

Pracę Ukraińca ureguje niemieckie prawo

Zatrudniając do pracy w Polsce obywatela Ukrainy, umowę o pracę można poddać pod rygory prawa innego kraju. Mimo to do wielu praw i obowiązków stron znajdują zastosowanie polskie przepisy.

Od czasu wejścia Polski do Wspólnot Europejskich, a zwłaszcza w ostatnich latach, w związku z systematycznym liberalizowaniem zasad dostępu do rynku pracy dla osób spoza Unii, liczba osób poszukujących zatrudnienia w Polsce stale wzrasta. Zasadnicze pytania pracodawców dotyczą oczywiście wymogów formalnych obowiązujących przy zatrudnieniu obcokrajowca niebędącego obywatelem Unii. Równie często problem dotyczy jednak tego, jakie prawo reguluje zasady wykonywania pracy w Polsce przez takie osoby – polskie, kraju, którego ta osoba jest obywatelem, czy może jeszcze innego państwa. Jest to ważne w szczególności w przypadku, gdy np. jedynym wspólnikiem podmiotu polskiego, który zatrudnia obywatela Ukrainy, jest obywatel Niemiec, a praca ma być świadczona na terenie Czech.

Ważne są przepisy UE

Obecnie nie ma większego znaczenia, czy pracownik jest obywatelem państwa członkowskiego wchodzącego w skład Unii. Polska ustawa – Prawo prywatne międzynarodowe z 4 lutego 2011 r. nakazuje bowiem stosować Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 593/2008 z 17 czerwca 2008 r. (tzw. Rzym I). Obowiązuje ono bezpośrednio w każdym kraju członkowskim. Zgodnie z jego zasadami, dla danej umowy o pracę (lub jej części) można wybrać jako prawo ją regulujące prawo dowolnego kraju. Jednak ten wybór nie może pozbawiać pracownika ochrony wynikającej z przepisów prawa o charakterze bezwzględnie obowiązującym, które znajdowałyby zastosowanie do umowy, gdyby nie wybór stron.

Brak wskazań

W praktyce umowy o pracę najczęściej w ogóle nie regulują kwestii prawa właściwego dla danej umowy. Wówczas – zgodnie z Rozporządzeniem – stosuje się następujące reguły:

1. w pierwszej kolejności stosuje się prawo państwa, w którym pracownik zwykle wykonuje pracę lub z którego wykonuje zwykle pracę (nie dotyczy to tymczasowego zatrudnienia w innym państwie),
2. w drugiej kolejności – gdy nie da się jednoznacznie wskazać związku zgodnie z pierwszą zasadą rozstrzygnięcia – za właściwe uznaje się przepisy państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika,
3. jeżeli z całokształtu okoliczności wynika, że umowa ma ściślejszy związek z państwem innym niż określone na podstawie powyższych zasad, stosuje się prawo tego państwa.

Przekładając powyższe zasady na praktykę, oznacza to, że jeżeli pracownik będzie np. zatrudniony przez polskie przedsiębiorstwo i będzie wykonywać pracę na terenie Polski, to nawet gdy umowa zostanie poddana pod prawo innego państwa, i tak zastosowanie do niej znajdzie szereg polskich przepisów, które w naszym porządku prawnym mają charakter bezwzględnie obowiązujący. Chodzi tu zasadniczo o przepisy chroniące pracownika, np. określające:

- wysokość płacy minimalnej,
- wymiar czasu pracy,
- dopuszczalność pracy w nadgodzinach i zapłatę za taką pracę,
- czas urlopu i minimalny czas odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- kwestie BHP.

Co istotne, samo Rozporządzenie nie precyzuje ani nie wyjaśnia, jak w tym kontekście rozumieć pojęcie „przepisów bezwzględnie obowiązujących”. O takim, a nie innym charakterze takich norm, decydują zasady systemu prawa obowiązujące w danym kraju.

Dodatkową kwestią, która ma istotne znaczenie przy wyborze prawa właściwego zgodnie z regułami wynikającymi z Rozporządzenia, są tzw. przepisy wymuszające. Jest to grupa przepisów prawa danego kraju, które dane państwo członkowskie uznaje za tak istotne w swoim porządku prawnym, że znajdują one dla danej umowy czy stanu faktycznego zastosowanie bez względu na wolę stron. Innymi słowy są to przepisy, które znajdują zastosowanie dla danej umowy, nawet wbrew wyraźnej woli stron. Podobnie jak ma to miejsce w odniesieniu do przepisów bezwzględnie obowiązujących, każdy kraj członkowski ma swoją grupę tego typu przepisów.

Wymuszony reżim prawny

Wymiar praktyczny poruszonego problemu wyboru dla danego stosunku pracy prawa właściwego jest taki, że jeśli w danej sprawie występuje element transgraniczny (miejsce świadczenia pracy czy obywatelstwo stron stosunku pracy), wybór w umowie prawa danego kraju nie gwarantuje pracodawcy pewności, że przepisy te będą w całości lub w części znajdowały zastosowanie. Kwestia przepisów wymuszających, jak i bezwzględnie obowiązujących, zwłaszcza na terenie, gdzie praca jest wykonywana, wymusza na pracodawcy konieczność stosowania norm obcego prawa dla danej umowy.

Jakkolwiek nie ma więc przeszkód, by zatrudniając do pracy w Polsce obywatela Ukrainy, poddać umowę pod rygory prawa niemieckiego, to w praktyce i tak do szeregu praw oraz obowiązków stron stosunku pracy znajdzie zastosowanie wiele przepisów polskiego kodeksu pracy i innych polskich przepisów.

Umowa między Polską a Ukrainą

Zważywszy na cieszący się szczególnym zainteresowaniem w ostatnim czasie temat zatrudniania obywateli Ukrainy, należy jeszcze odnotować zawartą między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą umowę międzynarodową z 24 maja 1993 r. o pomocy prawnej i stosunkach prawnych w sprawach cywilnych i karnych. Zgodnie z tą umową,

strony stosunku pracy mogą poddać go wybranemu przez siebie prawu. Jeżeli nie dokonają wyboru prawa, to zmiana, rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy oraz roszczenia z niego wynikające podlegają prawu tego państwa, na terytorium którego praca jest, była lub miała być wykonywana. Jeżeli zaś pracownik wykonuje pracę na terytorium jednego państwa, na podstawie stosunku pracy łączącego go z zakładem pracy na terytorium drugiego państwa, powstanie, zmiana, rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy oraz roszczenia z niego wynikające podlegają prawu państwa właściwego dla danego zakładu pracy.

Zatem w ramach stosunków polsko – ukraińskich stosuje się adekwatną, jak w przypadku Rozporządzenia Rzym I, zasadę swobody wyboru prawa właściwego regulującego dany stosunek pracy. W zakresie nieuregulowanym z umowie, poprzez odesłanie z ustawy – Prawo prywatne międzynarodowe, która znajduje zastosowanie w zakresie nieuregulowanym w umowie, zastosowanie znajdują przepisy Rozporządzenia.

Zdaniem autora

Poza przepisami bezwzględnie obowiązującymi i wymuszającymi, Rozporządzenie Rzym I przewiduje jeszcze jedną sytuację, w której prawo pozwala na przełamanie woli stron poddających dany stosunek pracy pod reżim prawa obcego. Jest to klauzula porządku publicznego, którą w praktyce może zastosować sąd krajowy.

W ramach unijnego systemu prawnego jest to problem o wymiarze teoretycznym. Zdarza się jednak, że sądy odwołują się do tej możliwości, zwłaszcza przy krzyżowaniu się europejskiego i muzułmańskiego systemu prawa oraz zwyczajów.

Autor: Wojciech Wołoszczak, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy