

MAKSYMILIAN PAZDAN

ŁĄCZNIKI DLA STOSUNKÓW PRACY W POLSKIM PRAWIE PRYWATNYM MIĘDZYNARODOWYM

1. Problematyka kolizyjna prawa pracy nie cieszyła się dotychczas w literaturze polskiej zbyt dużym zainteresowaniem, mimo że zasługujących na uwagę zagadnień obejmuje ona sporo. Traktowali ją po macoszemu zarówno przedstawiciele doktryny prawa pracy, jak i prawa prywatnego międzynarodowego¹. Tymczasem jej praktyczna doniosłość, w miarę zwiększania się przepływów siły roboczej z kraju do kraju, niewątpliwie wzrasta. Można przeto oczekiwać, iż zaniedbania w tym zakresie zostaną rychło usunięte. Do pełnego i prawidłowego wyświetlenia wszystkich ważniejszych kwestii z tej dziedziny niezbędne jest jednak zespolenie wysiłków nauki prawa pracy i prawa prywatnego międzynarodowego.

Do zadań doktryny prawa prywatnego międzynarodowego należy między innymi przeprowadzenie analizy norm kolizyjnych, określających prawo właściwe dla stosunków pracy. Z tych to powodów rozważania poniższe poświęcamy łącznikom występującym w tych normach, co oczywiście stanowi tylko częściowe omówienie wspomnianych norm. Zasięgiem naszych rozważań obejmujemy zresztą tylko normy kolizyjne zawarte w ustawie z 12 XI 1965 r. o prawie prywatnym międzynarodowym (Dz. U. nr 46, poz. 290, nazywanej dalej ustawą) i to jedynie te normy ustawy, które wskazują prawo właściwe zasadniczo dla całokształtu sprawy ze stosunku pracy (tzw. *lex causae*)², pominiemy zatem normy wyłączające pewne elementy sprawy spod zakresu zastosowania *legis causae*.

2. Na czoło wysuwa się zagadnienie wyboru prawa. Zgodnie bowiem z art. 32 ustawy „strony mogą poddać stosunek pracy wybranemu przez

¹ Odnotować jednak należy ogłoszony niedawno artykuł H. Trammera, *Stosunki pracy w polskim prawie prywatnym międzynarodowym*, Prawo w handlu zagranicznym 1968, z. 21, s. 39 i n.

² Na temat pojęcia *lex causae* por. H. Trammer, *Sprawy czysto majątkowe w polskim prawie prywatnym międzynarodowym*, Prawo w handlu zagranicznym 1968, z. 19 - 20, s. 13.

siebie prawu, jeżeli pozostaje ono w związku z tym stosunkiem"³. Przepis powyższy zamieszczony jest w osobnym rozdziale (X) ustawy, zatytułowanym „stosunki pracy”, tym samym więc oddzielono go od postanowień ustawy dotyczących zobowiązań umownych⁴. Możliwość wyboru prawa dla stosunków pracy, choć w nieco węższym rozmiarze, stwarzała także ustawa z 2 VIII 1926 r. o prawie właściwym dla stosunków prywatnych międzynarodowych (Dz. U. nr 101, poz. 581 z późniejszymi zmianami, nazywana dalej ustawą z 1926 r.) poprzez ogólną normę przewidującą wybór prawa dla zobowiązań umownych. Wybór prawa w omawianym zakresie dopuszcza także wiele praw obcych⁵. Należy do nich m. in. czechosłowacka ustawa o międzynarodowym prawie prywatnym i procesowym z 1963 r. (§ 16).

W doktrynie niektórych państw występują też głosy przeciwne wyborowi prawa, w szczególności w zakresie stosunków pracy⁶. Mimo to jed-

³ Por. K. Przybyłowski, *Kodyfikacyjne zagadnienia polskiego prawa międzynarodowego prywatnego*, Studia cywilistyczne, t. V, Kraków 1964, s. 32; tenże, *Nowe polskie unormowanie problematyki kolizyjnej prawa prywatnego międzynarodowego*, Studia cywilistyczne, t. VIII, Kraków 1966, s. 28; H. Trammer, *Stosunki pracy...*, op. cit., s. 40, zaznacza, iż wybór jest w omawianym zakresie łącznikiem pierwszego stopnia; B. Walaszek, M. Sośniak, *Zarys prawa międzynarodowego prywatnego*, Warszawa 1968, s. 165; W. Ludwiczak, *Międzynarodowe prawo prywatne*, Warszawa 1967, s. 196; M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 106.

⁴ Wybór prawa dla umowy o pracę przewidywały również polskie projekty ustawy o prawie prywatnym międzynarodowym (art. 12 proj. po 1 czytaniu z 1961, art. 12 proj. uchwalonego 12 I 1963 r. przez Zespół Prawa Międzynarodowego Prywatnego Komisji Kodyfikacyjnej, art. 23 proj. uchwalonego w dniach 15 i 26 VI 1963 r. przez Prezydium Kom. Kod., art. 26 proj. uchwalonego przez Kom. Kod. 16 IV 1964 r., art. 26 proj. przekazanego pismem Prezesa Rady Ministrów nr RM 111-41/64/Pt. z 31 VII 1964 r. Sejmowi PRL III Kadencja — VIII Sesja, druk nr 197, art. 33 proj. przyjętego przez Komisję Wymiaru Sprawiedliwości Sejmu III Kadencji w 1965 r., druk nr 219 oraz art. 33 proj. przekazanego pismem Prezesa Rady Ministrów z 14 VII 1965 r. RM 111-44/65/Pt. Sejmowi PRL IV Kadencji, druk nr 8). Należy zaznaczyć, że oddzielenie norm dotyczących umowy o pracę od norm odnoszących się do stosunków zobowiązaniowych nastąpiło dopiero w dwu ostatnich projektach no i w ustawie z 1965 r. Na temat przyczyn por. B. Walaszek, M. Sośniak, op. cit., s. 165 oraz W. Ludwiczak, op. cit., s. 196.

⁵ Tak np. orzecznictwo francuskie (por. M. Caleb, *Contrat de travail*, Répertoire de droit international, t. V, Paris 1929, nr 4, s. 210; P. Durand (przy współpracy de Jaussaud), *Traité de droit du travail*, t. II, Paris 1950, s. 163; Freyria, *Rapport national (France)*, Actes du Deuxième Congrès International de Droit du Travail (Genève 12 au 14 septembre 1957), Genève 1961, s. 451 i n.; por. też F. Gamillscheg, *Internationales Arbeitsrecht*, Berlin-Tübingen 1959, s. 104, 158 i n. Podobnie również orzecznictwo niemieckie, por. F. Gamillscheg, op. cit., s. 123 (m. in. przyp. 58); G. Beitzke, *Rapport national (République fédérale d'Allemagne)*, Actes du Deuxième Congrès..., op. cit., s. 400.

Co do sytuacji w innych państwach por. F. Korkisch, *Neues internationales Privatrecht in Ostmitteleuropa*, Rabeis Zeitschrift 1968, z. 4, s. 640; E. Hambro, *Autonomy in the International Contract Law of the Nordic States*, International Comparative Law Quarterly 1957, s. 589.

nak sędzę, iż dobrze się stało, że zasada wyboru prawa zyskała przychylność polskiego ustawodawcy, także bowiem w obrębie stosunków pracy usprawiedliwiają ją, jak się zdaje, ważne względy. Przede wszystkim trzeba podkreślić, iż brak jest pozbawionego wad uniwersalnego łącznika obiektywnego, który dawałby rozwiązania optymalne dla przypadków wszelkiego rodzaju. Zdarzają się zatem sytuacje, zresztą dość różnorodne i złożone, dla których określenie prawa właściwego prowadzące do pożądanego rezultatu może nastąpić jedynie w drodze wyboru prawa. Wybór prawa pozwala uwzględnić okoliczności każdego konkretnego przypadku, tym samym więc jest on wyrazem liczenia się z indywidualnymi interesami i życzeniami stron. Stosunek pracy nie jest wprawdzie zwykłym stosunkiem wymiany, ale nie jest również stosunkiem zbliżonym do stosunków rodzinnych. Dopuszczenie autonomii w obrębie stosunków pracy nie oznacza a priori gorszego położenia pracownika, celem wyboru prawa jest bowiem jedynie znalezienie prawa właściwego dla skomplikowanych życiowo stosunków pracy z elementem „obcym”. Niedopuszczalność wyboru prawa mogłaby niekiedy wręcz zamykać drogę do osiągnięcia korzystniejszego z punktu widzenia pracownika rozwiązania⁷. W końcu można podnieść, że również w omawianym zakresie „wskazanie właściwego prawa za pomocą wyboru jest najłatwiejszą i najpewniejszą drogą do zapewnienia stronom pewności prawnej”⁸.

Wybór prawa, o którym mowa w art. 32 ustawy, może nastąpić tylko przez wolę rzeczywiście oświadczoną; wolę taką stanowi zarówno wola oświadczona wyraźnie, jak i w sposób dorozumiany⁹. Nie wchodzi więc w grę i nie prowadzi do wyboru prawa na tle prawa polskiego tzw. wola prawdopodobna (hipotetyczna)¹⁰, czyli przypuszczenie, jak strony postąpiłyby, gdyby wyboru dokonały.

⁶ Zasada wyboru prawa zawsze miewała swych przeciwników (ich poglądy omawia J. Skąpski, *Autonomia woli w prawie międzynarodowym prywatnym w zakresie zobowiązań z umów*, Kraków 1964, np. s. 52, 54 i n.); por. np. w doktrynie francuskiej J. P. Niboyet, *Traité de droit international privé français*, t. V, Paris 1948, nr 1398. Gdy chodzi o doktrynę niektórych państw socjalistycznych, por. Ł. A. Łunc, *Miedzunarodnoje czastnoje prawo (osobiennaja czast)*, Moskwa 1963, s. 344 i n.; Í. Szaszy, *International Labour Law*, Budapeszt 1968, s. 100 i n.; J. Licki, *Prawo pracy PRL, część I ogólna*, Warszawa 1964, s. 20.

⁷ Por. np. F. Gamillscheg, op. cit., s. 114 i n.

⁸ J. Skąpski, op. cit., s. 104.

⁹ Por. K. Przybyłowski, op. cit., s. 29; W. Ludwiczak, op. cit., s. 193; B. Wala-szek, M. Sośniak, op. cit., s. 163; J. Skąpski, op. cit., s. 151 i n.; por. też L. Raape, *Internationales Privatrecht*, Berlin - Frankfurt 1955, s. 435; R. Moser, *Vertragsabschluss, Vertragsgültigkeit und Parteiwille im internationalen Obligationenrecht*, St. Gallen 1948, s. 238. Nieco inaczej J. Jakubowski, *Zobowiązania z umów w projekcie nowej ustawy o prawie prywatnym międzynarodowym*, Państwo i Prawo 1962, z. 3, s. 451.

¹⁰ Odmienne np. orzecznictwo niemieckie (obecnie NRF); por. L. Raape, op. cit., s. 439 i n.; P. H. Neuhaus, *Die Grundbegriffe des internationalen Privatrechts*, Ber-

Wybór prawa następuje w drodze porozumienia stron umowy o pracę. Może on być dokonany albo równocześnie z zawarciem umowy o pracę (stanowiąc dodatkową klauzulę tej umowy), albo po zawarciu umowy o pracę (w oddzielnej umowie), albo nawet przed zawarciem umowy o pracę (również w oddzielnej umowie). W świetle art. 32 ustawy z 1965 r. wybór prawa jest czynnością prawną, regulowaną przez prawo kolizyjne¹¹. Wyłania się więc pytanie, według jakiego prawa powinno się oceniać ważność tej czynności prawnej. Konkurujących z sobą rozwiązań jest kilka¹². Wydaje się, że trzeba oddzielnie rozpatrzyć poszczególne przesłanki ważności owej czynności.

Gdy chodzi o zdolność, można i w tym zakresie sięgać do norm kolizyjnych polskiego prawa prywatnego międzynarodowego, miarodajnych dla zdolności (głównie do art. 9 ustawy)¹³.

Co do wymogów dotyczących formy wyboru oraz jego treści wypada się oprzeć na przepisie kolizyjnym dopuszczającym wybór¹⁴, a więc w naszym przypadku na art. 32 ustawy. Zważywszy, iż przepis ten nie wprowadza żadnego szczególnego wymogu co do formy wyboru, można dojść do wniosku, iż wedle prawa polskiego wybór może nastąpić w formie dowolnej. Jeśli chodzi o wpływ wad oświadczenia woli na dokonany wybór i oceny, czy wybór został dokonany, można ze względów praktycznych (i mimo trafności twierdzenia, że rozwiązanie takie dotknięte jest nieprawidłowością logiczną o typie *petitio principii*) sięgać do prawa merytorycznego wybranego¹⁵.

lin-Tübingen 1962, s. 176; F. Gamillscheg, op. cit., s. 102 i n., a w szczególności s. 124 i zestawienie orzeczeń w przypisie 60 (choć są orzeczenia, które podejście takie odrzucają); por. też G. Tobler, *Der hypothetische Parteiville im internationalen Vertragsrecht*, Zürich 1949, s. 71 i n. oraz W. Lorenz, *Vertragsabschluss und Parteiville im internationalen Obligationenrecht Englands*, Heidelberg 1957, s. 61 i n.

¹¹ Por. J. Skąpski, op. cit., s. 130; F. Gamillscheg, op. cit., s. 102; por. też analizę odmiennych zapatrywań dokonaną przez J. Skąpskiego, op. cit., s. 128 i n.

¹² Możliwości te zestawiają np. J. Skąpski, op. cit., s. 131 i 132; J. Jakubowski, *Wpływ zainteresowanych na właściwość prawa merytorycznego w prawie prywatnym międzynarodowym*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 1967, z. 4, s. 84; Lorenz, op. cit., s. 202; F. Vischer, *Internationales Vertragsrecht*, Bern 1962.

¹³ Por. J. Skąpski, op. cit., s. 131 i 141; W. Ludwiczak, op. cit., s. 192; M. Pazdan, *Zdolność do czynności prawnych osób fizycznych w polskim prawie prywatnym międzynarodowym*, Kraków 1967, s. 44. Odmiennie jednak J. Jakubowski, *Wpływ...*, op. cit., s. 85, który uznaje w tym zakresie właściwość prawa merytorycznego wybranego.

¹⁴ Por. J. Skąpski, op. cit., s. 131 i 158; F. Vischer, op. cit., s. 68. Odmiennie jednak — jak się zdaje — W. Ludwiczak, op. cit., s. 192 i J. Jakubowski, *Wpływ...*, op. cit., s. 85, wedle których należy stosować w omawianym zakresie prawo merytoryczne wybrane.

¹⁵ Por. J. Skąpski, op. cit., s. 138 i 141; J. Jakubowski, *Wpływ...*, op. cit., s. 85. Jednakże H. Trammer, *Wprowadzenie do nauki o autonomii woli w prawie międzynarodowym prywatnym*, Studia et Documenta, Warszawa 1957, z. 5, s. 8, opowiadał się w tym względzie za oceną wedle materialnej *legis fori*. Natomiast J. Fabian,

Zakres swobody stron, gdy chodzi o treść wyboru prawa, określa art. 32 ustawy. Z przepisu tego wynika, po pierwsze, że wybrane może być tylko prawo (a nie np. zespół norm o innym charakterze), po drugie, że same strony muszą zdecydować, jakie prawo wybierają (niedopuszczalne jest więc moim zdaniem ustanowienie upoważnienia do wyboru na rzecz osoby trzeciej) i wreszcie, po trzecie, że wybrane może być tylko prawo pozostające w związku ze stosunkiem pracy. Ustawodawca nie precyzuje bliżej charakteru tego związku¹⁶. Można przypuszczać, iż chodzi tutaj o powiązanie z pewnym obszarem prawnym np. poprzez miejsce wykonywania pracy, siedzibę osoby prawnej będącej pracodawcą, siedzibę przedsiębiorstwa, w ramach którego praca jest wykonywana, obywatelstwo lub miejsce zamieszkania pracownika. Nie sposób jednak określić z góry wszystkie możliwe powiązania stosunku pracy usprawiedliwiające wybór.

Gdy strony dokonują wyboru w odrębnej (w stosunku do umowy o pracę) umowie, powinny one wskazać stosunek pracy, do którego wybór się odnosi. W przeciwnym razie wybór nie będzie skuteczny.

Wydaje się, że w świetle art. 32 ustawy można uznać za dopuszczalne (choćby praktycznie mało prawdopodobne) poddanie przez strony stosunku pracy więcej niż jednemu prawu z zastrzeżeniem, że zakresy działania poszczególnych praw będą przez strony z góry określone. Dopuszczalny wydaje się też wybór prawa do oceny niektórych tylko elementów stosunku pracy, przy pozostawieniu w pozostałym zakresie właściwości prawa wynikającej z zastosowania norm kolizyjnych, posługujących się łącznikami obiektywnymi¹⁷. Tak więc np. należy uznać za możliwy wybór prawa ograniczony tylko do oceny ważności umowy o pracę; w takiej sytuacji skutki umowy o pracę, a więc w szczególności treść stosunku pracy, podlegałyby prawu wskazanemu za pośrednictwem norm kolizyjnych z art. 33 ustawy. Jakkolwiek — czego nie da się ukryć — tego rodzaju postanowienie stron grozi z reguły komplikacjami przy stosowaniu różnych porządków prawnych do oceny tego samego stosunku życiowego, to jednak w ramach autonomii woli, trudno stronom umowy o pracę odmówić możliwości zamieszczenia w umowie o pracę postanowień tego rodzaju. Rzecz jasna, iż wybór częściowy będzie mógł być uznany tylko

Autonomia woli a aktualne problemy prawa międzynarodowego prywatnego, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu im. A. Mickiewicza, Prawo III Poznań 1957, z. 7, s. 33, uważał że ocena ważności wyboru, gdy chodzi o wady oświadczenia woli, powinna następować na podstawie prawa personalnego stron; w takim kierunku idzie też W. Ludwiczak, op. cit., s. 192.

¹⁶ Na temat wymogu związku por. K. Przybyłowski, op. cit., s. 29 i n.; J. Skąpski, op. cit., s. 169 i n.; W. Ludwiczak, op. cit., s. 190; por. też J. Jakubowski, *Zobowiązania*..., op. cit., s. 449 i n.

¹⁷ Por. na tle ustawy z 1926 r. J. Skąpski, op. cit., s. 193 i n. w szczególności s. 196 i n.

w przypadku istnienia wyraźnej, zmierzającej do ograniczenia zakresu działania wyboru, woli stron.

Za dopuszczalne można uznać uzależnienie skuteczności wyboru prawa od warunku lub terminu¹⁸, oraz czasowe ograniczenie działania wyboru (bez względu na to, czy chodzi o wybór dla umowy o pracę na czas oznaczony czy też na czas nieoznaczony).

Nie widzę również przeszkód do uznania zmiany dokonanego już raz wyboru¹⁹ oraz do przyjęcia dopuszczalności uchylecia wyboru prawa wcześniej dokonanego. Zmiana lub uchylecie wyboru mogą nastąpić w drodze umowy między stronami zawartej uprzednio umowy o wybór. Umowa tego rodzaju powinna być traktowana również jako czynność prawna z dziedziny prawa kolizyjnego. Do oceny ważności takiej czynności prawnej zastosujemy te same zasady, wedle których należy postępować przy ocenie ważności wyboru.

Wyłania się pytanie, czy wybór dokonany już po powstaniu stosunku pracy działa wstecz oraz czy zmiana lub uchylecie wyboru również mogą działać wstecz. Wydaje się, że trzeba tutaj dopuścić swobodę stron. Oznacza to, że strony mogą same określić wsteczne działanie wyboru, jego zmiany lub uchylecia. Gdy brak wyraźnego oświadczenia stron w tej sprawie, rozstrzygnięcia muszą uwzględniać cechy charakterystyczne każdego z wyszczególnionych wyżej przypadków. Tak więc można — jak się zdaje — przyjąć, że wybór prawa dokonany już w czasie istnienia stosunku pracy z reguły będzie działał wstecz, chyba że strony inaczej postanowią²⁰. Inne rozwiązanie nasuwa się natomiast co do skuteczności zmiany wyboru prawa. Stosunki pracy należą do stosunków trwałych. Zrozumiałe wydaje się więc, iż stronom może z pewnych powodów zależeć na poddaniu od pewnej chwili swego stosunku innemu prawu, niż to, któremu podlegał on dotychczas, bez uchylecia jednak właściwości prawa poprzednio miarodajnego, gdy chodzi o ocenę stosunku pracy za okres poprzedzający zmianę wyboru. Ta zmiana łącznika subiektywnego poddyktowana może być zresztą zmianą powiązań danego stosunku za pośrednictwem czynników obiektywnych. W zakresie stosunków pracy można przeto przyjąć, iż zmiana wyboru zasadniczo nie działa wstecz, chyba że strony postanowią inaczej²¹. Podobnie też nie powinno w zasadzie działać wstecz uchylecie wyboru, chyba że co innego wynika z woli stron. Jest rzeczą zrozumiałą, iż wybór prawa dokonany w czasie trwania stosunku pracy, zmiana wyboru lub jego uchylecie nie mogą naruszać praw osób trzecich²².

¹⁸ Por. J. Skąpski, op. cit., s. 183 i n.; L. Raape, op. cit., s. 436.

¹⁹ Por. J. Skąpski, op. cit., s. 180 i n.

²⁰ Por. J. Skąpski, op. cit., s. 181.

²¹ Odmienną zasadę ogólną proponuje J. Skąpski, op. cit., s. 182.

²² Por. J. Skąpski, op. cit., s. 183.

Prawo wybrane powinno być zastosowane w całości do danego stosunku pracy, a więc nie tylko w granicach norm dyspozytywnych merytorycznej *legis fori*²³. Nie uwzględnia się jednak norm prawa prywatnego międzynarodowego, obowiązujących w państwie, którego prawo zostało wybrane²⁴. Szczególne trudności przy wyznaczeniu zakresu zastosowania prawa obcego do stosunków pracy, a więc ewentualnie i prawa wybranego, wynikają z imperatywnego charakteru sporej ilości przepisów prawa pracy poszczególnych państw. Kwestie te nie mogą jednak tu być rozpatrywane.

3. W myśl art. 33 § 1 ustawy, gdy strony nie dokonały wyboru prawa, stosunek pracy podlega prawu państwa, w którym strony w chwili powstania tego stosunku miały miejsce zamieszkania albo siedzibę. Jeżeli praca jest, była lub miała być wykonywana w przedsiębiorstwie pracodawcy, rozstrzyga, zamiast jego miejsca zamieszkania albo siedziby — siedziba przedsiębiorstwa.

Zasada powyższa wzorowana jest na art. 26 ustawy z 1965 r. i nawiązuje do art. 9 ust. 1 zd. 1 ustawy z 1926 r. W zakresie, tu omawianym nie przewidywała jej jednak ani ustawa z 1926 r., ani pierwsze projekty nowej ustawy. W kształcie, jaki nadaje jej przepis obowiązujący pojawiła się po raz pierwszy dopiero w projekcie przyjętym przez Komisję Wymiaru Sprawiedliwości Sejmu III Kad. w 1965 r. (druk nr 219, art. 34 § 1) a następnie w projekcie przesłanym przez Prezesa RM w dniu 14 VII 1965 r. do Sejmu IV Kad. (druk nr 8, art. 34 § 1).

Również w prawie kolizyjnym państw obcych napotkać można rozwiązania pokrewne²⁵. Przeprowadzając analizę zasady wyrażonej w § 1 art. 33 ustawy trzeba wyodrębnić dwie następujące grupy przypadków: a) sytuacje obejmujące stosunki pracy między dwoma osobami fizycznymi, b) sytuacje obejmujące stosunki pracy między pracodawcą, którym jest osoba prawna, a pracownikiem będącym osobą fizyczną.

²³ Za taką koncepcją wyboru wypowiedzieli się m. in. K. Przybyłowski, *Grundprobleme des internationalen Obligationenrechts im Lichte der polnischen Gesetzgebung und Rechtsprechung*, Zeitschrift für Osteuropäisches Recht, N. F., 4 J., 1938 nr 9, s. 556 i 557; tenże, *Kodyfikacyjne zagadnienia...* op. cit., s. 32 przyp. 73; H. Trammer, *Wprowadzenie do nauki o autonomii*, s. 12 i n.; B. Walaszek, M. Sośniak, op. cit., s. 160; W. Ludwiczak, op. cit., s. 192 i 193; J. Skąpski, op. cit., s. 160 i 161; por. też R. Moser, op. cit., s. 213 i n.; F. Gamillscheg, op. cit., s. 113. Odmienienie w literaturze polskiej np. J. Fabian, op. cit., s. 30 i n.

²⁴ Por. K. Przybyłowski, *Prawo prywatne międzynarodowe, część ogólna*, Lwów 1935, s. 145; J. Skąpski, s. 160; B. Walaszek, M. Sośniak, op. cit., s. 163; W. Ludwiczak, op. cit., s. 190 in.

²⁵ Tak np. do wspólnego prawa ojczyzstego stron nawiązuje art. 25 disp. prel. k.c. włoskiego (jest jednak sporne, czy przepis ten może być stosowany w zakresie stosunków pracy); wspólne prawo ojczyzstego stron bywało nierzadko uznawane jako właściwe, zwłaszcza w orzecznictwie krajów korzystających z konstrukcji woli hipo-

Ad a) Gdy i pracownik i pracodawca są osobami fizycznymi, a brak ważnego wyboru prawa, stosunek pracy podlega — w myśl art. 33 § 1 ustawy — prawu miejsca zamieszkania stron, o ile obie strony w chwili powstania stosunku pracy mają miejsce zamieszkania na obszarze tego samego państwa. Z art. 33 § 1 wynika więc, iż dla zastosowania zasady w tym przepisie wyrażonej obojętne jest miejsce zawarcia umowy o pracę, jak również miejsce, w którym praca jest lub ma być wykonywana. Żadnej roli nie odgrywa obywatelstwo stron. Bez znaczenia jest także chwila zawarcia umowy o pracę²⁶ Jak wynika z dotychczasowych wywodów, istotna jest natomiast chwila powstania stosunku pracy, wedle niej bowiem należy badać, czy strony miały miejsce zamieszkania na obszarze tego samego państwa. Jakkolwiek w rzeczywistości chwila powstania stosunku pracy dość często będzie się zbiegać z chwilą zawarcia umowy, to jednak w przypadku dodania do umowy o pracę warunku zawieszającego lub terminu, nastąpi rozejście się w czasie obu momentów. Od chwili zawarcia umowy i chwili powstania stosunku pracy odróżnić należy jeszcze chwilę podjęcia pracy przez pracownika. Chwila ta na tle art. 33 § 1 ustawy również nie ma większego znaczenia.

Z omawianego przepisu można wnosić, iż późniejsza zmiana miejsca zamieszkania pracownika lub pracodawcy, tzn. zmiana następująca już po powstaniu stosunku pracy, nie przeszkodzi w zastosowaniu zasady z art. 33 § 1 ustawy. I nawet wtedy, gdy obie osoby fizyczne (strony umowy o pracę) mają nowe wspólne miejsce zamieszkania, to ich stosunek pracy w dalszym ciągu podlegać będzie ich poprzedniemu wspólnemu prawu miejsca zamieszkania, tj. prawu z chwili powstania stosunku pracy, choćby jej wykonywanie w całości następowało już w nowym wspólnym

tetycznej; por. np. Lenhoff, *Zwischenstaatliches Arbeitsrecht*, Zentralblatt für die juristische Praxis 1936, s. 772; P. Durand, op. cit., nr 164; Freyria, op. cit., s. 455; G. Beitzke, op. cit., s. 403; por. też F. Gamillscheg, op. cit., s. 174 (i przyp. 189) oraz 129.

Wedle niektórych autorów łącznik miejsca wykonywania pracy może wejść w grę dopiero w braku wspólnego prawa ojczystego stron; por. M. Caleb, op. cit., nr 62 i Rouast, *Les conflits de lois relatifs au contrat de travail*, Mélanges Pillet, t. II, 1929, s. 201 i n. Zgodnie z opinią niektórych uczonych łącznik obywatelstwa głowy rodziny powinien być stosowany do umowy ze służbą domową; por. np. M. Caleb, op. cit., nr 63; P. Durand, op. cit., nr 164; Rouast, op. cit., s. 204. W prawach niektórych państw przywiązuje się niekiedy znaczenie do miejsca zamieszkania lub siedziby pracodawcy; por. F. Gamillscheg, op. cit., s. 174 (i przyp. 188) oraz 176 (i orzec. w przyp. 198); Lenhoff, op. cit., s. 784 uw. 2; P. Durand, op. cit., s. 212. Łącznik ten był wykorzystywany, zwłaszcza przy określeniu prawa właściwego dla umowy o pracę osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w filiach, dzięki czemu mogło być miarodajne prawo obowiązujące w siedzibie centrali oraz w odniesieniu do zawodów, których wykonywanie połączone jest z podróżami po różnych krajach (np. konduktorzy wagonów sypialnych, rewizorzy); nadto zaś w przypadku osób delegowanych.

²⁶ Odmienne niż wedle art. 26 ustawy oraz art. 9 ust. 1 zd. 1 ustawy z 1926 r.

miejscu zamieszkania- Stanowi to — jak się zdaje — słaby punkt rozwiązania przyjętego w art. 33 § 1 ustawy.

Dotychczasowe wywody wypada uzupełnić wnioskiem płynącym z art. 33 § 1 zd. 2 ustawy. Gdy mianowicie osoba fizyczna będąca pracodawcą prowadzi przedsiębiorstwa, a praca jest, była lub ma być wykonywana właśnie w przedsiębiorstwie pracodawcy, zamiast miejsca zamieszkania pracodawcy, należy brać pod uwagę siedzibę przedsiębiorstwa²⁷. Oznacza to, iż w takiej sytuacji (w braku wyboru prawa) stosunek pracy podlega prawu państwa, na którego obszarze pracownik ma miejsce zamieszkania i jednocześnie ma siedzibę przedsiębiorstwo pracodawcy, w którym ten pracownik pracuje. O wątpliwościach, jakie budzi sformułowanie art. 33 § 1 zd. 2 ustawy będzie mowa poniżej.

Ad b) Częstsze niewątpliwie są sytuacje, gdy pracodawcą jest osoba prawna, a pracownikiem osoba fizyczna. Wówczas stosunek pracy podlega prawu państwa, na obszarze którego ma siedzibę osoba prawna, o ile na obszarze tego samego państwa w chwili powstania stosunku pracy zamieszkuje (lub zamieszkiwał) pracownik. I w tym zakresie decydującą rolę odgrywa chwila powstania stosunku pracy, a nie chwila zawarcia umowy lub podjęcia pracy. Bez wpływu na zastosowanie omawianego przepisu pozostaną zmiany co do miejsca zamieszkania pracownika lub siedziby pracodawcy, o ile zmiany tego rodzaju nastąpią już po powstaniu stosunku pracy. Gdy osoba prawna będąca pracodawcą prowadzi przedsiębiorstwo, w którym praca jest, była lub miała być wykonywana, rozstrzyga zamiast jej siedziby — siedziba przedsiębiorstwa. Zasada ta będzie mieć praktyczne znaczenie głównie wtedy, gdy na obszarze jednego państwa znajduje się siedziba osoby prawnej, w innych państwach natomiast znajdują się jej przedsiębiorstwa. W takim przypadku o właściwości prawa dla stosunku pracy decydować będzie to, czy pracownik w chwili powstania stosunku pracy zamieszkiwał w państwie, w którym znajdowało się przedsiębiorstwo, w ramach którego był on zatrudniony. Fakt ewentualnej przynależności takiego przedsiębiorstwa do osoby prawnej mającej swą siedzibę na obszarze innego państwa, nie posiada dla omawianej kwestii żadnego znaczenia. Wspomniana dopiero co zasada odnosi się także do przypadku osoby zatrudnionej w charakterze kierownika przedsiębiorstwa filialnego. W świetle art. 33 § 1 ustawy należy więc przyjąć, że stosunek pracy takiej osoby podlegać będzie prawu państwa, na obszarze którego znajduje się przedsiębiorstwo filialne, osoba ta bowiem wykonuje pracę w tym właśnie przedsiębiorstwie, o ile oczywiście miała ona na obszarze tegoż państwa w chwili powstania stosunku pracy miejsce zamieszkania.

Na tle zwrotu użytego przez ustawodawcę w zd. 2 § 1 art. 33 ustawy: „praca [..] wykonywana w przedsiębiorstwie pracodawcy” wyłania się

²⁷ Co do pojęcia siedziby przedsiębiorstwa por. M. Pazdan, op. cit., s. 76 i 77.

pytanie czy chodzi wyłącznie o przypadki, gdy praca jest wykonywana w miejscu siedziby przedsiębiorstwa, czy też dopuszczalna jest bardziej liberalna wykładnia przytoczonej wypowiedzi ustawodawcy. W kwestii tej trafnie — jak się zdaje — przyjmuje prof. Trammer, iż słowa: „praca [...] wykonywana w przedsiębiorstwie” należy rozumieć: „praca wykonywana w ramach zatrudnienia w przedsiębiorstwie”, gdyż „dla hipotezy całego § 1 art. 33 obojętne jest rzeczywiste miejsce (geograficzne) wykonywania pracy”²⁸. Stanowisko takie pozwala na objęcie zakresem działania art. 33 § 1 ustawy przypadków delegowania pracowników za granicę i zachowania dla tych przypadków właściwości prawa polskiego. I gdyby nawet już w chwili powstania stosunku pracy było wiadomo, że pracownik zatrudniony w ramach przedsiębiorstwa prowadzonego przez pracodawcę w Polsce, będzie wykonywał pracę za granicą (np. organizował za granicą eksport produktów wytwarzanych w kraju przez to przedsiębiorstwo), brak będzie z tego powodu przeszkód do zastosowania art. 33 § 1 zd. 2 ustawy. Gdyby jednak polska osoba prawna, oprócz przedsiębiorstwa w Polsce, prowadziła filię zagraniczną i pracownik został zatrudniony z myślą o pracy właśnie w owej filii, wówczas do zastosowania normy z art. 33 § 1 ustawy niezbędna byłaby zgodność miejsca zamieszkania pracownika w chwili powstania stosunku pracy z zagraniczną siedzibą filii (a nie krajową siedzibą osoby prawnej). Trzeba jednak pamiętać, iż siedziba przedsiębiorstwa (zakładamy, że odmienna niż siedziba osoby prawnej) rozstrzyga zamiast siedziby osoby prawnej tylko wtedy, gdy przedsiębiorstwo należy do pracodawcy. Tak więc jeśli pracownik osoby prawnej mającej siedzibę w Polsce zostaje delegowany za granicę do wykonywania pracy w przedsiębiorstwie należącym do zagranicznej osoby prawnej i pozostaje w dalszym ciągu pracownikiem osoby prawnej delegującej, to wówczas jego stosunek pracy podlega prawu państwa, w którym osoba prawna, będąca pracodawcą, ma siedzibę, o ile w państwie tym ów pracownik miał zamieszkanie w chwili powstania stosunku pracy.

Jak wynika z brzmienia art. 33 ustawy polskie prawo prywatne międzynarodowe nie wykorzystuje zupełnie przy określeniu prawa właściwego dla umowy o pracę łącznika obywatelstwa (choćby to było nawet wspólne obywatelstwo stron tej umowy).

4. Stosownie do art. 33 § 2 ustawy, jeżeli strony nie mają miejsca

²⁸ H. Trammer, *Stosunki pracy...*, op. cit., s. 41.

²⁹ Por. P. Durand, op. cit., nr 158 i n.; F. Gamillscheg, op. cit., s. 117; Freyria, op. cit., s. 453; Malintoppi, *Rapport national* (Italie), Actes du Deuxième Congrès..., op. cit., s. 481; M. Simon-Depitre, *Droit du travail et conflits de lois*, Revue critique de droit international privé 1958, s. 298; Niboyet, op. cit., t. V nr 1386 (oraz t. IV nr 1126); por. aprobującą opinię o tym łączniku J. Jakubowskiego, *Zobowiązania...*, op. cit., s. 453.

zamieszkania albo siedziby w tym samym państwie i nie dokonały wyboru prawa, stosuje się prawo państwa, w którym praca jest, była lub miała być wykonywana.

Łącznik miejsca wykonywania pracy cieszy się na arenie międzynarodowej dość dużym powodzeniem, posiada bowiem szereg zalet²⁹. W szczególności podnosi się, iż zapewnia on jednakowe traktowanie wszystkich pracowników danego zakładu pracy, jest więc czynnikiem integrującym załogę³⁰.

Argument ten osłabia jednak fakt, że niekiedy zachodzi potrzeba poczynienia pewnych odstępstw od zasady równego traktowania całej załogi, zwłaszcza gdy w grę wchodzi zagraniczni wybitni specjaliści i gdy trzeba zapewnić im sytuację w pewnym sensie uprzywilejowaną. Podnosi się dalej, zresztą trafnie, iż tylko ten łącznik zapewnia prawie całkowite podporządkowanie danego stosunku pracy temu samemu porządkowi prawnemu, w szczególności przez to, iż dzięki niemu osiąga się zgodność statutu umowy o pracę z prawem właściwym względem tego samego stosunku pracy na zasadzie właściwości miejscowych przepisów imperatywnych. W tym ostatnim bowiem zakresie stosuje się zasadniczo prawo miejscowe, a więc prawo obowiązujące w państwie, na obszarze którego praca była, jest lub ma być wykonywana. W końcu należy stwierdzić, iż omawiany łącznik odznacza się w zasadzie prostotą i łatwością w ustalaniu.

Łącznik miejsca wykonywania pracy nie zawsze daje jednak rozwiązanie pożądane³¹. Po pierwsze — wspominaliśmy już, że konieczność zachęcania do podjęcia zatrudnienia wybitnych zagranicznych fachowców, skłania niekiedy do zapewnienia im stanowiska uprzywilejowanego w porównaniu z własnymi pracownikami, zwłaszcza jeśli stanowisko takie posiadali oni wedle własnego prawa pracy³². Po drugie — łącznik ten zadowolacie w przypadku pracy nie umiejscowionej w jednym państwie. Są bowiem zawody, których istota polega na podróżowaniu po różnych krajach, bądź przypadki, gdy praca stale wykonywana jest w dwu lub więcej państwach³³. Po trzecie — nie daje on zadowolającego rozwiązania w sytuacji, gdy zasadniczo inne jest miejsce siedziby przedsiębiorstwa, a inne miejsce faktycznie wykonywanej pracy (np. budowa za

³⁰ W nauce burżuazyjnej przeprowadza się niekiedy porównania między wspólnotą rodzinną a wspólnotą załogi zakładu pracy; por. np. Hueck-Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, 6 wyd., Berlin-Frankfurt a. M.; t. I s. 116; Kaskel-Dersch, *Arbeitsrecht*, 5 wyd., 1958, s. 113; Nikisch, *Arbeitsrecht*, t. I, 3 wyd., Tübingen, 1951, s. 30 i n.

³¹ Por. np. Freyria, op. cit., nr 9 s. 453; Kronheim, *Les conflits de lois en matière de contrat de travail*, Paris 1938, nr 49, s. 55 i n.

³² Por. F. Gamillscheg, op. cit., s. 118.

³³ Por. F. Gamillscheg, op. cit., s. 118, 180 i n.

granicą), a więc głównie co do pracowników delegowanych do pełnienia pracy za granicą, ale w interesie przedsiębiorstwa działającego w kraju. Wreszcie — po czwarte — czynnikiem osłabiającym jego atrakcyjność jest łatwość zmiany powiązania, o które w jego przypadku chodzi.

W ustawie z 1926 r. łącznik miejsca wykonywania pracy odgrywał nieco inną rolę, niż na tle ustawy obowiązującej. Wedle art. 8 pkt 7 tej ustawy do umów o pracę, zawieranych z pracownikami przez przedsiębiorców handlowych, przemysłowych i górniczych — należało stosować prawo miejsca, w którym praca była wykonywana. Rozumiało się samo przez się, że w razie sporu powstałego przed rozpoczęciem wykonywania pracy, należało stosować prawo miejsca, w którym praca — stosownie do postanowień umowy — miała być wykonywana. Z jednej więc strony omawiany przepis ujmował bardziej wąsko zakres swego zastosowania, niż to czyni art. 33 § 2 ustawy obowiązującej, z drugiej zaś strony należało go stosować od razu w razie braku wyboru, bez potrzeby oglądania się na jakąkolwiek inną zasadę.

Szersze znaczenie przywiązywały do omawianego łącznika początkowo projekty nowej ustawy, postanawiając, iż w braku wyboru do umowy o pracę należy stosować prawo państwa, w którym praca jest lub miała być wykonywana (począwszy od proj. z 1961 r. a skończywszy na proj. z 1964 r. zawartym w Druku Sejmowym nr 197, III Kad. — VIII Sesji; osłabienie znaczenia omawianego łącznika nastąpiło — jak już o tym była mowa — w projektach późniejszych i ostatecznie w ustawie obowiązującej). Do omawianego łącznika nawiązują także obce normy kolizyjne. Przykładowo można tu wymienić postanowienie § 16 ust. 1 ustawy czechosłowackiej z 1963 r. Do łącznika miejsca wykonywania pracy często sięga też orzecznictwo tych krajów, które nie posiadają przepisów kolizyjnych dotyczących umowy o pracę³⁴.

Przepis art. 33 § 2 ustawy powinien być interpretowany w powiązaniu z § 1 art. 33. Toteż chociaż określenie negatywnych przesłanek zastosowania tego przepisu nie jest zbyt dokładne, sprecyzowanie tych przesłanek może nastąpić tylko przy uwzględnieniu postanowień § 1 art. 33 ustawy. Tak więc, choć w § 2 art. 33 ustawodawca stwierdza, iż przepis ten należy stosować w braku wyboru i gdy strony nie mają miejsca zamieszkania albo siedziby w tym samym państwie, nie zaznaczając, czy chodzi o sytuacje, gdy w ogóle brak jest wspólnego miejsca zamieszkania lub siedziby stron (ewentualnie tylko z czasu wykonywania pracy), czy też o sytuacje, gdy strony nie miały wspólnego miejsca zamieszkania lub siedziby (także wspólnego zamieszkania i siedziby) w chwili powstania stosunku pracy, to porównanie obu paragrafów art. 33 ustawy przemawia

³⁴ Por. F. Gamillscheg, op. cit., s. 125 i n., 173; P. Graulich, *Principes de droit international privé*, Paris 1961, s. 64, nr 84 przyp. 1; E. Rabel, *The Conflict of Laws A. Comparative Study*, 2 wyd. t. III, Ann Arbor 1964, s. 189 i n.

za uzupełnieniem zwrotu z § 2 art. 33: „...jeżeli strony nie mają miejsca zamieszkania albo siedziby w tym samym państwie” słowami: „... w chwili powstania stosunku pracy”.

Łącznik miejsca wykonywania pracy z art. 33 § 2 ustawy oznacza miejsce rzeczywistej, faktycznie wykonywanej pracy (lub gdy praca dopiero miała być wykonywana w przyszłości, miejsce gdzie miało nastąpić jej rzeczywiste wykonywanie)³⁵. Pojęcie to nie obejmuje więc przypadków, gdy z powodu trudności ustalenia miejsca wykonywania pracy, ustalenie takie następuje dopiero przy zastosowaniu odpowiednich reguł prawnych. Art. 33 § 2 ustawy nie może być stosowany, gdy pracownik w ramach jednego stosunku pracy wykonuje pracę w różnych państwach, tak że nie jest możliwa jednoznaczna lokalizacja jego miejsca pracy. W takim przypadku (o ile jednocześnie nie nastąpiło określenie prawa właściwego w drodze wyboru oraz nie zachodzą przesłanki z § 1 art. 33 ustawy) trzeba będzie sięgnąć, traktując to zresztą jako *malum necessarium*, do przepisu art. 7 ustawy i na tej podstawie do prawa polskiego.

LES POINTS DE RATTACHEMENT DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE DROIT INTERNATIONAL PRIVÉ

Résumé

Le domaine des présentes considérations comprend uniquement les normes de conflits contenues dans la loi du 12 novembre 1965 sur le droit international privé (Journal Officiel nr 40, position 290), appelée plus loin loi de 1965.

1) Le choix de la loi. La loi de 1965 (ainsi que la précédente loi de 1926) autorise de façon précise le choix de la loi pour les relations de travail. Selon l'article 32 de cette loi, les parties peuvent soumettre la relation de travail à la loi choisie par elles, pour autant qu'elle ait un lien avec cette relation.

Considérant le caractère, la base et la nature juridique du choix de la loi, l'auteur en vient à la conclusion que le choix de la loi constitue un point de rattachement subjectif. En même temps il est un acte juridique réglé par la norme du droit international privé. Les conditions d'effectivité de cet acte juridique doivent être jugées selon les principes suivants: a) le principe de capacité — entrent en jeu ici les normes du droit privé polonais qui détermine les capacités (surtout l'article 9 de la loi de 1965), b) le principe de forme — en s'appuyant sur la prescription autorisant le choix, c'est à dire l'article 32 de la loi de 1965, on peut admettre (devant le manque de conditions particulières) que le choix peut intervenir sous quelque forme que ce soit, c) l'influence des vices de la déclaration de volonté sur l'effectivité du choix, pour des raisons pratiques, doit être jugée selon la loi choisie, d) les conditions quant au contenu du choix ainsi que l'estimation du domaine de liberté des parties lors du choix sont fonctions de l'article 32 de la loi de 1965.

³⁵ Por. H. Trammer, *Stosunki pracy*, s. 41; por. też F. Gamilischeg, op. cit., s. 119 i 127.

Les déclarations de la volonté des parties dans le choix de la loi peuvent être manifestées aussi bien de façon expresse que tacite (volonté réelle). La volonté dite hypothétique ne joue aucun rôle.

Les parties doivent elles-mêmes indiquer la loi choisie, il n'est donc pas permis à une personne tierce ou à une seule des parties d'effectuer le choix.

L'auteur juge permis le choix partiel (c'est à dire un du droit réel pour certains des éléments de la relation de travail) ainsi que le choix effectué au profit de plusieurs états (la relation de travail est soumise à plus d'une loi). Rien n'empêche non plus de lier l'effectivité du choix à une condition ou à un délai ainsi que de limiter temporairement le fonctionnement du choix. Le choix effectué durant l'existence d'une relation de travail a, de règle, un effet rétroactif, à moins que les parties en décident autrement. Les parties peuvent modifier un choix effectué antérieurement; cependant une telle modification n'a pas d'effet rétroactif, à moins que les parties en décident autrement. De même le refus d'effectuer le choix n'a pas d'effet rétroactif, à moins qu'une telle attitude des parties n'implique autre chose. La loi choisie doit être appliquée intégralement, et non seulement dans les limites des normes de disposition *legis fori*. Toutefois les normes du droit privé international de la loi choisie n'entrent pas en ligne de compte.

2) Le domicile ou le siège. Conformément à l'article 33 § 1 phr. 1 de la loi de 1965, si les parties n'ont pas effectué le choix de la loi, la relation de travail est soumise à la loi de l'état dans lequel les parties, au moment de la naissance de cette relation, sont domiciliées (ce qui se rapporte aux personnes physiques) ou ont leur siège (ce qui se rapporte aux personnes morales). Il en résulte que le changement de domicile de l'employeur et de l'employé après la naissance de la relation de travail, n'aura aucune influence sur la loi réglant la relation de travail. Cela constitue le point faible de la réglementation polonaise.

La phrase 2 § 1 art. 33 de la loi de 1965 déclare que si le travail est, était ou sera effectué dans l'entreprise de l'employeur c'est le siège de l'entreprise qui décide, et non son domicile ou son siège (art. 33 § 1 de la loi). L'expression „le travail... effectué dans l'entreprise de l'employeur" ne peut être pris à la lettre; il faut comprendre par là un travail effectué dans le cadre de l'emploi dans l'entreprise (le lieu géographique dans lequel est effectué le travail n'a donc aucune importance).

3) Le lieu de travail. Conformément à l'article 33 § 2 de la loi de 1965, si le domicile ou le siège des parties se trouve (au moment de la naissance de la relation de travail) dans des pays différents et si elles n'ont pas effectué le choix de la loi, on applique la loi du pays dans lequel le travail est, a été ou sera effectué. Il s'agit ici du lieu réel de travail et non du lieu établi à l'aide de certaines règles. Le point de rattachement qu'est le lieu de travail perd sa valeur quand dans le cadre d'une relation de travail, le travail est effectué dans plusieurs pays. Dans ce cas (lorsqu'en plus il n'y a pas eu de choix de la loi et qu'il n'y a pas de directives du côté de l'article 33 § 1 de la loi) il faut s'en reporter à l'article 7 de la loi et considérant cela comme un mal nécessaire, appliquer la loi polonaise en tant que compétente c.-à-d. *legis fori* subsidiaire.