

dF 2**AKTUALNOŚCI**

Czy brytyjska firma zwolni Polaka przed emeryturą

Umowa pracodawcy z Wysp z polskim pracownikiem może podlegać prawu angielskiemu. Ale czy w sprawach związanych z zatrudnieniem będzie ono rzeczywiście stosowane?

Czy brytyjska firma zwolni Polaka przed emeryturą

PRAWO MIĘDZYNARODOWE | Umowa pracodawcy z Wysp z polskim pracownikiem może podlegać prawu angielskiemu. Ale czy w sprawach związanych z zatrudnieniem będzie ono stosowane?

MARTA GADOMSKA

- Firma brytyjska zatrudnia Polaka w pełnym wymiarze czasu pracy na umowę o pracę. Miejscem jego pracy jest Polska. W lutym 2010 r. osiągnie wiek emerytalny, a to oznacza, że pozostaje mu pół roku pracy. W kontrakcie pracowniczym jest następujący zapis: „Umowa niniejsza podlega prawu Zjednoczonego Królestwa, miejscem wykonania jest Polska”. Czy brytyjskie prawo pracy przewiduje dla tego pracownika tzw. okres ochronny (jak to ma miejsce w polskim prawie)? A może pozwala ono rozwiązać stosunek pracy w dowolnym okresie, również w trakcie urlopu? - pyta czytelnik DOBREJ FIRMY.

pozwala zwolnić z pracy tuż przed emeryturą. Są jednak wątpliwości, czy ta zasada znajdzie zastosowanie w opisywanym przypadku. Wszystko przez nieprecyzyjne przepisy prawa międzynarodowego prywatnego, a dokładnie przez pojęcie „przepisów bezwzględnie obowiązujących”, tzw. mandatory rules. Na razie odsyła do nich konwencja rzymska z 19 czerwca 1980 r. o prawie właściwym dla zobowiązań umownych (DzUrz UE z 1998 r. C 27). Przypominam, że zostanie zastąpiona rozporządzeniem 593/2008 (tzw. Rzym I), które wejdzie w życie 17 grudnia 2009 r. Merytorycznie nic się jednak nie zmieni, bo zasady zawarte w tym rozporządzeniu i tak odpowiadają tym zawartym w konwencji.

Strony umowy o pracę mogą wskazać prawo państwa, któremu ten kontrakt podlega. W praktyce jednak ten wybór może mieć ograniczone znaczenie i być czysto teoretyczny, bo niektóre warunki pracy nie mogą

być gorsze od obowiązujących w kraju, w którym praca jest wykonywana. Konwencja zastrzega bowiem, że wybrane prawo nie powinno naruszać stosowania regulacji prawnych innego państwa, których nie można wyłączyć w drodze umowy. Te regulacje to właśnie „mandatory rules”, czyli przepisy bezwzględnie obowiązujące. Czy należy do nich art. 39 k.p.? Niektórzy prawnicy uważają, że tak, i dlatego ma pierwszeństwo przed prawem brytyjskim. Nie wszyscy jednak są tego zdania. Przeciwnicy twierdzą, że pod pojęciem „mandatory rules” kryją się tylko przepisy związane z minimalnymi warunkami zatrudnienia i jako przykład powołują art. 67² k.p. dotyczący delegowania. Ich zdaniem ochrona przedemerytalna do nich nie należy i dlatego w opisywanym przypadku zatrudniony podlega prawu brytyjskiemu **+patrz ramka.**

W Polsce ze szczególnej ochrony korzystają m.in. osoby, którym brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, a okres zatrudnienia umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku (art. 39 k.p.). W Anglii natomiast przejście na emeryturę jest zgodną z prawem przyczyną zwolnienia, jeśli pracownik ukończył 65 lat lub więcej **+patrz ramka.**

+ZDANIEM EKSPERTA

Anna Sella

prawnik w kancelarii Lewis Silkin w Wielkiej Brytanii



Prawo angielskie chroni pracowników przed niesłusznym zwolnieniem po roku zatrudnienia. Do tego momentu pracodawca może po prostu wręczyć pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę. Słuszne zwolnienie zależy od przestrzeżenia procedury i tego, czy jest ono uzasadnione (np. jak poważne było przewinienie pracownika). Przykładowo niesłuszne będzie zwolnienie pracownika z powodu skorzystania przez niego z prawa do urlopu wypoczynkowego (prawa przyznanego przez przepisy regulujące czas pracy, wynikające z dyrektywy europejskich), jak również wręczenie wypowie-

PO 65 ROKU ŻYCIA BEZ OCHRONY

dzenia w trakcie urlopu. Jeśli chodzi natomiast o procedurę, to wymaga ona powiadomienia pracownika o przyczynie zwolnienia, odbycia spotkania z pracownikiem i poinformowania go o prawie odwołania się od każdej podjętej decyzji. Jeśli chodzi natomiast o przejście na emeryturę, to jest ono zgodną z prawem przyczyną zwolnienia, jeśli pracownik ukończył 65 lat lub więcej. W takim wypadku pracodawca musi wręczyć wypowiedzenie ze względu na przejście na emeryturę nie dłużej niż rok, ale nie krócej niż sześć miesięcy przed proponowaną datą przejścia na emeryturę. Pracownik może wnioskować o kontynuowanie pracy po tej dacie. Pracodawca powinien jedynie rozważyć taką prośbę, w tym odbyć spotkanie z pracownikiem w celu jej przedyskutowania. Jednakże pracodawca nie jest związany prośbą pracownika. Zwolnienie z powodu przejścia na emeryturę przed 65 rokiem życia może być uznane za dyskryminację ze względu na wiek.

+ZDANIEM EKSPERTA

Sławomir Paruch

wspólnik w kancelarii Soltyskiński, Kawecki & Szlezak



Według mnie art. 39 k.p. jest przepisem bezwzględnie obowiązującym w znaczeniu art. 3 konwencji rzymskiej, czyli przepisem, którego stosowania nie można wyłączyć w drodze umowy. Niemożność umownego wyłączenia jego stosowania nie budzi wątpliwości, mając na uwadze charakter przepisów kodeksu pracy. Dlatego ochrona przedemerytalna gwarantowana przez polskie przepisy będzie miała

TYLKO KODEKS PRACY

pierwszeństwo przed brytyjskimi regulacjami. Ponieważ definicja jest jednoznaczna, nie ma miejsca na stosowanie innych rodzajów wykładni. W szczególności nie widzę wystarczających podstaw, aby zawęzić znaczenie omawianego pojęcia do zakresu minimalnych warunków zatrudnienia w rozumieniu art. 67² k.p. Ten ostatni przepis chroni bowiem inne dobro (przeciwdziałanie dumpingowi socjalnemu w kraju delegowania) niż omawiany przepis konwencji (chroni przed różnicowaniem bezwzględnie wiążących warunków zatrudnienia wobec innych pracujących w tym samym państwie). Dodatkowo zasadność węższego zakresu ochrony zawartego w art. 67² k.p. wynika z tego, że delegowanie jest ograniczone w czasie.

Pracodawca zastrzegł ważność prawa brytyjskiego, a ono

+ZDANIEM EKSPERTA

Grzegorz Ruszczyk

prawnik w kancelarii Bartłomiej Rączkowski Kancelaria Prawa Pracy



Zgadzam się, że ani konwencja rzymska, ani oczekiwane rozporządzenie Rzym I, ani orzecznictwo nie definiuje pojęcia „przepisy bezwzględnie obowiązujące”. Art. 39 k.p. nie można wyłączyć w drodze umowy, ale to tak jak zdecydowanej większości z kodeksu pracy, a to

MINIMALNE WARUNKI

by oznaczało, że wybór prawa przez strony kontraktu pracowniczego jest zupełnie pozbawiony sensu. Sądę, że „mandatory rules” to przynajmniej minimalne warunki zatrudnienia charakterystyczne np. dla delegowania, choć nie jest to przesądzone. Z uwagi na tę niepewność, w opisywanym przypadku, prawo polskie może nie mieć pierwszeństwa przed brytyjskim. Będzie miało z pewnością w sprawach dotyczących przykładowo: norm i wymiaru czasu pracy, urlopu, minimalnego wynagrodzenia, uprawnień związanych z rodzicielstwem czy zasad bezpieczeństwa i higieny.

+WYGRAJ KSIĄŻKĘ | KONKURS DLA CZYTELNIKÓW dF



Dzisiaj nagrodą jest opracowanie *Kontrola w dziale kadr* pod redakcją Agaty Lankamer-Prasolek, Doroty Skolimowskiej i Renaty Tonder. Otrzyma ją czterech czytelników, którzy uważają, że przeczytają dzisiaj

DOBRA FIRMĘ i pierwsi prawidłowo odpowiedzą na następujące pytania:

■ **Czy przedsiębiorca, który po 1 lutego 2009 r. otrzymał pomoc z Funduszu Pracy na wyposażenie i doposażenie stanowiska pracy bezrobotnego, może skorzystać z pakietu antykrzyzowego?**

■ **Czy pedagodzy zatrudnieni w młodzieżowych ośrodkach socjoterapii mają prawo do świadczenia kompensacyjnego?**

■ **W jaki sposób szef może wymagać, aby podczas urlopu pracownik nie świadczył zajęć na rzecz innego pracodawcy?**

Odpowiedzi prosimy przesyłać na adres r.przybysz@rp.pl. Nazwiska zwycięzców podamy w DOBREJ FIRMIE. Nagrody ufundowało Wydawnictwo C.H. Beck w ramach serii Beck Info Biznes.

Konkurs dla czytelników z ubiegłego tygodnia wygrali:

■ **Ewelina Makarewicz** z Puław
■ **Eliza Kaczorowska** z Sanoka
■ **Jacek Cichowski** z Rębiszy Parceli

W nagrodę otrzymują książkę Agnieszki Drummer *Niemiecki dla ciebie* z Wydawnictwa Poltext.

Gratulujemy!

-g.or.