



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 155/20

Luksemburg, 8 grudnia 2020 r.

Wyroki w sprawach C-620/18 i C-626/18
Węgry i Polska / Parlament i Rada

**Trybunał oddalił wniesione przez Węgry i Rzeczpospolitą Polską skargi
o stwierdzenie nieważności dyrektywy wzmacniającej prawa pracowników
delegowanych**

Biorąc pod uwagę w szczególności rozwój rynku wewnętrznego, będący następstwem kolejnych rozszerzeń Unii, prawodawca Unii mógł przeprowadzić ponowną ocenę interesów przedsiębiorstw korzystających ze swobody świadczenia usług oraz interesów ich pracowników delegowanych do przyjmującego państwa członkowskiego w celu zapewnienia, by to swobodne świadczenie usług przez te przedsiębiorstwa jak i przez przedsiębiorstwa mające siedzibę w tym państwie członkowskim odbywało się w warunkach uczciwej konkurencji

Dyrektywa 96/71/WE dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług¹ została częściowo zmieniona dyrektywą 2018/957². Prawodawca Unii poprzez przyjęcie tej ostatniej dyrektywy dążył do zapewnienia swobody świadczenia usług na sprawiedliwych zasadach, gwarantując konkurencję, 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 zaoferowaniem większej ochrony pracownikom delegowanym. W tym celu dyrektywa 2018/957 zmierza do jak największego zbliżenia warunków zatrudnienia pracowników delegowanych do warunków zatrudnienia pracowników zatrudnionych przez przedsiębiorstwa mające siedzibę w przyjmującym państwie członkowskim.

Zgodnie z tą logiką, dyrektywa 2018/957 wprowadziła między innymi zmiany w art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71 dotyczącym warunków zatrudnienia pracowników delegowanych. Omawiane zmiany, którym przyświecała zasada równego traktowania, oznaczają w szczególności, że do tych pracowników nie stosuje się już „minimalnej stawki płacy” określonej przez ustawodawstwo przyjmującego państwa członkowskiego, lecz przewidziane przez wspomniane przepisy „wynagrodzenie”, które jest pojęciem szerszym niż minimalna płaca. Ponadto w przypadku gdy faktyczny okres oddelegowania przekracza 12 miesięcy lub wyjątkowo 18 miesięcy, dyrektywa 2018/957 wprowadziła, poprzez dodanie ust. 1a do art. 3 dyrektywy 96/71, zastosowanie prawie wszystkich warunków zatrudnienia przyjmującego państwa członkowskiego.

Węgry (sprawa C-620/18) i Polska (sprawa C-626/18) wniosły każde z osobna skargi o stwierdzenie nieważności dyrektywy 2018/957. Wspomniane państwa członkowskie podniosły w szczególności zarzuty dotyczące wyboru błędnej podstawy prawnej dla przyjęcia tej dyrektywy, naruszenia art. 56 TFUE gwarantującego swobodne świadczenie usług, a także naruszenia rozporządzenia „Rzym I”³. W swoich wyrokach **Trybunał oddalił obydwie skargi w całości.**

Ocena Trybunału

¹ Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. 1997, L 18, s. 1 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 2, s. 431).

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 173, s. 16 ; sprostowanie Dz.U. 2019, L 91, s. 77).

³ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz.U. L 177, s. 6) (zwane dalej „rozporządzeniem »Rzym I«”).

W pierwszej kolejności Trybunał stwierdził, że **prawodawca Unii mógł oprzeć się przy przyjmowaniu dyrektywy 2018/957 na tej samej podstawie prawnej, jaka służyła przyjęciu dyrektywy 96/71**, a mianowicie na art. 53 ust. 1 i art. 62 TFUE⁴, które pozwalają w szczególności na przyjmowanie dyrektyw mających na celu ułatwienie korzystania ze swobody świadczenia usług.

W przypadku bowiem uregulowania zmieniającego istniejące przepisy, takiego jak dyrektywa 2018/957, należy uwzględnić, w celu określenia odpowiedniej podstawy prawnej, istniejące przepisy, które ono zmienia, a w szczególności ich cel i treść. Ponadto, **w sytuacji gdy akt ustawodawczy koordynował już ustawodawstwa państw członkowskich w danej dziedzinie działań Unii, prawodawca Unii nie może zostać pozbawiony możliwości dostosowania tego aktu do wszelkich zmian okoliczności lub do rozwoju wiedzy**. Trybunał odnosi się w tym względzie do kolejnych rozszerzeń Unii, które przeprowadzono od wejścia w życie dyrektywy 96/71, a także do oceny skutków, opracowanej w kontekście zmiany tej dyrektywy. Z omawianej oceny skutków wynikało, że dyrektywa 96/71 doprowadziła do niesprawiedliwych warunków konkurencji między przedsiębiorstwami mającymi siedzibę w przyjmującym państwie członkowskim i przedsiębiorstwami delegującymi pracowników do pracy w tym państwie członkowskim, a także do segmentacji rynku pracy z uwagi na strukturalne różnicowanie norm prawa pracy znajdujących zastosowanie do odpowiednich pracowników⁵.

Trybunał stwierdził, że okoliczność, iż art. 53 ust. 1 i art. 62 TFUE upoważniają prawodawcę Unii do koordynacji przepisów krajowych mogących, ze względu na samą ich rozbieżność, stanowić przeszkodę w swobodnym świadczeniu usług między państwami członkowskimi, **nie może oznaczać, że prawodawca ten nie powinien również czuwać nad przestrzeganiem wytyczonych w art. 9 TFUE celów przekrojowych. Wśród tych celów znajdują się wymogi związane z promowaniem wysokiego poziomu zatrudnienia oraz z zapewnieniem odpowiedniej ochrony socjalnej**.

Tym samym, aby najlepiej osiągnąć cel realizowany przez dyrektywę 96/71 w zmienionym kontekście, **prawodawca Unii mógł dostosować równowagę, na której opierała się ta dyrektywa, poprzez wzmocnienie praw pracowników delegowanych do przyjmującego państwa członkowskiego w taki sposób, aby konkurencja między przedsiębiorstwami delegującymi pracowników do tego państwa członkowskiego i przedsiębiorstwami mającymi w nim siedzibę rozwijała się na bardziej sprawiedliwych warunkach**.

Trybunał uściślił również w tym kontekście, że art. 153 TFUE, który dotyczy wyłącznie ochrony pracowników, a nie swobody świadczenia usług w Unii, nie może stanowić podstawy prawnej dyrektywy 2018/957. Ponieważ dyrektywa ta nie zawiera żadnego przepisu harmonizującego, lecz ogranicza się do koordynacji przepisów państw członkowskich w przypadku delegowania pracowników poprzez wymóg stosowania określonych warunków zatrudnienia przewidzianych przez bezwzględnie obowiązujące przepisy przyjmującego państwa członkowskiego, nie może ona naruszać ustanowionego w art. 153 ust. 5 TFUE wyjątku od kompetencji Unii wynikających z pierwszych ustępów tego artykułu.

W drugiej kolejności Trybunał zbadał zarzut dotyczący naruszenia art. 56 TFUE, a w szczególności dotyczący tego, że dyrektywa 2018/957 eliminuje przewagę konkurencyjną pod względem kosztów, z której korzystali usługodawcy mający siedzibę w niektórych państwach członkowskich. Trybunał stwierdził, że aby osiągnąć swój cel, dyrektywa 2018/957 dokonuje zrównoważenia czynników, w świetle których przedsiębiorstwa mające siedzibę w różnych państwach członkowskich mogą konkurować. Dyrektywa ta **nie eliminuje jednak ewentualnej przewagi konkurencyjnej, z której mogliby korzystać usługodawcy w niektórych państwach członkowskich**, ponieważ w żadnym razie nie prowadzi ona do wyeliminowania wszelkiej konkurencji opartej na kosztach. Przewiduje ona bowiem zapewnienie stosowania wobec

⁴ Dyrektywa 96/71 została przyjęta na podstawie art. 57 ust. 2 i art. 66 traktatu WE, które zostały zastąpione ww. artykułami traktatu FUE.

⁵ Dokument roboczy SWD (2016) 52 final wersja ostateczna z dnia 8 marca 2016 r., zatytułowany „Ocena skutków dołączona do wniosku w sprawie dyrektywy Parlamentu i Rady zmieniającej dyrektywę 96/71”.

pracowników delegowanych wszystkich warunków zatrudnienia w przyjmującym państwie członkowskim, w tym elementów wynagrodzenia, które stały się obowiązkowe w tym państwie. Dyrektywa ta nie ma zatem wpływu na pozostałe składniki kosztów przedsiębiorstw, które delegują takich pracowników, takie jak wydajność lub skuteczność tych pracowników, o których mowa w jej motywie 16.

W trzeciej kolejności, w odniesieniu do badania zgodności z prawem przepisów dotyczących pojęcia „wynagrodzenia” i przepisów dotyczących długotrwałego delegowania, przewidzianych, odpowiednio, w art. 3 ust. 1 akapit pierwszy lit. c) i w art. 3 ust. 1a dyrektywy 96/71 w zmienionym brzmieniu, Trybunał przypomniał, że sąd Unii rozpatrujący skargę o stwierdzenie nieważności aktu ustawodawczego takiego jak dyrektywa 2018/957 powinien jedynie upewnić się, z punktu widzenia zgodności z prawem materialnym tego aktu, że nie narusza on traktatów UE i FUE lub ogólnych zasad prawa Unii i że nie wydano go z nadużyciem władzy. Co się tyczy sądowej kontroli poszanowania tych warunków, prawodawcy Unii przysługuje szeroki zakres uznania w dziedzinach – takich jak regulacja delegowania pracowników – wymagających od niego dokonywania rozstrzygnięć natury politycznej, gospodarczej lub społecznej oraz złożonych ocen i analiz. W odniesieniu do normy dotyczącej delegowania długoterminowego Trybunał orzekł, że w świetle tego szerokiego zakresu uznania prawodawca Unii, nie popełniając oczywistego błędu, mógł uznać, że **delegowanie na okres przekraczający 12 miesięcy powinno skutkować znaczącym zbliżeniem sytuacji osobistej danych pracowników delegowanych do sytuacji pracowników zatrudnionych przez przedsiębiorstwa mające siedzibę w przyjmującym państwie członkowskim.**

W czwartej kolejności, Trybunał stwierdził, że ocena skutków, która została uwzględniona przez prawodawcę Unii dla uznania, że ochrona delegowanych pracowników przewidziana w dyrektywie 96/71 nie była już odpowiednia, ujawniła w szczególności dwie okoliczności, które mogły sprawić, iż prawodawca racjonalnie przyjął, że stosowanie „minimalnej stawki płacy” w przyjmującym państwie członkowskim nie było już w stanie zapewnić ochrony tym pracownikom. Po pierwsze, w wyroku *Sähköalojen ammattiliitto*⁶ Trybunał przyjął szeroką wykładnię tego pojęcia, obejmującą pewną liczbę składników wynagrodzenia poza płacą minimalną przewidzianą w ustawodawstwie przyjmującego państwa członkowskiego. Wobec tego w ocenie skutków można było stwierdzić, że pojęcie „minimalnej stawki płacy” w wykładni nadanej mu przez Trybunał znacząco odbiegało od praktyki stosowanej przez przedsiębiorstwa delegujące pracowników do innego państwa członkowskiego, polegającej na wypłacaniu im jedynie płacy minimalnej. Po drugie, z oceny skutków wynika, że w 2014 r. w kilku przyjmujących państwach członkowskich odnotowano znaczne różnice w wynagrodzeniu między pracownikami zatrudnionymi przez przedsiębiorstwa mające siedzibę w tych państwach członkowskich a pracownikami delegowanymi do nich.

W piątej kolejności Trybunał zbadał podnoszone naruszenie rozporządzenia „Rzym I” poprzez art. 3 ust. 1a dyrektywy 96/71 w brzmieniu zmienionym, który przewiduje, że w przypadku delegowania na ponad 12 miesięcy niemal wszystkie obowiązki wynikające z ustawodawstwa przyjmującego państwa członkowskiego mają bezwzględnie zastosowanie do pracowników delegowanych, niezależnie od prawa właściwego dla stosunku pracy. W tym względzie Trybunał zauważył, że art. 8 rozporządzenia „Rzym I” stanowi w ust. 2, że w braku wyboru prawa przez strony indywidualna umowa o pracę podlega prawu państwa, w którym lub – gdy takiego brak – z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę, przy czym nie uważa się, by nastąpiła zmiana tego państwa w sytuacji tymczasowego zatrudnienia pracownika w innym państwie. Niemniej jednak rozporządzenie „Rzym I” przewiduje w art. 23, że można odstąpić od ustanowionych w nim norm kolizyjnych, jeżeli przepisy prawa Unii określają normy dotyczące prawa właściwego dla zobowiązań umownych w niektórych dziedzinach. Tymczasem ze względu na swój charakter i treść art. 3 ust. 1a dyrektywy 96/71 w brzmieniu zmienionym stanowi szczególną normę kolizyjną w rozumieniu art. 23 rozporządzenia „Rzym I”.

UWAGA: Celem skargi o stwierdzenie nieważności jest doprowadzenie do uznania za nieważne aktów instytucji Unii, które są sprzeczne z prawem Unii. Państwa członkowskie, instytucje wspólnotowe oraz

⁶ Wyrok Trybunału z dnia 12 lutego 2015 r., *Sähköalojen ammattiliitto* ([C-396/13](#), pkt 38–70) (zob. również komunikat prasowy [nr 17/15](#)).

jednostki mogą, pod pewnymi warunkami, wnieść skargę o stwierdzenie nieważności do Trybunału Sprawiedliwości lub Sądu. Jeżeli skarga jest zasadna, stwierdza się nieważność aktu. Instytucja, której to dotyczy, powinna zarządzić ewentualnej próżni prawnej spowodowanej nieważnością tego aktu.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

Pełny tekst wyroków ([C-620/18](#) i [C-626/18](#)) jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 22964106