

## Prawo

### Kto da więcej

17.05.2000, TM

#### PRACA W NIEMCZECH

Stosowanie obcych przepisów przez polskie sądy

**Kto da więcej**

**TOMASZ MAJOR RICHARD PIETRZYK MICHAEL WENDLER**

**W obszarze międzynarodowych stosunków prawa pracy Polski nie wiąże do tej pory żadna ratyfikowana umowa międzynarodowa, która zgodnie z Konstytucją RP miałaby walor źródła prawa.**

Polscy eksporterzy usług borykają się ostatnio z wieloma problemami, przez które polski eksport usług budowlanych do Republiki Federalnej Niemiec staje się coraz mniej opłacalny. Należą do nich powództwa polskich pracowników wysyłanych do pracy za granicą. Występują oni przeciwko swym pracodawcom, domagając się przed sądami polskimi i niemieckimi zasądzenia na ich rzecz wynagrodzeń przewyższających przewidziane w umowach o pracę i zgodnie z umowami wypłacanych.

Podstawowa różnica między niemieckim i polskim sposobem rozstrzygnięcia sporów z zakresu prawa pracy leży w tym, że w postępowaniu w Niemczech strona dochodząca swych praw musi samodzielnie dowieść ich istnienia. Dopiero na tej podstawie sąd może wydać wyrok. Innymi słowy, od powoda, niezależnie od tego, czy jest przedsiębiorcą czy pracownikiem, wymaga się precyzyjnego uzasadnienia powództwa. Polska procedura cywilna przewiduje natomiast dla pracowników pewne ułatwienia. Sąd wydając wyrok, orzeka także o tych roszczeniach pracownika, które nie były przedmiotem jego żądania. W niektórych kwestiach zobowiązany jest nawet prowadzić postępowanie dowodowe z urzędu albo uwzględnić roszczenia pracownika nie będące przedmiotem pozwu.

Zgodnie z polskimi i obcymi przepisami o właściwości sądów polscy pracownicy zatrudnieni za granicą przy wykonywaniu umów eksportowych o dzieło mogą najczęściej wytaczać powództwo przeciwko swym pracodawcom zarówno w Polsce, jak i w kraju oddelegowania, np. w RFN. Jest rzeczą oczywistą, że - choćby ze względu na nieznaną albo niewystarczającą znajomość języka czy korzystniejszą sytuację dowodową - chętniej uczynią to w Polsce.

O tym, na podstawie jakiego prawa będzie rozstrzygał polski sąd, decydują tzw. normy kolizyjne prawa prywatnego międzynarodowego, zawarte w polskiej ustawie - Prawo prywatne międzynarodowe. Sąd musi przede wszystkim sprawdzić, czy strony w umowie nie podały danego stosunku pracy prawu któregoś z państw. Jeśli np. postanowiły, że w razie sporów rozstrzygać będzie sąd na podstawie prawa polskiego, ten postanowieniem umowy jest związany. Najczęściej jednak nie przewiduje się w umowie o pracę takiej klauzuli. Wtedy sąd samodzielnie ustali, którego kraju prawo należy stosować, w zależności m.in. od tego, czy pracownik był wcześniej zatrudniony w Polsce u pracodawcy, który go wysłał za granicę, czy też został zatrudniony właśnie po to, aby go oddelegować. W pierwszym wypadku można założyć, że istnieje i istniał polski stosunek pracy, i przyjąć, że należy stosować prawo polskie. Inaczej będzie, jeśli pracownik został zatrudniony po to, aby go oddelegować za granicę. Wtedy niekiedy trzeba przyjąć istnienie zagranicznego stosunku pracy i tym samym stosować prawo pracy innego kraju. Jak widać, określenie stosowalnego prawa zależeć będzie od wielu drobnych kwestii, które sąd będzie musiał wnikliwie przeanalizować. Potem powstaje kolejna, bardzo trudna i delikatna kwestia stosowania przez polski sąd obcych przepisów prawa publicznego, które wydane zostały niejednokrotnie wbrew interesom polskich eksporterów działających w krajach Unii Europejskiej. I tak np. przedsiębiorstwa polskie działające w RFN w branży budowlanej zobowiązane są przestrzegać postanowień tzw. ustawy o wysyłaniu pracowników (Arbeitnehmer-Entsendegesetz). Ustawa została wydana w 1996 r., by chronić niemieckie firmy branży budowlanej przed konkurencją przedsiębiorstw zagranicznych. Chodziło tu pierwotnie o przedsiębiorstwa z innych krajów członkowskich UE. Dziś ustawa jest jednak stosowana także do polskich firm. Z jej uzasadnienia wynika jasno, że nie chodzi tutaj w żadnym razie o ochronę interesów zatrudnionych cudzoziemców, ale o ochronę niemieckich przedsiębiorstw przed konkurencją. Ustawa ta ma więc charakter czysto protekcjonistyczny. Jej zgodność z prawem wspólnotowym budzi wątpliwości, coraz częściej podnoszone w niemieckiej literaturze fachowej. Trybunał Sprawiedliwości w Luksemburgu jednak do tej pory w tej kwestii stanowiska nie zajął. W związku z tym ustawa jest ważna nadal i zobowiązuje polskiego pracodawcę, aby przestrzegał niemieckich układów zbiorowych pracy. Z tego pracownicy pozywający swych pracodawców w Polsce wywodzą swe roszczenia, przewyższające świadczenia ustalone w

umowie o pracę (wynagrodzenie, nadgodziny, urlop etc.).

Uwzględnianie takich roszczeń jest z kilku względów całkowicie nieuzasadnione. Po pierwsze - sąd polski powinien stosować wyłącznie obce normy prawa prywatnego, a obce prawo publiczne jedynie wyjątkowo, kiedy przemawia za tym również interes państwa. Inaczej może dojść do paradoksalnej sytuacji, w której akceptujemy w Polsce obce normy prawa publicznego, skierowane przeciwko interesom polskich przedsiębiorstw eksportujących usługi do któregoś z krajów członkowskich UE.

Zgodnie z postanowieniami Konstytucji RP ratyfikowane umowy międzynarodowe mają pierwszeństwo przed ustawami. Inne, nie podlegające ratyfikacji, muszą być z obowiązującymi ustawami zgodne. Mogą one mieć pierwszeństwo jedynie przed aktami prawnymi podporządkowanymi ustawom. W obszarze międzynarodowych stosunków prawa pracy Polski nie wiąże do tej pory żadna ratyfikowana umowa międzynarodowa, która zgodnie z konstytucją miałaby w Polsce walor źródła prawa oraz przewidywała konkretne roszczenia pracowników oddelegowanych do pracy do innego kraju. I tak np. zawarta między Polską a Niemcami umowa z 31 stycznia 1990 r. w sprawie zatrudniania polskich pracowników w ramach umów o dzieło, zgodnie z którą zezwolenie na pracę w RFN może być wydane polskiemu pracownikom pod warunkiem, że ich wynagrodzenia, łącznie z częścią wypłacaną w związku z zatrudnieniem za granicą, będą odpowiadały wynagrodzeniu, jakie przewidują za wykonanie porównywalnej pracy niemieckie układy zbiorowe, jest jedynie bilateralną umową rządową nie mającą pierwszeństwa przed ustawą. Za nieprzestrzeganie tych zasad przewidziane są w umowie konkretne sankcje o charakterze administracyjnoprawnym, np. wykluczenie przedsiębiorstwa z kontyngentów na zatrudnienie pracowników w RFN. Tego typu umowy rządowe nie zawierają żadnej wzmianki o podstawie prawnej roszczenia pracownika. Tak też umowa rozumiana jest w RFN, gdzie w piśmiennictwie prawniczym stwierdza się jednoznacznie, że nie zawiera ona żadnych podstaw roszczeń pracowniczych lub roszczeń pracodawców. Pozew polskiego pracownika w RFN próbującego wywodzić swe roszczenia ze wspomnianej umowy nie ma żadnych szans na powodzenie, nawet jeśli strony w umowie o pracę na nią się powołały.

Co pozostaje polskim pracownikom?

Chociaż polski sąd nie może stosować obcych norm prawa publicznego, polski pracownik nie jest całkowicie pozbawiony ochrony prawnej, ponieważ niemiecka ustawa o wysłaniu pracowników przewiduje właściwość niemieckiego sądu przy dochodzeniu roszczeń z tej ustawy.

**Richard Pietrzyk i Michael Wendler są współnikami kancelarii adwokackiej Abrell-Wendler-Tremml w D?sseldorfie. Tomasz Major jest prawnikiem w kancelarii prawnej Abrell-Wendler-Tremml w Warszawie**