

## Wprowadzenie

Konieczność zapewnienia środków niezbędnych do utrzymania siebie i osób najbliższych skłaniała niemal od zawsze do nawiązywania stosunków prawnych, w wykonaniu których zainteresowany w zamian za świadczoną „pracę” otrzymywał „wynagrodzenie” pozwalające mu na realizowanie egzystencjonalnych potrzeb. Na przestrzeni dziejów zmieniały się formy prawne „zatrudnienia”<sup>1</sup>; przemianom ulegało też zapatrywanie na rolę pracy w życiu człowieka i funkcję prawa regulującego stosunek prawny jej dotyczący.

Prawdziwy rozwój prawa pracy wiąże się z industrializacją, wraz z którą, w masowo otwieranych w okresie jej rozkwitu fabrykach, lawinowo rosła potrzeba zatrudniania coraz lepiej wykwalifikowanych pracowników. Celem ówczesnych regulacji prawnych było przede wszystkim stworzenie ram, w jakich następowało świadczenie pracy – głównie przez robotników. Jednakże bardzo szybko jednym z podstawowych zadań wykształcającej się nowej gałęzi prawa stała się ochrona podstawowych interesów (głównie socjalnych) pracowników<sup>2</sup>. Początkowo realizowana ona była na poziomie krajo-

---

<sup>1</sup> Konstrukcja współcześnie nam znanego stosunku pracy wywodzi się z rzymskiego kontraktu najmu (*locatio-conductio*). Doktryna prawa rzymskiego dokonuje podziału najmu na trzy jego typy: *locatio-conductio rei*, którego przedmiotem była rzecz, *locatio conductio operis (faciendi)*, gdzie przedmiotem było wykonanie dzieła oraz właśnie *locatio-conductio operarum*, w ramach którego wynajmujący usługi (*locator*) przyjmował na siebie zobowiązanie do świadczenia pracy (*operae*) przez czas określony lub nieokreślony, natomiast najemca usług (*conductor*) zobowiązany był do zapłaty umówionego wynagrodzenia, które przyjmowało formę pieniężną (*pensio*). Cechą charakterystyczną *locatio-conductio operarum* był obowiązek osobistego – co do zasady – wykonywania niewymagających szczególnych kwalifikacji czynności fizycznych (*operae illiberales*), przy czym *locator* zwolniony był z odpowiedzialności za efekt (rezultat) świadczonej pracy. Zob. szerzej o *locatio-conductio operarum*: S. Mrozek, Praca najemna w Cesarstwie późnorzymskim, *AUWr Antiquitas* 1992, Nr XVI, s. 95–105; W. Rozwadowski, *Prawo rzymskie. Zarys wykładu wraz z wyborem źródeł*, Poznań 1992, s. 180; K. Kolańczyk, *Prawo rzymskie*, Warszawa 2007, s. 398–399; P. Świącicka, *Rzymskie prawo prywatne*, Warszawa 2011, s. 337–338; A. Kowalczyk, *Ochrona wynagrodzenia za pracę. Prawo rzymskie a współczesne regulacje prawa pracy*, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego* 2014, Nr 82, s. 66–67. Rozwój prawa pracy epoki preindustrialnej przedstawia M. W. Finkin, Introduction: The past and future of labor law in comparative perspective, w: O. Kahn-Freund, B. Hepple (red.), *International Encyclopedia of Comparative Law*, vol. XV, *Labour Law*, Tübingen 1978, s. 5–6.

<sup>2</sup> Zob. H. Wierzińska, Funkcja ochronna zeuropeizowanego prawa pracy, w: A. Sobczyk (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010,

wym, gdzie poszczególni prawodawcy wprowadzali coraz bardziej szczegółowe regulacje stosunku pracy. Jednak już wkrótce zdano sobie sprawę, że takie działanie nie jest efektywne, w szczególności że nie zawsze zabezpieczenie praw pracowniczych osiągało – w porównaniu do innych systemów prawnych – poziom zadowalający. Pojawiły się zatem postulaty, by prace tego dotyczące prowadzone były na szczeblu międzynarodowym<sup>3</sup>. Rolę nie do przecenienia w tym procesie odegrała Międzynarodowa Organizacja Pracy<sup>4</sup>, dla której, poza innymi celami, głównym zadaniem stało się kreowanie międzynarodowego publicznego prawa pracy, określającego minimalne standardy w zakresie podstawowych praw pracowniczych<sup>5</sup>. Konieczność stanowienia prawa przez prawodawców krajowych zgodnie z międzynarodowymi wytycznymi przyniosła – poza wdrażaniem uzgodnionych standardów zatrudnienia – wartość dodaną w postaci fragmentarycznego, ale istotnego ujednocnienia rozwiązań prawnych odnoszących się do stosunku pracy<sup>6</sup>. Poszczególni ustawodawcy, realizując zalecenia i wskazówki podmiotów, czy organizacji międzynarodowych, wprowadzali do prawa krajowego stosowne rozwiązania, a że czyniono to według ustalonego wzorca, mają one dzięki temu zbieżną treść i formę.

Kolejnym istotnym punktem w rozwoju prawa pracy stała się globalizacja oraz upowszechnienie nowoczesnych technologii. Dotychczas bowiem nawiązywane stosunki pracy miały zazwyczaj charakter *stricte* krajowy, gdzie położenie zakładu pracy (najczęściej fabryki, kopalni, huty), jako fizycznego obiektu ściśle powiązanego z terytorium danego państwa, z którym pracownicy często na stałe wiązali swe losy, wyznaczało reżim prawny dla stosunków pracy zatrudnianych w nim osób. Obowiązki pracownicze realizowane były głównie, by nie rzec – prawie zawsze, na terenie owej fabryki, kopalni, czy huty. Wokół zakładu pracy koncentrowało się też życie pracowników, którzy najczęściej osiedlali się w jego pobliżu. Brak zatem było, nawet w odniesieniu do migrantów, przybywających „za pracą” z zagranicy, silnych bodźców do poszukiwania innego kolizyjnoprawnego powiązania stosunku pracy niż poprzez łącznik *loci laboris*.

---

s. 98–99; J. Basedow, *The Law of Open Societies – Private Ordering and Public Regulation of International Relations*. General Course on Private International Law, RecdC 2012, t. 360, s. 376–377.

<sup>3</sup> Efektem tych prac był szereg konwencji międzynarodowych dotyczących problematyki prawa pracy. Za pierwszą uznawana jest konwencja o zakazie używania białego (żółtego) fosforu przy wyrobieniu zapalek, podpisana w Bernie 26.6.1906 r. (Dz.U. z 1922 r. Nr 19, poz. 159). Zob. m.in. A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. I, *Międzynarodowe publiczne prawo pracy*, wol. 1, Warszawa 2008, s. XIII.

<sup>4</sup> Na temat genezy Międzynarodowej Organizacji Pracy zob. m.in. L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe prawo pracy*, Warszawa 1988, s. 29–45; K. Bagan-Kurluta, *Prawo prywatne międzynarodowe*, Warszawa 2015, s. 297.

<sup>5</sup> Jakże znamienny w tym zakresie jest fakt, że pierwsza konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy z 28.11.1919 r. dotyczyła ograniczenia czasu pracy do ośmiu godzin dziennie i czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo w zakładach przemysłowych.

<sup>6</sup> Zob. A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. I, wol. 1, s. XI–XII.

We współczesnym świecie, na skutek globalizacji i otwarcia granic, zwiększyła się mobilność osób<sup>7</sup>. Wraz z nią stworzyły się dla pracowników nowe możliwości, ale jednocześnie pojawiły się nieznane dotąd zagrożenia<sup>8</sup>. Zniesienie formalnych barier umożliwiło nawiązywanie stosunków pracy z pracodawcami w odległych od miejsca pobytu krajach. Zmienił się również charakter wykonywanej pracy<sup>9</sup>. Nie zniknęły i nie znikną w przyszłości – bo to raczej niemożliwe – tradycyjne fabryki, kopalnie, czy huty. Jednakże obok nich pojawiają się nowe „zakłady pracy”, gdzie od pracownika nie wymaga się obecności w konkretnym miejscu. Nie zawsze też pracownicy ci wytwarzają przedmioty materialne, do produkcji których niezbędne były ciężkie maszyny i urządzenia. Obecne czasy sprzyjają nowym metodom i sposobom świadczenia pracy (często o charakterze niematerialnym)<sup>10</sup>, opartym na nowoczesnych technologiach. Dziś już nie dziwi praca „na etacie” wykonywana we własnym domu<sup>11</sup>. Jednocześnie, skoro może być ona świadczona z miejsca zamieszkania, to nie ma przeszkód, by obowiązki pracownicze były wypełniane skądkolwiek...

Odpowiedzią na wyzwania, jakie stawia globalizacja i nowe metody (sposoby, technologie) świadczenia pracy<sup>12</sup>, muszą być „nowoczesne”, elastyczne i dopasowane do różnorodnych form wykonywania obowiązków pracowniczych reguły kolizyjne, wskazujące miarodajne dla stosunków pracy prawo. Skoro pracownik nie jest już „na stałe” powiązany z tradycyjnie pojmowanym zakładem pracy, do którego codziennie podąża, by w jego murach świadczyć pracę, poddanie relacji pracowniczych prawu wskazanemu za pomocą łącznika *loci laboris* nie zawsze będzie zasadne albo nawet – możliwe<sup>13</sup>. Trzeba zatem poszukiwać alternatywnych powiązań stosunku pracy z danym systemem prawnym. Proces ten można zaobserwować w kolejno obowiązujących w Polsce ustawach kolizyjnych oraz następujących po nich – konwencji rzymskiej i rozporządzeniu Rzym I. O ile bowiem, zgodnie z art. 8 pkt 7 PrPrywM26 oraz art. 10 pkt 7 PrPrywMd,

---

<sup>7</sup> W ramach Unii Europejskiej mobilności tej sprzyja wynikająca z art. 45 TFUE swoboda przepływu pracowników. Zob. *E. Pataut*, Régulation des rapports de travail en Europe et conflit de lois, w: *M. Audit*, *H. Muir Watt*, *E. Pataut* (red.), *Conflits de lois et régulation économique: l'expérience du marché intérieur*, Paris 2008, s. 136–137.

<sup>8</sup> *N. Valticos*, International sources and institutional aspects, w: *O. Kahn-Freund*, *B. Hepple* (red.), *International Encyclopedia of Comparative Law*, vol. XV, *Labour Law*. Chapter 1, Tübingen 1978, s. 5.

<sup>9</sup> *U. Grušić*, *The European Private International Law of Employment*, Cambridge 2015, s. 57.

<sup>10</sup> Zob. *M. Freedland*, From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus, *Industrial Law Journal* 2006, Nr 1, s. 8–9.

<sup>11</sup> Ważę zagadnienia, a także problemy, jakie wiążą się z pracą „świadczoną w domu” dostrzegła Międzynarodowa Organizacja Pracy, która 20.6.1996 r. uchwaliła konwencję Nr 177 dotyczącą osób świadczących pracę w domu. Zob. *A.M. Świątkowski*, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. I, *Międzynarodowe publiczne prawo pracy*, wol. 3, Warszawa 2008, s. 624–632.

<sup>12</sup> *H. Collins*, Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws, *Oxford Journal of Legal Studies* 1990, Nr 3, s. 353–354; *M. Freedland*, From the Contract of Employment, s. 8–9.

<sup>13</sup> *U. Grušić*, *The European Private International Law*, s. 46–49.

do umów o pracę, zawieranych z pracownikami przez przedsiębiorców handlowych, przemysłowych i górniczych, zastosowanie miało (w braku wyboru prawa) prawo miejsca, w którym praca była wykonywana, to już art. 33 PrPrywM65 przewidywał w tym zakresie bardziej rozbudowaną regulację kolizyjną. Na czoło wysuwały się – nieznane dotychczas – normy usługujące się łącznikami personalnymi. Dopiero wówczas, gdy strony nie miały miejsca zamieszkania albo siedziby w tym samym państwie i nie dokonały wyboru prawa, do umowy o pracę i stosunku z niej wynikającego zastosowanie znajdowało prawo państwa, w którym praca jest, była lub miała być wykonywana.

Kolejny krok w rozwoju prawa kolizyjnego w odniesieniu do stosunków pracy, mający na celu uwzględnienie specyfiki zatrudnienia we współczesnym świecie, uczyniono w konwencji rzymskiej, choć najpełniej ideę tę odzwierciedla art. 8 rozporządzenia Rzym I<sup>14</sup>. Zgodnie z jego ust. 2, umowa o pracę podlega prawu państwa, w którym lub – gdy takiego brak – z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy. Z kolei jeżeli nie można ustalić prawa właściwego, posługując się wskazaną normą kolizyjną, umowa ta podlega prawu państwa, gdzie znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika (art. 8 ust. 3 rozporządzenia). Co więcej, jeżeli ze wszystkich okoliczności wynika, że umowa wykazuje ściślejszy związek z innym państwem niż wskazane za pomocą wcześniej przedstawionych łączników, do stosunku pracy zastosowanie znajduje prawo tego innego państwa (art. 8 ust. 4 rozporządzenia Rzym I).

Mimo że na przestrzeni lat zmienił się sposób wykonywania pracy, otoczenie, w którym do świadczenia pracy dochodzi, jak również sam „przedmiot” pracy (tj. to, co w zakresie swoich obowiązków pracownik ma wykonywać), to nie zmienia się cel prawa pracy. Merytorycznoprawna regulacja zatrudnienia, oprócz określenia ram prawnych stosunku pracy, służy przede wszystkim zapewnieniu ochrony słabszej jego stronie, jaką jest bez wątpienia pracownik. Sposobem na efektywność mechanizmów zabezpieczających pozycję prawną pracownika jest wykorzystanie przez prawodawców przy kreowaniu rozwiązań prawnych w zakresie stosunków pracy przepisów o charakterze bezwzględnie wiążącym, względnie semiimperatywnym<sup>15</sup>. Dzięki temu pracodawcy nie mają możliwości, wpływając na swoich pracowników, umownie ograniczać praw tych ostatnich. Trzeba przy tym pamiętać, że pomimo wskazywanych symptomów ujednolicenia poszczególnych instytucji prawnych na skutek twórczych działań Międzynarodowej Organizacji Pracy i innych gremiów o zasięgu międzynarodowym, poziom ochrony pracownika w prawie merytorycznym poszczególnych państw jest jednak dalej dość zróżnicowany. Wynika to z wielu czynników, często o podłożu ekonomicznym, społecznym, politycznym<sup>16</sup>, a nawet historyczno-kulturowym. Sytuacja, w której

---

<sup>14</sup> J. Basedow, *The Law of Open Societies*, s. 381.

<sup>15</sup> Zob. C.G.J. Morse, *Contracts of Employment and the E.E.C. Contractual Obligations Convention*, w: P.M. North (red.), *Contract Conflicts. The EEC Convention on the Law Applicable to Contractual Obligations: A Comparative Study*, Amsterdam–New York–Oxford 1982, s. 162–163.

<sup>16</sup> E. Pataut, *Régulation des rapports de travail*, s. 135.

poszczególne systemy prawne różnią się zakresem (standardem) zabezpieczenia praw pracowniczych, stwarza pokusę poszukiwania przez pracodawców tego, który korzystniej dla nich normowałby relację pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Z pomocą mogłyby przy tym przyjść reguły kolizyjne, w szerokim zakresie dopuszczające w przypadku stosunków zobowiązaniowych wybór prawa. Posiadając przewagę ekonomiczną i organizacyjną, pracodawcy mogliby bowiem wpływać na decyzje pracowników co do wyboru prawa właściwego dla nawiązywanego właśnie stosunku pracy na podstawie umowy, co oczywiście – w sposób dla siebie pożądany. Dzięki temu, przy wykorzystaniu znanej i powszechnie aprobowanej zasady kolizyjnoprawnej autonomii woli stron stosunków prawnobligacyjnych, dochodziłoby do poddawania stosunków pracy zawieranych z pracownikami prawa państwa, nieoferującego tym ostatnim wysokiego poziomu zabezpieczenia ich interesów.

Możliwość „ucieczki” od miarodajnego dla stosunku pracy statutu wyznaczonego łącznikami o charakterze obiektywnym została dostrzeżona przez prawodawców kolizyjnych. Spójny system ochrony strony słabszej wymaga bowiem odpowiedniego moderowania kolizyjnoprawnej autonomii woli stron w tym zakresie<sup>17</sup>. Nie można jednak tracić z pola widzenia zalet, jakie wiążą się z możliwością dokonania przez strony umowy wskazania prawa dla niej właściwego. Co więcej, z wyboru prawa można uczynić atut w boju o zabezpieczenie interesów pracowniczych. Co prawda, polskie ustawy – Prawo prywatne międzynarodowe z 1926 r. i Prawo prywatne międzydzielnicowe, jak i kolejna ustawa – Prawo prywatne międzynarodowe z 1965 r. – nie przewidywały szczególnych mechanizmów kolizyjnych chroniących pracownika, jednakże podobną funkcję spełniały ograniczenia, jakie ustawy te (najpełniej ustawa z 1965 r.) wprowadzały w zakresie wyboru prawa<sup>18</sup>. Jako oręż w tej walce wykorzystywana była także, w szczególności w okresie obowiązywania Prawa prywatnego międzynarodowego z 1926 r. i Prawa prywatnego międzydzielnicowego, klauzula porządku publicznego, dzięki której nie dopuszczano do stosowania szczególnie godzących w pozycję pracownika przepisów prawa wybranego<sup>19</sup>. W pełni natomiast zabezpieczono interesy „strony słabszej”

---

<sup>17</sup> Zob. m.in. *M. Giuliano, P. Lagarde*, Rapport concernant la convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, Dz.Urz. WE C Nr 282 z 31.10.1980 r., s. 25; *F. Pocar*, La protection de la partie faible en droit international privé, RecdC 1984, t. 188, s. 373; *A. Sinay-Cytermann*, La protection de la partie faible en droit international privé. Les exemples du salarié et du consommateur, w: *Le droit international privé: esprit et méthodes. Mélanges en l'honneur de Paul Lagarde*, Paris 2005, s. 740–741; *P. Grzebyk*, Wpływ ustalenia prawa właściwego na ochronę trwałości stosunku pracy, w: *G. Goździewicz* (red.), *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Warszawa 2010, s. 458–459.

<sup>18</sup> Fakt ten został zauważony także za granicą. Zob. *P. Mayer*, La protection de la partie faible en droit international privé, w: *La protection de la partie faible dans les rapports contractuels. Comparaisons franco-belges*, Paris 1996, s. 517.

<sup>19</sup> *Z. Fenichel*, Zarys polskiego prawa robotniczego z uwzględnieniem prawa zagranicznego oraz tekstem polskich ustaw, Warszawa–Kraków–Lublin–Łódź–Paryż–Poznań–Wilno–Zakopane 1930, s. 286.

stosunku pracy przed niekorzystnymi konsekwencjami kolizyjnoprawnej autonomii woli w konwencji rzymskiej, a później – w rozporządzeniu Rzym I. Wybór prawa dla umowy o pracę nie może bowiem, zgodnie z art. 6 ust. 1 konwencji rzymskiej oraz art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I „prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby [dla niej] właściwe”. Dzięki takiej regule kolizyjnej na wyborze prawa pracownik „nie może stracić”. W każdym bowiem przypadku, gdy strony umowy o pracę zdecydują się na wybór miarodajnego dla niej statutu, prawo to znajdzie zastosowanie jedynie w takim zakresie, w jakim przewiduje dla pracownika rozwiązania korzystniejsze od tych, które wynikają z prawa wskazanego za pomocą łączników o charakterze obiektywnym.

Niniejszym opracowaniem objęto kolizyjnoprawną problematykę stosunków pracy wynikających z umów. Poza zakresem zainteresowania pozostawiono natomiast zagadnienia kolizyjne tego typu stosunków, które jednakże wywodzą się z innych niż umowa źródeł<sup>20</sup>. W jego ramach nie zmieściło się także omówienie kwestii transgranicznego zabezpieczenia społecznego pracowników.

Mimo że kwestia zdolności, czy też formy umowy o pracę stanowi ważkie zagadnienie kolizyjne, to ze względu na bardziej uniwersalny (nieodnoszący się wyłącznie do stosunków pracy) charakter, została ona w niniejszym opracowaniu jedynie zasygnalizowana w takim zakresie, w jakim jest to konieczne dla pełnego obrazu kolizyjnoprawnej problematyki umowy o pracę, ze szczególnym uwzględnieniem jej specyfiki.

Poszukując miarodajnego statutu, w tym także – w odniesieniu do stosunku pracy wynikającego z umowy, w pierwszym rzędzie należy zmierzyć się z kwestią jurysdykcji. Dzięki ustaleniu, jaki sąd ma kompetencję do rozstrzygnięcia danego sporu, istnieje możliwość określenia źródła norm kolizyjnych, za pośrednictwem których dojdzie do wskazania prawa dla tego stosunku właściwego. Organ stosujący prawo ma bowiem w pierwszym rzędzie obowiązek stosowania własnych przepisów kolizyjnych (umów międzynarodowych, ustaw, a w przypadku Polski i innych państw członkowskich Unii Europejskiej – rozporządzeń). Ustalenie, jaki sąd ma prawną kompetencję rozstrzygnięcia danej sprawy, odgrywa zatem ważną rolę w procesie ustalenia miarodajnego statutu. W niniejszym opracowaniu zagadnienie jurysdykcji zostało jednak pominięte. Powodem takiego postępowania nie był jednak zamiar deprecjonowania znaczenia kwestii jurysdykcyjnych, a fakt, że polska nauka prawa międzynarodowego doczekała się już obszernego i wyczerpującego omówienia tego zagadnienia<sup>21</sup>. Co prawda, dotyczyło ono

---

<sup>20</sup> Problematyka stosunków pracy wynikających z innych źródeł niż umowa została jedynie przybliżona w formie wzmianki w rozdz. VI.

<sup>21</sup> Zob. P. Grzebyk, *Jurysdykcja krajowa w sprawach z zakresu prawa pracy w świetle rozporządzenia Rady (WE) nr 44/2001*, Warszawa 2011, *passim*. Zob. także *tenże*, *Jurysdykcja umowna dla indywidualnych umów o pracę w rozporządzeniu nr 44/2001*, EPS 2008, Nr 12, s. 14–19; *tenże*, *Jurysdykcja krajowa dla powództw pracodawcy przeciwko pracownikowi według art. 20 rozporządzenia 44/2001 – uwagi na tle praktycznym*, PiZS 2009, Nr 10, s. 23–31; *tenże*, *Zasady ustalania jurysdykcji krajowej w sprawach o roszczenia o wynagrodzenia za pracę*, w: W. Sanetra (red.),

już nieobowiązującego rozporządzenia Nr 44/2001 w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych (Bruksela I), jednakże zastępujące je rozporządzenie Nr 1215/2012 (Bruksela I bis) nie wniosło w będącym przedmiotem zainteresowania zakresie wielu zmian, przez co opracowanie to pozostało nadal aktualne i użyteczne.

Punktem wyjścia dla rozważań o miarodajnym dla stosunku pracy statucie w niniejszej pracy jest krótki rys historyczny polskich regulacji kolizyjnych, dziś już nieobowiązujących. Nie oznacza to wcale – o czym będzie szerzej mowa – że są to ustawy „martwe” (w szczególności Prawo prywatne międzynarodowe z 1965 r.). Znajdują one bowiem zastosowanie do stosunków prawnych nawiązanych w dacie ich obowiązywania.

W kolejnych rozdziałach omówiono wybrane zagraniczne unormowania kolizyjne, wskazujące w obcych systemach prawnych prawo właściwe dla umowy o pracę. Nie można bowiem zapominać, że prawo kolizyjne tworzone jest zawsze w pewnym szerszym kontekście, a autorzy obecnie obowiązującego rozporządzenia Rzym I za wzór brali właśnie owe krajowe regulacje. Poza tym, informacje o zagranicznych unormowaniach prawa prywatnego międzynarodowego mogą być przydatne wówczas, gdy daną sprawę z zakresu stosunków pracy rozpatrywać będzie sąd, dla którego źródłem reguł kolizyjnych nie jest rozporządzenie Rzym I.

Główną część opracowania wypełnia omówienie reguł kolizyjnych dotyczących „indywidualnej umowy o pracę”, zawartych w rozporządzeniu Rzym I, z daleko idącymi odwołaniami do niemającej jedynie historycznego znaczenia konwencji rzymskiej. Dużą wagę przyłożono także do określenia zakresu tak ustalonego statutu stosunku pracy. Należy jednak pamiętać, że obecny kształt regulacji kolizyjnej „indywidualnej umowy o pracę” nie pozwala na pominięcie unormowania wynikającego z dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników do pracy za granicą. Ono bowiem współkształtuje kolizyjnoprawny opis stosunku pracy, uzupełniając rozporządzenie Rzym I i konwencję rzymską (a nawet – Prawo prywatne międzynarodowe z 1965 r.).

W ostatnich rozdziałach książki omówiono zagadnienia powiązane ze stosunkiem pracy, choć niewchodzące wprost w zakres jego statutu.

Katowice, grudzień 2016 r.

Witold Kurowski

---

Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji, Warszawa 2009, s. 297–310; K. Weitz, Nowe rozwiązania dotyczące ochrony słabszej strony stosunku prawnego w rozporządzeniu Bruksela IA, w: M. Boratyńska (red.), Ochrona strony słabszej stosunku prawnego. Księga jubileuszowa ofiarowana Profesorowi Adamowi Zielińskiemu, Warszawa 2016, s. 785–808; D.P. Kała, Uznawanie i wykonywanie orzeczeń z zakresu prawa pracy na podstawie Rozporządzenia Bruksela I (zagadnienia wybrane), w: M. Mościcki, B. Bomanowski (red.), Transgraniczność stosunku pracy, Lublin 2015, s. 281–290.