

Rozdział I. Unormowania kolizyjne stosunku pracy. Uwagi prawnoporównawcze

§ 1. Uwagi ogólne

Industrializacja, a wraz z nią stopniowy wzrost liczby pracowników podejmujących się pracy na rzecz pracodawców prowadzących coraz to większe przedsiębiorstwa, spowodowała rozwój prawa pracy, jako – z czasem – odrębnej gałęzi prawa. Budowane ono było w oparciu o aksjomat, jakim jest ochrona strony słabszej stosunku prawnego, jakim niewątpliwie jest pracownik¹. Założenie to nie zmieniło się po dziś dzień i – jak się wydaje – będzie towarzyszyło merytorycznemu prawu pracy w przyszłości.

Z biegiem czasu wsparciem dla unormowania w prawie materialnym więzi łączącej pracownika z pracodawcą stały się międzynarodowe regulacje o charakterze publicznym, które miały za zadanie usuwanie najbardziej dotkliwych patologii wiążących się z pracą najemną.

Równoległe ze wzrostem liczby pracowników zatrudnianych przez przedsiębiorców pojawić się musiały problemy wywołane nawiązywaniem transgranicznych stosunków pracy². Migracje osób związane z poszukiwaniem lepszych warunków zatrudnienia, potęgowane w niektórych okresach konfliktami zbrojnymi, powodowały bowiem pojawianie się na lokalnych rynkach pracy potencjalnych pracowników pochodzących z innych państw, z którymi także z biegiem czasu zawierano umowy o pracę. Konieczność rozstrzygnięcia sporów zaistniałych na ich tle zmuszała sądy do poszukiwania odpowiednich reguł kolizyjnych, za pomocą których możliwe stawało się wskazanie prawa właściwego dla takich relacji prawnych.

¹ Zob. *L. Florek*, Ochrona pracowników jako słabszej strony stosunku pracy, w: *M. Boratyńska* (red.), Ochrona strony słabszej stosunku prawnego. Księga jubileuszowa ofiarowana Profesorowi Adamowi Zielińskiemu, Warszawa 2016, s. 981–992.

² *N. Valticos*, International sources, s. 5.

Poniżej przedstawiono rys prawnoporównawczy kolizyjnoprawnego unormowania stosunków pracy wynikających z umów na dwóch płaszczyznach. W pierwszej części omówiono historyczny rozwój regulacji w polskim prawie prywatnym międzynarodowym. Druga część poświęcona jest natomiast przekrojowym rozważaniom prawnoporównawczym, dla których punktem odniesienia są obecnie obowiązujące unormowania stosunków pracy w poszczególnych regulacjach kolizyjnych, pochodzących od współczesnych prawodawców.

Już teraz warto zwrócić uwagę na pewne prawidłowości w tym zakresie. Po pierwsze, analizując kolizyjnoprawne unormowanie stosunków pracy w prawie obowiązującym w Polsce na przestrzeni prawie stu lat, widoczne jest jego uszczegółowianie, postępujące z biegiem czasu. Cecha ta odnosi się zresztą do całej gałęzi prawa pracy. Początkowo, w Prawie prywatnym międzynarodowym z 1926 r. i Prawie prywatnym międzydzielnicowym, unormowanie stosunków pracy było skromne i niepełne. Zamykało się dosłownie w pojedynczej regule kolizyjnej w częściach obu ustaw poświęconych zobowiązaniom. Sytuacja uległa zmianie w Prawie prywatnym międzynarodowym z 1965 r., gdzie stosunki pracy doczekały się kolizyjnoprawnej regulacji w odrębnym tytule, w sposób niepowiązany z unormowaniem dotyczącym zobowiązań. W podobny sposób postąpił prawodawca przy konstruowaniu przepisów konwencji rzymskiej, czy też obecnie obowiązującego rozporządzenia Rzym I, gdzie stosunki pracy wynikające z umów mają swoją wyodrębnioną regulację. Co więcej, ten ostatni akt odwołuje się także wprost do dyrektywy 96/71/WE, co dodatkowo czyni unormowanie bardziej skomplikowanym od tego, z które wynikało z Prawa prywatnego międzynarodowego z 1965 r.

Nie sposób także nie wspomnieć w tym miejscu, że kolizyjnoprawne unormowania stosunków pracy w poszczególnych regulacjach krajowych są zbliżone do siebie. Prawodawcy – słusznie zresztą – opierają się bowiem na podobnych założeniach, dzięki czemu, kształtując odpowiednie przepisy wskazujące miarodajny dla stosunków pracy statut, sięgają po te same lub zbliżone łączniki. W wielu zatem przypadkach, niezależnie od tego, jaki sąd okaże się właściwy do rozstrzygnięcia sporu, rezultat kolizyjnoprawnej oceny danego stosunku będzie ten sam.

§ 2. Stosunki pracy w dawnych polskich ustawach kolizyjnych

I. Ustawy kolizyjne z 1926 r.

Po odzyskaniu niepodległości na obszarze Polski obowiązywało kilka systemów prawnych, pochodzących od prawodawców państw zaborczych. Fakt ten powodował konieczność rozwiązywania problemów kolizyjnych dotyczących właściwości prawa dla stosunków pracy także w relacjach wewnętrznych. Co oczywiste, migracje ludności między poszczególnymi państwami, jak również napływ do Polski zewnętrznego kapitału, rzucały podobne wyzwania na płaszczyźnie międzynarodowej. Narzędziem pomocnym w ustaleniu prawa właściwego dla stosunków pracy stały się zatem dwie pierwsze polskie ustawy kolizyjne z 1926 r., w których omawiane zagadnienia znalazły wyraźne, choć niepełne unormowanie. Mimo wielu zbieżności pomiędzy rozwiązaniami przyjętymi w Prawie prywatnym międzynarodowym z 1926 r. i Prawie prywatnym międzydzielnicowym, nie sposób pominąć pewnych różnic występujących na tle obu aktów prawnych.

W myśl art. 8 pkt 7 w zw. z art. 7 PrPrywM26 oraz art. 10 pkt 7 w zw. z art. 9 PrPrywMd, strony umowy o pracę korzystały z kolizyjnoprawnej autonomii woli³. Mogły bowiem poddać tę umowę prawu przez siebie wybranemu, z tym że w przypadku kolizji praw w relacjach wewnętrznych, dopuszczalny był wybór któregośkolwiek z praw obowiązujących w Polsce (art. 9 PrPrywMd)⁴, natomiast przy stosunkach z elementem zagranicznym prawodawca dopuszczał w tym zakresie jedynie wybór ograniczony do prawa ojczystego lub miejsca zamieszkania jednej ze stron, prawa miejsca zawarcia umowy o pracę albo też miejsca świadczenia pracy (art. 7 PrPrywM26)⁵. W przypadku gdy pracodawca

³ W. Ludwiczak, Międzynarodowe prawo prywatne, Warszawa–Poznań 1961, s. 89–90; M. Pazdan, Łączniki dla stosunków pracy w polskim prawie prywatnym międzynarodowym, RPEiS 1971, Nr 2, s. 84.

⁴ Z. Cybichowski, Prawo międzynarodowe publiczne i prywatne, Warszawa 1932, s. 473; Z. Fenichel, Polskie prywatne prawo handlowe międzynarodowe i międzydzielnicowe, PPH (odbitka) 1932, t. VIII, s. 31; *tenże*, Polskie prawo prywatne i procesowe. Studja, Kraków 1936, s. 599–600; *tenże*, Prawo pracy. Komentarz, Kraków–Warszawa 1939, s. 35; F. Zoll, Międzynarodowe i międzydzielnicowe prawo prywatne w zarysie, Kraków 1945, s. 35.

⁵ Z. Cybichowski, Prawo międzynarodowe publiczne i prywatne, s. 473; Z. Fenichel, Zarys polskiego prawa robotniczego, s. 285–286; *tenże*, Polskie prywatne prawo handlowe, s. 14; *tenże*, Polskie prawo prywatne i procesowe, s. 555–557, 579–580; F. Zoll, Międzynarodowe prawo prywatne

i pracownik mieli odrębne domicylle lub też obywatelstwa, w grę wchodziło prawo któregośkolwiek z tych państw⁶.

Należy jednak wskazać, że już w okresie międzywojennym doktryna⁷, jak i judykatura⁸ limitowały możliwość skorzystania z autonomii woli stron na płaszczyźnie kolizyjnej. Wybór prawa nie mógł bowiem ograniczać uprawnień pracownika wynikających z systemu prawnego, który byłby właściwy w braku wyboru, a więc wskazanego normami kolizyjnymi posługującymi się łącznikami obiektywnymi. Taki wybór mógł zatem działać jedynie na korzyść pracownika. Zasadę tę stosowano również w przypadku, gdy prawem wybranym miało być inne prawo obowiązujące w Polsce (a zatem w ramach konfliktów wewnętrznych, rozstrzyganych na podstawie PrPrywMd, zgodnie z jego art. 9, który dopuszczał wybór któregośkolwiek z praw obowiązujących na obszarze Polski)⁹.

W braku wyboru prawa, do umów o pracę, zawieranych z pracownikami przez przedsiębiorców handlowych, przemysłowych i górniczych, zastosowanie miało prawo miejsca, w którym praca była wykonywana (art. 8 pkt 7 PrPrywM26 oraz art. 10 pkt 7 PrPrywMd)¹⁰. W tym zakresie obie ustawy kolizyjne przewidywały zbieżne regulacje. Warto przy tym podkreślić, że jeżeli strony umowy o pracę nie skorzystały z kolizyjnoprawnej autonomii woli, dla właściwości prawa irrelevantna była siedziba pracodawcy albo jego pochodzenie¹¹, co w okresie obowiązywania Prawa prywatnego międzynarodowego

w zarysie, Kraków 1947, s. 63–64; *J. Namitkiewicz*, Międzynarodowe prawo prywatne, Łódź 1951, s. 138–139.

⁶ *Z. Fenichel*, Polskie prywatne prawo handlowe, s. 14.

⁷ Tak *Z. Fenichel* w głosie do wyr. SN z 6.4.1932 r., IC 3052/31, OSP 1933, t. XII, poz. 301, s. 291.

⁸ Zob. wyr. SN z 6.4.1932 r., IC 3052/31, OSP 1933, t. XII, poz. 301.

⁹ *Z. Fenichel* w głosie do wyr. SN z 6.4.1932 r., IC 3052/31, OSP 1933, t. XII, s. 291; *tenże*, Prawo pracy. Komentarz, s. 35–36.

¹⁰ *Z. Cybichowski*, Prawo międzynarodowe publiczne i prywatne, s. 481; *Z. Fenichel*, Zarys polskiego prawa robotniczego, s. 286; *J. Sulkowski*, Conception du droit international privé d'après la doctrine et la pratique en Pologne, RecdC 1932, t. 41, s. 661; *Z. Fenichel*, Kodeks zobowiązań a prawo międzydzielnicowe i międzynarodowe prywatne, Warszawa 1935 (odbitka z Palestry 1934), s. 15; *tenże*, Polskie prawo prywatne i procesowe, s. 559, 582; *tenże*, Prawo pracy. Komentarz, s. 35–36; *F. Zoll*, Międzynarodowe i międzydzielnicowe prawo prywatne, s. 36; *tenże*, Międzynarodowe prawo prywatne w zarysie, s. 65; *J. Namitkiewicz*, Międzynarodowe prawo prywatne, s. 140; *W. Ludwiczak*, Międzynarodowe prawo prywatne, 1961, s. 91–92; *M. Pazdan*, Łączniki dla stosunków pracy, s. 94.

¹¹ *Z. Fenichel*, Polskie prywatne prawo handlowe, s. 16; *tenże*, Polskie prawo prywatne i procesowe, s. 582; *W. Ludwiczak*, Międzynarodowe prawo prywatne, 1961, s. 92.

z 1926 r. było rozwiązaniem bardzo liberalnym i wówczas – z przyczyn politycznych – mogło budzić wątpliwości.

Należy przy tym wskazać, że mimo stosunkowo wąskiego ujmowania przez ustawodawcę zakresu wskazanych norm kolizyjnych, doktryna prawa była zgodna co do rozszerzającej ich wykładni, tak by obejmowały one także stosunki pracy nawiązywane przez innych niż wyraźnie w nich wymienionych pracodawców¹². Nie sposób bowiem kwestionować ogólnego założenia, że wszelkie stosunki pracy powinny podlegać prawu wskazanemu za pomocą takich samych reguł kolizyjnych¹³. Wyjątek od tej zasady uczyniono jednak w przypadku umów zawieranych z „państwem lub związkami publicznymi”. Do nich bowiem należało stosować – w oparciu o przepisy art. 8 pkt 4 PrPrywM26 oraz art. 10 pkt 4 PrPrywMd – prawo „właściwe według siedziby władzy działającej” albo (w przypadku umów ze związkami publicznymi) prawo „obowiązujące w ich siedzibie”¹⁴.

Co oczywiste, zakresem norm kolizyjnych wynikających z art. 8 pkt 7 PrPrywM26 oraz art. 10 pkt 7 PrPrywMd nie obejmowano stosunków obligacyjnych, wynikających choćby z umowy o dzieło lub zlecenia, na podstawie których dochodziło do wykonywania określonych czynności na rzecz innego podmiotu, niestanowiących jednakże stosunków pracy¹⁵.

Nie może także umknąć uwadze fakt, że zakres statutu stosunku pracy ustalonego na podstawie miarodajnych reguł kolizyjnych był węższy ujmowany niż to się czyni obecnie (czy też choćby w okresie obowiązywania Prawa prywatnego międzynarodowego z 1965 r.). Prawo wskazane za pośrednictwem przedwojennych ustaw kolizyjnych nie obejmowało bowiem kwestii ochrony praw pracowniczych, a za takie rozumiano prawo do urlopu wypoczynkowego i jego długość, wymiar dobowy, czy też tygodniowy czasu pracy. Materie te pojmowano wszak jako „*par excellence* publiczne”¹⁶, wyłączone z zakresu zastosowania miarodajnego statutu¹⁷ i regulowane przepisami prawa obowiązującymi

¹² Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, s. 35; S. Kalus, *Międzynarodowe stosunki pracy. Wybrane zagadnienia kolizyjne*, Warszawa 1978, s. 13.

¹³ Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, s. 35.

¹⁴ Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego*, s. 286, 287.

¹⁵ Z. Fenichel, *Polskie prywatne prawo handlowe*, s. 16, 24; *tenże*, *Kodeks zobowiązań a prawo międzydzielnicowe*, s. 15; *tenże*, *Polskie prawo prywatne i procesowe*, s. 559, 582; *tenże*, *Prawo pracy. Komentarz*, s. 35.

¹⁶ Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego*, s. 282.

¹⁷ O relacjach między prawem prywatnym i publicznym, w tym w ujęciu historycznym zob. m.in. W. Popiołek, *Styk prawa prywatnego i publicznego z kolizyjnoprawnego punktu widzenia*, PPPM 2016, t. 18, s. 45–47.

w miejscu rzeczywistego wykonywania pracy¹⁸. W literaturze przedwojennej zwracano także uwagę na trudności, jakie niesie za sobą stosowanie wskazanych reguł kolizyjnych w przypadku, gdy praca była wykonywana w więcej niż jednym państwie¹⁹. Zauważane już wówczas problemy znalazły częściowe rozwiązanie w Prawie prywatnym międzynarodowym z 1965 r. Jednakże w pełnym zakresie zagadnienie to zostało uregulowane dopiero w konwencji rzymskiej (a później w rozporządzeniu Rzym I), stosowanej łącznie z dyrektywą 96/71/WE.

Warto także wskazać, że już w okresie międzywojennym podkreślano możliwość sięgania, w odniesieniu do stosunków pracy, po klauzulę porządku publicznego²⁰. Przepisy prawa obcego, których zastosowanie byłoby sprzeczne z podstawowymi zasadami obowiązującego w Polsce porządku publicznego lub z dobrymi obyczajami, nie mogły bowiem kształtować stosunku pracy poddanego temu obcemu prawu.

Zdawać by się mogło, że wejście w życie Kodeksu zobowiązań²¹, który w art. 441–447 regulował umowę o pracę, oraz wcześniejszych rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej z 16.3.1928 r. o umowie o pracę robotników²² oraz o umowie o pracę pracowników umysłowych²³, wyłączy konieczność stosowania prawa prywatnego międzynarodowego na terenie ówczesnej Polski. Jednakże wniosek taki byłby nieuzasadniony. Pomijając bowiem zagadnienia intertemporalne w odniesieniu do stosunków pracy nawiązanych przed dniem wejścia w życie tych aktów, trzeba pamiętać, że na obszarze województwa śląskiego, te dwa jako ostatnie wymienione nie obowiązywały²⁴; zasadne zatem było – mimo daleko idącej i pogłębiającej się wewnętrznej unifikacji prawa w zakresie stosunków pracy – dalsze rozstrzygnięcie kolizji praw w oparciu o przepisy Prawa prywatnego międzynarodowego²⁵.

¹⁸ Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego*, s. 282–283.

¹⁹ Z. Cybichowski, *Prawo międzynarodowe publiczne i prywatne*, s. 481.

²⁰ Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego*, s. 286.

²¹ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 27.10.1933 r. – *Kodeks zobowiązań* (Dz.U. Nr 82, poz. 598 ze zm.).

²² Dz.U. Nr 35, poz. 324 ze zm.

²³ Dz.U. Nr 35, poz. 323 ze zm.

²⁴ Zob. m.in. wyr. SN z 6.4.1932 r., IC 3052/31, OSP 1933, t. XII, poz. 301 z głosem Z. Fenichela, tamże, s. 289–291.

²⁵ Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, s. 35.

II. Ustawa – Prawo prywatne międzynarodowe z 1965 r.

1. Uwagi ogólne

Nieco więcej uwagi należy poświęcić ustawie – Prawo prywatne międzynarodowe z 1965 r.²⁶ Trzeba bowiem pamiętać, że dla stosunków pracy nawiązanych na podstawie umów zawartych w okresie do 21.1.2008 r.²⁷, po którym

²⁶ Tło dyskusji nad projektem Prawa prywatnego międzynarodowego z 1965 r. w odniesieniu do regulacji stosunków pracy przedstawia *M. Pazdan*, Łączniki dla stosunków pracy, s. 84; *S. Kalus*, Międzynarodowe stosunki pracy, s. 13–17.

²⁷ Określenie terminu, w którym sądy polskie uzyskały formalnoprawną podstawę do stosowania konwencji rzymskiej jako źródła prawa powszechnie obowiązującego w Polsce, stanowi kwestię sporną w polskiej doktrynie prawa prywatnego międzynarodowego. Co prawda, zgodnie z jej art. 17, konwencję tę stosuje się w umawiającym państwie do umów, które zostały zawarte po wejściu w życie konwencji w odniesieniu do tego państwa (co miało miejsce w stosunku do Polski 1.8.2007 r.), to jednak w myśl art. 91 ust. 1 Konst, konwencja rzymska mogła stać się źródłem powszechnie obowiązującego prawa dopiero po jej ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw (tak słusznie *M. Czepelak*, Wprowadzenie konwencji rzymskiej o prawie właściwym dla zobowiązań umownych z 19.06.1980 r. do polskiego porządku prawnego, EPS 2007, Nr 5, s. 18; *tenże*, Europeizacja międzynarodowego prawa zobowiązań umownych a prawo polskie, PiP 2009, Nr 6, s. 39), co nastąpiło 22.1.2008 r. Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy z 20.7.2000 r. o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 296 ze zm.), akty normatywne, zawierające przepisy powszechnie obowiązujące, wchodzi w życie co do zasady po upływie czternastu dni od dnia ich ogłoszenia (chyba że dany akt normatywny określi termin dłuższy). Okoliczność ta skłaniałaby do stanowiska, że sądy polskie powinny stosować konwencję rzymską, jako źródła przepisów kolizyjnych z zakresu zobowiązań umownych, w stosunku do umów zawartych od 6.2.2008 r. (tak też m.in. *M. Czepelak*, Europeizacja międzynarodowego prawa zobowiązań, s. 40–41; *K. Zawada*, Europeizacja międzynarodowego prawa zobowiązań umownych. Od konwencji rzymskiej do rozporządzenia rzymskiego w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych, PS 2010, Nr 5, s. 28). Nie może jednak umknąć uwadze fakt, że ustawa o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych dotyczy wprost jedynie aktów prawa krajowego. Zgodnie bowiem z wyłączeniem zawartym w jej art. 1 ust. 2, zasady ogłaszania umów międzynarodowych określa odrębna ustawa. Tymczasem ustawa z 14.4.2000 r. o umowach międzynarodowych (Dz.U. Nr 39, poz. 443 ze zm.) kwestii *vacatio legis* ogłoszonych umów międzynarodowych nie reguluje. Wydaje się zatem, choć wątpliwości nie brakuje (przede wszystkim co do możliwości stosowania do umów międzynarodowych *per analogiam* art. 4 ust. 1 ustawy o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych, zważywszy na cel *vacatio legis* i negatywne konsekwencje, jakie się wiążą z jego pominięciem – tak *M. Czepelak*, Umowa międzynarodowa jako źródło prawa prywatnego międzynarodowego, Warszawa 2008, s. 82; *P. Mostowik*, *Promulgatio et vacatio legis* jako warunek powszechnego obowiązywania prywatnoprawnych umów międzynarodowych, R.Pr. 2009, Nr 1, s. 27–30), że konwencję rzymską należy stosować w Polsce do umów zawartych od 22.1.2008 r. (tak m.in. *M. Wojewoda*, Praktyczne problemy związane z wejściem w życie w Polsce konwencji rzymskiej o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, EPS 2008, Nr 5, s. 5). Z kolei datą graniczną, kiedy miejsce konwencji rzymskiej zajęło

to dniu postanowienia konwencji rzymskiej zastąpiły²⁸ odpowiednie regulacje PrPrywM65²⁹, miarodajnego statutu należy poszukiwać w oparciu o jej przepisy. Jak wcześniej wskazano, w związku z względnie trwałymi relacjami, jakie kształtowane są w oparciu o umowę o pracę, zjawisko to nie będzie rzadkie. Nie sposób zatem pominąć milczeniem kolizyjnoprawnej problematyki stosunków pracy nawiązanych pod rządami Prawa prywatnego międzynarodowego z 1965 r.

Warto jednak już w tym miejscu wskazać, że przepisy Prawa prywatnego międzynarodowego z 1965 r. ustępowały pierwszeństwa unormowaniu właściwości prawa dla stosunków pracy wynikającemu z wiążących Polskę konwencji międzynarodowych. W nich zatem należy poszukiwać odpowiedzi na pytanie o prawo właściwe dla stosunków pracy zawartych przed 22.1.2008 r., a nawet przed 17.12.2009 r. (w okresie stosowania konwencji rzymskiej)³⁰, kiedy to prawo właściwe dla umów o pracę wówczas albo później zawartych sądy zaczęły ustalać w oparciu o reguły kolizyjne wynikające z rozporządzenia Rzym I³¹.

Wskazane regulacje międzynarodowe zostały omówione łącznie poniżej.

Skupiając się zatem obecnie na polskiej ustawie kolizyjnej z 1965 r., należy podkreślić, że stosunkom pracy poświęcono jej odrębny, X rozdział, potwier-

rozporządzenie Rzym I, jest dzień 16.12.2009 r., a zatem rozporządzenie to stosowanie powinno być w przypadku umów, do zawarcia których doszło w dniu 17.12.2009 r. albo później.

²⁸ Zob. więcej na ten temat *M. Czepelak*, Europeizacja międzynarodowego prawa zobowiązań, s. 44–45.

²⁹ Zmiany tej nie dostrzegł SN, wydając wyr. z 10.2.2012 r., II PK 147/11, Legalis, w którym jako podstawę rozstrzygnięcia wskazał art. 33 § 1 zd. 1 PrPrywM65, mimo że druga umowa o pracę (będąca przedmiotem sporu) została zawarta po dniu 10.6.2008 r., a zatem w czasie stosowania konwencji rzymskiej; podobnie SN w wyr. z 5.10.2011 r., II PK 268/10, MoPr 2012, Nr 2, s. 87–91.

³⁰ Należy pamiętać, że konwencja rzymska ustępowała pierwszeństwa konwencjom międzynarodowym, których stronami były w chwili przyjmowania konwencji rzymskiej lub też stawały się później „umawiające się państwa”. W związku z powyższym, także i w okresie stosowania przez sądy w Polsce konwencji rzymskiej, miarodajny dla stosunku pracy statut mógł być ustalany – w relacjach pomiędzy stronami pochodzącymi z państw konwencyjnych – w oparciu o wiążące Polskę bilateralne umowy o współpracy w sprawach cywilnych, zawierające reguły kolizyjne dotyczące stosunków pracy, z wyłączeniem tej konwencji. Odmienne *M. Czepelak*, Europejskie przepisy o prawie właściwym dla zobowiązań umownych a umowy międzynarodowe, EPS 2008, Nr 10, s. 14; *K. Zawada*, Europeizacja międzynarodowego prawa zobowiązań, s. 26–27.

³¹ Obecnie jedynie konwencje bilateralne wiążące Polskę z Białorusią, Rosją i Ukrainą stanowią podstawę do wskazania prawa właściwego dla umów o pracę i stosunków z nich wynikających, w relacjach z tymi państwami. Odmienne *M. Czepelak*, Europejskie przepisy o prawie właściwym, s. 15; *K. Zawada*, Europeizacja międzynarodowego prawa zobowiązań, s. 32.

dzając ich odrębność wobec prawa zobowiązań³². Wskazany układ przepisów stanowił *novum* wobec dotychczasowej praktyki przyjętej w Prawie prywatnym międzynarodowym z 1926 r. oraz Prawie prywatnym międzydzielnicowym, gdzie kolizyjna regulacja stosunków pracy znalazła się wśród przepisów odnoszących się do zobowiązań umownych³³.

2. Wybór prawa

Wybór prawa w odniesieniu do czynności zobowiązujących jest obecnie powszechnie akceptowany tak przez judykaturę, jak i doktrynę prawa³⁴. Uzasadnieniem dla reprezentatywnego w tej mierze poglądu jest względny charakter zobowiązaniowego stosunku prawnego, którego skutki ograniczają się jedynie do jego stron. To z kolei implikuje większy zakres swobody w kształtowaniu treści danej relacji prawnej na płaszczyźnie merytorycznej, jak i samą możliwość wyboru dla niej prawa właściwego. W przypadku gdy prawo merytoryczne przychylnie odnosi się do autonomii woli stron danego zobowiązania, brak jest podstaw do kreowania barier w tym zakresie na gruncie kolizyjnoprawnym. Wybór prawa nie będzie bowiem stanowił bramy, przez którą możliwa stałaby się ucieczka przed ograniczeniami stawianymi przez prawo merytoryczne, wskazane za pośrednictwem łączników o charakterze obiektywnym. Tam, gdzie panuje duża swoboda w kształtowaniu treści danego stosunku (na płaszczyźnie merytorycznej), upadają argumenty przemawiające za ograniczaniem autonomii woli stron w zakresie wyboru prawa.

³² Zob. *M. Pazdan*, Łączniki dla stosunków pracy, s. 84.

³³ Co ciekawie, wyraźne oddzielenie norm kolizyjnych dotyczących stosunków pracy od regulacji poświęconej zobowiązaniom nastąpiło dopiero na końcowym etapie prac nad nową polską ustawą kolizyjną – w ostatnich dwóch oficjalnych projektach z 1965 r. Wcześniej – wzorem Prawa prywatnego międzynarodowego z 1926 r. – stosowne unormowanie znalazło swoje miejsce razem z przepisami odnoszącymi się do zobowiązań umownych. Zob. *M. Pazdan*, Łączniki dla stosunków pracy, s. 84.

³⁴ *K.H. Neumayer*, Autonomie de la volonté et dispositions impératives en droit international privé des obligations, RCDIP 1957, Nr 4, s. 579–604; *J. Skąpski*, Autonomia woli w prawie międzynarodowym prywatnym w zakresie zobowiązań z umów, Kraków 1964, s. 49–102; *M. Pazdan*, Wybór prawa właściwego w kontraktach zawieranych w międzynarodowym obrocie handlowym, PSM 1976, Nr 5, s. 41–54; *W. Popiołek*, W sprawie ograniczeń kolizyjnoprawnego wyboru prawa w polskiej ustawie o prawie prywatnym międzynarodowym, w: *A. Mączyski, M. Pazdan, A. Szpunar* (red.), Rozprawy z polskiego i europejskiego prawa prywatnego. Księga pamiątkowa ofiarowana Profesorowi Józefowi Skąpskiemu, Kraków 1994, s. 337–355; *M. Pazdan*, Prawo prywatne międzynarodowe, Warszawa 2016, s. 193, 204; *M. Czepelak*, Autonomia woli w prawie prywatnym międzynarodowym Unii Europejskiej, Warszawa 2015, s. 363–425.

Należy jednak pamiętać, że nawet w przypadku zobowiązań umownych strony umów kreujących takie stosunki nie są niczym nieograniczone. Obecnie bowiem na szczególną ochronę mogą liczyć podmioty, które jako strona słabsza w danym stosunku zobowiązaniowym, nie mają możliwości realnego wpływu na treść zobowiązania³⁵, a co za tym idzie – *de facto* muszą podporządkować się woli podmiotu silniejszego, mimo że *de iure* obie strony zgodnie ukształtowały daną relację prawną. Takie działania ochronne są widoczne w odniesieniu do umów zawieranych z konsumentami, w przypadku których prawodawcy poprzez ograniczenie swobody stron zarówno na płaszczyźnie merytorycznoprawnej, jak i kolizyjnej, starają się chronić pozycję podmiotu teoretycznie słabszego, tj. konsumenta.

Drugą kategorią podmiotów, już tradycyjnie zaliczanych do grona tych, którzy stanowią stroną słabszą relacji prawnej, są pracownicy³⁶. Truizmem byłoby twierdzenie, że w większości przypadków to przyszły pracodawca ma realne możliwości przeforsowania własnej wizji stosunku pracy w trakcie negocjacji z kandydatem na pracownika. Faktyczna przewaga pracodawcy, podkreślana niemal powszechnie przez doktrynę i judykaturę, dała asumpt do rozwoju nowoczesnego prawa pracy, które z założenia dąży do ochrony interesów pracownika. Oczywiście jest, że prawodawcy mogą ten cel osiągnąć w drodze regulacji stosunku pracy w prawie merytorycznym poprzez przepisy bezwzględnie wiążące lub semiimperatywne. Wówczas bowiem próba odmiennego (mniej korzystnego dla pracownika) ukształtowania tej relacji prawnej w umowie o pracę okaże się bezskuteczna.

Przenosząc ten problem na grunt kolizyjny, jeżeli celem prawodawcy jest ograniczenie swobody stron w kształtowaniu treści danego stosunku (na płaszczyźnie merytorycznej), to konsekwentnie nie może on dopuścić do niczym nieograniczonej autonomii woli co do wyboru prawa, które byłoby właściwe dla tego stosunku. Skoro czynione jest założenie, że pracownik – jako strona słabsza – zasługuje na szczególną ochronę, a jej zapewnienie możliwe jest poprzez odpowiednią regulację stosunku pracy w prawie merytorycznym, to wybór prawa dla umowy o pracę musi być limitowany³⁷.

³⁵ Zob. P. Mayer, *La protection de la partie faible*, s. 514–515.

³⁶ Zob. m.in. H. Wierzbińska, *Funkcja ochronna*, s. 98–99.

³⁷ Zob. uwagi na temat ochronnej funkcji reguły kolizyjnej wynikającej z art. 32 PrPrywM65 w doktrynie francuskiej – P. Mayer, *La protection de la partie faible*, s. 517.

W myśl art. 32 PrPrywM65, strony mogły poddać stosunek pracy wybranemu przez siebie prawu, jeżeli pozostawał on w związku z tym stosunkiem³⁸. Prawodawca dopuścił zatem kolizyjnoprawną autonomię woli stron, z zastrzeżeniem że wybór taki został ograniczony do systemów prawnych powiązanych określonymi więzami z danym stosunkiem. Mimo zatem odrębnego umiejscowienia w ustawie, kolizyjne unormowanie wyboru prawa dla umowy o pracę zbieżne było z ogólną regulacją tego zagadnienia w art. 25 PrPrywM65, odnoszącym się do stosunków wynikających z umów zobowiązaniowych.

W przeciwieństwie do art. 7 PrPrywM26, zgodnie z którym w przypadku umowy o pracę stronom pozostawiono możliwość wyboru pomiędzy enumeratywnie wskazanymi systemami prawnymi (tj. prawem ojczystym lub miejsca zamieszkania jednej ze stron, prawem miejsca zawarcia umowy o pracę albo też miejsca świadczenia pracy)³⁹, w art. 32 PrPrywM65 prawodawca ograniczył się jedynie do zastrzeżenia, że prawo wybrane ma pozostawać „w związku z tym stosunkiem”⁴⁰. W praktyce próżno szukać lepszej egzemplifikacji powiązań stosunku prawnego z danym obszarem (państwem) niż ta, która została dokonana w art. 7 PrPrywM26. Nie oznacza to, że katalog ten należy na tym zamknąć. Listę ewentualnych innych powiązań stosunku pracy z prawem określonego państwa można natomiast poszerzyć – przykładowo – o siedzibę sądu, któremu spór z danego stosunku został poddany⁴¹. Trzeba przy tym pamiętać, że związek, o którym mowa w art. 32 PrPrywM65, musiał realnie występować

³⁸ K. Przybyłowski, Kodyfikacyjne zagadnienia polskiego prawa międzynarodowego prywatnego, SC 1964, t. V, s. 32; *tenże*, Nowe polskie unormowanie problematyki kolizyjnej prawa prywatnego międzynarodowego, SC 1966, t. VIII, s. 3–28; H. Trammer, Stosunki pracy w polskim prawie prywatnym międzynarodowym, PwHZ 1968, Nr 21, s. 40; M. Pazdan, Łączniki dla stosunków pracy, s. 83–89; S. Kalus, Międzynarodowe stosunki pracy, s. 106–120; H. Szurgacz, A. To-manek, Zatrudnienie pracowników polskich za granicą przez polskich pracodawców w aspekcie norm prawa kolizyjnego, w: Z. Kubota (red.), Szczególne formy zatrudnienia, Wrocław 2000, s. 188–190; J. Gołaczynski, Współpraca sądowa w sprawach cywilnych i handlowych w Unii Europejskiej, Warszawa 2007, s. 190; W. Kurowski, w: M. Pazdan (red.), System Prawa Prywatnego, t. 20B, Prawo prywatne międzynarodowe, Warszawa 2015, s. 458. Tak też SN w wyr. z 2.2.2012 r., III PK 49/11, Legalis.

³⁹ Z. Cybichowski, Prawo międzynarodowe publiczne i prywatne, s. 473; Z. Fenichel, Zarys polskiego prawa robotniczego, s. 285–286; *tenże*, Polskie prywatne prawo handlowe, s. 14; *tenże*, Polskie prawo prywatne i procesowe, s. 555–557, 579–580; F. Zoll, Międzynarodowe prawo prywatne w zarysie, s. 63–64; J. Namitkiewicz, Międzynarodowe prawo prywatne, s. 138–139.

⁴⁰ M. Pazdan, Łączniki dla stosunków pracy, s. 87; P. Wąż, Delegowanie pracowników do innego państwa celem świadczenia usług, Warszawa 2011, s. 4; K. Bagan-Kurluta, Prawo prywatne międzynarodowe, s. 297.

⁴¹ W takim przypadku swobodę stron mogą ograniczać przepisy jurysdykcyjne odnoszące się do właściwości sądu w zakresie sporów wynikających ze stosunków pracy.

i nie mógł opierać się jedynie na formalnym jego zmanifestowaniu przy redakcji umowy (klauzuli wyboru prawa). Z tego też powodu za niedopuszczalny uważano wybór prawa obcego dla umowy o pracę, która w żaden sposób nie była powiązana z innym państwem niż Polska.

Na tle Prawa prywatnego międzynarodowego z 1965 r. nie budziło natomiast wątpliwości twierdzenie, że jako właściwe dla umowy o pracę i stosunku prawnego z niej wynikającego może być wybrane jedynie prawo obowiązujące w danym państwie, a nie – przykładowo – zbiór norm o charakterze prywatnej kodyfikacji. W przypadku próby poddania umowy o pracę takiej – niebędącej systemem prawnym danego państwa – regulacji, o możliwości współkształtowania przez nią stosunku pracy decydowało prawo wskazane za pomocą łączników o charakterze obiektywnym. Owa prywatna kodyfikacja (zbiór norm o innym charakterze) stanowiła bowiem przedmiot materialnoprawnego wskazania, a nie wyboru prawa⁴². W przypadku jej sprzeczności z przepisami bezwzględnie wiążącymi (semiimperatywnymi) systemu prawnego, któremu podlegała dana umowa, pierwszeństwo przysługiwało zatem prawu właściwemu dla tego stosunku pracy.

Wybór prawa mógł zostać dokonany jedynie przez wolę rzeczywiście wyrażoną⁴³. Nie nakładano jednakże na strony obowiązku składania stosownych oświadczeń wprost (wrażnie). Za dopuszczalny uznawano bowiem dorozumiany wybór prawa⁴⁴, gdy z kontekstu sytuacyjnego lub pośrednio z umowy o pracę (gdy strony powoływały się w niej na specyficzne dla określonego systemu instytucje prawne lub też na konkretne przepisy danej ustawy) wynikała wola poddania stosunku pracy temu właśnie prawu. Co do zasady do wyboru prawa dochodzi przy zawieraniu umowy o pracę i przybiera on formę jednej z jej klauzul; z reguły nie powstaje zatem odrębny dokument dotyczący jedynie takiego wyboru⁴⁵. Nie oznacza to jednak, że umowa, której celem jest wskazanie miarodajnego systemu prawnego dzieli los umowy o pracę. Formalnie bo-

⁴² Na temat materialnoprawnego wskazania zob. m.in. J. Skąpski, *Autonomia woli*, s. 31–38; M. Tomaszewski, *Zakres swobody stron w wyborze prawa właściwego dla zobowiązań umownych*, SI 1977, t. VI, s. 59, przyp. 1; W. Popiołek, *Wykonanie zobowiązania umownego a prawo miejsca wykonania. Zagadnienia kolizyjnoprawne*, Katowice 1989, s. 81; M. Pazdan, *Materialnoprawne wskazanie a kolizyjnoprawny wybór prawa*, PPHZ 1995, t. 18, s. 105–119; *tenże*, *Materialnoprawne wskazanie regulacji prawnej na tle Konwencji rzymskiej z 1980 r.*, w: A. Janik (red.), *Studia i rozprawy. Księga jubileuszowa dedykowana profesorowi Andrzejowi Całusowi*, Warszawa 2009, s. 325–332; *tenże*, w: M. Pazdan (red.), *System Prawa Prywatnego*, t. 20B, s. 74–77.

⁴³ M. Pazdan, *Łączniki dla stosunków pracy*, s. 85.

⁴⁴ S. Kalus, *Międzynarodowe stosunki pracy*, s. 107–108.

⁴⁵ M. Pazdan, *Łączniki dla stosunków pracy*, s. 86.

wiem są one odrębnymi bytami prawnymi, a ich ważność należy oceniać niezależnie od siebie⁴⁶. Fakt ujęcia obu umów w jednym dokumencie nie zmienia zatem istoty sprawy.

Z teoretycznego punktu widzenia dopuszczalny był częściowy wybór prawa (gdy dla wyraźnie określonego wycinka zakresu statutu stosunku pracy dokonano wyboru prawa, przy pominięciu milczeniem pozostałych kwestii wchodzących w jego zakres), jak również wybór złożony (w przypadku poddania stosunku właściwości więcej niż jednego prawa, z oznaczeniem elementów wchodzących w zakres statutu, jakie podlegają danym – wybranym prawom)⁴⁷. Takie zabiegi nie były jednak wskazane, gdyż niosły za sobą ryzyko trudnorozwiązywalnych problemów wiążących się z różnicami pomiędzy systemami prawnymi, które – stosowane samodzielnie – tworzą spójne całości, natomiast w przypadku woli wykorzystania poszczególnych instytucji z nich się wywodzących – nie są kompatybilne⁴⁸. Dużą wagę przywiązywano także do konieczności zachowywania precyzji w formułowaniu klauzuli wyboru prawa, w szczególności przy wyborze złożonym, tak by nie pozostała materia wchodząca w zakres statutu, która nie została poddana właściwości żadnego z wybranych systemów prawa. W takim bowiem przypadku, dla pozostawionego elementu zakresu należałoby poszukiwać prawa za pomocą łączników o charakterze obiektywnym, co dodatkowo komplikowałoby sytuację.

Brak wyboru prawa przy nawiązywaniu stosunku pracy nie wyłączał możliwości jego dokonania w przyszłości. W takim przypadku mogło bowiem dojść do następczego wyboru prawa. Za dopuszczalną uznawano także zmianę raz dokonanego wyboru. W obu wskazanych sytuacjach pojawiały się te same trudności, związane ze stosowaniem do jednego stosunku prawnego dwóch (lub więcej) systemów prawnych obowiązujących kolejno po sobie. W szczególności otwarte pozostawało (i nadal pozostaje) pytanie o skutek wsteczny następczego wyboru prawa (czy prawo wybrane w czasie trwania stosunku zobowiązaniowego reguluje go *ex tunc*), jak również o możliwość uznawa-

⁴⁶ M. Pazdan, Łączniki dla stosunków pracy, s. 86.

⁴⁷ S. Kalus, Międzynarodowe stosunki pracy, s. 116–120; M. Pazdan, Łączniki dla stosunków pracy, s. 87–88; M. Sośniak, Prawo prywatne międzynarodowe, Katowice 1991, s. 130; W. Kurowski, w: M. Pazdan (red.), System Prawa Prywatnego, t. 20B, s. 458.

⁴⁸ Z takimi trudnościami można się spotkać na tle obecnie obowiązujących reguł kolizyjnych wynikających z rozporządzenia Rzym I (a wcześniej – konwencji rzymskiej), gdzie w art. 8 rozporządzenia (art. 6 konwencji) prawodawca przyjął konstrukcję ograniczonego stosowania prawa wybranego, w przypadku gdy prawo wskazane za pomocą łączników o charakterze obiektywnym okazuje się w danej kwestii regulowanej przepisami bezwzględnie wiążącymi dla pracownika korzystniejsze (wówczas zastosowanie znajduje w tym zakresie to ostatnie prawo).

nia na gruncie nowego systemu prawnego stanów lub upływu czasu niezbędego do uzyskania uprawnień, które zaistniały lub których bieg rozpoczął się w okresie stosowania do danego stosunku innego prawa. Za kluczowe we wskazanych kwestiach należy – jak się wydaje – uznać stanowisko prawa właściwego po dokonanej zmianie.

Wcześniej wspomniano, że umowa dotycząca wyboru prawa, nawet jeżeli jest jedynie pojedynczą klauzulą w umowie o pracę, stanowi odrębny byt prawny i jej ważność powinna być analizowana niezależnie od oceny dokonywanej w odniesieniu do samej umowy o pracę. To z kolei wymaga ustalenia prawa właściwego dla jej ważności. Punktem wyjścia w tym zakresie są zazwyczaj przepisy kolizyjne *forum*. Zakładając, że będzie nim sąd polski, to miarodajnych wskazówek należałoby poszukiwać w Prawie prywatnym międzynarodowym z 1965 r. W kwestii zdolności, art. 9 tej ustawy przewiduje właściwość – w przypadku osoby fizycznej – jej prawa ojczystego. Natomiast statutem personalnym osoby prawnej jest prawo państwa, w którym osoba ta ma swoją siedzibę⁴⁹. Co do formy, polska ustawa kolizyjna nie przewidywała szczególnych wymagań w przypadku umowy dotyczącej wyboru prawa⁵⁰. Z kolei, w kwestii wpływu wad oświadczenia woli na ważność tej umowy oraz dojścia do skutku wyboru prawa należało stosować prawo merytoryczne wybrane przez strony⁵¹.

Na zakończenie rozważań poświęconych wyborowi prawa dla umowy o pracę i stosunku z niej wynikającego na tle Prawa prywatnego międzynarodowego z 1965 r., warto zastanowić się, czy prawo wskazane z wykorzystaniem kolizyjnoprawnej autonomii woli w oparciu o przepis art. 32 tej ustawy, znajduje do danego stosunku zastosowanie w pełnym zakresie, czy też może ono doznać ograniczeń, poprzez ustąpienie miejsca prawu właściwemu dla tego stosunku prawnego w braku wyboru prawa. Jak już wcześniej wskazano, w okresie międzywojennym doktryna⁵², jak i judykatura⁵³ zgodne były co do tego, by – mimo wyraźnego ograniczenia swobody przy wyborze prawa – prawo merytoryczne przez strony wybrane poddać ocenie przez pryzmat skutków, jakie jego stosowanie spowoduje w sferze prawnej pracownika. Wybór prawa nie mógł bowiem ograniczać jego uprawnień względem tych, które wy-

⁴⁹ Statut personalny osób fizycznych i prawnych na tle Prawa prywatnego międzynarodowego z 1965 r. został omówiony szerzej w pkt 5 poniżej.

⁵⁰ M. Pazdan, Łączniki dla stosunków pracy, s. 86.

⁵¹ M. Pazdan, Łączniki dla stosunków pracy, s. 86.

⁵² Tak Z. Fenichel w głosie do wyr. SN z 6.4.1932 r., IC 3052/31, OSP 1933, t. XII, poz. 301, s. 291.

⁵³ Zob. wyr. SN z 6.4.1932 r., IC 3052/31, OSP 1933, t. XII, poz. 301.

niwały z systemu prawnego wskazanego normami kolizyjnymi posługującymi się łącznikami obiektywnymi. Taki wybór mógł zatem działać jedynie na korzyść pracownika.

Przepis art. 32 PrPrywM65 nie przewidywał, znanego choćby z art. 6 ust. 1 konwencji rzymskiej (art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I), mechanizmu, zgodnie z którym wybór prawa dla umowy o pracę nie może prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów bezwzględnie wiążących, a wynikających z prawa, jakie byłoby właściwe, gdyby strony nie skorzystały z kolizyjnoprawnej autonomii. Doktryna prawa, jak i orzecznictwo sądów polskich na tle PrPrywM65, nie poświęcały temu zagadnieniu większej uwagi. Co prawda, zawsze istniała teoretyczna możliwość zastosowania w takim przypadku klauzuli porządku publicznego⁵⁴, czy też uznania własnych przepisów za wymuszające swoje zastosowanie, jednak oba te instrumenty nie odnoszą się do „zwykłych” przepisów bezwzględnie wiążących, a zatem przestrzeń do ich wykorzystania była relatywnie wąska. Nieuprawnione sięgnięcie po te środki groziło przy tym zasadnym zarzutem naruszenia prawa. Wydaje się jednak – zważywszy na przedwojenne tradycje wpływające z ówczesnej doktryny i judykatury oraz cel, jakim jest zabezpieczenie interesów strony słabszej stosunku prawnego – że słuszne byłoby przyjęcie także na gruncie Prawa prywatnego międzynarodowego z 1965 r. zasady, zgodnie z którą wybór prawa nie może prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony gwarantowanej mu przepisami bezwzględnie wiążącymi prawa, jakie byłoby właściwe w braku wyboru⁵⁵.

Wstąpienie Polski do Unii Europejskiej zmieniło nieco podejście do konieczności stosowania – obok prawa wybranego przez strony umowy o pracę – także przepisów należących do innego systemu prawnego. W przypadku pracowników delegowanych do wykonywania swoich obowiązków w jednym z państw członkowskich, ich stosunek pracy jest współkształtowany przez przepisy prawa tego państwa, w zakresie określonym art. 3 ust. 1 lit. a–g dyrektywy 96/71/WE⁵⁶. Wskazane w tym przepisie sfery wchodzące w zakres statutu stosunku pracy zostały uznane za regulowane „przepisami wymuszającymi swoje zastosowanie” prawa miejsca wykonywania obowiązków pracowniczych. Mimo zatem dokonania przez pracownika z pracodawcą wyboru

⁵⁴ Tak *L. Florek*, Prawo Wspólnot Europejskich w zakresie zatrudnienia i stosunków pracy, Warszawa 1993, s. 67.

⁵⁵ Podobnie, jak się wydaje, *L. Florek*, Prawo Wspólnot Europejskich, s. 66–67.

⁵⁶ Tak m.in. SN w wyr. z 2.2.2012 r., III PK 49/11, Legalis.

innego prawa, owe „przepisy wymuszające” – jeżeli korzystniej dla tego pierwszego kształtują stosunek pracy – znajdą w przypadku delegowania do pracy za granicą zastosowanie.

Wzajemne relacje pomiędzy prawem wskazanym za pomocą łączników określonych w art. 32–33 PrPrywM65 a dyrektywą 96/71/WE (a zatem prawem państwa, w którym pracownik delegowany wykonuje swoje obowiązki) zostaną omówione nieco dalej.

3. Prawo właściwe w braku wyboru prawa

W większości przypadków strony umowy o pracę nie korzystają z przysługującej im kolizyjnoprawnej autonomii woli. W braku wyboru prawo właściwe dla umowy o pracę i stosunku z niej wynikającego wskazywane jest za pomocą przepisów posługujących się łącznikami obiektywnymi. W Prawie prywatnym międzynarodowym z 1965 r. miarodajne reguły kolizyjne objęte były art. 33⁵⁷, zawierającym trzy alternatywne powiązania. Wśród nich na czoło wysuwały się – nieznanie konwencji rzymskiej oraz rozporządzeniu Rzym I – łączniki personalne. Jeżeli zatem strony nie dokonały wyboru prawa, to w pierwszej kolejności stosunek pracy wynikający z umowy podlegał prawu państwa wspólnego – w chwili jego powstania – miejsca zamieszkania pracownika i siedziby prowadzonego przez pracodawcę przedsiębiorstwa, w którym pracownik świadczy pracę (§ 1 zd. 2)⁵⁸. Omawiana reguła kolizyjna znajdowała zastosowanie do pracodawcy, który prowadził swoje przedsiębiorstwo (zatrudniające pracownika) w innym państwie niż państwo jego miejsca zamieszkania (siedziby), przy czym pod pojęciem „przedsiębiorstwo” należy rozumieć zorganizowaną strukturę (zespół składników majątkowych) umożliwiającą prowadzenie działalności gospodarczej (w znaczeniu funkcjonalnym)⁵⁹. Zbędne jest przy tym,

⁵⁷ W. Kurowski, w: M. Pazdan (red.), System Prawa Prywatnego, t. 20B, s. 458–459.

⁵⁸ M. Sośniak, Prawo prywatne międzynarodowe, s. 131; M. Pazdan, Glosa do wyroku SN z 18 kwietnia 2001 r., I PKN 358/00, OSP 2004, Nr 1, poz. 9, s. 39; W. Sanetra, O „indywidualnej umowie o pracę” unormowanej w prawie prywatnym międzynarodowym, w: A. Sobczyk (red.), Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner, Warszawa 2010, s. 72; K. Bagan-Kurluta, Prawo prywatne międzynarodowe, s. 298; J. Gołaczyński, Prawo prywatne międzynarodowe, Warszawa 2015, s. 327.

⁵⁹ Tak SN w wyr. z 4.3.2009 r., II PK 210/08, OSNAPiUS 2010, Nr 19–20, poz. 233; zob. też M. Pazdan, Glosa do wyroku SN z 18 kwietnia 2001 r., I PKN 358/00, s. 40; odmiennie – SN w wyr. z 18.4.2001 r., I PKN 358/00, OSP 2004, Nr 1, poz. 9.

by jednostka ta posiadała samodzielność prawną i ekonomiczną⁶⁰, a tym bardziej – odrębną osobowość prawną. W przypadku gdy dany podmiot utworzył za granicą odrębną osobę prawną, zatrudniającą tam pracowników, nie zostają wypełnione przesłanki określone w art. 33 § 1 zd. 2 PrPrywM65. Należało wówczas sięgnąć po regułę wynikającą z art. 33 § 1 zd. 1 tej ustawy. Fakt posiadania przez ten podmiot całości udziałów w kapitale zakładowym nowo utworzonej osoby prawnej nie zmieniał postaci rzeczy.

Pracodawcą, do którego stosowało się wskazaną normę kolizyjną, mogła być zarówno osoba fizyczna, jak i osoba prawna (ułamna osoba prawna).

Warto przy okazji rozwiać wątpliwości, jakie mogły się pojawić przy wykładni dwóch pozornie bliskoznacznych określeń: „siedziba pracodawcy” i „siedziba przedsiębiorstwa”, które zostały użyte przed prawodawcą w art. 33 § 1 zd. 2 PrPrywM65⁶¹. Pierwsze z nich odnosiło się tylko do osób prawnych (ułamnych osób prawnych) i oznaczało miejsce stałego działania organów zarządzających daną osobą prawną lub też koncentrowania się procesów decyzyjnych dotyczących jej działalności. Co do drugiego pojęcia, za „siedzibę przedsiębiorstwa” uważało się natomiast zorganizowane i wykazujące się względną trwałością centrum działalności gospodarczej danego przedsiębiorcy – zarówno osoby fizycznej, jak i prawnej – w postaci zakładu produkcyjnego, usługowego lub handlowego, jak również różnych zagranicznych filii lub oddziałów podmiotu macierzystego⁶². Nie ulega zatem wątpliwości, że dany pracodawca, będący osobą prawną (ułamną osobą prawną), posiadając tylko jedną siedzibę, mógł prowadzić wiele przedsiębiorstw z „siedzibą” w różnych państwach⁶³. Innymi słowy, tak osoba fizyczna, jak i osoba prawna z miejscem zamieszkania (siedzibą) w jednym państwie, może posiadać kilka zatrudniających pracowników przedsiębiorstw z siedzibą w różnych krajach. Wówczas, nawet przy zbieżnym domicylu stron stosunku pracy, nie podlegał on prawu tego państwa, gdyż reguła kolizyjna wypływająca z art. 33 § 1 zd. 1 PrPrywM65 musiała ustąpić pierwszeństwa normie wynikającej ze zd. 2 tego przepisu⁶⁴.

⁶⁰ Tak SN w wyr. z 4.3.2009 r., II PK 210/08, OSNAPiUS 2010, Nr 19–20, poz. 233; odmiennie SN w wyr. z 18.4.2001 r., I PKN 358/00, OSP 2004, Nr 1, poz. 9.

⁶¹ Tak np. SN w wyr. z 18.4.2001 r., I PKN 358/00, OSP 2004, Nr 1, poz. 9. Zob. *W. Kurowski*, w: *M. Pazdan* (red.), *System Prawa Prywatnego*, t. 20B, s. 458–459.

⁶² *S. Kalus*, *Międzynarodowe stosunki pracy*, s. 126; *M. Pazdan*, Glosa do wyroku SN z 18 kwietnia 2001 r., I PKN 358/00, s. 39–40; *tenże*, *Prawo prywatne międzynarodowe*, Warszawa 2009, s. 204–205.

⁶³ *M. Sośniak*, *Prawo prywatne międzynarodowe*, s. 131.

⁶⁴ *H. Trammer*, *Stosunki pracy*, s. 41; *M. Pazdan*, *Łączniki dla stosunków pracy*, s. 89–92; *tenże*, Glosa do wyroku SN z 18 kwietnia 2001 r., I PKN 358/00, s. 39–40.