

Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Dr Agnieszka Zwolińska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8369-3089

e-mail: a.zwolinska@wpia.uw.edu.pl

Delegowanie pracowników w ramach swobody świadczenia usług — TSUE ocenia ważność dyrektywy 2018/957 z 28 czerwca 2018 r. — część 2

The posting of workers in the framework of the freedom of providing services — the review of the legality of
Directive 2018/957 of 28 June 2018 by the Court of Justice the European Union — part 2

Streszczenie

Celem opracowania jest omówienie wyroków Trybunału Sprawiedliwości UE wydanych na skutek skarg Polski i Węgier o stwierdzenie nieważności dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z 28 czerwca 2018 r. zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

Słowa kluczowe

delegowanie pracowników, swoboda świadczenia usług, dyrektywa 2018/957

JEL: K31

W tej części opracowania zostanie omówiony centralny dla skarg o stwierdzenie nieważności dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z 28 czerwca 2018 r. zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług¹ zarzut sprzecznego z prawem unijnym ograniczenia swobody świadczenia usług wyrażonej w art. 56 TFUE, a następnie stanowisko Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) przyjęte w tej kwestii w wyrokach z 8 grudnia 2020 r. w sprawach C-620/18 oraz C-626/18. W tej części zostanie też zasygnalizowana kwestia dotycząca stosowania dyrektywy 96/71 w brzmieniu zmienionym do sektora transportu drogowego w zakresie postawionego w skargach zarzutu naruszenia przez art. 3 ust. 3 zaskarżonej dyrektywy art. 58 TFUE².

Zarzut naruszenia art. 56 TFUE

Rzeczpospolita Polska za niezgodne z art. 56 TFUE ograniczenie swobody świadczenia usług uznała dwa rozwiązania przyjęte w dyrektywie 2018/957: i) obowiązek zagwarantowania, w oparciu o zasadę równego traktowania, pracownikowi delegowanemu wynagrodzenia zgodnego z ustawodawstwem lub praktyką państwa przyjmującego

Abstract

The aim of this article is to present and comment on judgments of the Court of the Justice European Union delivered in cases C-620/18 and 626/18 concerning Polish and Hungarian applications to annul Directive 2018/957/EU amending the posting of workers Directive.

Keywords

posting of workers, freedom of providing the services, Directive 2018/957/EU

(art. 3 ust. 1 akapit pierwszy lit. c) dyrektywy 96/71 w zmienionym brzmieniu); ii) obowiązek zagwarantowania pracownikowi delegowanemu wszelkich warunków zatrudnienia mających zastosowanie zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką państwa przyjmującego w sytuacji, gdy rzeczywisty okres oddelegowania pracownika przekroczy, co do zasady, 12 miesięcy (art. 3 ust. 1a dyrektywy 96/71 w zmienionym brzmieniu).

Argumentacja uzasadniająca tezę o ograniczeniu swobody świadczenia usług skarżąca wyprowadziła z założenia, że unijna swoboda świadczenia usług opiera się na zakazie dyskryminacji, a nie na zasadzie równego traktowania. Wskazała, że usługodawcy zagraniczni znajdują się w sytuacji odmiennej i trudniejszej od usługodawców mających siedzibę w państwie przyjmującym. Odmienność ta stanowi konsekwencję obowiązku stosowania przez pracodawców (usługodawców) delegujących pracowników przepisów państwa pochodzenia oraz przepisów państwa przyjmującego. W ocenie skarżącej również w odmiennej sytuacji znajdują się pracownicy delegowani i pracownicy przyjmującego państwa członkowskiego, ponieważ pobyt tych pierwszych ma charakter tymczasowy, a oni nie integrują się z rynkiem pracy państwa przyjmującego. Podkreśliła, dalej, że zasada równego traktowania ma zasto-

sowanie do osób, które skorzystały z unijnej swobody przepływu — a więc posiadających stałe zatrudnienie w państwie przyjmującym.

Odnosząc się do potencjalnych możliwości uzasadnienia ograniczenia unijnej swobody świadczenia usług, skarżąca wskazała, że kwestionowanych ograniczeń nie uzasadniają nadrzędne względy interesu ogólnego, a nawet gdyby, to ograniczenia nie są proporcjonalne w świetle tych celów. W ocenie skarżącej cele ochrony pracowników i zapobiegania nieuczciwej konkurencji zostały uwzględnione w dyrektywie 96/71 w brzmieniu przed zmianą.

Odnosnie do ograniczenia unijnej swobody świadczenia usług wynikającego z art. 3 ust. 1a dyrektywy 96/71 w brzmieniu zmienionym, Rzeczpospolita Polska dodatkowo wskazała, że przepis ten jest sprzeczny z zasadą pewności prawa ze względu na jego dwuznaczność wynikającą z braku wyliczenia przez prawodawcę unijnego przepisów państwa przyjmującego mających zastosowanie po upływie, co do zasady, 12 miesięcy delegacji.

Węgry, podnosząc zarzut naruszenia art. 56 TFUE, wskazały, że wymagając zapłaty wynagrodzeń przewidzianych przez państwo przyjmujące (w miejsce obowiązku zapłaty pracownikom delegowanym minimalnej stawki wynagrodzenia), zaskarżona dyrektywa poddaje w wątpliwość, czy płaca minimalna państwa przyjmującego może zagwarantować cel w postaci ochrony pracowników. Nakładając bowiem obowiązek zapewnienia pracownikom delegowanym wynagrodzenia zaskarżona dyrektywa prowadzi do sprzeczności z zasadą równego traktowania pracowników państwa przyjmującego i pracowników delegowanych, ponieważ z tego obowiązku wynika, że minimalna stawka płacy w państwie przyjmującym jest uważana za wystarczającą dla pracowników tego państwa, ale nie dla pracowników delegowanych.

W ocenie skarżącego z art. 3 ust. 7 dyrektywy 96/71 w brzmieniu zmienionym wynika obowiązek przedsiębiorstw delegujących pracowników zwrotu kosztów podróży, zakwaterowania i wyżywienia, co jest sprzeczne z zasadą równego traktowania.

Skarżący dalej zwrócił uwagę, że przy uchwalaniu zaskarżonej dyrektywy nie zbadano i nie uwzględniono okoliczności, że w dziedzinie zabezpieczenia społecznego i opodatkowania pracowników niektóre państwa członkowskie mogły mieć komparatywną przewagę konkurencyjną, należącą do wyłącznej kompetencji państw członkowskich. Ponadto, kontynuując wątek dążenia do zagwarantowania sprawiedliwych warunków konkurencji między usługodawcami z różnych państw członkowskich, Węgry poddały w wątpliwość prawidłowość założenia, że zasadniczo przedsiębiorstwa konkurują ze sobą na podstawie czynników innych niż koszty, a cena usługi nie odgrywa żadnej roli przy wyborze konsumenta.

W uzasadnieniu skargi Węgier obecny jest również kierunek argumentacji przyjęty w skardze Rzeczpospolitej Polskiej, a mianowicie podkreślenie tymczasowego charakteru świadczenia usług w ramach delegowania pracowników, który z kolei stoi na przeszkodzie w zrównaniu sytuacji pracownika, który korzysta ze swobody przepływu, oraz pracownika, który tymczasowo świadczy pracę

w przyjmującym państwie członkowskim w ramach delegowania. Z tej perspektywy, uwzględniając stopień integracji pracownika delegowanego ze społeczeństwem i rynkiem pracy państwa przyjmującego, w ocenie skarżącego zaskarżona dyrektywa wykracza poza to, co jest konieczne dla osiągnięcia celu w postaci ochrony pracowników delegowanych. Przywołując cechę tymczasowości usługi, Węgry zauważyły także, iż z żadnego postanowienia TFUE nie wynika, jak długo lub często usługa musi być świadczona w innym państwie członkowskim zanim przestanie być traktowana jako świadczenie usług w rozumieniu TFUE.

Stanowisko TSUE

W pierwszej kolejności, w celu rozpoznania zarzutu ograniczenia swobody świadczenia usług przez akt prawny instytucji unijnej, Trybunał ustalił kryteria kontroli sądowej takiego aktu. Na wstępie podkreślił, odwołując się do wcześniejszego orzecznictwa³, że zakaz ograniczeń swobody świadczenia usług odnosi się również do przepisów pochodzących od instytucji unijnych. Jednocześnie wyjaśnił, że prawodawca unijny, dążąc do ułatwienia swobody świadczenia usług za pomocą przepisów koordynujących przepisy państw członkowskich, bierze pod uwagę interes ogólny realizowany przez różne państwa członkowskie i ustala poziom tego interesu możliwy do zaakceptowania na poziomie Unii. Z tej perspektywy Trybunał sprecyzował cel zaskarżonej dyrektywy — dążenie do zapewnienia swobody świadczenia usług na sprawiedliwych zasadach, wyjaśniając, że „**zapewnienie konkurencji na sprawiedliwych zasadach**” to zapewnienie konkurencji, która nie byłaby oparta na stosowaniu w tym samym państwie członkowskim warunków zatrudnienia na zasadniczo różnym poziomie w zależności od tego, czy pracodawca ma siedzibę w tym państwie członkowskim, czy nie, z jednoczesnym zapewnieniem większej ochrony pracownikom delegowanym. Dalej wskazał, że ocena zaskarżonej dyrektywy, jako aktu koordynującego ustawodawstwa państw członkowskich w dziedzinie warunków zatrudnienia, powinna uwzględniać ocenę zgodności z traktatami unijnymi lub ogólnymi zasadami prawa unijnego, w tym zasadami równego traktowania i proporcjonalności.

Odwołując się do wcześniejszego orzecznictwa⁴, Trybunał wskazał na szeroki zakres uznania prawodawcy unijnego w wykonywaniu kompetencji w dziedzinach wymagających dokonywania rozstrzygnięć natury politycznej, gospodarczej lub społecznej — a do takiej dziedziny zaliczył regulacje unijne dotyczące delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Ze względu na szeroki zakres uznania przysługującego prawodawcy unijnemu Trybunał wywnioskował, że kontrola sądowa korzystania z tego uznania jest ograniczona. Standardem dla oceny sądowej nie jest zatem kryterium możliwie najlepszego z możliwych rozwiązań w danej dziedzinie, ale **kryterium oczywiście niewłaściwego charakteru kontrolowanej regulacji unijnej w stosunku do zamierzonego przez nią celu**.

Przechodząc do rozpoznania zarzutu, że zastąpienie pojęcia „minimalnej stawki płacy” pojęciem „wynagrodzenia” stanowi dyskryminujące ograniczenie swobody świadczenia usług w zakresie, w jakim nakłada na usługodawców dodatkowe obciążanie ekonomiczne i administracyjne, Trybunał zauważył, że mechanizm działania dyrektywy 96/71, jeszcze z okresu przed jej zmianą, opiera się na jednoczesnym stosowaniu do usługodawców delegujących pracowników przepisów państwa pochodzenia i państwa przyjmującego. Odwołując się do celu zaskarżonej dyrektywy — zapewnienie swobody świadczenia usług na sprawiedliwych zasadach, doprowadzenie do rzeczywistej konwergencji społecznej, stwierdził, że aby osiągnąć ten cel zaskarżona dyrektywa dokonuje zrównoważenia czynników, w świetle których przedsiębiorstwa mające siedzibę w różnych państwach członkowskich mogą konkurować, nie eliminując przy tym ewentualnej przewagi konkurencyjnej, z której mogłyby korzystać. Trybunał podkreślił, że zaskarżona dyrektywa nie skutkuje wyeliminowaniem wszelkiej konkurencji opartej na kosztach. Przewiduje stosowanie wobec pracowników delegowanych wszystkich warunków zatrudnienia w przyjmującym państwie członkowskim, w tym elementów wynagrodzenia, które stały się obowiązkowe w tym państwie, a jednocześnie nie ma wpływu na pozostałe składniki kosztów przedsiębiorstw delegujących, np. wydajność lub skuteczność pracowników delegowanych. Podsumowując, Trybunał uznał, że prawodawca unijny, nie stwarzając nieuzasadnionej różnicy w traktowaniu usługodawców w zależności od państwa członkowskiego, w którym mają siedzibę, mógł stwierdzić, że pojęcie „wynagrodzenia” jest bardziej odpowiednie niż pojęcie „minimalnej stawki płacy”.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia zasady równego traktowania, Trybunał podkreślił, że błędne jest założenie, że dyrektywa pociąga za sobą równe traktowanie pracowników delegowanych i pracowników zatrudnionych przez przedsiębiorstwa mające siedzibę w przyjmującym państwie członkowskim, odpowiednio usługodawców mających siedzibę w państwie członkowskim innym niż państwo przyjmujące i usługodawców mających siedzibę w państwie przyjmującym. Wprowadzone zaskarżoną dyrektywą zmiany nie pociągają bowiem stosowania wszystkich warunków zatrudnienia obowiązujących w przyjmującym państwie członkowskim, ale tylko niektóre, wymienione w art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71 w brzmieniu zmienionym. Jednocześnie, w ocenie Trybunału, Rzeczpospolita Polska nie wykazała, że zmiany wprowadzone do art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 96/71 wykraczały poza to, co było konieczne do osiągnięcia celu zaskarżonej dyrektywy.

Zgadzając się z oceną skarżącego sytuacji pracowników delegowanych, a mianowicie że ich pobyt w państwie przyjmującym jest tymczasowy, w efekcie, iż nie integrują się z rynkiem pracy tego państwa, Trybunał wskazał, że zasadne jest, aby w czasie delegacji otrzymywali oni wynagrodzenie określone przez bezwzględnie obowiązujące przepisy państwa przyjmującego w celu pokrycia kosztów

utrzymania w tym państwie (a nie kosztów utrzymania w państwie zwykłego pobytu).

Trybunał nie podzielił oceny Węgier, że przyznanie zwiększonej ochrony pracownikom delegowanym przez zagwarantowanie im, na zasadzie równego traktowania, korzystania ze wszystkich elementów składowych wynagrodzenia obowiązkowych w państwie przyjmującym, podważa zdolność płacy minimalnej państwa przyjmującego do zagwarantowania ochrony pracowników. Stwierdził stanowczo, a zarazem enigmatycznie (tj. bez pogłębionego uzasadnienia), że decyzja o przyznaniu większej ochrony pracownikom delegowanym nie podważa tej zdolności, a ponadto, że wchodzi w zakres uznania przyznanego prawodawcy unijnemu w dziedzinach wymagających rozstrzygnięć natury politycznej, gospodarczej lub społecznej.

Z kolei odnośnie do zarzutu Węgier o sprzeczności art. 3 ust. 7 dyrektywy 96/71 w brzmieniu zmienionym z zasadą równości, Trybunał wskazał, że zarzut ten opiera się na błędnej wykładni tego przepisu — art. 3 ust. 7 akapit drugi zdanie drugie⁵ nie ustanawia obowiązku zwrotu kosztów podróży, zakwaterowania i wyżywienia, a jedynie, że taki zwrot kosztów podlega przepisom krajowym mającym zastosowanie do stosunku pracy i nie stanowi części wynagrodzenia.

Jeżeli chodzi o ocenę ograniczeń wynikających z art. 3 ust. 1a dyrektywy 96/71 w brzmieniu zmienionym, Trybunał ocenił, że prawodawca unijny w ramach przysługującego mu szerokiego uznania mógł, nie popełniając oczywistego błędu, uznać, że 12-miesięczny okres delegacji (wyjątkowo 18-miesięczny okres delegacji) powinien skutkować znaczącym zbliżeniem sytuacji osobistej pracowników delegowanych do sytuacji pracowników zatrudnionych przez przedsiębiorstwa mające siedzibę w państwie przyjmującym i uzasadniać korzystanie przez pracowników delegowanych długoterminowo z niemal wszystkich warunków zatrudnienia obowiązujących w państwie przyjmującym. Takie rozwiązanie Trybunał uznał za konieczne, właściwe i proporcjonalne dla zapewnienia większej ochrony w zakresie warunków zatrudnienia pracowników delegowanych na długi okres, przy jednoczesnym odróżnieniu sytuacji tych pracowników od sytuacji pracowników, którzy skorzystali z prawa do swobodnego przepływu, lub pracowników zamieszkujących w tym państwie członkowskim i zatrudnionych przez przedsiębiorstwa mające w nim siedzibę.

Odnosząc się natomiast do zarzutu naruszenia zasady pewności prawa w wyniku wyliczenia przepisów państwa przyjmującego mających zastosowanie na podstawie art. 3 ust. 1a dyrektywy 96/71 w brzmieniu zmienionym, Trybunał nie podzielił oceny skarżącej, że przepis ten jest dwuznaczny. Wyjaśnił, że wymaga stosowania wszystkich warunków zatrudnienia państwa przyjmującego, z wyjątkiem tych, które wyraźnie określa.

Komentarz

W ramach komentarza kierunek rozważań wyznaczają przyjęte przez Trybunał założenia.

Po pierwsze, kontrola zgodności zaskarżonej dyrektywy (jej zgodności z traktatami unijnymi lub zasadami ogólnymi) odbiega od modelu kontroli przepisów krajowych ograniczających swobodę świadczenia usług. Jest to założenie logiczne i uzasadnione, uwzględniające inne cele realizowane przez działalność prawodawczą państw członkowskich i prawodawcy unijnego.

Po drugie, zagadnienie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług wymaga rozstrzygnięć natury politycznej, gospodarczej i społecznej, a jeżeli tak, to wieloaspektowość tej problematyki uzasadnia szeroki zakres uznania prawodawcy unijnego przy podejmowaniu decyzji prawotwórczych, odpowiednio ograniczony zakres kontroli sądowej takich decyzji.

Po trzecie, skoro skuteczne podważenie zgodności aktu unijnego regulującego delegowanie pracowników w ramach swobody świadczenia usług wymaga wykazania oczywistej dysproporcji pomiędzy przyjętą regulacją a zamierzonym przez nią celem, kluczowe dla oceny regulacji jest zidentyfikowanie jej celów. W przypadku zaskarżonej dyrektywy są to zapewnienie swobody świadczenia usług, konkurencji na sprawiedliwych zasadach. Za sprawiedliwe Trybunał uznaje zasady, które nie prowadzą do stosowania warunków zatrudnienia na zasadniczo różnym poziomie w zależności od tego, czy pracodawca ma siedzibę w danym państwie członkowskim, czy nie, a jednocześnie zapewniają większą ochronę pracownikom delegowanym. Uwzględniając zatem wieloaspektowość tematyki delegacji pracowników, byłoby pożądane, aby przyjęty mechanizm ochrony pracowników delegowanych uwzględniał i był odpowiedzią na uwarunkowania społeczne i gospodarcze w poszczególnych państwach członkowskich jak i całej Unii. Niepożądane natomiast byłoby, aby mechanizm ten był czynnikiem sprawczym zmian społecznych i gospodarczych niesprzyjających ochronie pracowników delegowanych. Przy czym ze sposobu, w jaki Trybunał określił cel zaskarżonej dyrektywy — zapewnienie konkurencji na sprawiedliwych zasadach — można wywnioskować, że ochronie pracowników delegowanych sprzyja wyrównywanie poziomu warunków zatrudnienia w poszczególnych państwach członkowskich. Wypadałoby dodać wyrównywanie „ku górze”.

Trybunał stwierdza, że pracownicy delegowani, nawet długotrwale delegowani, nie są w takiej samej sytuacji co pracownicy zatrudnieni przez przedsiębiorstwa mające siedzibę w państwie przyjmującym. Skoro tak, to nakazanie stosowania do tych grup pracowników takich samych warunków zatrudnienia oznaczałoby takie same traktowanie odmiennych sytuacji. Zasada równego traktowania wymaga natomiast, aby odmiennie sytuacje nie były traktowane jednakowo, a jeżeli odmiennie sytuacje są traktowane jednakowo — aby było to obiektywnie uzasadnione. Trybunał stwierdził, że w analizowanej sprawie nie mamy do czynienia z takim samym traktowaniem, bo nie ma obowiązku stosowania do pracowników delegowanych wszystkich warun-

ków zatrudnienia obowiązujących w państwie przyjmującym, czyli zasadę równego traktowania odniósł do porównania całościowej sytuacji pracowniczej, a nie poszczególnych warunków zatrudnienia. Nie jest to kierunek przekonujący, uwzględniając choćby redakcję art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 96/71 w brzmieniu zmienionym.

Ponadto, kontynuując wątek zasady równego traktowania i dążenia do zapewnienia konkurencji na sprawiedliwych zasadach, można postawić pytanie, czy poza pracownikami delegowanymi inne grupy pracowników nie zasługują na porównywalną ochronę co pracownicy delegowani (np. pracownicy, którzy przemieszczają się w celu wykonywania pracy, okresowo, w innym państwie niż państwo zamieszkania). Jeżeli z tej perspektywy spojrzymy na art. 3 ust. 7 akapit drugi i trzeci dyrektywy 96/71 w brzmieniu zmienionym, to zastosowanie tego przepisu może prowadzić do zróżnicowania sytuacji pracowników przemieszczających się w związku z pracą. W przypadku pracowników delegowanych dodatek z tytułu delegowania wypłacany jako zwrot poniesionych wydatków takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania nie będzie stanowił części wynagrodzenia. W przypadku pracowników przemieszczających się do innego państwa członkowskiego w celu podjęcia tam pracy, zatrudnionych przez pracodawcę, który ma tam siedzibę, koszty takie mogą być uznane za część wynagrodzenia. W konsekwencji może to prowadzić do przewagi konkurencyjnej (opartej na kosztach zatrudnienia) pomiędzy pracodawcami mającymi siedzibę w państwie świadczenia usługi i zatrudniającymi pracowników, którzy w celu podjęcia tam pracy opuszczają, okresowo, swoje miejsce zamieszkania w innym państwie, a pracodawcami delegującymi pracowników w celu świadczenia usług w innym państwie członkowskim. Przedstawiony powyżej kierunek argumentacji ma jedynie na celu pokazanie, że ocena Trybunału w kontekście zasady równego traktowania ma charakter generalny i ogólnikowy. Jeżeli punktem odniesienia oceny zaskarżonej dyrektywy jest cel w postaci zapewnienia konkurencyjności na sprawiedliwych zasadach, to uzasadnione byłoby uwzględnienie i porównywanie modelu świadczenia usług z wykorzystaniem pracy pracowników delegowanych z innymi modelami prowadzenia działalności lub świadczenia usług przez przedsiębiorców, które również opierają się na pracy pracowników opuszczających państwo swojego miejsca zamieszkania w celu wykonywania okresowo pracy w innym państwie członkowskim.

Kolejna wątpliwość dotyczy założenia Trybunału, że wynagrodzenie otrzymywane przez pracowników delegowanych określone przez bezwzględnie obowiązujące przepisy przyjmującego państwa członkowskiego (art. 3 ust. 1 akapit pierwszy lit. c) dyrektywy 96/71 w brzmieniu zmienionym) ma na celu umożliwienie pokrycia kosztów utrzymania w tym państwie (pkt 118, wyrok w sprawie C-626/18). Zestawienie tego założenia z regulacją art. 3 ust. 7 akapit drugi i trzeci dyrektywy 96/71 w brzmieniu

zmienionym rodzi pytanie, czy aby takie założenie nie prowadzi do dwukrotnej rekompensaty kosztów utrzymania w miejscu delegacji. Skoro, jak wskazał Trybunał, funkcję taką pełni wynagrodzenie za pracę, o którym mowa w art. 3 ust. 1 akapit pierwszy lit. c) dyrektywy 96/71 w brzmieniu zmienionym, to wypłata dodatku z tytułu delegowania obejmującego koszty utrzymania (wyżywienia i zakwaterowania w miejscu delegacji — zob. art. 3 ust. 7 dyrektywy 96/71), obok wypłaty wynagrodzenia za pracę, będzie jednoznaczna z podwójną rekompensatą tych samych kosztów. Pozostaje zatem wątpliwość, czy jest to uzasadnione rozwiązane z perspektywy zasady swobody świadczenia usług. Wątpliwość taka powstaje, jeżeli obowiązek wypłaty wynagrodzenia określonego przez bezwzględnie obowiązujące przepisy państwa przyjmującego, nałożony na pracodawców delegujących pracowników w ramach swobody świadczenia usług, uzasadnia się dążeniem do pokrycia kosztów utrzymania w przyjmującym państwie członkowskim. Podobna wątpliwość nasuwa się w sytuacji zbiegu obowiązku wypłaty wynagrodzenia określonego przez bezwzględnie obowiązujące przepisy państwa przyjmującego z wynikającym z prawa państwa przyjmującego obowiązkiem zapewnienia zakwaterowania pracownikowi delegowanemu (zob. art. 3 ust. 1 akapit pierwszy lit. c) oraz h) dyrektywy 96/71 w brzmieniu zmienionym).

Przypisy/Notes

¹ Dz.Urz. UE z 2018 r. L 173, s. 16; sprostowanie Dz. Urz. UE z 2019 r. L 91, s. 77.

² Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana), Dz. Urz. UE C 326, s. 47 i n.

³ Wyrok TSUE z 26 października 2010 r., Ingrid Schmelz przeciwko Finanzamt Waldviertel, C-97/09, pkt 50.

⁴ Wyrok TSUE z 3 grudnia 2019 r., Republika Czeska przeciwko Parlament Europejski i Rada, C-482/17, pkt. 77, 78.

⁵ Przepis ten stanowi, że „Dodatki z tytułu delegowania uznaje się za część wynagrodzenia, chyba że są wypłacane jako zwrot wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania. Pracodawca, bez uszczerbku dla ust. 1 akapit pierwszy lit. h), dokonuje zwrotu takich wydatków pracownikowi delegowanemu zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką mającymi zastosowanie do danego stosunku pracy”.

⁶ Dz. Urz. UE z 2006 r. L 102, s. 35–44.

Dr Agnieszka Zwolińska, pracuje w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego. Zakres jej zainteresowań obejmuje m.in. europejskie prawo pracy, charakter prawny stosunku pracy, a także tematykę rozwiązywania sporów z zakresu indywidualnego jak i zbiorowego prawa pracy.

Stosowanie dyrektywy 96/71 w brzmieniu zmienionym do sektora transportu drogowego

Zgodnie z art. 3 ust. 3 zaskarżonej dyrektywy 2018/957, dyrektywa 96/71 w brzmieniu zmienionym ma zastosowanie do sektora transportu drogowego od daty rozpoczęcia stosowania aktu ustawodawczego zmieniającego dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów dotyczących egzekwowania prawa oraz ustanawiającego szczegółowe zasady w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego⁶. Zdaniem skarżących przyjęte rozwiązanie narusza art. 58 TFUE. Zgodnie z tym przepisem swobodę przepływu usług w dziedzinie transportu regulują art. 90–100 TFUE, a nie art. 53 ust. 1 w związku z art. 62 TFUE (podstawa prawna, na której oparto zaskarżoną dyrektywę) czy art. 56 TFUE.

Trybunał nie podzielił tych zastrzeżeń, podkreślając, że art. 3 ust. 3 zaskarżonej dyrektywy nie ma na celu uregulowania swobody świadczenia usług w dziedzinie transportu, ponieważ stanowi jedynie, że dyrektywa będzie stosować się do sektora transportu drogowego od daty rozpoczęcia stosowania aktu ustawodawczego wydanego na podstawie prawnej dotyczącej transportu (obecnie art. 91 TFUE).

Dr Agnieszka Zwolińska, works at the department of Labour Law and Social Policy of the University of Warsaw. Her field of experience includes e.g. European Labour Law, the legal nature of employment relationship and labour conflicts and industrial conflicts resolutions.