

WITOLD KUROWSKI, URSZULA TORBUS

Prawo właściwe oraz jurysdykcja krajowa w zakresie stosunków pracy pomiędzy podmiotami polskimi i ukraińskimi na tle konwencji polsko- ukraińskiej o pomocy prawnej i stosunkach prawnych w sprawach cywilnych i karnych

The Applicable Law and Jurisdiction in Employment Relations between Polish and Ukrainian Entities in the Context of the Convention between Poland and Ukraine on Legal Assistance and Legal Relations in Civil and Criminal Matters

Abstract

This paper addresses conflict-of-law and jurisdiction issues relating to cross-border employment relationships between Poland and Ukraine, in light of the intensified forced migration triggered by Russia's aggression against Ukraine in 2022. The sudden influx of Ukrainian nationals into Poland has led to a significant increase in international employment relationships, necessitating the determination of applicable laws and jurisdictions for related disputes. A key part of the analysis compares two legal instruments: the Rome I Regulation and the 1993 bilateral convention between Poland and Ukraine on legal assistance and legal relations in civil and criminal matters.

WITOLD KUROWSKI – doktor habilitowany nauk prawnych, Uniwersytet Śląski w Katowicach, ORCID – 0000-0002-3151-3031, e-mail: witold.kurowski@us.edu.pl

URSZULA TORBUS – doktor nauk prawnych, Uniwersytet Śląski w Katowicach, ORCID – 0000-0002-4454-9885, e-mail: urszula.torbus@us.edu.pl

KEYWORDS: conflict-of-law, jurisdiction, employment relationships, protection of the weaker party, convention between Poland and Ukraine on legal assistance and legal relations in civil and criminal matters

SŁOWA KLUCZOWE: prawo właściwe, jurysdykcja, stosunki pracy, ochrona strony słabszej, konwencja pomiędzy Polską i Ukrainą o pomocy prawnej i stosunkach prawnych w sprawach cywilnych i karnych

1 | Wstęp

Zbrojna agresja Federacji Rosyjskiej na Ukrainę, która rozpoczęła się na pełną skalę w lutym 2022 roku, doprowadziła do bezprecedensowego napływu obywateli ukraińskich na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, czego bezpośrednim skutkiem było znaczne zwiększenie się liczby migracji transgranicznych o charakterze przymusowym. Oczywistą konsekwencją tego faktu była intensyfikacja zawierania stosunków pracy pomiędzy podmiotami gospodarczymi posiadającymi siedzibę lub miejsce wykonywania działalności gospodarczej na terytorium Polski a osobami fizycznymi będącymi obywatelami Ukrainy. Naturalnym następstwem wzrostu liczby takich stosunków prawnych musi być zwiększenie liczby sporów wynikających z wykonywania lub rozwiązania stosunków pracy, których strony są związane różnymi porządkami prawnymi. W związku z tym zasadniczego znaczenia nabiera kwestia ustalenia prawa właściwego dla stosunku pracy o charakterze transgranicznym w relacji polsko-ukraińskiej oraz określenia jurysdykcji sądów właściwych do rozpoznawania ewentualnych sporów.

Zagadnienie to nie ogranicza się wyłącznie do relacji, w których pracodawcą jest podmiot polski, a pracownikiem obywatel Ukrainy. W praktyce mogą bowiem występować również odwrotne konfiguracje, gdy to przedsiębiorcy pochodzenia ukraińskiego – prowadząc działalność gospodarczą na terytorium Polski – zatrudniają pracowników zarówno z Ukrainy, jak i z Polski.

W kontekście utrzymującego się stanu konfliktu zbrojnego oraz kontynuacji migracji wymuszonych okolicznościami geopolitycznymi, problematyka kolizyjnoprawna w zakresie transgranicznych stosunków pracy pomiędzy Polską i Ukrainą zachowuje wysoką aktualność oraz wymaga pogłębionej analizy z perspektywy przepisów prawa prywatnego międzynarodowego, w szczególności łączącej oba wskazane państwa

umowy o pomocy prawnej i stosunkach prawnych w sprawach cywilnych i karnych z 1993 roku^[1], rozporządzenia Rzym I^[2] oraz rozporządzenia jurysdykcyjnego^[3].

2 | Prawo właściwe dla stosunków pracy pomiędzy podmiotami polskimi i ukraińskimi

Zagadnienia właściwości prawa oraz jurysdykcji (to ostatnie zagadnienie zostanie omówione w końcowej części opracowania) w zakresie stosunków pracy pomiędzy podmiotami polskimi a ukraińskimi stały się przedmiotem unormowania wiążącej Polskę i Ukrainę umowy o pomocy prawnej i stosunkach prawnych w sprawach cywilnych i karnych. Mimo że akt ten został przyjęty zdecydowanie później niż Konwencja (rzymska) o prawie właściwym dla zobowiązań umownych z 1980 roku^[4], będąca źródłem norm kolizyjnych dla stosunków pracy w państwach Wspólnoty Europejskiej przed wejściem w życie rozporządzenia Rzym I, to nie zawiera on regulacji czy mechanizmów ochrony strony słabszej stosunku prawnego, które były już wtedy znane, a w pełni zostały wprowadzone w państwach Unii Europejskiej rozporządzeniem Rzym I^[5]. Przybliżenie rozwiązań

¹ Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą o pomocy prawnej i stosunkach prawnych w sprawach cywilnych i karnych, sporządzona w Kijowie dnia 24 maja 1993 r., Dz. U. z 1994 r., nr 96, poz. 465.

² 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.Urz. UE L Nr 177 z 4 lipca 2008 r., s. 6.

³ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1215/2012 z dnia 12 grudnia 2012 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych (wersja przekształcona), Dz.U. L 351 z 20.12.2012, s. 1.

⁴ Konwencja z dnia 19 czerwca 1980 roku o prawie właściwym dla zobowiązań umownych (Dz.Urz. WE L Nr 266 z 9.10.1980 r., s. 1.

⁵ Zob. Pierre 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* (Paryż: LGDJ, 1996), 517-528; Salah Mahmoud Mohammed, *Loi d'autonomie et méthodes de protection de la partie faible en droit international privé*. Vol. 315 (Haga: Recueil des Cours, 2005), 182; Jürgen Basedow, *The Law of Open Societies – Private Ordering and Public Regulation in the Conflict of Laws* (Leida: Brill, 2015), 401.

przyjętych w konwencji polsko-ukraińskiej staje się zatem o tyle wartościowe, że w istotnym zakresie różnią się one od tych, które wynikają ze stosowanego w Polsce w braku bilateralnych umów o pomocy prawnej rozporządzenia Rzym I.

3 | Wybór prawa dla umowy o pracę

Kolizyjnoprawne unormowanie stosunku pracy w konwencji polsko-ukraińskiej znalazło swoje miejsce w art. 42. Zgodnie z przepisem ust. 1 strony stosunku pracy mogą poddać tę relację prawną wybranemu przez siebie prawu. Co istotne, konwencja nie zawiera jakichkolwiek ograniczeń autonomii woli podmiotów co do wyboru prawa właściwego dla umowy o pracę i stosunku prawnego z niej wynikającego. Możliwe jest więc poddanie stosunku pracy prawu dowolnie wybranemu, nawet takiemu, który nie pozostaje w związku z tą relacją prawną. W tym zakresie unormowanie konwencji polsko-ukraińskiej różni się w znaczący sposób od stosowanych powszechnie przez sądy polskie (jako *lex generali*) reguł wynikających z rozporządzenia Rzym I (a wcześniej – konwencji rzymskiej). Te ostatnie bowiem wzbogacone są o swoiste bezpieczniki, z jednej strony ograniczające skuteczność poddania stosunku pracy (czy też szerzej – dowolnego zobowiązania umownego) prawu państwa w żaden sposób z nim nie powiązanego; z drugiej strony – w odniesieniu do stosunku pracy (jak i umowy konsumenckiej) – powodujące, że taki wybór prawa może działać jedynie na korzyść pracownika (czy też konsumenta), gdyż nie znajdują zastosowania te przepisy prawa wybranego, które w sposób mniej korzystny kształtują pozycję prawną zatrudnionego w porównaniu do regulacji wynikających z prawa stosowanego w przypadku, gdyby do wyboru prawa nie doszło.

Cel, jakim jest ochrona strony słabszej stosunku pracy^[6] w rozporządzeniu Rzym I^[7], w obu opisanych powyżej przypadkach został w odmienny

⁶ Zob. w tym zakresie Halina Wierzbńska, „Funkcja ochronna zeuropeizowanego prawa pracy,” [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. Arkadiusz Sobczyk (Warszawa: Wolters Kluwer, 2010), 98–99; Basedow, *The Law of Open Societies*, 376–377.

⁷ Takie założenie wynika z motywu 35 rozporządzenia Rzym I: „Nie należy pozbawiać pracowników ochrony przyznanej im na mocy przepisów, których nie

sposób osiągnięty. Zgodnie z art. 3 ust. 3 tego aktu, w przypadku gdy wszystkie elementy stanu faktycznego w chwili dokonywania wyboru prawa właściwego są zlokalizowane w państwie innym niż to, którego prawo zostało wybrane, to dokonany przez strony wybór nie narusza stosowania tych przepisów prawa tego innego państwa, których nie można wyłączyć w drodze umowy^[8]. Z kolei w myśl art. 3 ust. 4 rozporządzenia, jeżeli wszystkie elementy stanu faktycznego w chwili dokonywania wyboru prawa właściwego są zlokalizowane w jednym lub więcej państwach członkowskich, dokonany przez strony wybór prawa właściwego innego niż prawo państwa członkowskiego nie narusza stosowania przepisów prawa wspólnotowego, w odpowiednich przypadkach w kształcie, w jakim zostały one wdrożone w państwie członkowskim sądu, których nie można wyłączyć w drodze umowy^[9]. O ile mechanizm wynikający z art. 3 ust. 3 rozporządzenia Rzym I nie mógłby być wprost implementowany do konwencji polsko-ukraińskiej (jej stosowanie wymaga udziału stron stosunku zobowiązaniowego pochodzących z państw konwencyjnych, a to już wyłącza stosowane mechanizmu, o którym mowa we wskazanym przepisie), to już rozwiązanie oparte na przepisie art. 3 ust. 4 rozporządzenia mogłoby być z powodzeniem przyjęte, jako metoda na ograniczenie zbyt daleko posuniętej swobody wyboru prawa właściwego (w szczególności w odniesieniu do relacji prawnych, w których stroną jest podmiot zasługujący na szczególną ochronę). Regulacja wypływająca z art. 3 ust. 4 rozporządzenia Rzym I (podobnie, jak i z art. 3 ust. 3) nadaje wyborowi prawa charakter materialnoprawnego wskazania, tzn. pozwala na stosowanie pozaunijnego prawa wybranego w przypadku, gdy wszystkie elementy stanu faktycznego są zlokalizowane w jednym lub więcej państwach członkowskich tylko w takim zakresie, w jakim nie narusza to przepisów prawa wspólnotowego. Innymi słowy, prawo wspólnotowe znajdzie zawsze zastosowanie

można wyłączyć w drodze umowy lub od których możliwe jest odstępstwo jedynie na korzyść pracowników”.

⁸ Zob. szerzej Karol Brucko-Stępkowski, „Wybór prawa właściwego dla stosunku pracy, cz. 1.” *Monitor Prawa Pracy*, nr 9 (2010): 461-462; Maya Mandery, *Party Autonomy in Contractual and Non-Contractual Obligations* (Frankfurt am Main: Peter Lang Group AG, 2014), 73-74; Michael McParland, *The Rome I Regulation on the law applicable to contractual obligations* (Oxford: Oxford University Press, 2015), 323-326.

⁹ Zob. Ole Lando, Peter Arnt Nielsen, „The Rome I Regulation” *Common Market Law Review*, nr 6 (2008): 1718-1719; Marcin Czepelak, *Autonomia woli w prawie prywatnym międzynarodowym Unii Europejskiej* (Warszawa: Wydawnictwo Poltext, 2015), 319-320; Carballo Piñeiro Laura, *International Maritime Labour Law* (Berlin-Heidelberg: Springer, 2015), 185-186.

do stosunków prawnych powiązanych jedynie z państwami unijnymi. Przenosząc wskazany mechanizm na płaszczyznę relacji regulowanych konwencją polsko-ukraińską można postulować wprowadzenie unormowania, zgodnie z którym w przypadku gdy wszystkie elementy stanu faktycznego stosunku zobowiązaniowego (a w szczególności – stosunku pracy, gdyż jego stroną jest podmiot zasługujący na szczególną ochronę) w chwili dokonywania wyboru prawa właściwego są zlokalizowane w państwach konwencyjnych, dokonany przez strony wybór prawa właściwego innego niż prawo jednego z tych państw nie narusza stosowania przepisów prawa państwa sądu, których nie można wyłączyć w drodze umowy. Znajdowałyby zatem zastosowanie w takich przypadkach przepisy bezwzględnie wiążące prawa państwa konwencyjnego, w którym rozpatrywany byłby spór (na podstawie norm jurysdykcyjnych wynikających z art. 42 ust. 3 konwencji polsko-ukraińskiej).

Opisany powyżej ochronny mechanizm nadający wyborowi prawa niepowiązanego z danym stosunkiem prawnym skutki materialnoprawnego wskazania nie byłby jednak potrzebny, gdyby w odniesieniu do stosunków pracy w konwencji polsko-ukraińskiej zastosowano drugi rodzaj zabezpieczenia chroniącego stronę słabszą umowy o pracę, skutkujący tym, że wybór prawa może działać jedynie na korzyść pracownika.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I strony mają możliwość dokonania wyboru prawa dla umowy o pracę. Jednakże wybór ten nie może prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów bezwzględnie wiążących lub semiimperatywnych prawa, jakie byłoby właściwe dla danego stosunku, gdyby strony nie skorzystały z kolizyjnoprawnej autonomii woli w tym zakresie¹⁰. W konsekwencji

¹⁰ Piotr Grzebyk, „Przepisy bezwzględnie obowiązujące jako jedno z ograniczeń wyboru prawa dla umów o pracę w konwencji rzymskiej o prawie właściwym dla zobowiązań umownych” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 7 (2007): 14-15; Piotr Grzebyk, „Zasady określania prawa właściwego dla stosunku pracy na podstawie Konwencji rzymskiej,” [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. Ludwik Florek (Kraków: Wolters Kluwer, 2007), 237-238; Jacek Gołaczyński, *Współpraca sądowa w sprawach cywilnych i handlowych w Unii Europejskiej* (Warszawa: Wolters Kluwer, 2007), 189; Walerian Sanetra, „O ‘indywidualnej umowie o pracę’ unormowanej w prawie prywatnym międzynarodowym,” [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. Arkadiusz Sobczyk (Warszawa: Wolters Kluwer, 2010), 80; Laura M. van Bochove, „Overriding Mandatory Rules as a Vehicle for Weaker Party Protection in European Private International Law” *Erasmus Law Review*, nr 3 (2014): 152; Stefania Bariatti, „Les limites au choix de la loi applicable dans les contrats impliquant une partie faible”, [w:] *Le règlement*

wybór prawa innego niż wskazanego przez łącznik o charakterze obiektywnym zawsze działa na korzyść pracownika^[11], gdyż w każdym przypadku należy dokonać oceny, który system prawny – wybrany przez strony, czy też właściwy w braku wyboru – zapewnia zatrudnionemu wyższy poziom ochrony. Przyjmuje się przy tym, że przedmiotem badania nie jest prawo danego państwa „jako takie” (tj. czy, co do zasady, system prawny jednego państwa jest korzystniejszy dla pracownika w porównaniu do drugiego systemu prawa), ani też poszczególne jego przepisy (wyrwane z kontekstu całości). Rolą osoby stosującej prawo będzie ocena, w którym systemie prawnym dana instytucja (zagadnienie, kwestia prawna) została uregulowana w sposób bardziej korzystny dla pracownika (przykładowo – problematyka wynagrodzenia minimalnego, urlopu wypoczynkowego, sposobu i trybu rozwiązania stosunku pracy czy też regulacje czasu pracy)^[12]. Co oczywiste, nie w każdym przypadku zadanie to będzie proste, zważywszy na złożoność i stopień skomplikowania możliwych, wchodzących w grę systemów prawnych^[13]. Negatywną konsekwencją regulacji przyjętej w rozporządzeniu Rzym I jest konieczność ustalania za każdym razem, mimo dokonania wyboru prawa dla umowy o pracę, systemu prawnego, który byłby dla niej właściwy, gdyby strony nie skorzystały z kolizyjnoprawnej autonomii woli^[14].

communautaire „Rome I” et le choix de loi dans les contrats internationaux, red. Sabine Corneloup, Natalie Joubert (Paryż: Decitre, 2011), 335; Uglješa Grušić, *The European Private International Law of Employment* (Cambridge: Cambridge University Press, 2015), 144-149; Witold Kurowski, *Stosunek pracy wynikający z umowy w prawie prywatnym międzynarodowym* (Warszawa: C.H. Beck, 2016), 98-108.

¹¹ Roger Blanpain, *European Labour Law* (Haga-Londyn-Boston: Kluwer Law International, 1999), 224; Abbo Junker, „Internationales Arbeitsrecht in der geplanten Rom I-Verordnung” *RIW*, nr 6 (2006): 405; Peter Mankowski, „Employment Contracts Under Article 8(2) of the Rome I Regulation”, [w:] *Rome I Regulation. The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe*, red. Franco Ferrari, Stefan Leible (Monachium: Sellier, 2009), 212.

¹² Carballo Piñeiro, *International Maritime Labour Law*, 188; Ansgar Staudinger w: *Rome I Regulation. Pocket Commentary*, red. Franco Ferrari (Monachium: Sellier, 2015), 298; Kurowski, *Stosunek pracy*, 105-106.

¹³ Trudno bowiem o jednoznaczną odpowiedź, który system prawny przewiduje lepszą ochronę pracownika, gdy przykładowo przyjdzie oceniać kwestię rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, a do głosu dojdzie z jednej strony system prawny przewidujący dłuższy okres wypowiedzenia przy braku jakiegokolwiek dodatkowego świadczenia pieniężnego z tym związanego, a z drugiej strony – prawo, zgodnie z którym okres wypowiedzenia jest krótki, z tym że pracownikowi przysługuje sowita odprawa.

¹⁴ Kurowski, *Stosunek pracy*, 100.

Jak wskazano powyżej, żaden z mechanizmów chroniących stronę słabszą stosunku pracy w razie wyboru prawa znany rozporządzeniu Rzym I nie został przyjęty w konwencji polsko-ukraińskiej. Oznacza to, że zgodnie z art. 42 tego aktu, prawo wybrane przez strony umowy o pracę może nie gwarantować pracownikowi tak korzystnej sytuacji, jaką zapewniałby mu system prawny określony poprzez wynikające z prawa prywatnego międzynarodowego łączniki obiektywne. Warto przy tym podkreślić, że zgodnie z konwencją polsko-ukraińską prawem wybranym nie musi być ani prawo ukraińskie, ani też polskie. Strony mogą posłużyć się do unormowania swojej relacji prawnej prawem, które nie jest z nią w jakikolwiek sposób związane. Wskazanie miarodajnego statutu pozostawiono zatem pełnej autonomii woli pracodawcy i pracownika. Niesie to za sobą ryzyko wykorzystania przez zatrudniającego swojej faktycznej przewagi nad pracownikiem w celu skłonienia go do zawarcia umowy o wybór prawa dla tego pierwszego korzystniejszego, tj. systemu prawnego nie zapewniającego pracownikom takiego poziomu ochrony, jak prawo, które byłoby właściwe, gdyby do wyboru nie doszło, albo też prawa, które w kwestiach dla danego pracodawcy istotnych zawiera rozwiązania, na których mu zależy. Tym bardziej więc należy w każdym przypadku, gdy strony stosunku pracy skorzystały z tej możliwości, ocenić rzeczywisty zamiar stron, w szczególności, czy pracodawca nie wykorzystał swojej silniejszej ekonomicznie i organizacyjnie pozycji, by skłonić pracownika do poddania się jego oczekiwaniom co do wyboru prawa właściwego dla stosunku pracy.

Powyższe uwagi prowadzą do wniosku, że stosunek pracy ukraińskiego pracownika zatrudnionego w Polsce może podlegać prawu zarówno polskiemu albo ukraińskiemu, jak i innemu obcemu, w żaden sposób nie powiązanemu z tym stosunkiem. Należy jednak pamiętać, że ta relacja prawna wiążąca pracodawcę z pracownikiem może być i często jest współkształtowana przez prawo polskie, poprzez jego przepisy wymuszające swoje zastosowanie¹⁵, jeżeli do jego nawiązania doszło w Polsce lub, przede

¹⁵ Co do przepisów wymuszających swoje zastosowanie na tle stosunków pracy zob. m.in. Ulla Liukkunen, *The role of mandatory rules in international labour law. A comparative study in the conflict of laws* (Helsinki: Talentum, 2004), 144; Jacek Skoczynski, „Prawo właściwe w międzynarodowych stosunkach pracy pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług (problematyka kolizyjnoprawna)” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 5 (2004): 35-41; Jacek Skoczynski, „Wpływ prawa wspólnotowego na polskie prawo prywatne międzynarodowe w dziedzinie stosunków pracy”, [w:] *Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. Walerian Sanetra

wszystkim, gdy praca jest w Polsce wykonywana. Cechą charakteryzującą przepisy wymuszające swoje zastosowanie jest bowiem możliwość ich bezpośredniego wpływu na treść stosunku prawnego, w tym przypadku stosunku pracy, na podstawie „własnej woli” takiej ingerencji, mimo że nie należą one do miarodajnego dla niego statutu. Narzucają one własne stosowanie dzięki szczególnej sile wpływu wynikającej z wagi materii, którą regulują. Ich przestrzeganie uważane jest przez to za kluczowe do ochrony interesów publicznych, w szczególności społecznych i gospodarczych danego państwa^[16]. Mogą być zatem uważane za „coś więcej” niż „zwykłe” przepisy bezwzględnie wiążące^[17]. Przy tym wszystkim są one istotne dla właściwego unormowania danego stosunku prawnego i pozostają w ścisłym związku ze stosunkiem prawnym podlegającym obcemu prawu. Znajdują zastosowanie obok (a często zamiast) prawa zasadniczo właściwego, uzupełniając regulacje miarodajnego statutu.

Poszukując wśród polskich przepisów wymuszających swoje zastosowanie tych, które mogą złagodzić skutki nieograniczonego wyboru prawa dla umowy o pracę, jak również brak mechanizmu chroniącego pracownika w przypadku wyboru prawa mniej korzystnego dla pracownika niż prawo, które byłoby stosowane w braku wyboru (na wzór rozwiązania przyjętego w art. 8 ust. 1 *in fine* rozporządzenia Rzym I), na pierwszy plan wysuwają się przepisy ustawy z 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy^[18]. Mają one charakter publicznoprawny i co do zasady współkształtują stosunki pracy, do których nawiązania doszło w Polsce. Mogłyby one zatem – jako przepisy wymuszające swoje

(Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2004), 116–129; Ulla Liukkunen, *Cross-border services and choice of law. A comparative study of the European approach* (Frankfurt nad Menem: Peter Land GmbH, 2006), 76–80; Grzebyk, „Przepisy bezwzględnie obowiązujące”, 15–16; Grzebyk, „Zasady określania prawa właściwego”, 239–240; Piotr Wąż, *Delegowanie pracowników do innego państwa celem świadczenia usług* (Warszawa: C.H. Beck, 2011), 17–21.

¹⁶ Wojciech Popiołek, „Zagadnienia unormowane w art. 3 ust. 3 i art. 7 konwencji rzymskiej i w odpowiednich przepisach Rozporządzenia UE o prawie właściwym dla zobowiązań umownych (Rzym I)” *Problemy Prawa Prywatnego Międzynarodowego*, t. III (2008): 23; van Bochove, „Overriding Mandatory Rules”, 149–150; Witold Kurowski w: *System Prawa Prywatnego*, t. XXB, *Prawo prywatne międzynarodowe*, ed. Maksymilian Pazdan (Warszawa: C.H. Beck, 2015), 494.

¹⁷ Można zatem w tym przypadku mówić o przepisach imperatywnych w znaczeniu kolizyjnoprawnym – Michał Wojewoda, *Zakres prawa właściwego dla zobowiązań umownych* (Warszawa: Wolters Kluwer, 2007), 36.

¹⁸ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 475).

zastosowanie – znaleźć także zastosowanie w odniesieniu do stosunków pracy w relacjach polsko-ukraińskich w przypadkach, gdy prawem dla nich właściwym byłoby prawo innego państwa wybrane na podstawie art. 42 konwencji polsko-ukraińskiej.

Zgodnie z art. 88 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przesłanką nawiązania stosunku pracy w Polsce z obcokrajowcem jest (co do zasady, z licznymi wyjątkami) uzyskanie od wojewody zezwolenia na pracę albo dokonanie przez powiatowy urząd pracy wpisu do właściwej ewidencji oświadczenia o powierzeniu cudzoziemcowi wykonywania pracy. Przed dokonaniem tych formalnych czynności weryfikowane jest, czy pracownikowi zagwarantowano wynagrodzenie w wysokości nie niższej od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku (nie niższego – co oczywiste – od minimalnego wynagrodzenia za pracę)^[19]. Wskazany mechanizm ma za zadanie uniemożliwić negatywną konkurencję płacową na polskim rynku pracy i pełni zbieżną funkcję do tej, którą zapewnia regulacja rozporządzenia Rzym I, wyłączająca możliwość pogorszenia poprzez wybór prawa pozycji prawnej pracownika w odniesieniu do standardów zatrudnienia wynikających z prawa państwa, które byłoby właściwe w braku wyboru prawa.

W przypadku pracowników ukraińskich należy jednak pamiętać o istotnej modyfikacji regulacji, o której mowa powyżej. W związku z masową migracją obywateli ukraińskich na początku 2022 roku wywołaną pełnoskalową agresją Rosji na Ukrainę, ustawa z 2022 roku o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa^[20] zniósła konieczność występowania o zezwolenie na pracę tych osób w Polsce. Wprowadzono jedynie konieczność powiadomienia przez pracodawcę powiatowego urzędu pracy o powierzeniu obywatelom Ukrainy wykonywania pracy. Jako *lex specialis* ustawa ta zmodyfikowała przy tym mechanizmy ochronne dla zatrudnianych w Polsce cudzoziemców, przewidziane m.in. w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. I tak, zgodnie z art. 22 ust. 1 pkt 4) i 5) ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikowi, będącemu uchodźcą z Ukrainy,

¹⁹ Zob. art. 88h w zw. z art. 88c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

²⁰ Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 167, 232, 834, 854, 858, 1089, 1222, 1572).

wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż określona w powiadomieniu kierowanym do powiatowego urzędu pracy o powierzeniu wykonywania pracy lub ustalonego według stawki określonej w tym powiadomieniu, proporcjonalnie zwiększonej w przypadku podwyższenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy. Należy przy tym pamiętać, że wynagrodzenie należne pracownikowi będącemu ukraińskim uchodźcą powinno być ustalone w oparciu o przepisy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w szczególności jego wysokość, w przypadkach gdy przepisy te mają do danego stosunku pracy zastosowanie. Nie ulega przy tym wątpliwości, że przepisy ustawy z 2022 roku o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, w zakresie w jakim reguluje ochronę pracowników ukraińskich zatrudnionych w Polsce, należą do wymuszających swoje zastosowanie i będą współkształtowały stosunek pracy obywateli Ukrainy nawet wówczas, gdy strony wybrały dla niego prawo obce.

Ustawa z 2022 roku o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa jedynie w wąskim, opisanym powyżej, zakresie zabezpiecza pracowników ukraińskich zatrudnionych w Polsce przed niekorzystnymi skutkami wyboru prawa obcego dla ich umowy o pracę. W przypadku innych niż wynagrodzenie za pracę elementów stosunku pracy, jak chociażby urlop wypoczynkowy, czas pracy, odprawa w przypadku jego rozwiązania, prawo polskie nie przewiduje podobnych mechanizmów ochronnych. W pełni zatem znajdzie zastosowanie miarodajny dla tego stosunku pracy statut, wybrany przez strony umowy o pracę.

4 | Prawo właściwe dla umowy o pracę w braku wyboru prawa

Znacznie częściej – jak się wydaje – miarodajny dla stosunku pracy pracowników ukraińskich statut wyznaczany jest za pomocą łączników o charakterze obiektywnym, a nie w drodze wyboru prawa. I w tej kwestii, podobnie jak to miało miejsce w odniesieniu do kolizyjnoprawnej autonomii woli, konwencja polsko-ukraińska nie wzoruje się na unormowaniu art. 6 konwencji rzymskiej. Niestety, rozwiązania przyjęte w omawianym

akcie prawnym nie są wystarczająco precyzyjne, a przy tym odbiegają od współczesnych standardów, którym emanacją są normy kolizyjne określone rozporządzeniem Rzym I.

Zgodnie z art. 42 ust. 2 zd. 1 konwencji polsko-ukraińskiej, w przypadku gdy nie dokonano wyboru prawa, powstanie, zmiana, rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy oraz roszczenia z niego wynikające podlegają prawu tej umawiającej się strony, na której terytorium praca jest, była lub miała być wykonywana.

Pobieżna analiza wskazanego przepisu mogłaby prowadzić do wniosku, że regulacja konwencji polsko-ukraińskiej jest tożsama z tą, która wynika z art. 8 ust. 2 rozporządzenia Rzym I. Pomijając bowiem drugorzędne różnice pomiędzy oboma aktami prawnymi, mające charakter przede wszystkim redakcyjny, w istocie konwencja, jak i rozporządzenie przy wyznaczaniu miarodajnego dla stosunku pracy statutu w pierwszej kolejności sięgają po łącznik *locus labori*²¹. Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, że autorzy konwencji polsko-ukraińskiej niesłusznie ograniczyli możliwość wskazania prawa właściwego dla stosunku pracy jedynie do prawa „umawiającej się strony”. Jak bowiem wynika wprost z cytowanego już przepisu art. 42 ust. 2 zd. 1 konwencji polsko-ukraińskiej, w braku wyboru prawa stosunek pracy (tak jego źródło, jak i treść, w tym zmiany stosunku i jego wygaśnięcie) podlega prawu tej strony konwencji, na której terytorium praca jest, była lub miała być wykonywana. Miarodajnym statutem dla stosunku pracy w relacjach polsko-ukraińskich może zatem być jedynie albo prawo ukraińskie, albo – prawo polskie. Tymczasem w praktyce, w szczególności w dobie rozwiniętych relacji międzynarodowych, może dochodzić do bardziej złożonych stanów faktycznych, gdzie – przykładowo – pracownik ukraiński, w ramach stosunku pracy wiążącego go z polskim pracodawcą, pracę faktycznie wykonuje w innym państwie. Co istotne, rzeczywiste świadczenie pracy poza granicami państwa konwencyjnego może być czasowe (w ramach delegowania do pracy na czas określony do innego państwa) albo też stałe, gdy pracownik w ogóle nie

²¹ Peter Stone, *EU Private International Law* (Cheltenham–Northampton: Edward Elgar Publishing, 2014), 353; Walerian Sanetra, „Rozporządzenie dotyczące prawa właściwego dla zobowiązań pozaumownych (Rzym II) a prawo pracy” *Europejski Przegląd Sądowy*, nr 3 (2009): 5; Marcin Czepelak, *Międzynarodowe prawo zobowiązań Unii Europejskiej. Komentarz do rozporządzeń rzymskich* (Warszawa: Lexis Nexis, 2012), 222; Dieter Martiny w: *Internationales Vertragsrecht. Das Internationale Privatrecht der Schuldverträge*, red. Christoph Reithmann, Dieter Martiny (Kolonia: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2015), 1465, 147, 1478.

wykonuje swoich obowiązków w jednym z państw konwencyjnych. Obie z powyższych sytuacji powinny być analizowane odrębnie.

W przypadku delegowania pracownika do czasowego świadczenia pracy za granicę, w tym do państwa trzeciego, gdy istnieje możliwość wskazania państwa konwencyjnego, w którym zazwyczaj świadczy on pracę, nie powinno dochodzić do zmiany miarodajnego dla stosunku pracy statutu. Mimo braku wyraźnych w tym zakresie wskazówek, tak jak to ma miejsce w art. 8 ust. 2 zd. 2 rozporządzenia Rzym I^[22], rozwiązanie to wydaje się racjonalne. Nie ma bowiem potrzeby, by czasowe świadczenie pracy w innym państwie prowadzić miało do modyfikacji prawa właściwego dla stosunku pracy. Brak też jakichkolwiek podstaw do zakreslania sztywnych ram czasowych delegowania, których przekroczenie do takiej zmiany miało by prowadzić.

Większe trudności interpretacyjne art. 42 ust. 2 konwencji polsko-ukraińskiej przynosi druga ze wskazanych powyżej sytuacji faktycznych. W tym bowiem przypadku nie sposób dokonywać analogii i poszukiwać wskazówek w wypowiedziach doktryny, czy też judykaturze opartych na konwencji rzymskiej lub rozporządzeniu Rzym I. Jak zatem ustalić prawo właściwe dla stosunku pracy zawartego przez polskiego pracodawcę z obywatelem Ukrainy w przypadku, gdy ten ostatni ma stale świadczyć pracę w państwie trzecim? Pytanie to można oczywiście odwrócić, poszukując miarodajnego statutu dla stosunku pracy nawiązanego przez pracodawcę ukraińskiego z polskim pracownikiem, gdy praca ma być świadczona w innym niż Ukraina, czy też Polska państwie. Trudności w tym zakresie mnożone są przez fakt, że konwencja polsko-ukraińska nie przewiduje kolejno po sobie dochodzących do głosu norm kolizyjnych w przypadku, gdy nie są wypełnione przesłanki stosowania wcześniejszej regulacji (tak jak to ma miejsce w rozporządzeniu Rzym I). Zgodnie bowiem z art. 8 ust. 3 rozporządzenia Rzym I, jeżeli nie sposób ustalić prawa właściwego dla stosunku pracy w oparciu o łącznik miejsca jej wykonywania, stosować należy prawo państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika^[23]. Natomiast jeżeli ze

²² Zob. w szczególności Barbara Fuchs, „Prawo właściwe dla umowy o pracę w świetle konwencji rzymskiej oraz rozporządzenia ‘Rzym I’” *Europejski Przegląd Sądowy*, nr 12, (2009): 6, 7; Sanetra, „Rozporządzenie dotyczące prawa właściwego”, 5; Gruś, *The European Private International Law*, 157-161.

²³ Fuchs, „Prawo właściwe dla umowy o pracę”, 6, 7; Lando, Nielsen, „The Rome I Regulation”, 1713; Sanetra, „Rozporządzenie dotyczące prawa właściwego”, 5;

wszystkich okoliczności wynika, że umowa wykazuje ściślejszy związek z jeszcze innym państwem, stosuje się prawo tego innego państwa^[24].

W jaki zatem sposób ustalić prawo właściwe dla umowy o pracę w relacji polsko-ukraińskiej w przypadku, gdy pracownik ma świadczyć pracę na terenie państwa trzeciego, a zatem nie na terytorium „Umawiającej się Strony”? Istniejąca luka prawna w konwencji polsko-ukraińskiej daje podstawę do uznania – przyjmując fikcję prawną – że praca w tym przypadku „co do zasady miała być wykonywana” w państwie-stronie konwencji, w którym pracodawca ma miejsce zamieszkania albo swoją siedzibę. Rozwiązanie takie można zaproponować, uzasadniając swoje stanowisko tym, że pracodawca ten prowadzi działalność na terytorium państwa, gdzie zamieszkuje albo posiada siedzibę; tam też koncentrowana jest jego aktywność zawodowa i stamtąd kieruje swoich pracowników do pracy za granicę. Do takiego wniosku doprowadzić też może rozszerzająca wykładnia przepisu art. 42 ust. 2 zd. 2 konwencji polsko-ukraińskiej, co zostanie omówione w dalszej części opracowania.

Kolejnym, trudnym do rozwiązania problemem na tle przepisów konwencji polsko-ukraińskiej jest ustalenie miarodajnego dla stosunku pracy statutu, w przypadku gdy nie jest możliwe precyzyjne wskazanie miejsca wykonywania pracy przez pracownika, albo – a ze zjawiskiem tym przyjdzie się mierzyć coraz częściej – pracownik świadczy pracę w kilku państwach, przy czym żadne z nich nie wydaje się być lokalizacją dominującą. Obecnie bowiem charakter pracy czy też specyfika ciążących na pracowniku obowiązków nie wymaga fizycznego przebywania w z góry określonym „miejscu pracy” albo wprost narzuca jego daleko idącą mobilność. Z braku innego, bardziej odpowiedniego powiązania, za słuszne wydaje się i w takich przypadkach założenie, że praca „co do zasady miała być wykonywana” w państwie-stronie konwencji, w którym pracodawca ma miejsce zamieszkania albo swoją siedzibę.

Jak wskazano uprzednio, konwencja polsko-ukraińska nie przewiduje – tak jak to czyni rozporządzenie Rzym I – złożonego zbioru norm kolizyjnych, wskazujących prawo właściwe dla stosunku pracy i znajdujących zastosowanie wtedy, gdy nie zostały wypełnione przesłanki umożliwiające

Stone, „EU Private International Law”, 353; Gruś, *The European Private International Law*, 167-174.

²⁴ Zob. Gruś, *The European Private International Law*, 174-177; Martiny w: *Internationales Vertragsrecht*, 1480-1483; McParland, *The Rome I Regulation*, 675-681; Kurowski, *Stosunek pracy*, 153-162.

skorzystanie z regulacji wysuwanych na pierwszy plan. W to miejsce konwencja ta przewiduje nieznaną rozporządzeniu Rzym I (a wcześniej – konwencji rzymskiej) jedną, szczególną normę kolizyjną odnoszącą się do stosunków pracy, stosowaną jako *lex specialis* względem omówionej powyżej ogólnej reguły opartej o *legi labori*. Zgodnie z art. 42 ust. 2 zd. 2 konwencji polsko-ukraińskiej, jeżeli pracownik wykonuje pracę na terytorium jednej umawiającej się strony na podstawie stosunku pracy łączącego go z „zakładem pracy na terytorium drugiej Umawiającej się Strony”, stosunek pracy podlega prawu tego drugiego państwa (a zatem państwa, gdzie ma miejsce zamieszkania albo siedzibę pracodawca). Przepis ten nie reguluje przy tym przypadków czasowego delegowania pracownika do pracy w innym kraju, a odnosi się jedynie do wskazania prawa właściwego dla stosunku pracy, w ramach którego pracownik stale wykonuje pracę w jednym państwie konwencyjnym, przy czym do nawiązania tej relacji prawnej doszło z zatrudniającym go pracodawcą posiadającym miejsce zamieszkania albo siedzibę w drugim państwie konwencyjnym.

Zestawienie obu reguł kolizyjnych objętych art. 42 ust. 2 konwencji polsko-ukraińskiej prowadzi na następujących, mało oczywistych na pierwszy rzut oka, wniosków. Gdy pracownik wykonuje albo ma wykonywać pracę na terytorium tego państwa konwencyjnego, w którym pracodawca ma miejsce zamieszkania albo siedzibę, to miarodajnym dla stosunku pracy statutem jest prawo państwa, w którym praca jest (będzie) wykonywana. Jednakże w przypadku gdy praca jest wykonywana na terytorium innego państwa konwencyjnego niż to, w którym ma miejsce zamieszkania albo siedzibę pracodawca, prawem właściwym dla stosunku pracy jest prawo tego państwa, gdzie ów pracodawca ma miejsce zamieszkania albo siedzibę. Co istotne, w obu wskazanych sytuacjach miarodajnym statutem dla stosunku pracy będzie ten sam system prawny.

Warto w tym miejscu powrócić do rozważań poświęconych luce prawnej, jaka istnieje w kolizyjnoprawnej regulacji stosunku pracy w konwencji polsko-ukraińskiej. Wcześniejsze rozważania pozwoliły na przyjęcie rozwiązania, zgodnie z którym prawo państwa, w którym ma miejsce zamieszkania albo siedzibę pracodawca będzie też najczęściej właściwe dla ustalenia miarodajnego dla stosunku pracy statutu, gdy pracownikowi powierzono wykonywanie obowiązków pracowniczych w państwie trzecim.

5 | Pracownicy delegowani na tle konwencji polsko-ukraińskiej

Normy kolizyjne dotyczące „indywidualnej umowy o pracę” w rozporządzeniu Rzym I w pośredni sposób, choć wyraźnie, rozstrzygają kwestię wpływu delegowania pracownika do czasowego wykonywania obowiązków pracowniczych w innym kraju na statut stosunku pracy. Zdanie drugie art. 8 ust. 2 rozporządzenia przesądza, że czasowe powierzenie zatrudnionemu obowiązków pracowniczych w innym państwie niż to, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę, nie powoduje zmiany prawa dla tego stosunku właściwego^[25]. W konsekwencji, jeżeli dany pracownik pracuje za granicą na tyle długo, że wykracza to poza ramy (nieokreślonego w rozporządzeniu Rzym I)^[26] „tymczasowego zatrudnienia”, dochodzi do zmiany miarodajnego dla tego stosunku pracy statutu na prawo państwa, w którym praca aktualnie jest świadczona.

W prawie unijnym obok rozporządzenia Rzym I (a wcześniej – konwencji rzymskiej) problematyka delegowania pracowników do pracy w innym państwie niż to, w którym zwykle wykonują swoje obowiązki, w tym kwestie kolizyjne, regulowane są przepisami dyrektywy 96/71/WE o delegowaniu pracowników z 1996 roku^[27], stanowiącej podstawę do ograniczenia

²⁵ Fuchs, *Prawo właściwe dla umowy o pracę*, 6, 7; Sanetra, „Rozporządzenie dotyczące prawa właściwego”, 5; Gruś, *The European Private International Law*, 157-161; Kurowski, *Stosunek pracy*, 128-132.

²⁶ Zob. motyw 36 rozporządzenia Rzym I, zgodnie z którym świadczenie pracy w innym państwie należy uważać za czasowe, jeżeli pracownik po wykonaniu swoich zadań za granicą ma ponownie podjąć pracę w państwie pochodzenia.

²⁷ Na temat dyrektywy 96/71/WE w polskim piśmiennictwie zob. w szczególności: Walerian Sanetra, „Delegowanie pracowników do pracy w innym kraju w prawie europejskim” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 9 (1998): 10-17; Sylwia Majkowska-Szulc, „Sytuacja prawna pracownika delegowanego w ramach świadczenia usług,” [w:] *Przeptyw osób i świadczenie usług w Unii Europejskiej. Nowe zjawiska i tendencje*, red. Stanisław Biernat, Sławomir Dudzik (Warszawa: Wolters Kluwer, 2009), 248-259; Jadwiga Urban, „Delegowanie pracowników w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości” *Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego*, t. VIII (2010): 81-101; Marta Wołoszyn-Juszczak, „Perspektywy delegowania pracowników polskich do krajów Unii Europejskiej” *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, (2014): 357-371; Piotr Kwasiborski, „Planowana rewizja dyrektywy 96/71/WE w świetle dotychczasowych uwarunkowań prawnych instytucji delegowania pracowników w Unii Europejskiej” *Europejski Przegląd Sądowy*, nr 6 (2016): 12-21.

traktatowej swobody świadczenia usług wewnątrz Unii Europejskiej^[28]. O ile zatem rozporządzenie Rzym I rozstrzyga wprost o braku wpływu czasowego delegowania pracownika do pracy w innym państwie na prawo właściwe dla umowy o pracę, o tyle dyrektywa 96/71/WE^[29] prowadzi do korygowania statutu stosunku pracy wyznaczonego na podstawie ogólnych reguł kolizyjnych wynikających z art. 8 rozporządzenia Rzym I (a wcześniej art. 6 konwencji rzymskiej) poprzez konieczność stosowania – w ograniczonym zakresie – prawa państwa, w którym pracownik delegowany wykonuje swoje obowiązki (jeżeli w sposób korzystniejszy dla niego reguluje ono określone kwestie wchodzące w zakres treści stosunku pracy). Zastosowanie obu regulacji prowadzi w konsekwencji do stanu, w którym mimo, że nie dochodzi do zmiany prawa właściwego dla umowy o pracę pracownika delegowanego, to w oznaczonym zakresie może znaleźć zastosowanie do danego stosunku pracy prawo państwa, w którym czasowo delegowany wykonuje swoje obowiązki (zawsze na jego korzyść)^[30].

Konwencja polsko-ukraińska została przyjęta w 1993 roku, a zatem jeszcze przed wejściem w życie dyrektywy 96/71/WE. Był to też czas, kiedy ochrona pracowników delegowanych nie była tematem pierwszoplanowym w dyskursie społecznym, czy nawet w gremiach decydujących o kształcie międzynarodowego prawa pracy. Nie dziwi zatem fakt, że konwencja polsko-ukraińska tego zagadnienia nie podejmuje. Jednakże brak odpowiedniej regulacji w tym akcie nie może prowadzić do wniosku, że w ramach stosunków pracy polsko-ukraińskich szczególna ochrona pracowników delegowanych nie istnieje, a pracodawcy nie są zobowiązani do podporządkowania się regulacjom tej kwestii dotyczącym. Szczególny status tej kategorii pracowników nie wynika bowiem z rozporządzenia Rzym I, którego odpowiednikiem w relacjach polsko-ukraińskich jest konwencja z 1993 roku. Nie jest także kwestionowany w doktrynie i judykaturze wymuszający swoje zastosowanie charakter przepisów regulujących tę materię^[31]. Przepisy te współkształtują stosunek pracy pracowników delegowanych w każdym przypadku (jeśli działa to na korzyść pracownika)

²⁸ Zob. szerzej Kurowski, *Stosunek pracy*, 201-204.

²⁹ W Polsce dyrektywa 96/71/WE została implementowana ustawą z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 73).

³⁰ Skoczyński, „Prawo właściwe”, 37; Maciej Zachariasiewicz w: *System Prawa Prywatnego*, t. XXB, 509; Kurowski, *Stosunek pracy*, 256-258.

³¹ Zob. na tym tle wyr. SN z 3 marca 2011 r., II PK 208/10, OSNAPiUS 2012, Nr 9-10, poz. 110; wyr. SN z 2 lutego 2012 r., III PK 49/11, Legalis.

również wówczas, gdy miarodajny w tym zakresie statut wyznaczony został za pomocą norm kolizyjnych innych niż wynikających z rozporządzenia Rzym I, w tym także konwencji polsko-ukraińskiej. Jeżeli zatem na podstawie tego ostatniego aktu prawnego statutom stosunku pracy jest prawo ukraińskie i wyczerpane zostały przesłanki uznania danego pracownika za czasowo delegowanego do wykonywania obowiązków pracowniczych w Polsce, znajdą zastosowanie w odpowiednim zakresie polskie przepisy o delegowaniu pracowników, wprowadzające ochronę tej grupy zatrudnionych. W przypadku, gdy konwencja polsko-ukraińska wskazuje jako właściwe dla umowy o pracę prawo polskie, a zatrudniony na jej podstawie został skierowany do czasowego wykonywania swoich obowiązków do pracy w Ukrainie, nie ma podstaw do tego, by stosować w odniesieniu do tej osoby ustawę z 2016 roku o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług; w tym zakresie otwiera się pole do zastosowania odpowiednich, lokalnych, ukraińskich przepisów regulujących pozycję prawną pracowników delegowanych w Ukrainie.

Podsumowując należy stwierdzić, że brak w konwencji polsko-ukraińskiej regulacji dotyczącej pracowników delegowanych nie daje podstaw – po ustaleniu miarodajnego dla umowy o pracę statutu na podstawie reguł kolizyjnych wynikających z art. 42 tego aktu – do pominięcia merytorycznych przepisów regulujących sytuację prawną pracowników delegowanych, obowiązujących w państwie, do którego dany pracownik został skierowany w celu czasowego wykonywania obowiązków pracowniczych (jeżeli są one korzystniejsze niż te, które wynikają z prawa właściwego). W tym zakresie dochodzi do współkształtowania treści stosunku pracy przez miarodajny statut oraz przepisy *legis loci laboris*.

6 | Jurysdykcja krajowa w zakresie sporów ze stosunków pracy pomiędzy podmiotami polskimi i ukraińskimi

Przechodząc do kwestii jurysdykcji w zakresie roszczeń wynikających ze stosunków pracy należy na wstępie przypomnieć, że paradygmatem przy określaniu jurysdykcji krajowej, podobnie jak to miało miejsce w przypadku poszukiwania najlepszego powiązania kolizyjnego, wskazującego

miarodajny w tym zakresie statut, jest zapewnienie szczególnej ochrony strony słabszej tej relacji prawnej, tj. osoby zatrudnionej. Powinna ona mieć zagwarantowany najdogodniejszy dostęp do sądu, tak by kwestie organizacyjne, logistyczne, czy też o charakterze ekonomicznym nie ograniczały możliwości dochodzenia ewentualnych roszczeń wynikających ze stosunku pracy. Cel ten realizowany jest z powodzeniem poprzez odmienne od zasad ogólnych uregulowanie właściwości sądów w tego typu sprawach. Możliwość wytoczenia powództwa przez pracownika przed sądem wskazanym w oparciu o łącznik miejsca świadczenia pracy, natomiast przez pracodawcę – co do zasady – domicyl pracownika *a priori* zapewnia efektywność ochrony prawnej temu podmiotowi. Kolejne rozwiązania, w szczególności odnoszące się do ograniczenia autonomii woli stron co do jurysdykcji sądów, w szerszym zakresie pozwalają na zabezpieczenie interesów pracownika.

We wskazany powyżej sposób prawodawca unijny ukształtował jurysdykcję w zakresie indywidualnych umów o pracę w przepisach art. 20-23 rozporządzenia jurysdykcyjnego^[32]. Co do zasady więc pracownicy w przestrzeni Unii Europejskiej mają ułatwiony dostęp do sądu w celu dochodzenia swoich roszczeń lub obrony przed roszczeniami pracodawcy^[33]. Niestety na podobną, szczególną ochronę nie mogą liczyć zatrudnieni, gdy jurysdykcję krajową w zakresie roszczeń wynikających ze stosunku pracy wskazują przepisy konwencji polsko-ukraińskiej^[34]. Podobnie jak w przypadku właściwości prawa dla samego stosunku pracy, lakoniczność i złożość regulacji nie pozwoliły na zagwarantowanie pracownikowi ochrony porównywalnej do tej, która wynika z rozporządzenia jurysdykcyjnego.

³² Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1215/2012 z dnia 12 grudnia 2012 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych (wersja przekształcona), Dz.U. L 351 z 20.12.2012, s. 1.

³³ Piotr Grzebyk, „Podstawy jurysdykcji krajowej w sprawach z zakresu prawa pracy w kodeksie postępowania cywilnego i wybranych umowach o pomocy prawnej” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 4 (2010): 15-23; Piotr Grzebyk, „Jurysdykcja krajowa dla powództw pracodawcy przeciwko pracownikowi według art. 20 rozporządzenia nr 44/2001 — uwagi na tle praktycznym” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 10 (2009): 23-31.

³⁴ Zob. też Andrzej Torbus, „Dopuszczalność pozwania pracownika z państwa trzeciego przed sądem polskim na podstawie przepisów rozporządzenia nr 1215/2012 oraz kodeksu postępowania cywilnego” *Problemy Prawa Prywatnego Międzynarodowego*, t. XXX (2022): 31-56.

W myśl art. 42 ust. 3 konwencji polsko-ukraińskiej w sprawach ze stosunku pracy właściwe są sądy tej umawiającej się strony, na której terytorium praca jest, była lub miała być wykonywana oraz sądy tej umawiającej się strony, na której terytorium ma miejsce zamieszkania pozwany, jak również – na której terytorium ma miejsce zamieszkania powód, jeżeli na tym terytorium znajduje się przedmiot sporu albo majątek pozwanego. Konwencja nie przewiduje jednak szczególnych norm zabezpieczających pozycję prawną pracownika w przypadku, gdy przeciwko niemu z powództwem występuje pracodawca. Każda bowiem ze stron może skierować sprawę do sądu w państwie konwencyjnym, w którym praca jest, była lub miała być wykonywana, jak również gdzie pozwany ma miejsce zamieszkania albo powód ma miejsce zamieszkania, jeżeli na tym terytorium znajduje się przedmiot sporu albo majątek pozwanego.

To symetryczne ukształtowanie właściwości sądów w sprawach pracowniczych daje w wielu przypadkach faktyczną przewagę pracodawcy, w szczególności wówczas, gdy występuje on w roli powoda. Możliwe są bowiem przypadki, że pracownik zostanie pozwany przed sąd poza granicami kraju, w którym ma on miejsce zamieszkania. Rozwiązanie to nie chroni w wystarczający sposób strony słabszej stosunku pracy, która ze względów organizacyjnych, a z pewnością także i ekonomicznych, nie będzie mogła w wystarczający sposób bronić swoich praw. Rozwiązanie to odbiega także od obecnie stosowanych powiązań wskazujących właściwy do rozpoznawania spraw pracowniczych sąd w przypadku, gdy z powództwem występuje pracodawca^[35].

Podobnie niekorzystnie dla pracownika ukształtowano w konwencji polsko-ukraińskiej kwestię właściwości umownej sądów. Otóż, w myśl art. 42 ust. 4 tego aktu, właściwość wynikająca z przepisów ogólnych strony stosunku pracy mogą zmienić w drodze umowy. Nie ograniczono przy tym zakresu swobody stron w tym zakresie, co oznacza możliwość niekorzystnego ukształtowania dla pracownika jego pozycji prawnej; może on bowiem pod presją pracodawcy zgodzić się – i to w czasie zawierania umowy o pracę – na dogodną dla tego ostatniego właściwość sądów w zakresie roszczeń wynikających ze stosunku pracy. Inaczej do tej kwestii podeszli autorzy rozporządzenia jurysdykcyjnego, gdyż zgodnie z art. 23 tego aktu umowne ukształtowanie jurysdykcji krajowej jest możliwe albo po powstaniu sporu (wtedy już pracownik, dokonując wyboru, nie jest podatny na wpływy pracodawcy), albo też przed powstaniem sporu, ale

³⁵ Zob. w szczególności art. 22 rozporządzenia jurysdykcyjnego.

tylko w kierunku poszerzenia katalogu możliwych powiązań dopuszczających właściwość sądów kolejnych państw, przy pozostawieniu tych, których właściwość wynika z rozporządzenia jurysdykcyjnego. Taki uprzedni wybór będzie zatem zawsze działał na korzyść pracownika, dając mu możliwość stworzenia szerszej palety sądów właściwych do rozpoznania jego sprawy.

7 | Uwagi końcowe

Wnioski, jakie można wysnuć z analizy przepisów konwencji polsko-ukraińskiej o pomocy prawnej, dotyczących prawa właściwego i jurysdykcji w zakresie stosunków pracy w konfrontacji z regulacjami rozporządzenia Rzym I oraz rozporządzenia jurysdykcyjnego, nie mogą być dla tych pierwszych pozytywne. Konwencja polsko-ukraińska wydaje się być aktem przestarzałym; już na czas jej przyjmowania nie odpowiadała tendencjom, jakie w zakresie kolizyjnego prawa pracy rysowały się w prawie europejskim. Podobnie w kwestii jurysdykcji konwencja nie podążała za doktryną i judykaturą, posługując się mało nowoczesnymi rozwiązaniami prawnymi. Po trzydziestu latach stosowania, obecnie – z przyczyn oczywistych – z jeszcze większą intensywnością staje się jasne, że obowiązujące w Polsce ogólne regulacje właściwości prawa i jurysdykcji w sprawach „indywidualnych stosunków pracy”, zawarte w rozporządzeniu Rzym I i rozporządzeniu jurysdykcyjnym, są zdecydowanie lepsze niż wynikające z konwencji polsko-ukraińskiej. Te ostatnie nie zapewniają bowiem wystarczającej (albo inaczej – możliwie szerokiej) ochrony pracownikom, będącym stroną słabszą stosunku pracy tak w odniesieniu do określenia miarodajnego prawa, jak i ustalenia jurysdykcji w zakresie roszczeń z niego wynikających.

Co więcej, w związku z ciągłym zainteresowaniem doktryny oraz sporym dorobkiem judykatury na tle wskazanych unijnych źródeł prawa, rozwiązania te były i są ciągle unowocześniane (co doskonale widać na przykładzie zastąpienia regulacji wynikających z konwencji rzymskiej przez unormowania rozporządzenia Rzym I). Można zatem z pewnością stwierdzić, że obecne standardy ochrony pracownika i oczekiwania w tym zakresie tak rozporządzenie Rzym I, jak i rozporządzenie jurysdykcyjne spełniają. Konwencja polsko-ukraińska tą drogą nie podążała. Utrwaliła w swej treści stan dyskursu prawniczego z czasu swojego powstania, czyli

z czasu sprzed szerszej dyskusji o ochronie pracownika w międzynarodowych stosunkach pracy. Wydaje się zatem konieczna zmiana omawianego aktu prawnego w kierunku wytyczonym przez europejskie akty prawne, w szczególności przez rozporządzenie Rzym I i rozporządzenie jurysdykcyjne. Nie można bowiem spodziewać się ograniczenia w najbliższym czasie relacji polsko-ukraińskich, w tym w zakresie stosunków pracy pomiędzy podmiotami pochodzącymi z tych dwóch krajów. Trud włożony w rewizję konwencji przyniesie korzyść tak pracownikom, jak i wymiarowi sprawiedliwości, który musi obecnie pokonywać trudności w stosowaniu prawa, które zostały zasygnalizowane w niniejszym opracowaniu.

Bibliografia

- Bariatti Stefania, „Les limites au choix de la loi applicable dans les contrats impliquant une partie faible”, [w:] *Le règlement communautaire „Rome I” et le choix de loi dans les contrats internationaux*, red. Sabine Corneloup, Natalie Joubert. Paryż: Decitre, 2011.
- Basedow Jürgen, *The Law of Open Societies – Private Ordering and Public Regulation in the Conflict of Laws*. Leida: Brill, 2015.
- Brucko-Stępkowski Karol, „Wybór prawa właściwego dla stosunku pracy, cz. 1.” *Monitor Prawa Pracy*, nr 9 (2010): 459-463.
- Carballo Piñeiro Laura, *International Maritime Labour Law*. Berlin-Heidelberg: Springer, 2015.
- Czepelak Marcin, *Autonomia woli w prawie prywatnym międzynarodowym Unii Europejskiej*. Warszawa: Wydawnictwo Poltext, 2015.
- Czepelak Marcin, *Międzynarodowe prawo zobowiązań Unii Europejskiej. Komentarz do rozporządzeń rzymskich*. Warszawa: Lexis Nexis, 2012.
- Fuchs Barbara, „Prawo właściwe dla umowy o pracę w świetle konwencji rzymskiej oraz rozporządzenia ‘Rzym I’” *Europejski Przegląd Sądowy*, nr 12, (2009): 4-8.
- Gołaczyński Jacek, *Współpraca sądowa w sprawach cywilnych i handlowych w Unii Europejskiej*. Warszawa: Wolters Kluwer, 2007.
- Grušić Uglješa, *The European Private International Law of Employment*. Cambridge: Cambridge University Press, 2015.
- Grzebyk Piotr, „Jurysdykcja krajowa dla powództw pracodawcy przeciwko pracownikowi według art. 20 rozporządzenia nr 44/2001 — uwagi na tle praktycznym” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 10 (2009): 23-31.

- Grzebyk Piotr, „Podstawy jurysdykcji krajowej w sprawach z zakresu prawa pracy w kodeksie postępowania cywilnego i wybranych umowach o pomocy prawnej” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 4 (2010): 15-23.
- Grzebyk Piotr, „Przepisy bezwzględnie obowiązujące jako jedno z ograniczeń wyboru prawa dla umów o pracę w konwencji rzymskiej o prawie właściwym dla zobowiązań umownych” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 7 (2007): 11-17.
- Grzebyk Piotr, „Zasady określania prawa właściwego dla stosunku pracy na podstawie Konwencji rzymskiej,” [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. Ludwik Florek. 232-249. Kraków: Wolters Kluwer, 2007.
- Internationales Vertragsrecht. Das Internationale Privatrecht der Schuldverträge*, red. Christoph Reithmann, Dieter Martiny. Kolonia: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2015.
- Knöfel Susanne, “EC Legislation on Conflict of Laws: Interactions and Incompatibilities between Conflicts Rules” *International and Comparative Law Quarterly*, nr 2 (1998): 439-445.
- Kurowski Witold, *Stosunek pracy wynikający z umowy w prawie prywatnym międzynarodowym*. Warszawa: C.H. Beck, 2016.
- Kwasiborski Piotr, „Planowana rewizja dyrektywy 96/71/WE w świetle dotychczasowych uwarunkowań prawnych instytucji delegowania pracowników w Unii Europejskiej” *Europejski Przegląd Sądowy*, nr 6 (2016): 12-21.
- Lando Ole, Peter Arnt Nielsen, „The Rome I Regulation” *Common Market Law Review*, nr 6 (2008): 1687-1725.
- Liukkunen Ulla. *Cross-border services and choice of law. A comparative study of the European approach*. Frankfurt nad Menem: Peter Land GmbH, 2006.
- Liukkunen Ulla. *The role of mandatory rules in international labour law. A comparative study in the conflict of laws*. Helsinki: Talentum, 2004.
- Mahmoud Mohammed Salah, *Loi d'autonomie et méthodes de protection de la partie faible en droit international privé*. Vol. 315. Haga: Recueil des Cours, 2005.
- Majkowska-Szulc Sylwia, „Sytuacja prawna pracownika delegowanego w ramach świadczenia usług,” [w:] *Przeptyw osób i świadczenie usług w Unii Europejskiej. Nowe zjawiska i tendencje*, red. Stanisław Biernat, Sławomir Dudzik. Warszawa: Wolters Kluwer, 2009.
- Mandery Maya, *Party Autonomy in Contractual and Non-Contractual Obligations*. Frankfurt am Main: Peter Lang Group AG, 2014.
- Mayer Pierre, „La protection de la partie faible en droit international privé”, [w:] *La protection de la partie faible dans les rapports contractuels. Comparaisons franco-belges*. Paryż: LGDJ, 1996.
- McParland Michael, *The Rome I Regulation on the law applicable to contractual obligations*. Oxford: Oxford University Press, 2015.

- Popiołek Wojciech, „Zagadnienia unormowane w art. 3 ust. 3 i art. 7 konwencji rzymskiej i w odpowiednich przepisach Rozporządzenia UE o prawie właściwym dla zobowiązań umownych (Rzym I)” *Problemy Prawa Prywatnego Międzynarodowego*, t. III (2008): 13-34.
- Sanetra Walerian, „Delegowanie pracowników do pracy w innym kraju w prawie europejskim” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 9 (1998): 10-17.
- Sanetra Walerian, „O ‘indywidualnej umowie o pracę’ unormowanej w prawie prywatnym międzynarodowym”, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. Arkadiusz Sobczyk. Warszawa: Wolters Kluwer, 2010.
- Sanetra Walerian, „Rozporządzenie dotyczące prawa właściwego dla zobowiązań pozaumownych (Rzym II) a prawo pracy” *Europejski Przegląd Sądowy*, nr 3 (2009): 4-12.
- Skoczyński Jacek, „Prawo właściwe w międzynarodowych stosunkach pracy pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług (problematyka kolizyjnoprawna)” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 5 (2004): 32-44.
- Skoczyński Jacek, „Wpływ prawa wspólnotowego na polskie prawo prywatne międzynarodowe w dziedzinie stosunków pracy”, [w:] *Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. Walerian Sanetra. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2004.
- Stone Peter, *EU Private International Law*. Cheltenham–Northampton: Edward Elgar Publishing, 2014.
- System Prawa Prywatnego*, t. XXB, *Prawo prywatne międzynarodowe*, red. Maksymilian Pazdan. Warszawa: C.H. Beck, 2015.
- Torbus Andrzej, „Dopuszczalność pozwania pracownika z państwa trzeciego przed sądem polskim na podstawie przepisów rozporządzenia nr 1215/2012 oraz kodeksu postępowania cywilnego” *Problemy Prawa Prywatnego Międzynarodowego*, t. XXX (2022): 31-56.
- Urban Jadwiga, „Delegowanie pracowników w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości” *Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego*, t. VIII (2010): 81-101.
- van Bochove Laura M., „Overriding Mandatory Rules as a Vehicle for Weaker Party Protection in European Private International Law” *Erasmus Law Review*, nr 3 (2014).
- Wąż Piotr, *Delegowanie pracowników do innego państwa celem świadczenia usług*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, 2011.
- Wierzbńska Halina, „Funkcja ochronna zeuropeizowanego prawa pracy”, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga*

pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner, red. Arkadiusz Sobczyk. Warszawa: Wolters Kluwer, 2010.

Wojewoda Michał, *Zakres prawa właściwego dla zobowiązań umownych*. Warszawa: Wolters Kluwer, 2007.

Wołoszyn-Juszczuk Marta, „Perspektywy delegowania pracowników polskich do krajów Unii Europejskiej” *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, (2014): 357-371.



