

Z

agraniczna płaca minimalna dla polskiego pracownika



Magdalena Świtajska

Agnieszka Lisiecka

W związku z rosnącą popularnością delegowania polskich pracowników do innych państw UE oraz zatrudniania pracowników wykonujących pracę w takich państwach przez polskich pracodawców pracodawcy ci coraz częściej stają przed problemem stosowania obcych przepisów o płacy minimalnej.

Wiele wątpliwości i wiele przepisów

Instytucja oddelegowania nie została wystarczająco uregulowana w prawie polskim. Co więcej, najczęściej implikuje ona konieczność zastosowania przepisów państwa obcego. W efekcie jej zastosowanie powoduje liczne wątpliwości. Podstawowe pytanie brzmi, prawo jakiego państwa należy stosować. Odpowiedzi na nie należy poszukiwać w przepisach:

- rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych („Rzym I”),
- dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług,
- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE,
- rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1215/2012 z 12 grudnia 2012 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych.

Częste lub długotrwałe delegacje a przepisy ochronne

Co do zasady pracodawca i pracownik mogą wybrać prawo właściwe dla łączącego ich stosunku pracy. Zgodnie z art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I wybór taki nie wyłącza jednak stosowania przepisów przyznających pracownikowi ochronę (przepisów ochronnych), które miałyby zastosowanie, gdyby wyboru prawa nie dokonano, a których umowne wyłączenie nie jest możliwe. Chodzi tu o przepisy prawa państwa, w którym lub z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy (przy czym tymczasowego zatrudnienia w innym państwie nie uważa się za zmianę państwa, w którym praca jest zazwyczaj świadczona). Jeśli nie można ustalić w ten sposób prawa właściwego, umowa podlega prawu państwa, w którym znajduje się podmiot, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika. Jeżeli jednak umowa wykazuje ściślejszy związek z innym państwem, właściwe jest prawo tego innego państwa.

Zakres przepisów przyznających pracownikom ochronę nie jest tożsamy z pojęciem przepisów wymuszających swoje zastosowanie w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE (do których należą m.in. przepisy o minimalnym wynagrodzeniu). Jest od niego szerszy i obejmuje wszystkie przepisy, które zmierzają do ochrony praw pracownika względem pracodawcy i mają charakter obligatoryjny w porządku krajowym (taki charakter w prawie polskim ma np. większość przepisów Kodeksu pracy – odstępstwa od nich są dopuszczalne tylko na korzyść pracownika).

Oznacza to w praktyce, że jeśli pracownik zatrudniony przez pracodawcę z siedzibą w Polsce ma w umowie o pracę wskazane jako miejsce pracy inne państwo UE (albo, bez takiego wskazania, zazwyczaj świadczy pracę na terytorium tego państwa UE, np. w związku z częstymi delegacjami), art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I daje podstawę do stosowania wobec tego pracownika obcych przepisów ochronnych, w tym o płacy minimalnej – bez względu na to, czy w umowie wskazano jako prawo właściwe prawo polskie czy też nie. Pracownik taki może zatem wystąpić przeciwko swojemu pracodawcy z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia za czas pracy w innym państwie UE zgodnie z tamtejszą stawką minimalną, jeśli wypłacono mu wynagrodzenie niższe. Powództwo takie może wytoczyć zarówno przed sąd polski, jak i przed sąd obcy, m.in. w państwie, w którym zazwyczaj świadczy pracę lub w którym ostatnio zazwyczaj świadczył pracę.

Krótkie i incydentalne delegacje a przepisy wymuszające

Co jednak w przypadku, gdy pracownik zatrudniony przez pracodawcę z siedzibą w Polsce nie świadczy pracy „zazwyczaj” na terytorium innego państwa UE, tylko świadczy ją najczęściej na terytorium Polski lub innego państwa, a jego pobyty na terytorium obcego państwa mają charakter krótkotrwały i incydentalny?

W takiej sytuacji niewątpliwie zastosowanie do pracownika będą miały przepisy prawa polskiego, nawet jeśli strony w umowie o pracę nie dokonały wyboru tego prawa. Art. 8 rozporządzenia Rzym I nie będzie wówczas dawał podstawy do stosowania do warunków pracy pracownika obcych przepisów przyznających pracownikowi ochronę, w tym przepisów o płacy minimalnej.

Przepisy art. 9 rozporządzenia Rzym I przewidują jednak dalszą modyfikację zasad dotyczących prawa właściwego dla stosunku pracy. Zgodnie z tą regulacją przepisy wymuszające swoje zastosowanie znajdują zastosowanie do objętych nimi stanów faktycznych, bez względu na to, jakie prawo jest właściwe dla umowy zgodnie z rozporządzeniem. Jeżeli zatem zaistnieje stan faktyczny, dla którego prawo danego państwa przewiduje zastosowanie swoich przepisów jako wymuszających zastosowanie, przepisy te powinny być zastosowane.

W motywach rozporządzenia Rzym I (motyw nr 34) czytamy, że przez przepisy wymuszające swoje zastosowanie rozumiane są m.in. przepisy państwa, do którego pracownik jest delegowany, zgodnie z dyrektywą 96/71/WE. Na podstawie tej dyrektywy doszło bowiem do harmonizacji praw państw członkowskich w ten sposób, że nadano charakter norm wymuszających swoje zastosowanie krajowym przepisom prawa pracy dotyczącym warunków zatrudnienia wymienio-

nych w art. 3 ust. 1 dyrektywy (m.in. chodzi o przepisy dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę) w przypadkach delegowania pracowników na terytoria państw członkowskich w rozumieniu tej dyrektywy. W konsekwencji przepisy wymuszające swoje zastosowanie (w tym także obce przepisy regulujące płacę minimalną, jeśli takie zostały przyjęte) stosuje się do pracowników delegowanych na terytorium innych państw UE w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE.

Istotne jest zatem rozumienie delegowania na gruncie dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE. Z delegowaniem zgodnie z tymi regulacjami możemy mieć do czynienia zasadniczo w poniższych sytuacjach:

- gdy pracownik jest kierowany na terytorium państwa członkowskiego w ramach umowy zawartej między pracodawcą krajowym a odbiorcą usług działającym w tym państwie członkowskim,
- gdy pracownik jest kierowany na terytorium państwa członkowskiego do zakładu lub przedsiębiorstwa w ramach grupy,
- gdy pracownik jest kierowany na terytorium państwa członkowskiego przez agencję pracy tymczasowej lub agencję wynajmującą personel (ta sytuacja nie ma jednak praktycznego znaczenia w zakresie objętym niniejszym artykułem).

Omówione przepisy pozwalają zatem przyjąć, że jeśli praca pracownika zatrudnionego przez pracodawcę z siedzibą w Polsce wykonywana na terytorium innego państwa UE polega wyłącznie na przejeździe przez to terytorium, bez wykonywania tam czynności na rzecz odbiorcy usług czy w zakładzie lub przedsiębiorstwie w ramach grupy, praca taka nie jest delegowaniem w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE. W konsekwencji, w związku z brakiem tej przesłanki stanu faktycznego, nie mają do takiej pracy zastosowania przepisy wymuszające swoje zastosowanie, obowiązujące w państwie, w którym praca jest wykonywana. Pracownik taki nie może zatem wystąpić przeciwko swojemu pracodawcy z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia za czas pracy w innym państwie w wysokości płacy minimalnej, jeśli wypłacono mu wynagrodzenie niższe. Nie będzie także podstaw, by pracownik wystąpił z takim roszczeniem przed sąd obcy, ponieważ nie będą zachodziły okoliczności uzasadniające właściwość tego sądu.

Nieco inaczej przedstawia się sytuacja pracownika zatrudnionego przez pracodawcę z siedzibą w Polsce,

wykonywającego pracę na terytorium innego państwa UE w zakładzie lub przedsiębiorstwie w ramach grupy albo w ramach umowy zawartej przez pracodawcę z odbiorcą usług w tym państwie, choćby czynności te miały charakter krótkotrwały i incydentalny. Powołane dyrektywy jako delegowanie pozwalają traktować, co do zasady, każde wykonywanie pracy przez pracownika na terytorium innego państwa członkowskiego, jeżeli tylko mieści się w jednej z trzech wymienionych kategorii, bez względu na okres delegowania. W sytuacjach takiego wykonywania pracy na terytorium innego państwa UE będzie zatem istniała podstawa do stosowania obcych przepisów wymuszających swoje zastosowanie, regulujących m.in. wysokość płacy minimalnej.

Pracownik taki będzie mógł wystąpić (przede wszystkim przed sąd polski) przeciwko swojemu pracodawcy z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia za czas pracy w innym państwie w wysokości stawki minimalnej przewidzianej przez przepisy wymuszające swoje zastosowanie w tym państwie, w przypadkach, gdy wypłacono mu wynagrodzenie niższe. Sąd polski będzie wówczas mógł (choć nie będzie musiał), zgodnie z art. 9 ust. 3 rozporządzenia Rzym I, przyznać skuteczność obcym przepisom o płacy minimalnej, jako wymuszającym swoje zastosowanie, uwzględniając ich charakter i cel oraz skutki ich zastosowania lub niezastosowania. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem sąd orzekający może przyznać skuteczność obcym przepisom wymuszającym swoje zastosowanie – obowiązującym w państwie, w którym ma nastąpić lub nastąpiło wykonanie zobowiązań wynikających z umowy – w zakresie, w jakim te przepisy powodują, że wykonanie umowy jest niezgodne z tym prawem. Rozważając przyznanie skuteczności obcym przepisom wymuszającym swoje zastosowanie, sąd uwzględni ich charakter i cel oraz skutki ich zastosowania lub niezastosowania.

Pracownik będzie mógł wystąpić o zapłatę wskazanego świadczenia także przed sąd obcy, ale tylko jeśli będą zachodziły podstawy do uznania, że pracownik ten na terenie innego państwa zazwyczaj świadczy lub ostatnio zazwyczaj świadczył pracę. Sąd innego państwa, jeśli będzie właściwy, będzie miał wówczas obowiązek zastosować swoje przepisy o płacy minimalnej.

Magdalena Świtajska, adwokat, praktyka prawa pracy

Agnieszka Lisiecka, adwokat, współnik odpowiedzialny za praktykę prawa pracy