



Witold Kurowski^{a)}

 <https://orcid.org/0000-0002-3151-3031>

Wybór prawa dla umowy o pracę Glosa do wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 15 lipca 2021 r. w sprawach połączonych DG, EH c/a SC Gruber Logistics SRL (C-152/20) oraz Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD c/a SC Samidani Trans SRL (C-218/20)

Abstract: This paper comments on a recent ruling concerning the choice of law to the individual employment contract according to the Rome I Regulation. In the judgement in the joined cases C—152/20 and C—218/20 (*DG, EH v. SC Gruber Logistics SRL and Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD v. SC Samidani Trans SRL*), the Court of Justice of the European Union (CJEU) provided the interpretation of Article 8 of the Rome I Regulation on two issues.

At first, the EU Court was asked about the freedom of choice of law applicable to the individual employment contract if (a) national law required the inclusion of a clause into that contract under which the contractual provisions are supplemented by national law and (b) the contractual clause concerning that choice was drafted by the employer. The second issue was connected with the concept of the employee's protection, under which the choice of law may not have the result of depriving the employee of the protection afforded to him (her) by provisions that cannot be derogated from by agreement, under the law that would have been applicable to the contract in the absence of choice.

^{a)} Dr hab., prof. UŚ, Uniwersytet Śląski w Katowicach.

Regarding the first question, the CJEU admitted that the parties to an individual employment contract dispose of freedom to choose the law applicable to that contract, even if the contractual provisions are supplemented by national labour law under a (relevant) national provision, if „the national provision in question does not require the parties to choose national law as the law applicable to that contract”. Secondly, the Court found that the parties to an individual employment contract were „to be regarded as being, in principle, free to choose the law applicable to that contract, even if the contractual clause concerning that choice is drafted by the employer”. Therefore, the CJEU confirmed the application of the rules concerning the choice of law resulting from Article 3 of the Rome I Regulation to the individual employment contracts.

Referring to the second issue of the commented ruling, the CJEU confirmed that Article 8 (1) of the Rome I Regulation must be interpreted as meaning that, where the parties have chosen the law governing the individual employment contract, the application of the law that would apply to the contract in the absence of choice must be excluded, with the exception of „provisions that cannot be derogated from by agreement”, if those provisions offer the employee concerned greater protection than those of the law chosen by the parties. The EU Court underlined that rules on the minimum wage could be treated as „provisions that cannot be derogated from by agreement” and the law that, in the absence of choice, would be applicable should decide about it. Unfortunately, it is necessary to follow the commented judgment’s justification to correctly understand the concept of an employee’s protection applied in Article 8 (1) of the Rome I Regulation. The thesis of the ruling in this regard seems to be too laconic, and it can be misinterpreted.

Keywords: a choice of law to the individual employment contract — the law applicable to the individual employment contract in the absence of a choice — an employee’s protection, a concept of „provisions that cannot be derogated from by agreement” — the minimum wage — Rome I Regulation

Uwagi ogólne

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w połączonych sprawach *DG, EH c/a SC Gruber Logistics SRL* (C-152/20) oraz *Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD c/a SC Samidani Trans SRL* (C-218/20) jest, po rozstrzygnięciach *Heiko Koelzsch c/a Wielkie Księstwo Luksemburga* (C-29/10)¹ oraz *Anton Schlecker c/a Melitcie Josefi Boedeker* (C-64/12)², kolejnym orzeczeniem wskazującym sposób wykładni unijnych przepisów rozstrzygających o prawie właściwym dla stosunku pracy wynikającego z umowy, objętych najpierw art. 6 konwencji

¹ Wyr. TSUE z dnia 15.03.2011 r., C-29/10, *Heiko Koelzsch c/a Wielkie Księstwo Luksemburga*.

² Wyr. TSUE z dnia 12.09.2013 r., C-64/12, *Anton Schlecker c/a Melitcie Josefi Boedeker*.

rzymskiej³, a później — art. 8 rozporządzenia Rzym I⁴. Nie sposób przy tym uznać tego orzeczenia za niepotrzebne, czy też niewnoszące wiele wartościowego do prawniczego dyskursu, gdyż regulacja obu aktów prawnych w zakresie dotyczącym omawianego zagadnienia, ze względu na stopień skomplikowania, wymaga pogłębionych analiz. Wykładnia przywołanych przepisów, dokonana w szczególności przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, jest tym bardziej wskazana, że problematyka stosunków pracy, obok spraw konsumenckich, ma szczególny wymiar praktyczny, gdyż dotyczy stosunków zobowiązaniowych, których stronami są podmioty zasługujące na szczególną ochronę⁵.

Każde ze wskazanych powyżej orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej dotyczyło innego zagadnienia wpływającego na ustalenie prawa właściwego dla stosunku pracy wynikającego z umowy. W sprawie *Anton Schlecker c/a Melitcie Josefie Boedeker* (C-64/12) sąd europejski uznał, że nawet jeżeli pracownik świadczy pracę w wykonaniu umowy zazwyczaj długotrwale i nieprzerwanie w tym samym państwie, to sąd krajowy może, na podstawie art. 6 ust. 2 *in fine* konwencji rzymskiej, odstąpić od stosowania prawa państwa, w którym pracownik zwykle wykonuje swoje obowiązki pracownicze, jeżeli z całokształtu okoliczności wynika, że istnieje ściślejszy związek pomiędzy tą umową i innym państwem. Z kolei w sprawie *Heiko Koelzsch c/a Wielkie Księstwo Luksemburga* (C-29/10) istota zagadnienia sprowadzała się do przesądzenia, że w przypadku gdy pracownik wykonuje swoje obowiązki w więcej niż jednym kraju, za państwo, w którym zazwyczaj świadczy pracę, co — w myśl art. 6 konwencji rzymskiej — decyduje o właściwości prawa tego państwa, należy uznać to, w którym lub z którego — przy uwzględnieniu ogółu elementów cechujących działalność pracownika — wywiązuje się on z zasadniczej części swoich obowiązków wobec pracodawcy⁶.

³ Konwencja z dnia 19 czerwca 1980 r. o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, Dz.Urz. WE L nr 266, s. 1 [dalej: konwencja rzymska].

⁴ 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, s. 6 [dalej: rozporządzenie Rzym I].

⁵ Z tego też powodu TSUE, oprócz wskazanych wyżej spraw dotyczących wprost interpretacji art. 6 konwencji rzymskiej i art. 8 rozporządzenia Rzym I, miał okazję wypowiadać się w kwestiach ściśle związanych z prawem właściwym dla indywidualnych stosunków pracy, a dotyczących problematyki delegowania pracowników do pracy w innym państwie niż to, w którym zwykle świadczą oni pracę. Zob. m.in. wyr. TSUE z dnia 12.02.2015 r. w sprawie *Sähköalojen ammattiliitto ry c/a Elektrobudowa Spółka Akcyjna* (C-396/13) oraz z dnia 1.12.2020 r. w sprawie *Federatie Nederlandse Vakbeweging c/a Van den Bosch Transporten BV, Van den Bosch Transporte GmbH, Silo-Tank Kft* (C-815/18).

⁶ Zob. więcej na ten temat W. Kurowski, *Stosunek pracy wynikający z umowy w prawie prywatnym międzynarodowym*, C.H. Beck, Warszawa, 2016, s. 125—128.

Co istotne, tym ostatnim wyrokiem Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej nie tylko ustalił sposób wykładni art. 6 konwencji rzymskiej, lecz dał także asumpt do zmiany treści tego przepisu, co też nastąpiło przy okazji prac nad rozporządzeniem Rzym I; art. 8 tego aktu zawiera bowiem doprecyzowanie łącznika występującego w art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji rzymskiej poprzez uzupełnienie go słowami „lub z którego”⁷, zaczerpniętymi wprost z omawianego orzeczenia.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w połączonych sprawach *DG, EH c/a SC Gruber Logistics SRL* (C-152/20) oraz *Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD c/a SC Samidani Trans SRL* (C-218/20) dotyczy z kolei oceny możliwości, swobody i zakresu wyboru prawa dla umowy o pracę oraz wpływu na wybrany statut stosunku pracy prawa, które byłoby dla niej właściwe, gdyby do takiego wyboru nie doszło. Przedmiotem zainteresowania Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, w przypadku obu pytań prejudycjalnych, stały się zatem unormowania przepisów art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I w zw. z art. 3 tego aktu.

Pytania prejudycjalne

Sprawy, które stały się podstawą do wydania przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej komentowanego orzeczenia, nie były szczególnie skomplikowane, przy czym stan faktyczny każdej z nich stanowił wcielenie dość często stosowanego przez przedsiębiorców zajmujących się międzynarodowym transportem drogowym modelu prowadzenia działalności gospodarczej, opierającej się na wykorzystaniu mobilności kierowców pochodzących z państw, które ostatnio zostały członkami Unii

⁷ Zob. W. Sanetra, 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 Profesora Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Wolters Kluwer, Warszawa, 2010, s. 73; R. Clerici, *Quale favor per il lavoratore nel regolamento Roma I*, in: *Nuovi strumenti del diritto internazionale privato. Liber Fausto Pocar*, eds. G. Venturini, S. Bariatti, Giuffrè, Milano, 2009, s. 227; A. van Hoek, *Private international law rules for transnational employment. Reflections from the European Union*, in: *Research Handbook on Transnational Labour Law*, eds. A. Blackett, A. Trebilcock, Edward Elgar Publishing, Cheltenham—Northampton, 2015, s. 441; W. Kurowski, w: *System Prawa Prywatnego*, T. 20B, *Prawo prywatne międzynarodowe*, red. M. Pazdan, Warszawa, 2015, s. 476.

Europejskiej⁸. Co istotne, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej przyjął założenie (podobnie jak sądy krajowe kierujące pytania prejudycjalne), że w sprawach nie zachodzą przesłanki zastosowania dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług⁹. Spór stanowiący przedmiot postępowań głównych dotyczył wynagrodzenia rumuńskich kierowców samochodów ciężarowych¹⁰.

W jednej ze spraw umowy o pracę, sporządzone zarówno w języku rumuńskim, jak i włoskim, przewidywały, że ich postanowienia są uzupełniane przepisami rumuńskiego kodeksu pracy. W odniesieniu do miejsca wykonywania obowiązków pracowniczych strony wskazały, że praca miała być świadczona w „(sekcji/warsztacie/biurze/dziale) warsztatu samochodowego na terenie siedziby/zakładu/innego zorganizowanego miejsca pracy w gminie Oradea w Rumunii oraz zgodnie z delegacją/oddelegowaniem w biurach lub zakładach klientów, obecnych i przyszłych dostawców, w dowolnym miejscu w kraju i za granicą, w zależności od potrzeb wykorzystania pojazdu, którym pracownik posługuje się przy wykonywaniu swoich obowiązków, lub w każdym innym miejscu, w którym pracownik wykonuje działalność związaną z transportem”. Jednakże — zgodnie z zapewnieniami powodów — swoje obowiązki zwykle wykonywali nie w Rumunii, a we Włoszech. Tam bowiem rozpoczynali i kończyli powierzane im zadania transportowe; tam też otrzymywali polecenia ich dotyczące. Poza tym większość transportów była przez nich realizowana na terytorium Włoch.

W drugiej sprawie umowa rumuńskiego kierowcy również zawierała klauzulę przewidującą, że jej postanowienia są uzupełniane przez przepisy rumuńskiego kodeksu pracy, przy czym nie wskazywała wyraźnie miejsca, w którym pracownik miał wykonywać swoje obowiązki. Powód wywodził przy tym, że miejscem, z którego świadczył pracę i w którym otrzymywał polecenia, były Niemcy, a samochody ciężarowe, którymi rozwoził towary w granicach tego państwa, tam też stacjonowały.

W obu sprawach przedmiotem sporu było wynagrodzenie za pracę, a właściwie różnica pomiędzy płacą minimalną, do której pracownicy —

⁸ Stan faktyczny obu spraw podobny jest (jeśli chodzi o założenia, na jakich opiera się model prowadzenia działalności gospodarczej przez przedsiębiorcę zajmującego się międzynarodowym transportem drogowym) do okoliczności leżących u podstaw wyr. SN z dnia 1.07.2020 r., I PK 267/18. Zob. też głosę do tego orzeczenia: W. Kurowski, *Prawo właściwe dla umowy o pracę. Komentarz do wyroku Sądu Najwyższego z 1.07.2020 r. (I PK 267/18)*, „Palestra” 2021, nr 7/8, s. 131—139.

⁹ Dz.Urz. L 018, 21.01.1997, s. 1—6.

¹⁰ Zob. szerzej M.C. Sánchez-Bordon w opinii rzecznika generalnego z dnia 22.04.2021 r. w sprawach C-152/20, C-218/20, DG, EH c/a SC Gruber Logistics SRL, Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD c/a SC Samidani Trans SRL, pkt. 13—26.

jak twierdzili — byli uprawnieni, zgodnie z — odpowiednio — prawem włoskim i niemieckim, regulującymi płacę minimalną w tych krajach, a wynagrodzeniem faktycznie przez nich otrzymanym (zgodnie z prawem rumuńskim). W obu też sprawach istotną kwestią rzutującą na okoliczności faktyczne było krajowe prawo rumuńskie, nakładające na strony umowy o pracę obowiązek objęcia jej treścią „elementów wskazanych w standardowym wzorze [umowy o pracę]”, zgodnie z którym „przepisy [kodeksu pracy] oraz postanowienia układu zbiorowego obowiązującego [...] w danym sektorze uzupełniają postanowienia niniejszej indywidualnej umowy o pracę”¹¹.

Na tle tak zarysowanych stanów faktycznych sądy krajowe wystąpiły do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z pytaniami prejudycjalnymi sprowadzającymi się do ustalenia: a) czy w przypadku, gdy strony dokonały wyboru prawa dla umowy o pracę, wybór ten wyłącza zastosowanie prawa, które byłoby właściwe w braku takiego wyboru, a jeśli tak — to w jakim zakresie, oraz b) czy strony umowy o pracę mogą być uważane (w świetle art. 8 w zw. z art. 3 rozporządzenia Rzym I) za dysponujące swobodą wyboru prawa dla niej właściwego, w przypadku gdy przepis prawa krajowego ustanawia obowiązek włączenia do tej umowy klauzuli, zgodnie z którą jej postanowienia są uzupełniane przez przepisy prawa krajowego albo gdy klauzula wyboru prawa została zredagowana przez pracodawcę, a pracownik ograniczył się do jej zaakceptowania¹².

Mimo przyjętej przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, a opisanej powyżej, chronologii pytań, omówienie wyroku warto zacząć od drugiej z poruszanych kwestii; wszak dopiero uznanie wyboru prawa za skuteczny implikuje konieczność oceny, w jakim stopniu — pomimo że strony skorzystały z kolizyjnoprawnej autonomii woli — znajdzie zastosowanie i — ewentualnie — w jakim zakresie prawo państwa, które byłoby właściwe w braku wyboru.

¹¹ Wyr. TSUE z dnia 15.07.2021 r., C-152/20, C-218/20, *DG, EH c/a SC Gruber Logistics SRL, Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD c/a SC Samidani Trans SRL*, pkt. 8—11, 13—18.

¹² Zob. wyr. TSUE z dnia 15.07.2021 r., C-152/20, C-218/20, *DG, EH c/a SC Gruber Logistics SRL, Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD c/a SC Samidani Trans SRL*, pkt. 12, 19.

Rozstrzygnięcie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Rozważając możliwość wyboru prawa właściwego dla umowy o pracę, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej uznał, że pracodawca i pracownik dysponują pełną swobodą w tym zakresie, nawet jeśli postanowienia umowy, zgodnie z wyraźnym przepisem prawa krajowego, mają być uzupełniane przez regulacje wynikające z tego prawa, chyba że ów przepis zmusza strony umowy do wyboru danego prawa krajowego jako prawa dla niej właściwego; swobodą wyboru prawa właściwego dla umowy o pracę strony dysponują — co do zasady — nawet wówczas, gdy klauzula wyboru prawa została zredagowana przez pracodawcę, a pracownik ograniczył się do jej zaakceptowania.

W tym zakresie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej dokonał wykładni przepisów art. 8 ust. 1 zd. 1 rozporządzenia Rzym I w zw. z art. 3 tego aktu.

Nieprzypadkowo w pkt. 11 preambuły do rozporządzenia Rzym I znalazła się deklaracja, że „swoboda wyboru przez strony prawa właściwego powinna stanowić jeden z fundamentów systemu norm kolizyjnych w odniesieniu do zobowiązań umownych”. Kolizyjnoprawna autonomia woli stron stosunków obligacyjnych stanowi bowiem aksjomat prawa prywatnego międzynarodowego. Nie inaczej jest w zakresie umów, których jedną ze stron jest podmiot uznawany za słabszy w danej relacji prawnej. Za takiego uważany jest tradycyjnie, obok konsumenta, także pracownik¹³. W rozporządzeniu Rzym I przewidziano mechanizm ograniczający skutki wyboru prawa dokonanego przez strony umowy z udziałem konsumenta lub pracownika, chroniący stronę słabszą przed pogorszeniem jej pozycji prawnej w odniesieniu do stanu, jaki zapewniałoby temu podmiotowi prawo, które byłoby właściwe, gdyby wyboru nie dokonano (o czym niżej). Nie wprowadzono jednak — słusznie — szczególnych unormowań odnoszących się do samego wyboru prawa (jako czynności prawnej prawa prywatnego międzynarodowego¹⁴), dokonywanego w umowach konsu-

¹³ A. Junker, *Arbeitsverträge*, in: *Ein neues Internationales Vertragsrecht für Europa — Der Vorschlag für eine Rom I-Verordnung*, Hrsg. F. Ferrari, S. Leible, JWV, Jena, 2007, s. 114—120; K. Brucko-Stępkowski, *Wybór prawa właściwego dla stosunku pracy, cz. 1*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 9, s. 459—463; M. Franzen, N. Gröner, in: *Rome Regulations: Commentary on the European Rules of the Conflict of Laws*, ed. G.-P. Calliess, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2015, s. 222—226; M. Czepelak, *Międzynarodowe prawo zobowiązań Unii Europejskiej. Komentarz do rozporządzeń rzymskich*, LexisNexis, Warszawa, 2012, s. 222; U. Grušić, *The European Private International Law of Employment*, Cambridge University Press, Cambridge, 2015, s. 140—155.

¹⁴ M. Czepelak, *Międzynarodowe...*, s. 106—107; M. Pazdan, w: *System...*, T. 20B, s. 79.

menckich lub o pracę. Komentowany wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej potwierdził jedynie wskazane wyżej założenia, na jakich opiera się rozporządzenie Rzym I w zakresie kolizyjnoprawnej autonomii woli stron umowy¹⁵.

Biorąc pod uwagę specyfikę stosunku pracy, w celu uniknięcia wątpliwości w tym zakresie (unormowanie „indywidualnej umowy o pracę” zostało bowiem wyłączone z ogólnego przepisu art. 4 rozporządzenia, określającego prawo właściwe w braku wyboru prawa dla poszczególnych typów i rodzajów umów), art. 8 ust. 1 zd. 1 rozporządzenia Rzym I wyraźnie wskazuje przepisy art. 3 tego aktu jako podstawę do dokonania wyboru prawa¹⁶. Jednocześnie, zgodnie z art. 3 ust. 1 rozporządzenia Rzym I, wybór prawa właściwego może zostać dokonany wyraźnie lub w sposób jednoznaczny wynikać z postanowień umowy, lub okoliczności sprawy¹⁷. Nie powinno zatem ulegać wątpliwości, że w odniesieniu do umowy o pracę jej strony mogą wyraźnie wskazać prawo, które ma dla niej znajdować zastosowanie, ale też taka wola może zostać wyrażona w sposób dorozumiany¹⁸. Zawsze przy tym do dokonania wyboru konieczna jest rzeczywista wola poddania umowy o pracę danemu prawu¹⁹. Rozważając, czy strony dokonały dorozumianego wyboru prawa, należy brać pod uwagę całokształt danej sprawy²⁰. Nie sposób określić zamkniętego zbioru przesłanek, które za takim wyborem prawa mogą jednoznacznie przemawiać. Wskazuje się zatem jedynie przykładowo, że okolicznością tą może być powołanie się przez strony umowy na instytu-

¹⁵ Zob. szerzej W. Kurowski, *Stosunek...*, s. 80—97.

¹⁶ O wyborze prawa na tle rozporządzenia Rzym I zob. m.in.: S. Francq, *Le règlement «Rome I» sur la loi applicable aux obligations contractuelles*, „Journal du Droit International” 2009, № 1, s. 50—56; R. Plender, M. Wilderspin, *The European Private International Law of Obligations*, Sweet & Maxwell, London, 2015, s. 133—174; M. Czepelak, *Międzynarodowe...*, s. 104—150; Ł. Żarnowiec, w: *System Prawa Handlowego*, T. 9, *Międzynarodowe prawo handlowe*, red. W. Popiołek, C.H. Beck, Warszawa, 2013, s. 204—205; M. McParland, *The Rome I Regulation on the law applicable to contractual obligations*, Oxford University Press, Oxford, 2015, s. 289—334.

¹⁷ A. Junker, *Internationales Arbeitsrecht in der geplanten Rom I-Verordnung*, „Recht der internationalen Wirtschaft” 2006, Nr. 6, s. 403; zob. także R. Plender, M. Wilderspin, *The European...*, s. 146—159; O. Lando, P.A. Nielsen, *The Rome I Regulation*, „Common Market Law Review” 2008, no. 6, s. 1698; M. Czepelak, *Międzynarodowe...*, s. 135—143; U. Grušić, *The European...*, s. 142—143.

¹⁸ Zob. w szczególności: M. Czepelak, *Autonomia woli w prawie prywatnym międzynarodowym Unii Europejskiej*, Poltext, Warszawa, 2015, s. 215—238; M. Mandery, *Party Autonomy in Contractual and Non-Contractual Obligations*, Peter Lang, Frankfurt am Main, 2014, s. 30—67; M. McParland, *The Rome I...*, s. 292—316; W. Kurowski, *Stosunek...*, s. 89—90.

¹⁹ U. Grušić, *The European...*, s. 143; W. Kurowski, *Stosunek...*, s. 89.

²⁰ M. McParland, *The Rome I...*, s. 313—316.

cje prawne swoiste dla danego systemu prawnego, posłużenie się przez nie charakterystyczną terminologią prawniczą, czy też odwołanie się do konkretnych regulacji z niego wynikających²¹. Za przesłankę przemawiającą za wyborem, choć raczej niesamodzielną i wymagającą powiązania z innymi, bywa też uznawana klauzula prorogacyjna²². Warto przy tym pamiętać, że rzadko o domniemanym wyborze prawa świadczy jedna tylko okoliczność. Z reguły to ich powiązanie pozwala uznać, że strony rzeczywiście skorzystały z kolizyjnoprawnej autonomii woli w tym zakresie.

W jednym z pytań prejudycjalnych sąd odsyłający wyraził wątpliwość, czy strony umowy o pracę mogą być uważane za „dysponujące swobodą wyboru prawa” dla niej właściwego, gdy klauzula na taki wybór wskazująca została zredagowana przez pracodawcę, a pracownik ograniczył się jedynie do jej zaakceptowania²³. *De facto* pytanie to odnosiło się nie tyle do swobody stron umowy, ile do swobody samego pracownika, któremu wola pracodawcy miałyby być narzucona.

Nie sposób oczywiście autorytatywnie odpowiedzieć na pytanie postawione na takim poziomie uogólnienia; Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej takiej odpowiedzi wprost też nie udzielił. Wskazał jednak, że decydować w tym zakresie powinny — o czym była mowa wcześniej — okoliczności konkretnego stanu faktycznego. Sąd ten nakreślił przy tym dyrektywę interpretacyjną art. 3 rozporządzenia Rzym I, zgodnie z którą włączenie przez pracodawcę do uprzednio zredagowanej umowy klauzuli przewidującej wybór prawa właściwego nie przesądza o wyłączeniu swobody wyboru prawa, a rozporządzenie Rzym I nie zabrania korzystania z uprzednio zredagowanych przez pracodawcę standardowych klauzul umownych. Innymi słowy, wymagana przez art. 3 tego aktu swoboda wyboru nie dozna uszczerbku w przypadku wyrażania przez pracownika zgody na włączenie określonych postanowień do umowy i nie podważa

²¹ Zob. w szczególności: M. Zachariasiewicz, Ł. Żarnowiec, *Dorozumiany wybór prawa. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2003 r., II CKN 1077/00*, „Problemy Prawa Prywatnego Międzynarodowego” 2007, T. 1, s. 164—165; U. Gruś, *The European...*, s. 142—143.

²² Zob. w tym zakresie pkt 12 preambuły do rozporządzenia Rzym I, zgodnie z którym „jednym z czynników branych pod uwagę przy ustalaniu, czy wybór prawa wynika w sposób jednoznaczny, powinna być umowa stron przyznająca sądowi lub sądom danego państwa członkowskiego wyłączną jurysdykcję do rozpatrywania sporów wynikających z umowy”, choć dyrektywa ta na skutek szczególnego unormowania jurysdykcji w sprawach z zakresu stosunków pracy nie ma dużego znaczenia. Por. też M. McParland, *The Rome I...*, s. 309—310.

²³ Wyr. TSUE z dnia 15.07.2021 r., C-152/20, C-218/20, *DG, EH c/a SC Gruber Logistics SRL, Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD c/a SC Samidani Trans SRL*, pkt 35.

jej sam fakt, że klauzula wyboru została zredagowana przez pracodawcę²⁴. Co więcej, właśnie z takim modelem postępowania najczęściej można się spotkać w praktyce. To pracodawca z reguły redaguje treść umowy o pracę (a najczęściej w niej znajduje się klauzula wyboru prawa, choć z formalnego punktu widzenia traktowana jest ona jako czynność prawna odrębna od umowy o pracę). Pracodawca sam też może wyjść z inicjatywą poddania stosunku pracy prawu innego państwa, niż wynikałoby to ze wskazania normy kolizyjnej posługującej się łącznikiem obiektywnym. Samo to nie podważa przecież swobody pracownika przy podejmowaniu decyzji w tej kwestii. Trzeba też pamiętać, że nawet wówczas, gdy z propozycją wyboru prawa wystąpi pracownik, to z reguły pracodawca zajmuje się przygotowaniem projektu takiej klauzuli, a najczęściej też całej umowy o pracę klauzulę tę zawierającej. Słusznie zatem Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej nie uznał *a priori* za sprzeczną z wynikającą z art. 3 ust. 1 w zw. z art. 8 rozporządzenia Rzym I zasadą swobody wyboru prawa praktykę redagowania klauzuli wyboru przez pracodawcę, na którą pracownik wyraża jedynie zgodę. Decydować w tym zakresie powinna rzeczywista wola stron (w tym przypadku — przede wszystkim pracownika), a ta nie jest determinowana przez redakcję lub jedynie akceptację odpowiedniej klauzuli umownej.

W sprawie będącej przyczynkiem do pytania prejudycjalnego wątpliwości sądu odsyłającego wzbudzało także unormowanie prawa rumuńskiego, ustanawiające obowiązek włączenia do umowy o pracę klauzuli, zgodnie z którą postanowienia tej umowy są uzupełniane przez przepisy prawa krajowego²⁵. Sąd *meriti* uznał bowiem, że taka regulacja może być traktowana jako ograniczenie wynikającej z art. 3 w zw. z art. 8 rozporządzenia Rzym I swobody wyboru prawa dla umowy o pracę, gdyż jej strony „w ramach stanów faktycznych objętych postępowaniami głównymi są — wbrew temu wymogowi — zmuszone do wyboru prawa rumuńskiego”²⁶.

W odpowiedzi na taki zarzut rząd rumuński podniósł jednak, że prawo krajowe nie przewiduje obowiązku wyboru prawa rumuńskiego jako właściwego dla umowy o pracę. Dopiero wówczas, gdy strony skorzystają

²⁴ Wyr. TSUE z dnia 15.07.2021 r., C-152/20, C-218/20, *DG, EH c/a SC Gruber Logistics SRL, Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD c/a SC Samidani Trans SRL*, pkt 35.

²⁵ Wyr. TSUE z dnia 15.07.2021 r., C-152/20, C-218/20, *DG, EH c/a SC Gruber Logistics SRL, Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD c/a SC Samidani Trans SRL*, pkt 35.

²⁶ Wyr. TSUE z dnia 15.07.2021 r., C-152/20, C-218/20, *DG, EH c/a SC Gruber Logistics SRL, Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD c/a SC Samidani Trans SRL*, pkt 37.

z kolizyjnoprawnej autonomii woli i wskażą jako właściwy rumuński system prawny, uaktualnia się obowiązek zredagowania umowy zgodnie ze standardowym wzorem indywidualnej umowy o pracę, co implikuje uzupełniające stosowanie rumuńskiego kodeksu pracy. Innymi słowy, stosowanie tego ostatniego aktu prawnego jest konsekwencją wyboru prawa rumuńskiego jako właściwego dla umowy o pracę, a nie przesłanką uznania, że strony dokonały tego wyboru czy też — tym bardziej — że zostały do niego przymuszone.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w uzasadnieniu do komentowanego wyroku słusznie przyjął, że jeżeli obecność w umowie o pracę klauzuli przewidującej stosowanie rumuńskiego kodeksu pracy nie narzuca (nie stanowi) obowiązku dokonania wyboru przez jej strony prawa rumuńskiego, lecz jedynie potwierdza dorozumiany i swobodny wybór owego prawa, to przepisy te nie naruszają art. 3 rozporządzenia Rzym I. Jednocześnie odpowiedź na pytanie, czy interpretacja prawa rumuńskiego we wskazanym kierunku jest uzasadniona, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej pozostawił sądowi *meriti*. Prawo krajowe nie może jednak — co wydaje się oczywiste — nakładać obowiązku dokonania przez strony wyboru danego systemu prawnego.

Jeszcze ciekawsze wydają się wywody Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej odnoszące się do drugiego ze wskazanych uprzednio pytań sądów odsyłających.

Mimo że „swoboda wyboru przez strony prawa właściwego powinna stanowić jeden z fundamentów systemu norm kolizyjnych w odniesieniu do zobowiązań umownych”²⁷, w odniesieniu do umów o pracę art. 8 ust. 1 zd. 2 rozporządzenia Rzym I wprowadza mechanizm ograniczający skutki, jakie wiążą się z wyborem prawa dokonanego przez jej strony. Mogą one bowiem skorzystać z kolizyjnoprawnej autonomii woli w myśl art. 3 rozporządzenia Rzym I, choć „taki wybór prawa nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe zgodnie z ust. 2, 3 i 4 niniejszego artykułu”²⁸.

W odpowiedzi na pytanie prejudycjalne dotyczące tej kwestii, postawione w kontekście przepisów regulujących minimalne wynagrodzenie za pracę, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wskazał, że jeżeli strony dokonały wyboru prawa, któremu podlega umowa o pracę, a prawo to nie jest prawem właściwym ustalonym na podstawie art. 8 ust. 2, 3 albo 4 rozporządzenia Rzym I, należy wykluczyć stosowanie

²⁷ Tak pkt 11 preambuły do rozporządzenia Rzym I.

²⁸ Zob. szerzej W. Kurowski, *Stosunek...*, s. 97—108.

tego ostatniego, z wyjątkiem „przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy” na mocy tego prawa w rozumieniu art. 8 ust. 1 rozporządzenia. Jak podkreślił sąd europejski, do tej kategorii przepisów mogą co do zasady należeć regulacje dotyczące płacy minimalnej.

Nie ulega wątpliwości, że istnieje konieczność wprowadzenia mechanizmów ochronnych słabszej strony stosunku zobowiązaniowego także na płaszczyźnie kolizyjnej. Nie wystarczy bowiem zapewnienie szczególnej pozycji tym podmiotom w przepisach materialnych, skoro dzięki wyborowi prawa dany stosunek może zostać poddany systemowi prawnemu niezapewniającemu pożądanego standardu ochrony²⁹. Pracodawca (czy też poza nim, tradycyjnie już, kontrahent konsumenta), korzystając z przewagi organizacyjnej, ekonomicznej czy wreszcie — większej świadomości prawnej, może w bardziej lub mniej subtelny sposób wpłynąć na postawę pracownika (konsumenta)³⁰. W takich przypadkach nie zawsze wystarczą regulacje uznające za nieskuteczny wybór prawa dokonany z naruszeniem swobody stron w tym zakresie. Ogólne przepisy normujące kolizyjnoprawną autonomię woli wymagają zatem wzmocnienia.

Jak zatem cel, jakim jest ochrona strony słabszej na płaszczyźnie kolizyjnej, został osiągnięty w art. 8 rozporządzenia Rzym I w odniesieniu do pracownika? Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej udzielił w tym zakresie kilku ważnych wskazówek; nie ustrzegł się przy tym błędu, formułując sentencję orzeczenia.

Na wstępie należy podkreślić, że rozporządzenie Rzym I nie wyłącza ani też nie ogranicza możliwości (dopuszczalności) wyboru prawa dla umowy o pracę³¹. Prawo wybrane stanowi zatem statut stosunku pracy³². W celu kolizyjnoprawnej ochrony pracownika autorzy rozporządzenia Rzym I wykorzystali inny mechanizm, wychodząc z założenia, że poprzez wybór prawa nie może dojść do obniżenia standardów zapewnianych przez prawo państwa, które byłoby właściwe, gdyby wyboru nie do-

²⁹ F. Pocar, *La protection de la partie faible en droit international privé*, „Recueil des Cours” 1984, T. 188, s. 373; U. Grušić, *The European...*, s. 20.

³⁰ Zob. F. Gamillscheg, *Conflict of Laws in Employments Contracts and Industrial Relations*, in: *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, eds. R. Blanpain, C. Engels, Kluwer Law International, Deventer—Boston, 1993, s. 189—190; P. Mayer, *La protection de la partie faible en droit international privé*, in: *La protection de la partie faible dans les rapports contractuels. Comparaisons franco-belges*, LGDJ, Paris, 1996, s. 514—515; P. Nygh, *Autonomy in International Contracts*, Oxford University Press, Oxford, 1999, s. 155—159.

³¹ Zob. więcej na ten temat W. Kurowski, w: *System...*, T. 20B, s. 473.

³² A. Junker, *Die freie Rechtswahl und ihre Grenzen — Zur veränderten Rolle der Parteiautonomie im Schuldvertragsrecht*, „Praxis des Internationalen Privat- und Verfahrensrechts” 1993, Nr. 1, s. 5.

konano³³. Dzięki temu pracodawca nie jest zmotywowany do poszukiwania, a następnie nakłaniania pracownika do wyboru systemu prawnego przewidującego rozwiązanie prawne mniej dla tego ostatniego przyjazne niż ten uznawany za właściwy przez łączniki o charakterze obiektywnym. Patrząc na to z drugiej strony, zasadne staje się twierdzenie, że wybór prawa dla umowy o pracę działa zawsze jedynie na korzyść pracownika³⁴.

Koncepcja wynikającego z art. 8 ust. 1 zd. 2 rozporządzenia Rzym I kolizyjnoprawnego mechanizmu ochrony pracownika nie jest skomplikowana³⁵. Mimo dokonania przez strony wyboru prawa dla umowy o pracę i stosunku z niego wynikającego, należy każdorazowo określić (potencjalny) miarodajny w tym zakresie statut na podstawie jednego z łączników o charakterze obiektywnym, wynikających z art. 8 ust. 2—4 rozporządzenia Rzym I³⁶. Do głosu będą zatem dochodzić kolejno poszczególne łączniki wskazujące prawo państwa, w którym lub — gdy takiego brak — z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy, a jeśli takiego nie sposób ustalić — prawo państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika, chyba że ze wszystkich okoliczności wynika, że umowa wykazuje ściślejszy związek z innym państwem. Decydować o tym będzie stan faktyczny sprawy³⁷. W kolejnym kroku, po ustaleniu prawa wybranego przez strony umowy o pracę oraz wskazanego przez łącznik obiektywny, trzeba dokonać porównania obu systemów prawnych, zakładając, że wybór prawa nie może prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony, która przysługuje mu na podstawie bezwzględnie wiążących i semiimperatywnych przepisów prawa, jakie znalazłoby zastosowanie, gdyby do wyboru prawa nie

³³ R. Smith, V. Cromack, *International Employment Contracts — The Applicable Law*, „Industrial Law Journal” 1993, no. 1, s. 5; M. Franzen, N. Gröner, in: *Rome Regulations...*, ed. G.-P. Calliess, s. 223—224; A. Staudinger, in: *Rome I Regulation. Pocket Commentary*, ed. F. Ferrari, München, 2015, s. 298.

³⁴ A. Junker, *Internationales...*, s. 405; P. Mankowski, *Employment Contracts Under Article 8(2) of the Rome I Regulation*, in: *Rome I Regulation. The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe*, eds. F. Ferrari, S. Leible, Sellier, München, 2009, s. 212.

³⁵ Zob. więcej na ten temat W. Kurowski, *Stosunek...*, s. 97—108, choć zob. też M. Czepelak, *Autonomia...*, s. 322, 378.

³⁶ M. Franzen, N. Gröner, in: *Rome Regulations...*, ed. G.-P. Calliess, s. 224; A. Zanobetti, *Employment Contracts and the Rome Convention: the Koelzsch Ruling of the European Court of Justice*, „Cuadernos de Derecho Transnacional” 2011, no. 2, s. 339; L. Carballo Piñeiro, *International Maritime Labour Law*, Springer, Berlin—Heidelberg, 2015, s. 187.

³⁷ A. van Hoek, *Private International Law. An Appropriate Means to Regulate Transnational Employment in the European Union?*, „Erasmus Law Review” 2014, no. 3, s. 158; W. Kurowski, w: *System...*, T. 20B, s. 474; M. McParland, *The Rome I...*, s. 655.

doszło³⁸. Konieczne staje się zatem, po pierwsze, zidentyfikowanie w prawie wskazanym przez łącznik o charakterze obiektywnym przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, a po drugie — porównanie poziomu ochrony gwarantowanej pracownikowi przez wskazane przepisy z poziomem zapewnianym przez prawo wybrane przez strony³⁹. Jeżeli te pierwsze w korzystniejszy sposób kształtują pozycję prawną pracownika, to mimo wyboru innego systemu prawnego, one znajdą zastosowanie⁴⁰. Wnioskowanie *a contrario* — uzasadnione w tym przypadku — prowadzi do konkluzji, że w sytuacji, gdy jako korzystniejszy ze względu na interesy pracownika jawi się system prawny wybrany przez strony umowy o pracę, to on powinien znaleźć w tym zakresie zastosowanie⁴¹. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że o ile w uzasadnieniu do swojego wyroku Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej poprawnie zinterpretował przepis art. 8 ust. 1 zd. 2 rozporządzenia Rzym I (w sposób opisany powyżej), przychyłając się do stanowiska rzecznika generalnego⁴², o tyle sama teza orzeczenia, zbyt lakoniczna, może prowadzić do nieprawidłowych wniosków. Trybunał stwierdził bowiem, że „artykuł 8 ust. 1 rozporządzenia [...] Rzym I należy interpretować w ten sposób, że jeżeli strony umowy dokonały wyboru prawa, któremu podlega indywidualna umowa o pracę, a prawo to nie jest prawem właściwym na podstawie art. 8 ust. 2, 3 lub 4, należy wykluczyć zastosowanie tego ostatniego, z wyjątkiem »przepisów, których nie można wyłączyć w dro-

³⁸ R. Smith, V. Cromack, *International...*, s. 5; M.S.M. Mahmoud, *Loi d'autonomie et méthodes de protection de la partie faible en droit international privé*, „Recueil des Cours” 2005, T. 315, s. 184; W. Sanetra, *O „indywidualnej umowie o pracę”...*, s. 80—81; U. Grušić, *The European...*, s. 150—152.

³⁹ Tak TSUE w wyr. z 15.07.2021 r., C-152/20, C-218/20, *DG, EH c/a SC Gruber Logistics SRL, Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD c/a SC Samidani Trans SRL*, pkt 27. Zob. także F. Gamillscheg, *Conflict of Laws...*, s. 193; R. Smith, V. Cromack, *International...*, s. 5; A. Sinay-Cytermann, *La protection de la partie faible en droit international privé. Les exemples du salarié et du consommateur*, in: *Le droit international privé: esprit et méthodes. Mélanges en l'honneur de Paul Lagarde*, Dalloz, Paris, 2005, s. 741; P. Wąż, *Delegowanie pracowników do innego państwa celem świadczenia usług*, C.H. Beck, Warszawa, 2011, s. 14; L.M. van Bochove, *Overriding Mandatory Rules as a Vehicle for Weaker Party Protection in European Private International Law*, „Erasmus Law Review” 2014, no. 3, s. 152; L. Carballo Piñeiro, *International...*, s. 187; A. Staudinger, in: *Rome I...*, ed. F. Ferrari, s. 298.

⁴⁰ Wyr. TSUE z 15.07.2021 r., C-152/20, C-218/20, *DG, EH c/a SC Gruber Logistics SRL, Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD c/a SC Samidani Trans SRL*, pkt 27.

⁴¹ U. Grušić, *The Territorial Scope of Employment Legislation and Choice of Law*, „The Modern Law Review” 2012, no. 5, s. 741.

⁴² Tak M.C. Sánchez-Bordon w opinii rzecznika generalnego z 22.04.2021 r. w sprawach C-152/20, C-218/20, *DG, EH c/a SC Gruber Logistics SRL, Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD c/a SC Samidani Trans SRL*, pkt. 41—44.

dze umowy« na mocy owego prawa w rozumieniu art. 8 ust. 1 rzeczonego rozporządzenia [...]». Zabrakło zatem w tezie orzeczenia odwołania się do tej części przepisu, w której mowa o „pozbawieniu pracownika ochrony” przez dokonany wybór prawa, co wypacza sens tej regulacji, a co za tym idzie — tezy wyroku. Tam bowiem art. 8 ust. 1 zd. 2 rozporządzenia Rzym I nakazuje zastosowanie systemu prawnego korzystniejszego dla pracownika, niezależnie od tego, czy jest nim prawo wybrane przez strony, czy też ustalone na podstawie przepisów art. 8 ust. 2—4 tego aktu. Tymczasem dosłowne rozumienie tezy orzeczenia, zgodnie z którą „należy wykluczyć zastosowanie tego ostatniego [prawa wskazanego przez łącznik obiektywny], z wyjątkiem „przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy”, może prowadzić do błędnego wniosku, że w razie wyboru prawa dla umowy o pracę do danego stosunku zastosowanie znajdzie prawo wybrane jedynie w zakresie, w jakim system prawny wskazany za pomocą łącznika o charakterze obiektywnym reguluje go przepisami dyspozytywnymi. W takim przypadku mogłyby znaleźć zastosowanie regulacje wynikające z prawa wybranego, niezależnie od tego, czy są dla pracownika bardziej, czy też mniej korzystne niż prawo ustalone na podstawie obiektywnych reguł z art. 8 ust. 2—4 rozporządzenia Rzym I.

Jak wskazał Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w uzasadnieniu do swojego wyroku, przepis art. 8 ust. 1 zd. 2 rozporządzenia Rzym I nakazuje dokonanie porównania dwóch systemów prawnych, biorąc pod uwagę „przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy”⁴³ tego systemu prawnego, który byłby właściwy, gdyby wyboru nie dokonano⁴⁴. Wniosek ten wydaje się oczywisty, skoro opisywany mechanizm ma zabezpieczyć pracownika przed stosowaniem prawa, które może okazać się dla niego mniej korzystne. Regulacje wpływające z prawa, jakie byłoby właściwe, gdyby strony nie skorzystały z możliwości wyboru miarodajnego statutu, określają bowiem minimalny standard ochrony pracownika.

Trzeba jednak pamiętać, o czym Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej nie wspomniał, że wskazaną powyżej analizę należy przeprowadzić nie tyle w odniesieniu do poszczególnych „przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy”, ile do konkretnych elementów stosunku pracy (instytucji prawnych) unormowanych za pomocą takich przepisów⁴⁵. Innymi słowy, w prawie właściwym dla danej umowy o pracę,

⁴³ Wyr. TSUE z 15.07.2021 r., C-152/20, C-218/20, *DG, EH c/a SC Gruber Logistics SRL, Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD c/a SC Samidani Trans SRL*, pkt 27.

⁴⁴ Wyr. TSUE z 15.07.2021 r., C-152/20, C-218/20, *DG, EH c/a SC Gruber Logistics SRL, Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD c/a SC Samidani Trans SRL*, pkt 29.

⁴⁵ Zob. W. Kurowski, *Stosunek...*, s. 104—106.

określonym na podstawie art. 8 ust. 2—4 rozporządzenia Rzym I w celu porównania poziomu ochrony zapewnionego pracownikowi przez to prawo z poziomem ochrony przewidzianym przez prawo wybrane, należy ustalić krąg instytucji prawnych unormowanych przepisami, „których nie można wyłączyć w drodze umowy”. Jedynie bowiem w tym zakresie oba systemy prawne będą podlegać konfrontacji. Jeżeli zatem w prawie, które byłoby właściwe w braku wyboru prawa, dana instytucja regulowana jest przepisami dyspozytywnymi, to nie znajdą one zastosowania do tego stosunku prawnego, a w związku z tym instytucja ta przybierze kształt nadany przez prawo wybrane przez strony, niezależnie od tego, czy jej regulacja jest bardziej, czy też mniej korzystna od prawa, które byłoby właściwe w braku wyboru.

Nie można przy tym zapominać, że art. 8 ust. 1 zd. 2 rozporządzenia Rzym I nie pozwala na uznanie jednego z dwóch wchodzących w grę systemów prawnych za „co do zasady” korzystniejszego dla pracownika, a tym samym przyznania mu wyłącznej kompetencji do kształtowania danego stosunku pracy w całości⁴⁶. Nie należy zatem porównywać prawa wybranego oraz wskazanego za pomocą łącznika obiektywnego w ogólności, a w konsekwencji — pomijając tego, który okazał się mniej dla pracownika przyjazny⁴⁷. Stwierdzenie, że „wybór prawa nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy”, skłania do dokonywania oceny poszczególnych instytucji prawnych pochodzących z konkurujących systemów prawa, kształtujących pozycję danego pracownika⁴⁸ (w tym przykładowo regulacji minimalnego wynagrodzenia za pracę, jak w komentowanym wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej). Trzeba jednak pamiętać, że omawiany mechanizm nie może prowadzić do kumulacji uprawnień płynących z obu systemów prawnych, możliwej w przypadku dopuszczenia do „wyluskiwania” z dwóch systemów prawnych pojedynczych, a przy tym najkorzystniejszych dla pracownika przepisów⁴⁹ i tworzenia hybryd instytucji prawnych (np. z prawa jednego państwa dłuższego okresu wypowiedzenia,

⁴⁶ M. Franzen, N. Gröner, in: *Rome Regulations...*, ed. G.-P. Calliess, s. 225; L. Carballo Piñeiro, *International...*, s. 188; W. Kurowski, in: *System...*, T. 20B, s. 474; A. Staudinger, in: *Rome I...*, ed. F. Ferrari, s. 298.

⁴⁷ F. Gamillscheg, *Conflict of Laws...*, s. 193; L. Carballo Piñeiro, *International...*, s. 188; U. Grušić, *The European...*, s. 150; W. Kurowski, w: *System...*, T. 20B, s. 474.

⁴⁸ M. Franzen, N. Gröner, in: *Rome Regulations...*, ed. G.-P. Calliess, s. 225; L. Carballo Piñeiro, *International...*, s. 188; A. Staudinger, in: *Rome I...*, ed. F. Ferrari, s. 298.

⁴⁹ M. Franzen, N. Gröner, in: *Rome Regulations...*, ed. G.-P. Calliess, s. 225—226; L. Carballo Piñeiro, *International...*, s. 187; U. Grušić, *The European...*, s. 150; W. Kurowski, in: *System...*, T. 20B, s. 474.

a z drugiego — wyższej odprawy w związku z wypowiedzeniem)⁵⁰. Takie rozumienie mechanizmu wynikającego z art. 8 ust. 1 zd. 2 rozporządzenia Rzym I w nieuprawniony sposób faworyzowałoby pracownika, którego stosunek pracy regulowany jest przez prawo wybrane. Wniosek taki jest tym bardziej zasadny, że w braku wyboru, niezależnie od tego, który z konkurujących systemów prawnych byłby właściwy na podstawie wskazania prawa za pomocą łącznika obiektywnego, sytuacja pracownika nigdy nie byłaby tak korzystnie — oceniając konkretną instytucję prawa pracy — ukształtowana⁵¹. Analiza korzyści powinna być zatem dokonywana na poziomie poszczególnych instytucji, a nie norm prawnych⁵².

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w uzasadnieniu do komentowanego orzeczenia nie wyjaśnił także, jak należy rozumieć wyrażenie „przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy”, którym posłużono się w art. 8 ust. 1 zd. 2 rozporządzenia Rzym I. W tym zakresie z pomocą przychodzi pkt 35 preambuły do tego aktu, zgodnie z którym „nie należy pozbawiać pracowników ochrony przyznanej im na mocy przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy lub od których możliwe jest odstępstwo jedynie na korzyść pracowników”. Do grupy „przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy”, należy zatem zaliczyć przepisy bezwzględnie wiążące oraz przepisy semiimperatywne należące do systemu prawnego, który byłby właściwy dla stosunku pracy w braku wyboru prawa⁵³. Co więcej, skoro pozycja prawna pracownika może być kształtowana przez regulacje prawa prywatnego, jak i unormowania o charakterze publicznoprawnym odnoszące się do danego stosunku pracy, obie grupy przepisów należy przy dokonywaniu oceny brać pod uwagę. Chodzi tu jednak zawsze o przepisy współkształtujące stosunek prawny, wchodzące w zakres statutu stosunku pracy, a nie o unormowania kreujące obowiązki pracodawcy względem organów władzy publicznej⁵⁴.

⁵⁰ U. Grušić, *The European...*, s. 149; W. Kurowski, w: *System...*, T. 20B, s. 474; A. Staudinger, in: *Rome I...*, ed. F. Ferrari, s. 298.

⁵¹ Zob. F. Gamillscheg, *Conflict of Laws...*, s. 193; U. Grušić, *The European...*, s. 149; W. Kurowski, *Stosunek...*, s. 105—106.

⁵² L. Carballo Piñero, *International...*, s. 188; U. Grušić, *The European...*, s. 151—152; A. Staudinger, in: *Rome I...*, ed. F. Ferrari, s. 298. Zob. jednak A. Sinay-Cytermann, *La protection...*, s. 741.

⁵³ P. Wąż, *Ochrona interesu pracownika w stosunkach pracy z elementem obcym. Wybrane zagadnienia kolizyjno-prawne*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 3, s. 124; W. Sanetra, *O „indywidualnej umowie o pracę”...*, s. 80.

⁵⁴ D. Martiny, in: *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Internationales Privatrecht I*, Hrsg. J. von Hein, Bd. 10, München, 2015, s. 489.

Co istotne, „przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy” w rozumieniu art. 8 ust. 1 zd. 2 rozporządzenia Rzym I, nie należy utożsamiać z przepisami wymuszającymi swoje zastosowanie, o których mowa w art. 9 tego aktu⁵⁵. Inna jest bowiem rola, a przy tym ranga tych ostatnich; odmienne są także przesłanki, jakie muszą zostać wypełnione, by za „wymuszające swoje zastosowanie” uznać przepisy bezwzględnie wiążące określonego systemu prawnego⁵⁶.

Warto także wskazać, że rozporządzenie Rzym I nie określa źródeł „przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy”. Decyzję w tym zakresie pozostawiono prawu krajowemu. Ono zatem przesądzi, czy za takie przepisy mogą być uznane regulacje zawarte w układach zbiorowych pracy⁵⁷ (albo regulaminach pracy), czy też tylko te, które pochodzą od prawodawcy państwowego.

Odnosząc się wprost do pytań prejudycjalnych, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej słusznie uznał, że przepisy dotyczące płacy minimalnej obowiązujące w państwie, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę, można co do zasady zakwalifikować jako „przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe” dla umowy o pracę⁵⁸. Z celu regulacji minimalnego wynagrodzenia za pracę wynika bowiem, że przepisy je wprowadzające muszą mieć charakter semiimperatywny.

Ustalenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w zakresie zastosowanego w rozporządzeniu Rzym I mechanizmu kolizyjnoprawnej ochrony pozycji pracownika prowadzą do następujących wniosków. Po pierwsze, konstrukcja ta, opierająca się na zasadzie współkształtowania stosunku pracy przez dwa systemy prawa, powoduje nie tyle zabezpieczenie, ile polepszenie pozycji prawnej zatrudnionego, gdyż wybór

⁵⁵ Zob. P. 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” 2007, nr 7, s. 15; P. Mankowski, *Employment...*, s. 205—206; M.S.M. Mahmoud, *Loi d'autonomie...*, s. 184; R. Plender, M. Wilderspin, *The European...*, s. 317—318; M. Franzen, N. Gröner, in: *Rome Regulations...*, ed. G.-P. Calliess, s. 224; D. Martiny, in: *Münchener Kommentar...*, Hrsg. J. von Hein, s. 490—491.

⁵⁶ Tak też M.C. Sánchez-Bordon w opinii rzecznika generalnego z 22.04.2021 r. w sprawach C-152/20, C-218/20, DG, EH c/a SC Gruber Logistics SRL, Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD c/a SC Samidani Trans SRL, pkt. 64—68.

⁵⁷ Wyr. TSUE z 15.07.2021 r., C-152/20, C-218/20, DG, EH c/a SC Gruber Logistics SRL, Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD c/a SC Samidani Trans SRL, pkt 30.

⁵⁸ Wyr. TSUE z 15.07.2021 r., C-152/20, C-218/20, DG, EH c/a SC Gruber Logistics SRL, Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD c/a SC Samidani Trans SRL, pkt 31.

prawa może działać jedynie na korzyść tego podmiotu⁵⁹. Po drugie, nie należy utożsamiać opisanego w art. 8 ust. 1 zd. 2 rozporządzenia Rzym I mechanizmu z konstrukcją materialnoprawnego wskazania regulacji prawnej⁶⁰. W przypadku tej ostatniej nie dokonuje się bowiem oceny stosowanych przepisów pochodzących z tak określonego zbioru norm, czy przewidują one korzystniejsze — jak tu — dla pracownika rozwiązania od tych, które wynikają z prawa właściwego. Przy materialnoprawnym wskazaniu regulacji prawnych okoliczność ta pozostaje bez znaczenia i dane unormowanie znajduje zastosowanie, choć jedynie wówczas, gdy miarodajny statut posługuje się w tym zakresie przepisami o charakterze dyspozytywnym (normy z materialnoprawnego wskazania zastępują przepisy dyspozytywne).

Podsumowanie

Komentowane orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej stanowi ważki, nie pierwszy już głos w dyskusji dotyczącej interpretacji art. 8 rozporządzenia Rzym I. Poruszone w nim kwestie — sposobu wyboru prawa dla umowy o pracę (w tym skuteczności jego dokonania w przypadku wprowadzenia klauzuli wyboru do projektu umowy przez pracodawcę) oraz stosowania mechanizmu zapewniającego ochronę pozycji prawnej pracownika przy wyborze prawa dla umowy o pracę, stanowią jedno z kluczowych zagadnień obligacyjnego prawa kolizyjnego, wykraczające poza wąsko ujmowaną regulację „indywidualnej umowy o pracę” w rozporządzeniu Rzym I. Co istotne, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w swym wyroku potwierdził dotychczasowe zapatrywania doktryny w tym zakresie, dając jednocześnie wytyczne co do wykładni i sposobu stosowania art. 8 tego aktu przez sądy krajowe.

⁵⁹ A. Junker, *Internationales...*, s. 405; P. Mankowski, *Employment...*, s. 212; L.M. van Bochove, *Overriding...*, s. 152.

⁶⁰ Zob. w tym zakresie W. Kurowski, *Stosunek...*, s. 95—97. Zob. jednak M. Czepek, *Autonomia...*, s. 322, 378.

Bibliografia

- van Bochove L.M., *Overriding Mandatory Rules as a Vehicle for Weaker Party Protection in European Private International Law*, „Erasmus Law Review” 2014, no. 3.
- Brucko-Stępkowski K., *Wybór prawa właściwego dla stosunku pracy, cz. 1*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 9.
- Carballo Piñeiro L., *International Maritime Labour Law*, Springer, Berlin—Heidelberg, 2015.
- Clerici R., *Quale favor per il lavoratore nel regolamento Roma I*, in: *Nuovi strumenti del diritto internazionale privato. Liber Fausto Pocar*, eds. G. Venturini, S. Bariatti, Giuffrè, Milano, 2009.
- Czepelak M., *Autonomia woli w prawie prywatnym międzynarodowym Unii Europejskiej*, Poltext, Warszawa, 2015.
- Czepelak M., *Międzynarodowe prawo zobowiązań Unii Europejskiej. Komentarz do rozporządzeń rzymskich*, LexisNexis, Warszawa, 2012.
- Franco S., *Le règlement «Rome I» sur la loi applicable aux obligations contractuelles*, „Journal du Droit International” 2009, N° 1.
- Gamillscheg F., *Conflict of Laws in Employments Contracts and Industrial Relations*, in: *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, eds. R. Blanpain, C. Engels, Kluwer Law International, Deventer—Boston, 1993.
- Gruśić U., *The European Private International Law of Employment*, Cambridge University Press, Cambridge, 2015.
- Gruśić U., *The Territorial Scope of Employment Legislation and Choice of Law*, „The Modern Law Review” 2012, no. 5.
- Grzebyk P., *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” 2007, nr 7.
- van Hoek A., *Private International Law. An Appropriate Means to Regulate Transnational Employment in the European Union?*, „Erasmus Law Review” 2014, no. 3.
- van Hoek A., *Private international law rules for transnational employment. Reflections from the European Union*, in: *Research Handbook on Transnational Labour Law*, eds. A. Blackett, A. Trebilcock, Edward Elgar Publishing, Cheltenham—Northampton, 2015.
- Junker A., *Arbeitsverträge*, in: *Ein neues Internationales Vertragsrecht für Europa — Der Vorschlag für eine Rom I-Verordnung*, Hrsg. F. Ferrari, S. Leible, JWV, Jena, 2007.
- Junker A., *Die freie Rechtswahl und ihre Grenzen — Zur veränderten Rolle der Parteiautonomie im Schuldvertragsrecht*, „Praxis des Internationalen Privat- und Verfahrensrechts” 1993, Nr. 1.
- Junker A., *Internationales Arbeitsrecht in der geplanten Rom I-Verordnung*, „Recht der internationalen Wirtschaft” 2006, Nr. 6.

- Kurowski W., *Prawo właściwe dla umowy o pracę. Komentarz do wyroku Sądu Najwyższego z 1.07.2020 r. (I PK 267/18)*, „Palestra” 2021, nr 7/8.
- Kurowski W., *Stosunek pracy wynikający z umowy w prawie prywatnym międzynarodowym*, C.H. Beck, Warszawa, 2016.
- Lando O., Nielsen P.A., *The Rome I Regulation*, „Common Market Law Review” 2008, no. 6.
- Mahmoud M.S.M., *Loi d'autonomie et méthodes de protection de la partie faible en droit international privé*, „Recueil des Cours” 2005, T. 315.
- Mandery M., *Party Autonomy in Contractual and Non-Contractual Obligations*, Peter Lang, Frankfurt am Main, 2014.
- Mankowski P., *Employment Contracts Under Article 8(2) of the Rome I Regulation*, in: *Rome I Regulation. The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe*, eds. F. Ferrari, S. Leible, Sellier, München, 2009.
- Mayer P., *La protection de la partie faible en droit international privé*, in: *La protection de la partie faible dans les rapports contractuels. Comparaisons franco-belges*, LGDJ, Paris, 1996.
- McParland M., *The Rome I Regulation on the law applicable to contractual obligations*, Oxford University Press, Oxford, 2015.
- Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Internationales Privatrecht I*, Bd. 10, ed. von Hein J., C.H. Beck, München, 2015.
- Nygh P., *Autonomy in International Contracts*, Oxford University Press, Oxford, 1999.
- Plender R., Wilderspin M., *The European Private International Law of Obligations*, Sweet & Maxwell, London, 2015.
- Pocar F., *La protection de la partie faible en droit international privé*, „Recueil des Cours” 1984, T. 188.
- Rome Regulations: Commentary on the European Rules of the Conflict of Laws*, ed. G.-P. Calliess, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2015.
- Rome I Regulation. Pocket Commentary*, ed. F. Ferrari, München, 2015.
- Sanetra W., *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. A. Sobczyk, Wolters Kluwer, Warszawa, 2010.
- Sinay-Cytermann A., *La protection de la partie faible en droit international privé. Les exemples du salarié et du consommateur*, in: *Le droit international privé: esprit et méthodes. Mélanges en l'honneur de Paul Lagarde*, Dalloz, Paris, 2005.
- Smith R., Cromack V., *International Employment Contracts — The Applicable Law*, „Industrial Law Journal” 1993, no. 1.
- System Prawa Handlowego*, T. 9, *Międzynarodowe prawo handlowe*, red. W. Popiołek, C.H. Beck, Warszawa, 2013.
- System Prawa Prywatnego*, T. 20A, *Prawo prywatne międzynarodowe*, red. M. Pazdan, C.H. Beck, Warszawa, 2015.
- Wąż P., *Delegowanie pracowników do innego państwa celem świadczenia usług*, C.H. Beck, Warszawa, 2011.

- Wąż P., *Ochrona interesu pracownika w stosunkach pracy z elementem obcym. Wybrane zagadnienia kolizyjno-prawne*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 3.
- Wojewoda M., *Zakres prawa właściwego dla zobowiązań umownych*, Wolters Kluwer, Warszawa, 2007.
- Zachariasiewicz M., Żarnowiec Ł., *Dorozumiany wybór prawa. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2003 r., II CKN 1077/00*, „Problemy Prawa Prywatnego Międzynarodowego” 2007, T. 1.
- Zanobetti A., *Employment Contracts and the Rome Convention: the Koelzsch Ruling of the European Court of Justice*, „Cuadernos de Derecho Transnacional” 2011, no. 2.