozpoczynali jej wykonywanie i tam powracali po zakończeniu pracy. W **przypadku gdy pracownik wykonuje działalność w więcej niż jednym umawiającym się państwie, państwem, w którym zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy,**

w rozumieniu tego przepisu jest państwo, w którym albo z którego **pracownik wywiązuje się z zasadniczej części swoich obowiązków wobec pracodawcy**⁴. Powodowie zatem czuli się uprawnieni do pobierania wynagrodzenia za wykonaną pracę według minimalnych włoskich stawek płacowych.

Niemal identycznie przedstawiała się sytuacja trzeciego rumuńskiego powoda – *D.T.*, występującego w charakterze powoda przeciwko innej rumuńskiej spółce SC Samidani Trans SRL. Był on reprezentowany przez rumuński związek zawodowy pracowników sektora transportowego (*Sindicatul Lucrătorilor Din Transporturi*). Ten kierowca **świadczył** wyłącznie pracę w Federalnej Republice Niemiec. Zamiast wypłacanego mu rumuńskiego wynagrodzenia **żądał** minimalnego wynagrodzenia należnego mu, przysługującego zatrudnionym w tym państwie. Domagał się również wypłaty przysługującej w RFN za pracę w trzynastym i w kolejnych miesiącach. W FRN bowiem wykonywał zadania związane z transportem. Miał zatem – jak twierdzi jego organizacja związkowa – prawo do należnego wynagrodzenia na podstawie art. 8 rozporządzenia Rzym I. Obie rumuńskie strony pozwane uznały, że zawarte przez nich umowy o pracę poddane zostały regulacji prawa rumuńskiego, a nie włoskiego i niemieckiego.

Strony sporu nie kwestionowały faktu, że umowy zawarte w Rumunii obowiązkowo powinny zawierać klauzulę uzupełniającą postanowienia umowy o pracę poza granicami tego państwa⁵.

Sytuacja zmusiła sąd rumuński orzekający w niniejszej sprawie do przedstawienia TSUE trzech pytań prejudycjalnych na temat wykładni art. 8 i 3 rozporządzenia Rzym I.

¹ Prof. zw. dr hab. Uniwersytetu Jagiellońskiego (emerytowany) i Akademii Ignatianum w Krakowie (Instytut Nauk o Polityce i Administracji). ORCID:0000-0003-1753-7819.

² Dz.Urz. UE L Nr 177, s. 6; dalej jako: rozporządzenie Rzym I.

³ *D.G., E.H. v. SC Gruber Logistics SRL* (C-152/20) oraz *Sindicatul Lucrătorilor Din Transporturi, T.D. v. SC Samidani Trans SRL* (C-218/20), ECLI:EU:C:2021:323.

⁴ Zob. wyrok TS (Wielka Izba) z 15.3.2011 r., Koelzsch, C-29/10, EU:C:2022:151, pkt 42.

⁵ Rozporządzenie ministra pracy i zabezpieczenia społecznego Nr 64/2003 w sprawie zatwierdzenia standardowego wzoru indywidualnej umowy o pracę, Legea 2003, Nr 53 privind Codul muncii.



Prawo właściwe dla umowy o pracę

Artykuł 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I stanowi, że **umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony stosunku pracy *in spe***⁶. Ten wybór nie może pozbawić pracownika ochrony przyznanej na podstawie przepisów prawa, jakich nie można wyłączyć w drodze umowy, na podstawie prawa, które w przypadku braku wyboru byłoby właściwe zgodnie z art. 8 ust. 2, 3 i 4 rozporządzenia Rzym I. Dzieje się tak, gdy bezwzględnie obowiązujące przepisy przyznają pracownikom korzystniejszą ochronę od przepisów wybranych przez strony⁷. Zatem **celem art. 8 rozporządzenia Rzym I jest zapewnienie pracownikom ochrony gwarantowanej przez państwo członkowskie UE, w którym pracownik podejmuje i wykonuje działalność zawodową**⁸. Możliwość stosowania, na mocy prawa właściwego dla umowy, przepisów wymuszających swoje zastosowanie mogłaby zagrozić zamierzonemu przez art. 8 rozporządzenia Rzym I celowi zagwarantowania, w zakresie, w jakim to możliwe, poszanowania przepisów zapewniających ochronę pracownika przewidzianych przez prawo państwa, w którym pracownik wykonuje pracę. Artykuł 8 tego rozporządzenia wprowadza do systemu międzynarodowego prywatnego prawa pracy szczególne przepisy kolizyjne dla umów o pracę wówczas, **gdy praca jest wykonywana co najmniej w jednym państwie członkowskim niebędącym państwem, którego prawo zostało wybrane przez strony stosunku pracy**. Zapewniony minimalny poziom ochrony jest zatem poziomem ochrony przewidzianym przez prawo, któremu podlegałaby umowa w przypadku braku wyboru prawa przez strony. Prawo to będzie mieć zastosowanie w trzech przypadkach na podstawie prawa państwa:

- 1) z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w ramach wykonywania umowy;
- 2) w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika, jeżeli nie można określić prawa właściwego zgodnie z powyższym kryterium, lub
- 3) które w świetle okoliczności wykazuje ściślejszy związek niż prawo wskazane przez poprzednie zasady⁹.

Zdaniem TS rumuński „sąd odsyłający wydaje się uznawać, że ze względu na miejsce, w którym kierowcy dochodzący zaspokojenia roszczeń w postępowaniach głównych zwykle świadczyli pracę, pewne przepisy prawa włoskiego i niemieckiego dotyczące płacy minimalnej mogłyby na podstawie art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I mieć zastosowanie w miejsce prawa rumuńskiego wybranego przez strony w umowach o pracę, których dotyczą postępowania główne. [...] Oceny tej kwestii należy dokonać z perspektywy prawa, które miałyby zastosowanie w przypadku braku wyboru. To zatem na sądzie odsyłającym spoczywa obowiązek dokonania wykładni spornego przepisu prawa krajowego”¹⁰. Natomiast przepisów dotyczących płacy minimalnej obowiązujących w państwie członkowskim, w którym pracownik zazwyczaj wykonywał pracę, nie można wyłączyć w drodze umowy na podstawie prawa, jakie w przypadku braku wyboru przez strony umowy byłoby właściwe w rozumieniu art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I¹¹.

W konkluzji odpowiedzi na pierwsze dwa pytania TS orzekł: „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 (niewłaściwego prawa – dopisek autora A.M.Ś.), z wyjątkiem »przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy« na mocy owego prawa w rozumieniu art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I, do których mogą co do zasady należeć przepisy dotyczące płacy minimalnej”¹². Uzasadził swoje rozstrzygnięcie tym, że normy kolizyjne sformułowane w art. 8 rozporządzenia Rzym I mają szczególny status norm *lex specialis*¹³. Artykuł 6 konwencji rzymskiej ustalił bowiem szczególne normy kolizyjne dotyczące indywidualnych umów o pracę, stanowiące odstępstwo od norm o charakterze ogólnym przewidzianych w art. 3 i 4 tej konwencji, dotyczących, odpowiednio, swobody wyboru prawa właściwego i kryteriów określania prawa właściwego w razie braku takiego wyboru. Mają zrównoważyć interesy stron stosunku pracy oraz pełnią funkcję głównego łącznika wskazującego stronom umowy o pracę wybór prawa¹⁴.

Autonomia woli co do wyboru właściwego prawa

Artykuł 3 rozporządzenia Rzym I stanowi, że **umowa podlega prawu wybranemu przez strony**. Wybór prawa jest dokonany wyraźnie lub w sposób jednoznaczny wynika z postanowień umowy lub okoliczności sprawy. Strony mogą dokonać wyboru prawa właściwego dla całej umowy albo tylko dla jej części (art. 3 ust. 1). Ustanowiony rozporządzeniem system wyboru prawa zapewnia przewidywalność i pewność, które mają znaczenie dla funkcjonowania wspólnego rynku w UE. Podstawą takiego systemu wyboru przez strony umowy jest możliwość uzgodnienia i wskazania wspólnie obowiązującego prawa. Aby doprowadzić do pełnej skuteczności zasady autonomii woli stron umowy zdaniem TS, „należy dbać o to, aby szanowany był swobodny wybór stron w przedmiocie prawa mającego zastosowanie w ramach nawiązanego stosunku umownego w ten sposób, że odstępstwo związane z istnieniem »przepisów wymuszających swoje zastosowanie« rozumianych przez pryzmat ustawodawstwa danego państwa członkowskiego, powinno być interpretowane w sposób ścisły”¹⁵. Wybór może być wyraźny albo domniemany, ale niemal zawsze powinien „w sposób jednoznaczny wynikać z postanowień umowy lub okoliczności sprawy”¹⁶.

Przedstawione powyżej zasady, jakimi powinny kierować się sądy krajowe, mają ogólny charakter. W systemie międzynarodowego prawa pracy nie ma katalogu kryteriów umożliwiających ustalenie, czy wybór prawa właściwego wynika z zawartej umowy o pracę. Przeto w omawianych sprawach C-152/20 i C-218/20 oraz pod rządem rozporządzenia Rzym I nie ma wyraźnych kryteriów pozwalających na dokonanie obiektywnej i szczegółowej oceny, czy strony występujące albo popierające roszczenia majątkowe zgłoszone przez organizację związkową działają na rzecz poszkodowanych kierowców. Rzecznik Generalny TS

⁶ A.M. Świątkowski, Międzynarodowe prawo pracy, Tom II Międzynarodowe prywatne prawo pracy, Warszawa 2010, s. 431 i n.

⁷ Opinia prawna Rzecznika Generalnego (RG) M.C. Sáncheza-Bordony przedstawiona 22.4.2021 r. w połączonych sprawach C-152/20 i C-218/20, ECLI:EU:C:21021:323, pkt 43.

⁸ Zob. wyrok TS z 19.10.2016 r., *Nokiforidis*, C-135/15, EU:C:2016:774, pkt 48.

⁹ Opinia RG M.C. Sáncheza-Bordony, *op.cit.*, pkt 44.

¹⁰ Zob. wyrok TS w połączonych sprawach C-152/20 i C-218/20, pkt 29–30.

¹¹ Opinia RG M.C. Sáncheza-Bordony, *op.cit.*, pkt 72 i 107.

¹² Zob. wyrok TS w połączonych sprawach C-152/20 i C-218/20, pkt 32.

¹³ Zob. wyroki TS z: 15.3.2011 r., *Koelzsch*, C-29/10, *op.cit.*, pkt 34; 15.12.2011 r., *Voogsgeerd*, C-384/10, EUC:2011:842, pkt 24.

¹⁴ *Voogsgeerd*, C-384/10, C-384/10, EUC:2011:563, pkt 49; 12.9.2013 r., *Schlecker*, C-64/12, pkt 22.

¹⁵ Zob. wyrok TS z 17.10.2013 r., *Unamar*, C-184/12, EU:C:2013:663, pkt 49.

¹⁶ Zob. wyrok TS w połączonych sprawach C-152/20 i C-218/20, pkt 86.