

Received: 3.03.2021  
Accepted: 30.04.2021  
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa  
Annals of The Administration and Law  
2021, XXI, z. specjalny: s. 545-561  
ISSN: 1644-9126  
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6196  
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Anna Rogacka-Łukasik\*  
Nr ORCID: 0000-0001-6140-0591

## CZY PRZEPISY REGULUJĄCE WARUNKI ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH, JAKO PRZEPISY WYMUSZAJĄCE SWOJE ZASTOSOWANIE, ZAPEWNIAJĄ OCHRONĘ PRACOWNIKA?

### DO THE PROVISIONS REGULATING THE TERMS OF EMPLOYMENT OF POSTED WORKERS, AS MANDATORY PROVISIONS, ENSURE THE PROTECTION OF THE EMPLOYEE?

**Streszczenie:** Wszelkie stosunki zatrudnienia, w tym także *stricte* stosunki pracy, mogą być powiązane z obszarami prawnymi dwóch lub więcej państw, co rodzi pytanie o prawo właściwe dla określonego stosunku prawnego. Kluczowe znaczenie w zakresie ustalenia właściwego prawa, jakiemu ma podlegać stosunek pracy, posiada Rozporządzenie Rzym I. W tym względzie podstawowe znaczenie posiada regulacja art. 8 Rozporządzenia, który poddany został analizie w pierwszej części niniejszego opracowania. Jednakże od schematu ujętego w przywołanej powyżej regulacji należy odróżnić mechanizm, zgodnie z którym *lex labori* zostanie skorygowana przez przepisy wymuszające swoje zastosowanie, których problematykę przedstawiono w dalszej części artykułu. Według ustawodawcy unijnego jedną z materii stosunków pracy regulowaną przepisami o takim charakterze stanowi unormowanie warunków zatrudnienia pracowników delegowanych do wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej. Odpowiedzi na pytanie, czy nadanie teź regulacji (dotyczącej warunków zatrudnienia pracowników delegowanych) charakteru przepisów wymuszających swoje zastosowanie jest właściwe, podjęto w końcowej części niniejszego opracowania.

**Słowa kluczowe:** pracownik delegowany, warunki zatrudnienia, przepisy wymuszające swoje zastosowanie, wybór prawa, ochrona pracownika

**Summary:** All employment relationships, including strictly employment relationships, may be related to the legal areas of two or more countries, which raises the question of the law applicable to a specific legal relationship. The Rome I Regulation has a key importance in determining the applicable law

---

\* dr; Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: a.rogacka-lukasik@ujd.edu.pl

to which the employment relationship is to be subjected. In this respect, the decree of Art. 8 of the Regulation has a fundamental importance, which was analyzed in the first part of this publication. However, the mechanism according to which the *lex labori* will be corrected by the provisions forcing their application, the issues of which are presented later in the publication, should be distinguished from the scheme presented in the above-mentioned regulation. According to the EU legislator, one of the matters of employment relationships regulated by such provisions is the standardization of the terms and conditions of employment of employees posted to perform work in the territory of a European Union Member State. Answers to the question whether it is appropriate to assign a nature of the rules enforcing its application provisions to this regulation (concerning the terms and conditions of employment of posted workers) has been made at the end of this publication.

**Keywords:** posted worker, conditions of employment, rules enforcing their application, choice of law, employee protection

## WPROWADZENIE

Wszelkie stosunki zatrudnienia, w tym także *stricte* stosunki pracy, mogą być powiązane z obszarami prawnymi dwóch lub więcej państw. To sprawia, że w stosunkach prawnych z podmiotem zagranicznym powstaje zawsze zasadnicze pytanie o prawo właściwe dla określonego stosunku prawnego. Na płaszczyźnie prawa prywatnego międzynarodowego, w tym w zakresie stosunków pracy, kluczowe znaczenie w kwestii rozstrzygnięcia kolizji posiada Rozporządzenie Rzym I<sup>1</sup>, które pozwala na ustalenie właściwego prawa, jakiemu ma podlegać stosunek pracy<sup>2</sup>. W tym względzie podstawowe znaczenie posiada regulacja art. 8 Rozp.RzymI, który poddany został analizie w pierwszej części niniejszego opracowania.

Jednakże od schematu ujętego w przywołanej powyżej regulacji należy odróżnić mechanizm, zgodnie z którym *lex laboris*<sup>3</sup> zostanie skorygowana przez przepisy wymuszające swoje zastosowanie. Z kolei jedną z materii stosunków pracy regulowaną przepisami o takim charakterze stanowi unormowanie pozycji prawnej pracowników delegowanych do wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej. Mobilność osób we współczesnym świecie, a w tym też w celu wykonywania pracy wykraczającej poza terytorium jednego państwa, rodzi pytanie o prawo właściwe dla takiego stosunku pracy. Dyskusja o potrzebie prawnego unormowania sytuacji prawnej pracownika delegowanego świadczącego pracę na terytorium innego państwa ożywiła się w latach 90. XX w.<sup>4</sup>, a jej pokłosiem było uchwalenie Dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług<sup>5</sup>. Rolą Dyrektywy 96/71/WE jest ustanowienie zakresu, w jakim do stosunku pracy poddanego prawu państwa pochodzenia zastosowanie mogą znaleźć przepisy prawa państwa przyjmującego pracowni-

<sup>1</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I), Dz. Urz. UE L z 2008 r., 177/6 ze zm. (dalej: Rozporządzenie Rzym I lub Rozp.RzymI.).

<sup>2</sup> J. Żołyński, [w:] *System Prawa Pracy*, t. IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, red. K.W. Baran, WKP 2019 – System prawa, LEX.

<sup>3</sup> *Lex loci laboris* – zasada prawa miejsca wykonywania pracy.

<sup>4</sup> M. Szywniewski, *Ochrona interesu pracownika delegowanego w ramach świadczenia usług w Unii Europejskiej*, WKP 2019, LEX.

<sup>5</sup> Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997, s. 1 (dalej: Dyrektywa 96/71/WE).

ka delegowanego. Do istotnych zmian regulacji dotyczących delegowania pracowników na obszarze Unii Europejskiej doszło w lipcu 2020 r., bowiem z dniem 30 lipca 2020 r. wszystkie państwa członkowskie zostały zobowiązane do implementacji postanowień Dyrektywy 2018/957/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającej Dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług<sup>6</sup>. Dyrektywa 96/71/WE zmieniona Dyrektywą 2018/957/UE ingeruje w funkcjonowanie mechanizmu kolizyjnego ustanowionego dla umów o pracę w Rozporządzeniu Rzym I. Przepis art. 3 ust. 1 Dyrektywy 96/71/WE zmienionej Dyrektywą 2018/957/UE zawierający standardy w zakresie warunków pracy pracownika delegowanego jest uznawany za regulację o charakterze kolizyjnym. Ma on na celu korygowanie statutu stosunku pracy wyznaczonego na podstawie reguł kolizyjnych wynikających z art. 8 Rozp.RzymI poprzez konieczność stosowania prawa państwa, w którym pracownik delegowany wykonuje swoje obowiązki<sup>7</sup>.

Dodatkowo należy zauważyć, iż w motywie 34 preambuły do Rozporządzenia Rzym I ustawodawca unijny nadał przepisom państwa przyjmującego, regulującym warunki zatrudnienia, charakter przepisów wymuszających swoje zastosowanie. Czy nadanie teź regulacji charakteru przepisów wymuszających swoje zastosowanie jest właściwe? Próbie odpowiedzi na zadane pytanie podjęto w końcowej części niniejszego opracowania.

## 1. KOLIZYJNOPRAWNA REGULACJA STOSUNKÓW WYNIKAJĄCYCH Z INDYWIDUALNEJ UMOWY O PRACĘ

W europejskim porządku prawnym Rozporządzenie Rzym I jest kluczowym aktem prawnym, gdyż stanowi milowy krok w unifikacji europejskiego prawa prywatnego międzynarodowego i postępowania cywilnego, jak również poszerza kompetencję Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej<sup>8</sup> na problematykę zobowiązań umownych<sup>9</sup>. W prawie polskim Rozporządzenie Rzym I stosowane jest na podstawie art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. prawo prywatne międzynarodowe<sup>10</sup>, wedle którego „prawo właściwe dla zobowiązania umownego określa Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (...)”. Ustawa prawo prywatne międzynarodowe nie ustanawia więc odrębnych reguł kolizyjnych dotyczących zobowiązań umownych<sup>11</sup>. Dlatego też rozporządzenie to pozwala na ustalenie właściwego prawa, któremu winien podlegać stosunek pracy z elementem zagranicznym.

Aktualnie kolizyjnoprawną regulację stosunków, które wynikają z indywidualnej umowy o pracę, zawiera art. 8 Rozporządzenia Rzym I. Wyjściową zasadą wyrażoną *expressis*

<sup>6</sup> Dz. Urz. UE L 173 z 9.07.2018, s. 16 (dalej: Dyrektywa 2018/957/UE).

<sup>7</sup> Modyfikacja taka jest dopuszczalna na podstawie art. 23 Rozp.RzymI, który pozwala na stosowanie przepisów prawa wspólnotowego, które w odniesieniu do kwestii szczególnych ustanawiają odrębne normy kolizyjne odnoszące się do zobowiązań umownych, tak: 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. 249.

<sup>8</sup> Dalej: TSUE.

<sup>9</sup> P. Fik, P. Staszczuk, *Prawo właściwe dla zobowiązań umownych – rozporządzenie (WE) Nr 593/2008 (Rzym I). Komentarz*, LexisNexis 2013, LEX.

<sup>10</sup> Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. – Prawo prywatne międzynarodowe (Dz.U. z 2015, poz. 1792); (dalej: ustawa prawo prywatne międzynarodowe lub Ust.PPM2011).

<sup>11</sup> Z wyjątkiem art. 29 i 31 Ust.PPM2011. J. Gołaczyński, *Prawo prywatne międzynarodowe*, Warszawa 2015, s. 201.

*verbis* w wyżej wymienionym przepisie – w zakresie właściwości prawa dla tych umów – jest dopuszczalność wyboru prawa przez strony umowy<sup>12</sup>. Zatem podobnie jak na gruncie Konwencji rzymskiej<sup>13</sup>, filarem systemu w Rozporządzeniu Rzym I pozostała nadal możliwość swobodnego wyboru prawa właściwego dla umowy przez jej strony<sup>14</sup>. Zgodnie z art. 8 ust. 1 Rozp.RzymI wybór ten może zostać dokonany zgodnie z regułami ujętymi w art. 3 Rozp.RzymI. Konstrukcja wyboru prawa właściwego wyrażona w art. 3 Rozp.RzymI, odpowiada zasadniczo rozwiązaniom przyjętym w konwencji rzymskiej, będącej poprzedniczką Rozporządzenia Rzym I. A więc, co do zasady, wybór prawa może być nie tylko wyraźny, ale również dorozumiany<sup>15</sup>. Jednak w Rozporządzeniu Rzym I mocniej zaakcentowano, że wybór prawa powinien wynikać w sposób „jednoznaczny” z postanowień umowy lub okoliczności sprawy<sup>16</sup>. Strony mogą dokonać wyboru prawa właściwego dla całej umowy lub tylko dla jej części. Ponadto mogą w każdym czasie się umówić, że umowa podlega prawu innemu niż to, które dla tej umowy było uprzednio właściwe na podstawie wcześniejszego wyboru. Zmiana prawa właściwego, dokonana przez strony po zawarciu umowy, nie narusza ważności umowy ze względu na formę, w rozumieniu art. 11 Rozp.RzymI, ani praw osób trzecich (art. 3 ust. 2 Rozp.RzymI)<sup>17</sup>.

Wracając do regulacji art. 8 Rozp.RzymI, należy wskazać, iż cel tego przepisu, uwzględniając również treść motywu 23 preambuły Rozporządzenia Rzym I, wyraża się w zapewnieniu ochrony słabszej strony, którą w relacji pracownik – pracodawca jest bez wątpienia pracownik. Ochrona pracownika w prawie prywatnym międzynarodowym jest przejawem zasady ochrony słabszej strony stosunku prawnego. Warte podkreślenia jest to, że cel ten ustawodawca unijny nie osiągnął poprzez wyłączenie możliwości wyboru prawa, lecz dzięki wprowadzonemu ograniczeniu zakresu zastosowania prawa wybranego, które wprost wynika z art. 8 ust. 1 zd. 2 Rozp.RzymI<sup>18</sup>. Bowiem taki wybór prawa nie może prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe<sup>19</sup>, a wskazanego zgodnie z art. 8 ust. 2, 3 i 4 Rozp.RzymI. Jak wynika z powyższego, pomimo przyznanemu stronom umowy o pracę pierwszeństwu w określeniu prawa właściwego dla umowy, wybór prawa nie jest wyborem nieograniczonym. Wręcz przeciwnie – jest to wybór limitowany<sup>20</sup>, gdyż nie może on prowadzić do po-

<sup>12</sup> P. Wąż, *Ochrona interesu pracownika w stosunkach pracy z elementem obcym. Wybrane zagadnienia kolizyjno-prawne*, MPP 2009, nr 3, s. 123 i n.

<sup>13</sup> Konwencja o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwarta do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 roku, Dz. Urz. UE.C. z 2005 r., nr 169, poz. 10 (dalej: Konwencja rzymska).

<sup>14</sup> A.J. Bělohávek, *Rozporządzenie Rzym I. Konwencja rzymska. Komentarz*, t. 1, Warszawa 2010, s. 18.

<sup>15</sup> J. Poczobut (red.), *Prawo prywatne międzynarodowe. Komentarz*, WKP 2017, LEX.

<sup>16</sup> W momencie gdy na gruncie konwencji rzymskiej wybór prawa, jeżeli nie jest wyraźny, powinien wynikać w sposób „dostateczny” z postanowień umowy lub okoliczności sprawy. Na ten temat: K. Zawada, *Europeizacja międzynarodowego prawa zobowiązań umownych. Od konwencji rzymskiej do rozporządzenia rzymskiego w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych*, PS 2010, nr 5, LEX.

<sup>17</sup> B. Fuchs, *Prawo właściwe dla umowy o pracę w świetle konwencji rzymskiej oraz rozporządzenia „Rzym I”*, EPS 2009, nr 12, LEX.

<sup>18</sup> W. Kurowski, [w:] *System prawa prywatnego. Prawo prywatne międzynarodowe*, t. 20B, red. M. Pazdan, 2015, Legalis.

<sup>19</sup> K. Rączka, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, M. Gersdorf, M. Rączkowski, K. Rączka, LexisNexis 2014, LEX.

<sup>20</sup> B. Fuchs, *Prawo właściwe dla umowy o pracę... LEX*.

zbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłyby właściwe zgodnie z ust. 2, ust. 3 i ust. 4 art. 8 ust. 1 zd. 2 Rozp.RzymI. Przytoczony powyżej zwrot „przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy” – jak podkreśla M. Zachariasiewicz – odnosi się do „zwykłych” przepisów bezwzględnie wiążących (przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy) oraz semiimperatywnych (przepisów, od których odstępstwo możliwe jest jedynie na korzyść pracowników), a nie do przepisów wymuszających swoje zastosowanie w rozumieniu art. 9 ust. 1 Rozp.RzymI, gdyż odmienne są przesłanki ich stosowania<sup>21</sup>.

Wobec powyższego pracownik będzie zawsze chroniony przez przepisy bezwzględnie obowiązujące prawa, które byłyby właściwe w braku wyboru. Prawo to za pomocą łączników wskazują normy kolizyjne wyrażone w art. 8 ust. 2-4 Rozp.RzymI, które stanowią *lex specialis* w stosunku do ogólnej regulacji kolizyjnej przewidzianej w art. 4 Rozp.RzymI (kształtującej prawo właściwe w przypadku braku wyboru prawa)<sup>22</sup>. W sytuacji dokonania wyboru prawa dla indywidualnej umowy o pracę „zawsze należy obowiązkowo ustalić również, jakiemu prawu podlegałaby umowa, gdyby strony same nie wskazały prawa właściwego. Następnie zawsze należy przeanalizować treść przepisów bezwzględnie obowiązujących obydwu porządków prawnych: wybranego oraz wskazanego w Rozporządzeniu Rzym I na wypadek braku lub nieważności wyboru prawa pod kątem ich celu lub skutku”<sup>23</sup>, a takim celem lub skutkiem powinna być ochrona przyznana pracownikowi. „Jeżeli w wyniku tak przeprowadzonego badania okazałoby się, że w wybranym porządku prawnym przewidziano stopień ochrony niższy od uwzględnionego w prawie, które byłoby właściwe w braku wyboru, odpowiednie postanowienia wybranego porządku prawnego nie wywołają skutku, a na ich miejsce zostaną zastosowane przepisy prawa wskazanego przez łącznik obiektywny”<sup>24</sup>. Zastosowanie wybranego prawa ulega więc widocznemu zawężeniu, gdyż w każdym wypadku wybór nie uchyla zastosowania przepisów bezwzględnie wiążących (semiimperatywnych) prawa wskazanego na podstawie łączników obiektywnych, jeżeli wynikająca z ich treści możliwa ochrona jest dalej idąca niż ochrona z prawa wybranego<sup>25</sup>. Trafnie dostrzega się konsekwencje tego mechanizmu ochronnego, wskazując, że wybór prawa może działać wyłącznie na korzyść pracownika<sup>26</sup>. Warto nadmienić, iż omawiany art. 8 Rozp.RzymI reguluje tylko prawo właściwe dla indywidualnych umów o pracę, a wyłączone zostały między innymi układy zbiorowe pracy.

<sup>21</sup> M. Zachariasiewicz, [w:] *Komentarz do rozporządzenia nr 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)*, 2013, LEX.

<sup>22</sup> M. Czepelak, *Międzynarodowe prawo zobowiązań Unii Europejskiej*, LexisNexis 2012, LEX.

<sup>23</sup> A. Dorabalska, *Rozszerzenie możliwości wyboru prawa w rozporządzeniach „Rzym I” i „Rzym II”*, St.Iur. 2011, nr 53, LEX.

<sup>24</sup> A. Dorabalska, *Rozszerzenie możliwości wyboru prawa...* LEX.

<sup>25</sup> M. Szypniewski, [w:] *System Prawa Pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, red. K.W. Baran, WKP 2020, LEX; P. Fik, P. Staszczuk, *Prawo właściwe...* LEX.

<sup>26</sup> M. Zachariasiewicz, [w:] *Komentarz do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)*, M. Zachariasiewicz, Ł. Żarnowiec, M.A. Zachariasiewicz, M. Kropka, M. Jagielska, Warszawa 2013, LEX.



## 2. KONSTRUKCJA PRZEPISÓW WYMUSZAJĄCYCH SVOJE ZASTOSOWANIE NA GRUNCIE INDYWIDUALNEJ UMOWY O PRACĘ

Od przedstawionej powyżej konstrukcji uregulowanej w art. 8 ust. 1 Rozp.Rzym I, która ma za zadanie ograniczenie zakresu zastosowania prawa wybranego na rzecz przepisów „zwykłych” bezwzględnie wiążących oraz semiimperatywnych prawa w normalnym biegu rzeczy właściwego (w braku wyboru), należy odróżnić mechanizm, zgodnie z którym *lex laboris* zostanie skorygowana przez przepisy wymuszające swoje zastosowanie. Chodzi o przepisy stosowane bez względu na to, jakie prawo jest właściwe dla umowy o pracę na podstawie miarodajnych reguł kolizyjnych<sup>27</sup>. Umowa o pracę nierozzerwalnie wiąże się z zagadnieniem przepisów wymuszających swoje zastosowanie i potrzebą wzmożonej ochrony pracownika jako strony słabszej<sup>28</sup>.

Polski ustawodawca na gruncie ustawy prawo prywatne międzynarodowe wprowadził do polskiego prawa prywatnego międzynarodowego szereg rozwiązań, które – choć stanowiły przedmiot rozważań doktrynalnych i orzeczeń sądowych – nie miały swoich odpowiedników w ustawie z dnia 12 listopada 1965 r. prawo prywatne międzynarodowe z 1965 r.<sup>29</sup> Jedną z takich wprowadzonych nowości jest art. 8 Ust.PPM2011 wskazujący podstawy dla stosowania tzw. przepisów wymuszających swoje zastosowanie, określanych również jako normy koniecznego zastosowania, przepisy wymuszające swoją właściwość, przepisy bezpośredniego działania<sup>30</sup>. Jednak należy dodać, że przepisy wymuszające swoje zastosowanie pojawiły się w polskim porządku prawnym w sposób wyraźny już wraz z wejściem w życie w stosunku do Polski Konwencji rzymskiej. Według art. 7 Konwencji rzymskiej „to takie przepisy bezwzględnie wiążące danego państwa, które – według prawa tego państwa – znajdują zastosowanie niezależnie od tego, jakiemu prawu stosunek prawny podlega”. Stosowne postanowienia dotyczące przepisów wymuszających swoje zastosowanie zawarte są również w wielu rozporządzeniach Unii Europejskiej, które dotyczą problematyki prawa właściwego, takich jak art. 9, 11 ust. 5 Rozporządzenia Rzym I, art. 16 Rozporządzenia

<sup>27</sup> P. Grzebyk, *Przepisy bezwzględnie obowiązujące jako jedno z ograniczeń wyboru prawa dla umów o pracę w konwencji rzymskiej o prawie właściwym dla zobowiązań umownych*, PiZS 2007, nr 7, s. 15.

<sup>28</sup> B. Fuchs, *Prawo właściwe dla umowy o pracę...* LEX.

<sup>29</sup> Ustawa z dnia 12 listopada 1965 r. – Prawo prywatne międzynarodowe (Dz.U. z 1965 r., nr 46, poz. 290, ze zm.). Utraciła moc.

<sup>30</sup> Na temat przepisów wymuszających swoje zastosowanie m.in. M. Pazdan, *Prawo prywatne międzynarodowe*, Warszawa 2017; M. Pazdan, *Przepisy szczególne o dziedziczeniu gospodarstw rolnych z kolizyjnoprawnego punktu widzenia*, [w:] *Zagadnienia prawa cywilnego, samorządowego i rolnego. Księga Profesora Waleriana Pañki*, red. A. Agopszowicz, T. Kurowska, M. Pazdan, Katowice 1993; M. Mataczyński, *Przepisy wymuszające swoje zastosowanie w prawie prywatnym międzynarodowym*, Kraków 2005; B. Fuchs, *Statut kontraktowy a przepisy wymuszające swoje zastosowanie*, Katowice 2003; J. Pazdan, *Znaczenie 'przepisów wymuszających swoją właściwość' przy wykonaniu umowy o budowę zakładu górniczego za granicą*, „Prawne Problemy Górnictwa” 1984, nr 7; W. Popiołek, *Znaczenie przepisów o „bezpośrednim działaniu” w zakresie eksportu kompletnego obiektu*, [w:] *Zagadnienia prawne eksportu kompletnych obiektów przemysłowych*, Katowice 1980; B. Fuchs, *Przepisy wymuszające swoją właściwość w przyszłej kodyfikacji prawa prywatnego międzynarodowego*, KPP 2000, z. 3; B. Fuchs, *Przepisy wymuszające swoje zastosowanie w nowej ustawie – prawo prywatne międzynarodowe*, [w:] *Współczesne wyzwania prawa prywatnego międzynarodowego*, red. J. Poczobut, Warszawa 2013; M.A. Zachariasiewicz, *O potrzebie wskazania w nowej ustawie o prawie prywatnym międzynarodowym podstawy stosowania przepisów wymuszających swoje zastosowanie*, PPPM 2010, t. 7; M. Lijowska, *Instrumenty kolizyjnoprawnej ochrony konsumenta a przepisy koniecznego zastosowania*, KPP 2006, nr 2.

Rzym II<sup>31</sup> bądź art. 30 Rozporządzenia Rzym IV<sup>32</sup>. Jednak należy wyraźnie wskazać, że art. 8 Ust.PPM2011 odnosi się do wszelkich stosunków prawnych, z wyłączeniem jednak tych, które mają własną regulację tego rodzaju (a więc chodzi o zobowiązania umowne pod rządami Rozp.RzymI i zobowiązania pozaumowne uregulowane w Rozp.RzymII)<sup>33</sup>.

Geneza przepisów wymuszających swoje zastosowanie sięga czasów wyróżnienia przez F.K. von Savigny'ego pewnej kategorii przepisów danego państwa o „ściśle pozytywnej, wiążącej naturze”. Savigny twierdził, że spełniają one rolę urzeczywistniania celów gospodarczych, społecznych bądź ogólnopaństwowych, ze względu na które poddają się one dowolnemu postępowaniu stron. Zagadnieniu przepisów wymuszających swoje zastosowanie od lat towarzyszą spore problemy, dotyczące nie tylko podstawy ich stosowania, ale samego ich pojęcia<sup>34</sup>.

Na temat istoty przepisów wymuszających swoje zastosowanie wypowiada się również TSUE, wskazując, że są to regulacje, których istnienie uzasadnione jest względami interesów publicznych, i które stosowane są wobec wszystkich osób fizycznych i prawnych, które znajdują się na obszarze właściwości państwa ich wydania. Dalej TSUE podaje ich przykłady, zaliczając do tych przepisów np. przepisy dewizowe, ograniczenia importowe i eksportowe, regulacje antymonopolowe i przewozowe, ale również regulacje prawa pracy i ubezpieczeń<sup>35</sup>. Na bazie tej definicji ustawodawca sformułował definicję przepisów wymuszających swoje zastosowanie w art. 9 Rozp.RzymI<sup>36</sup>. Już w motywie 37 preambuły Rozp.RzymI powołał się na interes publiczny, który uzasadnia w wyjątkowych okolicznościach możliwość zastosowania przez sądy państw członkowskich wyjątków opartych na klauzuli porządku publicznego i właśnie omawianych przepisach wymuszających swoje zastosowanie<sup>37</sup>. Z brzmienia art. 9 ust. 1 Rozp.RzymI wynika, że „przepisy wymuszające swoje zastosowanie to przepisy, których przestrzeganie uważane jest przez państwo za tak istotny element ochrony jego interesów publicznych, takich jak organizacja polityczna, społeczna lub gospodarcza, że znajdują one zastosowanie do stanów faktycznych objętych ich zakresem bez względu na to, jakie prawo jest właściwe dla umowy zgodnie z niniejszym rozporządzeniem”.

Przepisy wymuszające swoje zastosowanie wykazują szczególny charakter danych norm, będących czymś więcej niż „zwykłe” przepisy imperatywne. Dochodzą one do głosu obok prawa właściwego, zatem są to przepisy ściśle związane ze sprawą niewchodzące w skład prawa wskazanego jako właściwe, które mimo to „mają wolę” bycia zastosowanymi<sup>38</sup>. Właściwość ta odróżnia przepisy wymuszające swoje zastosowanie od „zwykłych”

<sup>31</sup> Rozporządzenie (WE) Nr 864/2007 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 lipca 2007 r. dotyczące prawa właściwego dla zobowiązań pozaumownych (Rzym II), Dz. Urz. UE L z 2007 r., 199/40 (dalej: Rozporządzenie Rzym II).

<sup>32</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) Nr 650/2012 z dnia 4 lipca 2012 r. w sprawie jurysdykcji, prawa właściwego, uznawania i wykonywania orzeczeń, przyjmowania i wykonywania dokumentów urzędowych dotyczących dziedziczenia oraz w sprawie ustanowienia europejskiego poświadczenia spadkowego, Dz. U. UE L z 2012 r., 201/107.

<sup>33</sup> M. Pazdan, *Prawo prywatne międzynarodowe*, Warszawa 2012, s. 80.

<sup>34</sup> Cyt. za: M. Pilich, [w:] *Europejskie prawo procesowe cywilne i kolizyjne*, red. P. Grzegorzczak, K. Weitz, LexisNexis 2012, LEX.

<sup>35</sup> Wyrok TSUE z dnia 23 listopada 1999 r., C-369/96 i C-374/96.

<sup>36</sup> M. Mataczyński, [w:] *Cywilnoprawna ochrona inwestorów korzystających z usług maklerskich na rynku kapitałowym*, red. T. Sójka, WK 2016, LEX.

<sup>37</sup> A. Jaroszek, *Prawo właściwe dla umów konsumenckich zawieranych przez Internet*, Oficyna 2009, LEX.

<sup>38</sup> T. Białogłowska, [w:] *Prawo prywatne międzynarodowe i międzynarodowe postępowanie cywilne*, red. E. Kamrad, M. Stankiewicz, Warszawa 2010, s. 46.

przepisów bezwzględnie wiążących, stosowanych jedynie w ramach prawa właściwego, do którego one same należą. Dodatkowo przepisy te muszą pozostawać w ścisłym związku z daną sprawą (stosunkiem pracy).

Omawiane przepisy wyróżnia także przedmiot ich regulacji, bowiem wykazują one szczególne znaczenie dla ochrony porządku publicznego państwa<sup>39</sup> i znajdują zastosowanie do stanów faktycznych objętych ich zakresem bez względu na to, jakiemu prawu podlega dana umowa. A więc wyróżnia je bezpośrednia ingerencja w treść stosunku prawnego, przykładowo – stosunku pracy, na podstawie własnej woli dokonania takiej korekty, niezależnie od tradycyjnego mechanizmu kolizyjnego. Przepisy wymuszające swoje zastosowanie odnoszą się zatem do zachowania struktury organizacji państwa, społeczeństwa czy też gospodarki. O ile na poziomie ogólnych deklaracji nie budzi w zasadzie wątpliwości to, że mają one na celu ochronę interesów podmiotów stosunków prawnych o zasadniczym znaczeniu, o tyle wątpliwości pojawiają się w sytuacji, czy owe interesy muszą być ponadindywidualne, to znaczy ogólne, publiczne, czy też można brać pod uwagę również normy mające chronić dobra jednostkowe<sup>40</sup>.

W. Kurowski podnosi, że z przepisami wymuszającymi swoje zastosowanie mamy do czynienia w pierwszej sytuacji. Wobec tego w każdym konkretnym przypadku należy ocenić, na ile dana regulacja realizuje interesy polityczne, społeczne lub gospodarcze państwa, a na ile dotyczy spraw jednostkowych (na gruncie prawa pracy na ile chroni partykularne prawa pracownika), bowiem – zgodnie z powyższym – tylko w tej pierwszej sytuacji mamy do czynienia z przepisami wymuszającymi swoje zastosowanie<sup>41</sup>. Autor wskazuje, że w przypadku stosunków pracy „ponadindywidualne cele danych przepisów prawnych ogniskować się będą przede wszystkim na płaszczyźnie społecznej (bezpieczeństwa publicznego, bezpieczeństwa socjalnego, ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy, niedyskryminacji<sup>42</sup>), ale także i gospodarczej (głównie ochrony rynku pracy i przeciwdziałania skutkom bezrobocia). Należy także pamiętać, że sąd rozstrzygający sprawę może przyznać skuteczność przepisom wymuszającym swoje zastosowanie państwa, w którym ma nastąpić lub nastąpiło wykonanie zobowiązań wynikających z umowy o pracę, w zakresie, w jakim przepisy te powodują, że wypełnienie tych obowiązków jest niezgodne z prawem (art. 9 ust. 3 Rozporządzenia Rzym I). Chodzi tu zatem o przepisy koniecznego stosowania państwa trzeciego (innego niż państwo *forum*, a jednocześnie, którego prawo nie jest statutem stosunku pracy)<sup>43</sup>. W świetle powyższego W. Kurowski słusznie podnosi, że nie wszystkie regulacje dotyczące stosunku pracy stanowią przepisy koniecznego stosowania. Należy także dodać, iż z reguły są to przepisy prawa publicznego, ale i przepisy z pogranicza prawa publicznego i prywatnego, jeśli dotyczą stosunków cywilnoprawnych, jak również prawa prywatnego<sup>44</sup>. Muszą jednak cechować się

<sup>39</sup> W. Popiołek, *Styk prawa prywatnego i publicznego z kolizyjnoprawnego punktu widzenia*, PPPM, t. 18, Katowice 2016, s. 41 i n.

<sup>40</sup> M. Mataczyński, [w:] *Nowe europejskie prawo spadkowe*, red. M. Pazdan, J. Górecki, 2015, LEX.

<sup>41</sup> W. Kurowski, *Stosunek pracy wynikający z umowy w prawie prywatnym międzynarodowym*, 2016, Legalis.

<sup>42</sup> Dla przykładu M. Świątkowski wskazuje, że na gruncie stosunków pracy szczególne znaczenie mają regulacje chroniące pracowników młodocianych i kobiety w ciąży, regulacje antydyskryminacyjne i łagodzące skutki masowych zwolnień pracowników bądź te, które dotyczą bezpieczeństwa i higieny pracy lub też pośrednictwa pracy oraz regulujące rynek pracy – tenże, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. II: *Międzynarodowe prywatne prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 483.

<sup>43</sup> W. Kurowski, [w:] *System prawa prywatnego. Prawo prywatne międzynarodowe*, tom 20B, red. M. Pazdan, 2015, Legalis.

<sup>44</sup> A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy...*, s. 482 i n.



szczególным znaczeniem dla zapewnienia ochrony porządku publicznego danego państwa (tj. państwa *fori* – art. 9 ust. 2 Rozp.RzymI lub też państwa miejsca wykonania zobowiązania tj. art. 9 ust. 3 Rozp.RzymI), a ze względu na swój cel lub charakter znajdują zastosowanie niezależnie od tego, jakiemu prawu podlega oceniany stosunek prawny<sup>45</sup>.

### 3. PRAWNA POZYCJA PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH NA TERYTORIUM PAŃSTWA CZŁONKOWSKIEGO UNII EUROPEJSKIEJ PO NOWELIZACJI Z 2020 R.

Jedną z materii stosunków pracy regulowaną przepisami wymuszającymi swoje zastosowanie stanowi unormowanie pozycji prawnej pracowników delegowanych do wykonywania przez ograniczony czas pracy na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej. Zagadnienie wykonywania pracy za granicą przez pracowników delegowanych z Polski regulują następujące dyrektywy: Dyrektywa 96/71/WE, Dyrektywa 2018/957/UE (przywoływane we wstępie niniejszego opracowania), jak również Dyrektywa 2014/67/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”)<sup>46</sup>. Poza ww. dyrektywami oraz przywoływaną wcześniej regulacją Rozporządzenia Rzym I aktem prawnym określającym sytuację prawną pracowników delegowanych jest także TFUE<sup>47</sup>. Przy czym z wymienionych regulacji płaszczyznę kolizyjnoprawną *sensu stricto* zawierają postanowienia Rozporządzenia Rzym I<sup>48</sup>, które w połączeniu z dyrektywami stanowią przedmiot analizy w niniejszym opracowaniu.

Dyrektywa 96/71/WE została implementowana do polskiego prawa na podstawie ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw<sup>49</sup> poprzez dodanie rozdziału IIa, obejmującego art. 67<sup>1</sup>–67<sup>4</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy<sup>50</sup>. W związku z koniecznością kompleksowego unormowania problematyki delegowania pracowników do pracy w Polsce, jak również w celu implementacji Dyrektywy 2014/67/UE<sup>51</sup> doszło do uchwalenia odrębnej ustawy z 10 czerwca

<sup>45</sup> M.A. Zachariasiewicz, [w:] *System prawa prywatnego. Prawo prywatne międzynarodowe*, t. 20A, red. M. Pazdan, 2015, Legalis.

<sup>46</sup> Tekst mający znaczenie dla EOG. Dz.Urz. UE L 159 z 28.05.2014 r., s. 11 (dalej: Dyrektywa 2014/67/UE).

<sup>47</sup> Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana) Dz.U. UE C 326/47. Ścisłej – art. 56.

<sup>48</sup> J. Urban, *Delegowanie pracowników w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości*, PWPM 2010, vol. 8, s. 82.

<sup>49</sup> Dz.U. z 2001 r., nr 128, poz. 1405.

<sup>50</sup> Na temat art. 67<sup>1</sup> – 67<sup>4</sup> kodeksu pracy m.in. A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 6, 2018, Legalis; M. Tomaszewska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, red. K.W. Baran, WK 2016, LEX; M. Czepelak, *Międzynarodowe prawo zobowiązań...* LEX; M. Gersdorf, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, red. M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, LexisNexis 2014, LEX; J. Skoczyński, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VI, red. L. Florek, 2011, LEX; M. Derlacz-Wawrowska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*, red. M. Derlacz-Wawrowska, M. Latos-Miłkowska, M. Wujczyk, 2014, LEX; L. Mitrus, *Swoboda przemieszczania się pracowników po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej*, LexisNexis, 2003, LEX; J. Skoczyński, *Prawo właściwe w międzynarodowych stosunkach pracy pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług (problematyka kolizyjnoprawna)* PiZS 2004, nr 5, LEX.

<sup>51</sup> Dyrektywa 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, zmieniająca rozpo-

2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług<sup>52</sup>, a wymienione powyżej regulacje kodeksu pracy zostały uchylone z dniem 18 czerwca 2016 r., tj. wejściem w życie ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

Z dniem 30 lipca 2020 r. wszystkie państwa członkowskie zostały zobowiązane do implementacji postanowień Dyrektywy 2018/957/UE. Jednakże z uwagi na ogólnosiatową pandemię COVID-19 większość państw członkowskich nie zdążyła z tą implementacją. Do polskiego porządku prawnego Dyrektywa 2018/957/UE została wdrożona na podstawie ustawy z dnia 24 lipca 2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw<sup>53</sup>, która weszła w życie z dniem 4 września 2020 r., zatem po czasie wymaganej implementacji. Analiza postanowień przywołanej ustawy zmieniającej nie stanowi przedmiotu niniejszego opracowania – warto jedynie dodać, że stanowią one praktycznie kopie wdrażanej dyrektywy.

Zgodnie z art. 1 Dyrektywy 96/71/WE – w brzmieniu nadanym Dyrektywą 2018/957/UE – zapewnia ona „ochronę pracownikom delegowanym w czasie trwania delegowania w związku ze swobodą świadczenia usług, poprzez ustanowienie bezwzględnie obowiązujących przepisów dotyczących warunków pracy oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, które muszą być przestrzegane”. Określa więc ona, w jakim stopniu przedsiębiorca, który świadczy usługi w państwie przyjmującym i korzystający z pracowników delegowanych, musi liczyć się z ingerencją ze strony przepisów tego państwa w stosunki pracy istniejące pomiędzy nim a jego pracownikami<sup>54</sup>.

Jednym z celów Dyrektywy 96/71/WE jest nałożenie na państwa członkowskie obowiązku ustanowienia jednolitych standardów zatrudnienia, przejawiającego się we wskazaniu, które przepisy państwa przyjmującego, regulujące warunki pracy, mogą być stosowane do stosunków pracy podlegających prawu państwa obcego, jako wymuszające swoje zastosowanie<sup>55</sup>. Kluczowym przepisem omawianej dyrektywy, w kontekście ochrony socjalnej, jest art. 3 ust. 1, w którym ustawodawca określił katalog warunków pracy, które państwo przyjmujące może narzucić przedsiębiorcy z innego państwa członkowskiego delegującego pracowników do wykonywania usług w tym państwie w sytuacji, gdy stosunek pracy podlega prawu państwa pochodzenia<sup>56</sup>. Regulacja art. 3 Dyrektywy 96/71/WE stanowi istotę przepisów bezwzględnie obowiązujących dla ochrony minimalnej, które w kraju przyjmującym powinny być przestrzegane przez pracodawców delegujących pracowników do pracy na terytorium tego państwa. Zatem z brzmienia przywołanego przepisu wynika, że państwa przyjmujące pracowników delegowanych, bez względu na to, jakie prawo stosuje się w odniesieniu do stosunku pracy przedsiębiorstw delegujących, będą gwarantowały pracownikom delegowanym na ich terytorium warunki zatrudnienia obejmujące: maksymalne okresy pracy i minimalne

---

rzządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”), Dz. Urz. UE L 2014, nr 159, poz. 11.

<sup>52</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 2206, ze zm. Na temat postanowień ustawy m.in. S. Kowalski, *Ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Komentarz*, 2019, Legalis.

<sup>53</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1423.

<sup>54</sup> M.A. Zachariasiewicz, [w:] *System prawa prywatnego. Prawo prywatne międzynarodowe*, t. 20B, red. M. Pazdan, 2015, Legalis.

<sup>55</sup> J. Skoczyński, *Wpływ prawa wspólnotowego na polskie prawo prywatne międzynarodowe w dziedzinie stosunków pracy*, [w:] *Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, Warszawa 2004, s. 119.

<sup>56</sup> W. Sanetra, *Delegowanie pracowników do pracy w innym kraju w prawie europejskim*, PiZS 1998, nr 9, s. 10.

okresy wypoczynku; minimalny wymiar płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego; wynagrodzenie wraz ze stawką za godziny nadliczbowe<sup>57</sup>; warunki wynajmu pracowników (w szczególności przez przedsiębiorstwa pracy tymczasowej); zdrowie, bezpieczeństwo i higienę w miejscu pracy; środki ochronne w zakresie warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet bezpośrednio po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży; a także równe traktowanie kobiet i mężczyzn oraz inne przepisy w zakresie niedyskryminacji.

Jedną z istotnych zmian Dyrektywy 96/71/WE wprowadzonych Dyrektywą 2018/957/UE stanowiło rozszerzenie zakresu minimalnych warunków pracy, których obowiązek zagwarantowania spoczywa na pracodawcach delegujących, o dwa elementy dodane do katalogu z art. 3 ust. 1 Dyrektywy 96/71/WE. A mianowicie, począwszy od 30.7.2020 r., ustawodawca dodał do powyższego katalogu gwarancje w zakresie warunków zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy, jak również stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych<sup>58</sup>. Obowiązek zapewnienia określonych warunków zakwaterowania<sup>59</sup> będzie aktualizował się wyłącznie w tych państwach, w których został on przewidziany na mocy przepisów powszechnie obowiązujących<sup>60</sup>. Z kolei drugi dodany obowiązek w zakresie stawek dodatków lub zwrotu wydatków na pokrycie wskazanych kosztów znajduje zastosowanie tylko do wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania ponoszonych przez pracowników delegowanych, jeżeli wymaga się od nich podróży „do” i „z” ich normalnego miejsca pracy w państwie członkowskim, na terytorium którego zostali delegowani, lub jeżeli zostali czasowo wysłani przez swojego pracodawcę z tego normalnego miejsca pracy do innego miejsca pracy. Wobec tego postanowienia litery ‘i’ art. 3 ust. 1 Dyrektywy 96/71/WE odnoszą się do podróży służbowych odbywanych przez pracowników delegowanych po przybyciu na terytorium państwa przyjmującego, a o tym czy wyjazd jest podróżą służbową, rozstrzyga prawo właściwe dla danego stosunku pracy, zgodnie z art. 8 ust. 1 Rozp.Rzym., a więc prawo wybrane przez strony stosunku pracy<sup>61</sup>.

Jak wynika z powyższego, warunki zatrudnienia wyrażone w omawianym art. 3 ust. 1 Dyrektywy 96/71/WE zostały rozszerzone o wyżej wymienione zagadnienia ujęte w literach ‘h’, ‘i’, jednak należy zasygnalizować również, że modyfikacji uległy postanowienia ujęte w literze ‘c’. W Dyrektywie 96/71/WE bowiem mowa była jedynie o obowiązku zapewnienia pracownikom delegowanym minimalnej stawki wynikającej z prawa państwa przyjmującego, natomiast Dyrektywą 2018/957/UE obowiązek ten został zmieniony na wymóg zapewnienia określonego przepisami tego państwa ogólnie pojętego wynagrodzenia za pracę. Jak wskazuje P. Wąż, oznacza to rozbudowanie płacy minimalnej o dodatkowy obowiązek zapewnienia odpowiedniej struktury wynagrodzenia, w której podstawę – co do zasady – wpisana jest płaca minimalna. A więc pracodawca delegujący swoich pracow-

<sup>57</sup> Ten punkt nie znajduje zastosowania do uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych.

<sup>58</sup> Litery h oraz i art. 3 ust. 1 Dyrektywy 96/71/WE dodane Dyrektywą 2018/957/UE.

<sup>59</sup> Dodany literą h do art. 3 ust. 1 Dyrektywy 96/71/WE.

<sup>60</sup> P. Wąż wskazuje jako przykład sektor budownictwa, robót publicznych oraz rolnictwa prawa francuskiego, [w:] *Zmiany w zakresie delegowania pracowników do innego państwa celem świadczenia usług od 30.7.2020 r.*, MPP 2020, nr 10, Legalis.

<sup>61</sup> P. Wąż, *Zmiany w zakresie delegowania pracowników...*, Legalis.

ników na terytorium danego państwa zobligowany został do zapłacenia im wynagrodzenia nie niższego od krajowej płacy minimalnej wraz z każdym innym obowiązkowym elementem składowym wynagrodzenia obowiązującym w państwie przyjmującym<sup>62</sup>.

Reasumując powyższy wątek, należy podkreślić, iż w art. 3 ust. 1 Dyrektywy 96/71/WE ustawodawca zawarł meritum ochrony pracownika, zapewniając mu – jako słabszej stronie stosunku pracy – minimalny poziom bezpieczeństwa socjalnego, co z kolei można uznać za wypełnienie przesłanek określonych w art. 9 ust. 1 Rozp.RzymI).

Przed 30 lipca 2020 r. regulacja omawianej Dyrektywy 96/71/WE nie przewidywała granic czasowych, po których przekroczeniu sytuacja prawna pracownika delegowanego ulegała zmianie. Ważną zmianą wprowadzoną Dyrektywą 2018/957/UE jest czasowy limit delegowania. Wedle nowo wprowadzonego art. 3 ust. 1a Dyrektywy 2018/957/UE „W przypadku gdy rzeczywisty okres delegowania przekracza 12 miesięcy, państwa członkowskie zapewniają, bez względu na to, jakie prawo ma zastosowanie do danego stosunku pracy, aby przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantowały, w oparciu o zasadę równego traktowania, pracownikom, którzy zostali delegowani na ich terytorium, poza warunkami zatrudnienia, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, także stosowanie wszelkich mających zastosowanie warunków zatrudnienia, które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca (...)”. Okres 12 miesięcy może być przedłużony do 18 miesięcy<sup>63</sup>.

Należy podkreślić, że przepisy krajowe dotyczące warunków pracy znajdują zastosowanie wobec każdego pracodawcy, którego pracownicy świadczą pracę na terytorium danego państwa. Czyli dotyczą tak pracodawców krajowych, jak i pracodawców delegujących tam swoich pracowników z innego państwa, bez znaczenia, jakie prawo strony wskazały jako właściwe dla umowy o pracę, a w razie niedokonania takiego wyboru, jakie prawo jest wskazane jako właściwe dla danego stosunku pracy na mocy ogólnej normy kolizyjnej art. 8 Rozp.RzymI. Powyższe wynika z faktu, że omawiane regulacje prawne dotyczące warunków zatrudnienia pracowników delegowanych mają charakter przepisów wymuszających swoje zastosowanie zgodnie z art. 9 ust. 1 Rozp.RzymI, o czym była mowa powyżej.

Istotne jest, że pracodawcy, którzy delegują swoich pracowników do innych państw członkowskich, powinni – przez cały okres delegowania – zapewnić im co najmniej takie warunki zatrudnienia (oczywiście w zakresie tych wymienionych w art. 3 ust. 1 Dyrektywy 96/71/WE), jakie zostały zagwarantowane pracownikom krajowym w powszechnie obowiązujących przepisach państwa przyjmującego.

Jak zauważa P. Wąż, zgodnie z wyrażoną w art. 3 ust. 7 Dyrektywy 96/71/WE tzw. „zasadą korzystniejszości”<sup>64</sup>, przepisy wymuszające swoje zastosowanie, wdrażające postanowienia przedmiotowej dyrektywy, nie stanowią przeszkody w stosowaniu korzystniejszych warunków zatrudnienia. Źródłem korzystniejszych warunków zatrudnienia będą z reguły regulacje prawa państwa wysyłającego. Efektem zastosowania „zasady korzystniejszości” w całym okresie delegowania, w zakresie warunków zatrudnienia ujętych w art. 3 ust. 1 Dyrektywy 96/71/WE, pracownik powinien mieć zagwarantowane takie warunki na poziomie odpowiadającym wymogom wynikającym z przepisów wymuszających swoje

<sup>62</sup> Tamże.

<sup>63</sup> P. Grzebyk, [w:] *System Prawa Pracy*, t. VIII: *Prawo rynku pracy*, red. K.W. Baran, M. Włodarczyk, WKP 2018.

<sup>64</sup> Bądź inaczej „korzystności”.

zastosowanie państwa przyjmującego. Gdyby jednak okazało się, że w zakresie wspomnianych dziedzin warunki zatrudnienia wynikające z przepisów państwa wysyłającego są dla pracownika korzystniejsze – pracodawca powinien dostosować warunki zatrudnienia do wyższych w tym układzie standardów (np. wyższego wymiaru urlopu wypoczynkowego, wyższej kwoty wynagrodzenia za pracę czy też niższego wymiaru czasu pracy). W świetle powyższego należy wskazać, że przepisy państwa przyjmującego ustanawiające warunki zatrudnienia znajdują pierwszeństwo przed normami prawa właściwego, jeżeli przewidują co najmniej taki sam lub korzystniejszy poziom ochrony pracownika delegowanego<sup>65</sup>.

Ponadto państwa członkowskie zostały uprawnione do nałożenia na pracodawców delegujących obowiązków zagwarantowania pracownikom delegowanym, na równych zasadach z pracownikami krajowymi, warunków zatrudnienia dotyczących kwestii innych niż wymienione w katalogu dziedzin wymienionych w art. 3 w ust. 1, jeżeli dotyczą zagadnień uregulowanych przepisami z zakresu porządku publicznego<sup>66</sup>. Jednakże ramy niniejszego opracowania nie pozwoliły na omówienie wszystkich zmian Dyrektywy 96/71/WE wprowadzonych Dyrektywą 2018/957/UE (dotyczących np. obowiązku zorganizowania wzajemnej transgranicznej pomocy i współpracy pomiędzy urzędami bądź tzw. delegowania łańcuchowego), a jedynie tych, które – jak wskazano powyżej – dotyczą warunków zatrudnienia w kontekście ochrony pracownika i przepisów jako wymuszających swoje zastosowanie.

## PODSUMOWANIE

Z powyższych uwag wynika, że zakres i poziom ochrony pracownika delegowanego do wykonywania obowiązków pracowniczych w państwie, w którym jego pracodawca świadczy usługi – w kwestiach ujętych w art. 3 ust. 1 lit. a–i Dyrektywy 2018/957/UE – nie może być niższy od tego, jaki przysługuje pracownikowi, którego stosunek pracy podlega prawu tego właśnie państwa. Jednakże należy również mieć na uwadze ust. 7 art. 3 Dyrektywy 96/71/WE zmienionej Dyrektywą 2018/957/UE, wedle którego regulacje warunków zatrudnienia wyrażone w ust. 1–6 art. 3 nie stanowią przeszkody dla stosowania warunków zatrudnienia korzystniejszych dla pracowników delegowanych aniżeli te, które wynikają z ich *legis loci laboris*.

Z kolei regulacja art. 3 ust. 7 Dyrektywy 96/71/WE – jak wynika w powyższych rozważaniach – stanowi podstawę do stosowania w pełnym zakresie statutu stosunku pracy prawa wskazanego za pośrednictwem art. 8 Rozp.RzymI, jeśli w zakresie warunków zatrudnienia – wymienionych w art. 3 ust. 1 lit. a–i Dyrektywy 96/71/WE zmienionej Dyrektywą 2018/957/UE – przewiduje ona lepsze, oczywiście z punktu widzenia pracownika delegowanego, rozwiązania od wynikających z jego aktualnej *legis loci laboris*. Gdyby jednak warunki zatrudnienia zostały ujęte korzystniej dla pracownika przez to drugie prawo, to ono wówczas znajdzie zastosowanie w omawianym zakresie. Oddelegowanie pracownika do pracy w innym państwie członkowskim nie doprowadzi więc do pogorszenia jego sytuacji prawnej dzięki regule wyrażonej w art. 3 ust. 7 omawianej dyrektywy.

Wobec powyższego materia uregulowana w art. 3 ust. 1 lit. a–i Dyrektywy 96/71/WE

<sup>65</sup> P. Wąż, *Zmiany w zakresie delegowania pracowników...*, Legalis.

<sup>66</sup> Art. 3 ust. 10 Dyrektywy 96/71/WE.



zmienionej Dyrektywą 2018/957/UE należy do najistotniejszych z punktu widzenia interesów pracownika delegowanego. Jednakże nasuwa się pytanie, czy idea zapewnienia ochrony pracownikowi delegowanemu została rzeczywiście osiągnięta przez ustawodawcę. Czy nadanie regulacji warunków zatrudnienia w zakresie zawartym w art. 3 ust. 1 lit. a–i omawianej dyrektywy charakteru przepisów wymuszających swoje zastosowanie jest właściwe?

Wskazano powyżej, że regulacją art. 3 ust. 7 Dyrektywy 96/71/WE ustawodawca przewiduje konieczność konfrontowania regulacji merytorycznej wynikającej z prawa państwa, w którym pracownik delegowany wykonuje swoje obowiązki, z przepisami pochodzącymi z prawa właściwego dla stosunku pracy, w oparciu o kryterium korzyści pracownika. A przecież – co słusznie podkreśla W. Kurowski – nie można zapominać, że uznanie danych przepisów za wymuszające swoje zastosowanie winno oznaczać rzeczywisty obowiązek ich stosowania. Taka powinność rzeczywistego stosowania przepisów wymuszających swoje zastosowanie zostanie osłabiona przez regulacje art. 3 ust. 7 Dyrektywy 96/71/WE, która nakazuje przeprowadzenie analizy skutków zastosowania „przepisów wymuszających” do sytuacji prawnej pracownika delegowanego. I finalnie jeśli ocena ta wypadnie niekorzystnie, sąd – wbrew przepisom pochodzącym z prawa państwa, do którego pracownik został delegowany – sięgnie po *legem laboris*<sup>67</sup>.

Z kolei z innej perspektywy A.M. Świątkowski zauważa, że Dyrektywa 96/71/WE zmieniona Dyrektywą 2018/957/UE formalnie deklaruje polepszenie warunków zatrudnienia oraz wynagrodzenia delegowanych pracowników, jednakże jej cel „polegający na zapewnieniu równych warunków korzystania ze swobody świadczenia usług przez przedsiębiorców unijnych, i deklarowana konieczność ochrony praw socjalnych, głównie prawa delegowanych pracowników do pobierania jednakowego wynagrodzenia za identyczną pracę wykonywaną w tych częściach unijnego rynku pracy, które są zlokalizowane w granicach »starych« państw członkowskich UE, nie służy konwergencji”, czyli zacieraniu się różnic ekonomicznych między „nowymi” i „starymi” państwami członkowskimi UE<sup>68</sup>.

## Bibliografia

### Literatura:

- Bélohávek A.J., *Rozporządzenie Rzym I. Konwencja rzymska. Komentarz*, t. 1, Warszawa 2010.
- Białogłowska T., [w:] *Prawo prywatne międzynarodowe i międzynarodowe postępowanie cywilne*, red. E. Kamrad, M. Stankiewicz, Warszawa 2010.
- Czepelak M., *Międzynarodowe prawo zobowiązań Unii Europejskiej*, LexisNexis 2012, LEX.
- Derlacz-Wawrowska M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*, red. M. Derlacz-Wawrowska, M. Latos-Miłkowska, M. Wujczyk, 2014, LEX.
- Dorabalska A., *Rozszerzenie możliwości wyboru prawa w rozporządzeniach „Rzym I” i „Rzym II”*, St.Iur. 2011, nr 53, LEX.

<sup>67</sup> W. Kurowski, *Stosunek pracy...*, Legalis.

<sup>68</sup> A.M. Świątkowski, *Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług – wspólny czy partykularny rynek pracy Unii Europejskiej?* EPS 2019, nr 5, LEX.

Fik P., Staszczuk P., *Prawo właściwe dla zobowiązań umownych – rozporządzenie (WE) Nr 593/2008 (Rzym I). Komentarz*, LexisNexis 2013, LEX.

Fuchs B., *Prawo właściwe dla umowy o pracę w świetle konwencji rzymskiej oraz rozporządzenia „Rzym I”*, EPS 2009, nr 12, LEX.

Fuchs B., *Przepisy wymuszające swoją właściwość w przyszłej kodyfikacji prawa prywatnego międzynarodowego*, KPP 2000, z. 3.

Fuchs B., *Przepisy wymuszające swoje zastosowanie w nowej ustawie – prawo prywatne międzynarodowe*, [w:] *Współczesne wyzwania prawa prywatnego międzynarodowego*, red. J. Poczobut, Warszawa 2013.

Fuchs B., *Statut kontraktowy a przepisy wymuszające swoje zastosowanie*, Katowice 2003.

Gersdorf M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, red. M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, LexisNexis 2014, LEX.

Gołaczyński J., *Prawo prywatne międzynarodowe*, Warszawa 2015.

Grzebyk P., *Przepisy bezwzględnie obowiązujące jako jedno z ograniczeń wyboru prawa dla umów o pracę w konwencji rzymskiej o prawie właściwym dla zobowiązań umownych*, PiZS 2007, nr 7.

Grzebyk P., [w:] *System Prawa Pracy*, t. VIII, *Prawo rynku pracy*, red. K.W. Baran, M. Włodarczyk, WKP 2018.

Jaroszek A., *Prawo właściwe dla umów konsumenckich zawieranych przez Internet*, Oficyna 2009, LEX.

Kowalski S., *Ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Komentarz*, 2019, Legalis.

Kurowski W., *Stosunek pracy wynikający z umowy w prawie prywatnym międzynarodowym*, 2016, Legalis.

Kurowski W., [w:] *System prawa prywatnego. Prawo prywatne międzynarodowe*, t. 20B, red. M. Pazdan, 2015, Legalis.

Lijowska M., *Instrumenty kolizyjnoprawnej ochrony konsumenta a przepisy koniecznego zastosowania*, KPP 2006, nr 2.

Majkowska-Szulc S., *Sytuacja prawna pracownika delegowanego w ramach świadczenia usług*, [w:] *Przeływ osób i świadczenie usług w Unii Europejskiej. Nowe zjawiska i tendencje*, red. S. Biernat, S. Dudzik, Warszawa 2009.

Mataczyński M., *Przepisy wymuszające swoje zastosowanie w prawie prywatnym międzynarodowym*, Kraków 2005.

Mataczyński M., [w:] *Cywilnoprawna ochrona inwestorów korzystających z usług maklerskich na rynku kapitałowym*, red. T. Sójka, WK 2016, LEX.

Mataczyński M., [w:] *Nowe europejskie prawo spadkowe*, red. M. Pazdan, J. Górecki, 2015, LEX.

Mitrus L., *Swoboda przemieszczania się pracowników po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej*, LexisNexis, 2003, LEX.

Pazdan M., *Prawo prywatne międzynarodowe*, Warszawa 2012.

Pazdan M., *Prawo prywatne międzynarodowe*, Warszawa 2017.

Pazdan M., *Przepisy szczególne o dziedziczeniu gospodarstw rolnych z kolizyjnoprawnego punktu widzenia*, [w:] *Zagadnienia prawa cywilnego, samorządowego i rolnego. Księga Profesora Waleriana Pańki*, red. A. Agopszowicz, T. Kurowska, M. Pazdan, Katowice 1993.

Pazdan J., *Znaczenie 'przepisów wymuszających swoją właściwość' przy wykonaniu umowy o budowę zakładu górniczego za granicą*, „Prawne Problemy Górnictwa” 1984, nr 7.

Pilich M., [w:] *Europejskie prawo procesowe cywilne i kolizyjne*, red. P. Grzegorzcyk, K. Weitz, LexisNexis 2012, LEX.

Poczobut J. (red.), *Prawo prywatne międzynarodowe. Komentarz*, WKP 2017, LEX.

Popiołek W., *Styk prawa prywatnego i publicznego z kolizyjnoprawnego punktu widzenia*, PPPM, t. 18, Katowice 2016.

Popiołek W., *Znaczenie przepisów o „bezpośrednim działaniu” w zakresie eksportu kompletnego obiektu*, [w:] *Zagadnienia prawne eksportu kompletnych obiektów przemysłowych*, Katowice 1980.

Rączka K., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, M. Gersdorf, M. Rączkowski, K. Rączka, LexisNexis 2014, LEX.

Sanetra W., *Delegowanie pracowników do pracy w innym kraju w prawie europejskim*, PiZS 1998, nr 9.

Skoczyński J., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VI, red. L. Florek, 2011, LEX.

Skoczyński J., *Prawo właściwe w międzynarodowych stosunkach pracy pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług (problematyka kolizyjnoprawna)*, PiZS 2004, nr 5, LEX.

Skoczyński J., *Wpływ prawa wspólnotowego na polskie prawo prywatne międzynarodowe w dziedzinie stosunków pracy*, [w:] *Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, Warszawa 2004.

Świątkowski A.M., *Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług – wspólny czy partykularny rynek pracy Unii Europejskiej?*, EPS 2019, nr 5, LEX.

Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 6, 2018, Legalis.

Świątkowski A.M., *Międzynarodowe prawo pracy*, t. II: *Międzynarodowe prywatne prawo pracy*, Warszawa 2010.

Szypniewski M., *Ochrona interesu pracownika delegowanego w ramach świadczenia usług w Unii Europejskiej*, WKP 2019, LEX.

Szypniewski M., [w:] *System Prawa Pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, red. K.W. Baran, WKP 2020, LEX.

Tomaszewska M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, red. K.W. Baran, WK 2016, LEX.

Urban J., *Delegowanie pracowników w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości*, PWPM 2010, vol. 8, s. 82.

Wąż P., *Ochrona interesu pracownika w stosunkach pracy z elementem obcym. Wybrane zagadnienia kolizyjno-prawne*, MPP 2009, nr 3.

Wąż P., [w:] *Zmiany w zakresie delegowania pracowników do innego państwa celem świadczenia usług od 30.7.2020 r.*, MPP 2020, nr 10, LEGALIS.

Zachariasiewicz M., [w:] *Komentarz do rozporządzenia nr 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)*, 2013, LEX.

Zachariasiewicz M., [w:] *Komentarz do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)*, M. Zachariasiewicz, Ł. Żarnowiec, M.A. Zachariasiewicz, M. Kropka, M. Jagielska, Warszawa 2013, LEX.

Zachariasiewicz M.A., *O potrzebie wskazania w nowej ustawie o prawie prywatnym międzynarodowym podstawy stosowania przepisów wymuszających swoje zastosowanie*, PPPM 2010, t. 7.

Zachariasiewicz M.A., [w:] *System prawa prywatnego: Prawo prywatne międzynarodowe, tom 20A*, red. M. Pazdan, 2015, Legalis.

Zachariasiewicz M.A., [w:] *System prawa prywatnego. Prawo prywatne międzynarodowe*, t. 20B, red. M. Pazdan, 2015, Legalis.

Zawada K., *Europeizacja międzynarodowego prawa zobowiązań umownych. Od konwencji rzymskiej do rozporządzenia rzymskiego w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych*, PS 2010, nr 5, LEX.

Żołyński J., [w:] *System Prawa Pracy*, t. IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, red. K.W. Baran, WKP 2019 – System prawa, LEX.

### **Akty prawne:**

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I), Dz. Urz. UE 2008 L 177/6, ze zm.

Rozporządzenie (WE) Nr 864/2007 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 lipca 2007 r. dotyczące prawa właściwego dla zobowiązań pozaumownych (Rzym II), Dz. Urz. UE L z 2007 r., 199/40.

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) Nr 650/2012 z dnia 4 lipca 2012 r. w sprawie jurysdykcji, prawa właściwego, uznawania i wykonywania orzeczeń, przyjmowania i wykonywania dokumentów urzędowych dotyczących dziedziczenia oraz w sprawie ustanowienia europejskiego poświadczenia spadkowego, Dz.U. UE L z 2012 r., 201/107.

Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997 r., s. 1.

Dyrektywa 2014/67/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) Tekst mający znaczenie dla EOG. Dz.Urz. UE L 159 z 28.05.2014, s. 11.

Dyrektywa 2018/957/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, Dz. Urz. UE L 173 z 9.07.2018 r., s. 16.

Ustawa z dnia 12 listopada 1965 r. – Prawo prywatne międzynarodowe, Dz.U. z 1965 r., nr 46, poz. 290, ze zm.

Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2001 r., nr 128, poz. 1405.

Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. – Prawo prywatne międzynarodowe, Dz.U. z 2015, poz. 1792.

Ustawa z 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 2206, ze zm.

Ustawa z dnia 24 lipca 2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw, tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1423.

Konwencja o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwarta do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 r., Dz. Urz. UE.C. z 2005 r., nr 169, poz. 10.

Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana) Dz.U. UE C 326/47.

### **Orzecznictwo:**

Wyrok TSUE z dnia 23 listopada 1999 r., C-369/96 i C-374/96.