

Roszczenie o zapłatę minimalnego wynagrodzenia tylko przed sądem pracy

Uwagi o właściwości sądu pracy na tle wyroku w sprawie bułgarskiej opiekunki i nie tylko

20.10.2021, Kraków

W publikacjach poświęconych wyrokowi w sprawie bułgarskiej opiekunki odniosłem się do zawitości uzasadnienia tego wyroku w części odnoszącej się do wynagrodzenia minimalnego. Wyrok zapadł w postępowaniu toczącym się przed sądem pracy. Przypomnę również, że opiekunka wniosła pozew przeciwko spółce z siedzibą w Bułgarii, z którą pozostawała w stosunku pracy.

Na rynku niemieckim spotykamy pracownicze i niepracownicze formy zatrudnienia, a co za tym idzie, co do zasady, o roszczeniach z tych form zatrudnienia rozstrzygać może odpowiednio (dla umów o pracę) sąd pracy albo (w pozostałych przypadkach) sąd cywilny.

Reguły dotyczące właściwości sądu modyfikuje jednak rodzaj roszczeń podnoszonych przed sądem. Tak będzie w przypadku roszczenia o zapłatę ustawowego wynagrodzenia minimalnego.

Roszczenie o wynagrodzenie minimalne jest roszczeniem „samodzielnym”

O charakterze roszczenia o ustawowe wynagrodzenie minimalne oraz o konsekwencjach tego charakteru dla określenia sądu właściwego rozpatrującego spory o to wynagrodzenie wypowiedział się Federalny Sąd Pracy w wyroku z 25 maja 2016 r. (w sprawie toczącej się pod sygnaturą 5 AZR 135/16).

Federalny Sąd Pracy powiada bowiem, że „roszczenie o minimalne wynagrodzenie za pracę zgodnie z § 1 ust. 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę **jest roszczeniem ustawowym, które jest niezależne od roszczenia o wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę lub układu zbiorowego** (Riechert/Nimmerjahn, *Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, § 1 ust. 2; Bayreuther w: Thüsing, *Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, 2. wyd. 34). Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę ingeruje w uzgodnienia stron umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia oraz w obowiązujące układy zbiorowe pracy tylko w takim zakresie, w jakim przewidują one wynagrodzenie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę. § 3 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę uzasadnia roszczenie o różnicę między wynagrodzeniem minimalnym a wynagrodzeniem niższym.”

Co oznacza samodzielność roszczenia o minimalne wynagrodzenie za pracę?

Warto odnotować, że samodzielność roszczenia wynika z § 1 ust. 1 niemieckiej ustawy o wynagrodzeniu minimalnym, który jest niezależną od rodzaju stosunku prawnego łączącego strony sporu podstawą roszczeń. Samo roszczenie o wynagrodzenie minimalne jest – przez wzgląd na jego źródło - roszczeniem ze stosunku pracy. Wybór sądu właściwego do rozpoznania sporu o wynagrodzenie minimalne będzie przez to niezależny od rodzaju stosunku prawnego łączącego strony sporu w chwili jego rozpoczęcia. Będzie nim w chwili wniesienia powództwa zawsze sąd pracy z uwagi na przedmiot roszczenia. Jest to tak zwany przypadek sic-non (właściwości sądu pracy w sporach dotyczących stosunku pracy).

Całokształt istotny ale...

Pamiętać należy o uwagach sformułowanych w trakcie Posting Lab. To, czy istnieje stosunek pracy lub inny stosunek prawny, należy zasadniczo zawsze ustalać na podstawie całościowej oceny wszystkich istotnych okoliczności danego przypadku, a obiektywną treść stosunku prawnego należy wyprowadzić z brzmienia umowy i praktyki jej wykonywania. Strony nie mogą nawet w drodze porozumienia (wbrew ustaleniom w tym zakresie) samodzielnie i w sposób wiążący określić charakteru łączącego ich stosunku prawnego. Inaczej ochrona pracownika byłaby iluzoryczna i poddana rozstrzygnięciom podmiotu silniejszego w tym stosunku (zob. wyrok Federalnego Sądu Pracy z 18 marca 2014 r. w sprawie 9 AZR 694/12). Przedstawione zasady ustalania, czy istnieje stosunek pracy, dotyczą jednak zasadniczo tylko tych przypadków, w których strony nie określiły swojego stosunku prawnego jako stosunku pracy, lecz np. jako stosunek samodzielnego pracownika lub stosunek cywilnoprawny. Jeżeli natomiast strony umówiły się na stosunek pracy, to tak będzie on kwalifikowany (zobacz wyrok Federalnego Sądu Pracy z 18 marca 2014 r. oraz wyrok tego sądu z 12 września 1996 r. w sprawie 5 AZR 1066/94).

...wystarczy twierdzenie powoda o charakterze roszczenia

W przypadku roszczenia o wynagrodzenie minimalne oraz ilekroć powód będzie podnosił pracowniczy charakter roszczenia i to niezależnie od stosunku umownego łączącego strony sporu na początku sporu, właściwym będzie sąd pracy. Innymi słowy, twierdzenie strony o pracowniczym charakterze stosunku albo roszczenia, otwiera drogę sądową do sądów pracy.

O znaczeniu twierdzeń powoda dla oceny sporu o właściwość wielokrotnie wypowiadał się Federalny Sąd Pracy (na przykład w wyroku z 24 kwietnia 1996 r. w sprawie toczącej się pod sygnaturą 5 AZB 25/95), który zauważył, że twierdzenia faktyczne powoda są w tym sensie "podwójnie istotne", a to zarówno dla oceny właściwości sądu, w drugiej kolejności dla oceny zasadności powództwa.

Badanie, kto może wnieść sprawę do sądu pracy?

Twierdzenie powoda o pracowniczym charakterze roszczenia nie wyczerpuje jednak badania przesłanek właściwości sądu już po wniesieniu pozwu. Sąd pracy bada bowiem, czy istnieje stosunek pracy a zatem czy stroną sporu jest pracownik. Jeśli badanie wypadnie negatywnie, sąd przekaże sprawę do sądu cywilnego na podstawie § 17a ust. 2 niemieckiej ustawy z 9 maja 1975 r. prawo o ustroju sądów powszechnych uznając sprawę za sprawę cywilną w rozumieniu § 13 tej ustawy.

Zgodnie bowiem z § 2 ustawy z 3 września 1953 r. o sądach pracy, sądy pracy mają wyłączną właściwość między innymi w sprawach cywilnych między pracownikami a pracodawcami, które wynikają ze stosunku pracy, dotyczą istnienia bądź nieistnienia stosunku pracy, wynikają z negocjacji przy nawiązywaniu stosunku pracy i bądź ich

następstw, z czynów niedozwolonych, o ile czyny te są związane ze stosunkiem pracy oraz w sprawach sporów dotyczących dokumentów pracowniczych.

W § 5 ust.1 tej ustawy niemiecki ustawodawca zdefiniował pojęcie pracownika. Pracownikami w rozumieniu ustawy są między innymi pracownicy fizyczni i umysłowi oraz osoby zatrudnione w celu przygotowania zawodowego. Za pracowników uważa się również osoby zatrudnione przy pracach domowych oraz osoby o równym statusie (§ 1 ustawy z 14 marca 1951 r. o pracach domowych), jak również inne osoby, które ze względu na swoją niezależność ekonomiczną należy traktować jako osoby podobne do pracowników.

Tylko prawo niemieckie

Federalny Sąd Pracy podkreśla w swoich wyrokach, że ustawa o sądach pracy nie opiera się na prawie unijnym i go nie transponuje. Toteż kwestia dostępu do sądów pracy i rozgraniczenia obszarów właściwości sądów krajowych nie wchodzi w zakres stosowania prawa unijnego, a to oznacza, że ocena, kto jest uprawniony do występowania do sądu pracy z roszczeniem o wynagrodzenie minimalne (kto jest pracownikiem), dokonuje się na gruncie prawa niemieckiego (zobacz wyrok Federalnego Sądu Pracy z 21 stycznia 2019 r. w sprawie pod sygn. 9 AZB 23/18 oraz z 8 września 2015 r. w sprawie o sygn. 9 AZB 21/15).

Powyższe rozważania mają tę praktyczną konsekwencję, że jeśli osoba zatrudniona na podstawie polskiej umowy cywilnoprawnej skieruje roszczenie o przyznanie minimalnego wynagrodzenia, to będzie je rozpatrywał niemiecki sąd pracy. Nie jest potrzebne uprzednie ustalenie istnienia stosunku pracy przed sądem polskim. Nie zachodzi też konieczność kwestionowania charakteru umowy cywilnoprawnej w chwili wnoszenia powództwa. Wystarczy już samo twierdzenie, że roszczenie o zapłatę jest związane ze stosunkiem pracy, bowiem jest to roszczenie o minimalne ustawowe wynagrodzenie.

Autor:

Paweł Polaczuk prawnik ELMI
Europejski Instytut Mobilności Pracy

ELMI Europejski Instytut Mobilności Pracy
Plac Wolnica 13/10, 31-060 Krakow, Poland

www.inicjatywa.eu
kontakt@inicjatywa.eu

© 2021 Europejski Instytut Mobilności Pracy
kopiowanie dozwolone pod warunkiem podania źródła
