

## **Streszczenie rozprawy doktorskiej**

**Marzeny Madrak**

**zatytułowanej:**

### **Mechanizmy ochrony pracownika w transgranicznym stosunku pracy**

Swobody jednolitego rynku Unii Europejskiej, w tym swobodny przepływ usług i siły roboczej, dają obywatelom prawo i możliwość korzystania z różnych form mobilności, które w efekcie prowadzą do transgranicznych stosunków pracy.

Istnienie stosunków prawnych wykazujących związek z prawem różnych państw Unii Europejskiej powoduje konieczność poszukiwania sposobów ustalenia prawa właściwego dla danego stosunku prawnego. Brak jednolitości materialnego prawa pracy państw członkowskich powoduje konieczność rozstrzygnięcia kolizji przepisów w przestrzeni, co wymaga stosowania norm kolizyjnych. Potrzeba jednolitych norm kolizyjnych ma na celu wyeliminowanie stanu niepewności prawnej między stronami. Zastosowanie odrębnych norm kolizyjnych każdego z państw, w zależności od tego, w którym z nich spór miałby miejsce, mogłoby prowadzić do rozbieżnych rezultatów w ustalaniu prawa właściwego.

Rozbieżne interesy stron mogą powodować konflikty, których rozwiązanie wymaga interwencji sądu. Rozstrzygnięcie kolizji praw jest niezbędnym elementem rozstrzygnięcia sporów sądowych dotyczących roszczeń wynikających z transgranicznych stosunków pracy. Wniesienie sprawy transgranicznej do sądu wymaga ustalenia państwa, którego sądy są właściwe do jej rozstrzygnięcia. Potrzeba wprowadzenia jednolitych zasad określania jurysdykcji sądów powstała ze względu na różnice pomiędzy krajowymi przepisami dotyczącymi jurysdykcji i uznawania orzeczeń, które utrudniały prawidłowe funkcjonowanie rynku wewnętrznego. Różne przepisy dotyczące jurysdykcji w różnych państwach członkowskich stwarzały ryzyko, że sądy w różnych państwach zostaną uznane za właściwe do rozstrzygnięcia tego samego sporu, co może skutkować rozbieżnymi orzeczeniami.

W obu wskazanych obszarach istnieje potrzeba wzmocnienia ochrony pracownika jako słabszej strony stosunku prawnego. Mechanizmy ochrony pracownika w kontekście ustalania prawa właściwego dla umowy zostały przyjęte w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i

Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Dz. U. [2008] L 177/6 (Rzym I)) oraz, w odniesieniu do jurysdykcji, w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1215/2012 z dnia 12 grudnia 2012 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych - wersja przekształcona (Dz.U. UE. 20.12.2012, L 351 (Bruksela I bis)). Jeśli chodzi o prawo właściwe, mają one na celu ochronę pracownika przed konsekwencjami wyboru prawa, które jest dla niego niekorzystne, a także przyjęcie bardziej korzystnych zasad niż ogólne zasady określania prawa właściwego w przypadku braku wyboru. W kontekście jurysdykcji, przyjęte mechanizmy ochronne służą zwiększeniu szans pracownika na dochodzenie swoich roszczeń wobec pracodawcy przed sądem znajdującym się w dogodnej dla pracownika lokalizacji. Jednocześnie łączniki kolizyjne przyjęte w rozporządzeniu Rzym I stanowią odpowiedniki podstaw jurysdykcji sądów określonych w rozporządzeniu Bruksela I bis, co ma zapewnić spójność rozwiązań przyjętych w obu obszarach wyrażającą się w możliwości zastosowania przez sąd własnego prawa jako właściwego dla umowy.

Skuteczność rozwiązań chroniących pracownika w transgranicznym stosunku pracy w dwóch wskazanych powyżej obszarach weryfikowana jest na poziomie krajowym w kontekście dochodzenia roszczeń na drodze sądowej. Prawo procesowe jest domeną państw członkowskich, które przyjmują różne, niekiedy wyraźnie rozbieżne rozwiązania. Przepisy procedury cywilnej obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich mogą zawierać rozwiązania ułatwiające pracownikom dochodzenie roszczeń od pracodawcy, np. w zakresie zwolnienia od kosztów sądowych związanych z wniesieniem sprawy do sądu, poszerzenia kręgu osób mogących reprezentować pracownika przed sądem czy też poprzez wydanie przez sąd stosownych pouczeń. Precyzyjne określenie roszczeń w pozwie ma fundamentalne znaczenie dla przyszłego rozstrzygnięcia, gdyż zgodnie z zasadą procesową dominującą w państwach członkowskich, przedmiot sporu wyznacza zakres żądań zgłoszonych przez powoda. Ogólne modele proceduralne przyjęte w państwach członkowskich, jak również szczególne warunki dochodzenia roszczeń, mają istotny wpływ na możliwość uzyskania przez pracownika ochrony przysługującej mu w ramach transgranicznego stosunku pracy.

Celem badań jest kompleksowa analiza mechanizmów ochrony pracownika w zakresie ustalania prawa właściwego dla stosunku pracy z elementem transgranicznym oraz w zakresie jurysdykcji, a ponadto ocena skuteczności tych mechanizmów w praktyce dochodzenia roszczeń na drodze sądowej.

W szczególności badania mają umożliwić udzielenie odpowiedzi na następujące pytania: Jak należy interpretować pojęcie "indywidualnej umowy o pracę" w kontekście ustalania prawa właściwego oraz w kontekście stosowania norm prawa materialnego regulujących tę umowę? Czy możliwość dokonania dorozumianego wyboru prawa dla indywidualnej umowy o pracę spełnia wymóg przewidywalności warunków pracy? Czy mechanizm kontroli skutków wyboru prawa jest wystarczający dla zapewnienia skutecznej ochrony pracowników? Czy łączniki zawarte w normach kolizyjnych są na tyle jasne, że strony stosunku pracy mogą z łatwością ustalić, prawo którego państwa ma zastosowanie do umowy w przypadku braku wyboru prawa? Czy podstawy jurysdykcji sądów właściwych do rozstrzygnięcia sporu wynikającego z transgranicznego stosunku pracy w sposób jednoznaczny wskazują właściwe sądy i czy eliminują ryzyko wniesienia sprawy do niewłaściwych sądów? W jaki sposób krajowe rozwiązania prawne i proceduralne zapewniają ochronę pracownika jako słabszej strony umowy? Czy sąd rozstrzygający spór może przyznać pracownikowi dalej idącą ochronę niż zakres jego roszczeń, jeśli taka ochrona wynika z obowiązującego prawa?

Niniejsza rozprawa składa się z siedmiu rozdziałów, poprzedzonych wstępem i zakończonych omówieniem wyników badań, wskazaniem wniosków oraz propozycji zmian de lege ferenda.

Rozdział I dotyczy ogólnych zagadnień związanych z ustaleniem prawa właściwego. Istotne w tym zakresie jest przedstawienie procesu ujednoczenia zasad ustalania prawa właściwego w sprawach cywilnych i handlowych, zakończonego przyjęciem Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (dalej Rzym I) Dz.U.U.E.L.2008.177.6, które ma fundamentalne znaczenie dla rozstrzygania kolizji praw w przestrzeni, a jednocześnie dla określenia zasad ochrony pracownika w transgranicznym stosunku pracy. Zastosowanie norm kolizyjnych zawartych w rozporządzeniu Rzym I jest zdeterminowane jego zakresem przedmiotowym, geograficznym i czasowym, co zostanie szerzej omówione w rozdziale pierwszym. Wyjaśnione zostanie również, jak interpretować pojęcie "indywidualnej umowy o pracę" w kontekście ustalania prawa właściwego zgodnie z zasadami przyjętymi w rozporządzeniu Rzym I. Rozdział pierwszy zawiera ponadto prezentację zasady autonomii woli stron oraz zasady ochrony słabszej strony umowy i ich wzajemnych relacji. W końcowej części rozdziału omówione zostanie pojęcie "prawa właściwego dla umowy" mające znaczenie dla dalszych rozważań dotyczących rozstrzygnięcia kolizji przepisów.

W rozdziale drugim omówiony zostanie cały szereg kwestii, które składają się na wybór prawa właściwego dla transgranicznego stosunku pracy. W tym zakresie istotny jest zakres wyboru prawa dokonanego przez strony, sposób uzewnętrznienia wyboru prawa oraz czas, w jakim można dokonać wyboru, a także kwestia istnienia i ważności wyboru prawa. Omówiony zostanie również zakres zastosowania prawa właściwego, co jest istotne dla rozróżnienia pomiędzy kwestiami podlegającymi prawu krajowemu państw członkowskich a kwestiami podlegającymi autonomicznej interpretacji, niezależnej od prawa krajowego. Na szczególną uwagę zasługuje kwestia ograniczenia skutków wyboru prawa w odniesieniu do indywidualnej umowy o pracę z uwagi na konieczność ochrony pracownika jako słabszej strony umowy, co jest jednym z podstawowych mechanizmów ochrony pracownika w kontekście ustalania prawa właściwego.

Rozważenie zasad ustalania prawa właściwego wymaga również omówienia norm kolizyjnych mających zastosowanie w przypadku, gdy strony nie dokonały wyboru prawa właściwego, co jest przedmiotem rozdziału trzeciego. Omówiony w nim zostanie wpływ zasady ochrony pracownika jako słabszej strony umowy na konstrukcję norm kolizyjnych, a następnie omówione zostaną obiektywne łączniki przewidziane w art. 8 ust. 2, 3, 4 rozporządzenia Rzym I oraz przyjęta kolejność ich stosowania. Przeprowadzone badania pozwolą na ocenę przyjętych rozwiązań w świetle celu ustawodawcy europejskiego, jakim jest zapewnienie pewności co do prawa właściwego oraz zapewnienie słabszej stronie umowy odpowiedniej ochrony.

W rozdziale czwartym omówione zostaną ograniczenia stosowania prawa właściwego dla umowy ze względu na nadrzędny interes publiczny. Skoncentruje się on na zasadach, które mają zastosowanie do stosunku prawnego niezależnie od tego, które prawo krajowe reguluje umowę i czy zostało to ustalone na podstawie wyboru dokonanego przez strony, czy też poprzez zastosowanie obiektywnych czynników łączących. Rozważania w tym rozdziale obejmą obowiązkowe przepisy mające zastosowanie zarówno na mocy rozporządzenia Rzym I, jak i dyrektywy 96/71/WE, a także klauzulę porządku publicznego.

W kolejnym rozdziale przedstawione zostaną zagadnienia dotyczące ustalania właściwości sądu. Omówienie mechanizmów ochrony pracownika w zakresie ustalania jurysdykcji sądów zostanie poprzedzone przedstawieniem procesu ujednoczenia przepisów jurysdykcyjnych w sprawach cywilnych i handlowych, który doprowadził do przyjęcia rozporządzenia Bruksela I bis. Omówiony zostanie również proces kształtowania się zasad ustalania jurysdykcji dla indywidualnej umowy o pracę, co jest istotne dla prawidłowego zrozumienia przepisów w ich obecnym brzmieniu. Następnie przedstawiony zostanie zakres

stosowania rozporządzenia Bruksela I bis. Szczególne znaczenie dla analizy ochrony pracownika w kontekście jurysdykcji ma omówienie rozwiązań chroniących pracownika jako słabszą stronę umowy. W tym zakresie omówione zostaną podstawy jurysdykcji w sprawach z powództwa pracownika i pracodawcy, ograniczenia możliwości zawarcia umowy jurysdykcyjnej oraz szczególne wymogi ustanowienia jurysdykcji przez wdanie się w spór przez pozwanego będącego pracownikiem. Ponadto omówiona zostanie szczególna podstawa ustanowienia jurysdykcji dla dochodzenia roszczeń wynikających z praw przyznanych pracownikom delegowanym w państwie przyjmującym.

W rozdziale szóstym omówiona zostanie współzależność jurysdykcji i prawa właściwego w typowych transgranicznych stosunkach pracy. Punktem wyjścia do rozważań w tej części jest identyfikacja typowych sytuacji transgranicznych, które stanowią podstawę do analizy wzajemnego oddziaływania przepisów o prawie właściwym i jurysdykcji. Należą do nich stałe świadczenie pracy na terytorium więcej niż jednego państwa, świadczenie pracy w zagranicznym oddziale pracodawcy oraz delegowanie do pracy w innym państwie członkowskim w ramach swobody świadczenia usług. Rozważania dotyczące modelowych sytuacji transgranicznych wymagały uprzedniego kompleksowego omówienia mechanizmów ochrony pracownika w kontekście ustalenia prawa właściwego i jurysdykcji w poprzednich rozdziałach pracy dla zachowania spójności. Celem niniejszego omówienia jest zilustrowanie, w jaki sposób wybór przez pracownika jednej z dostępnych podstaw jurysdykcji przekłada się na możliwość stosowania przez sąd własnego prawa w kontekście celu europejskiego prawodawcy, jakim jest spójność w tych dwóch obszarach.

Ostatni rozdział dotyczy specyfiki sądowego dochodzenia roszczeń pracowniczych. Analizuje on przepisy proceduralne przyjęte w wybranych państwach członkowskich w dwóch obszarach. Pierwszy z nich obejmuje środki proceduralne ułatwiające pracownikowi dochodzenie roszczeń od pracodawcy, co może być istotnym czynnikiem decydującym o wniesieniu sprawy do sądu w danym państwie w kontekście alternatywnych podstaw jurysdykcji. Drugi obszar obejmuje kwestię zakresu dopuszczalnej aktywności sądu wobec stron. Szczególnie istotna w tym zakresie jest odpowiedź na pytania, czy sąd może orzekać poza zakresem zgłoszonego roszczenia oraz czy może pouczać strony o dalszych roszczeniach. Pozwoli to na wykazanie, w jaki sposób prawo procesowe sądu wpływa na stosowanie kolizyjnoprawnych mechanizmów ochrony pracowników w realiach sporu sądowego, w świetle powszechnie przyjętej zasady związania sądu zakresem żądania pozwu.

Przeprowadzone badania i wnioski z nich płynące pozwolą na ocenę skuteczności mechanizmów ochrony pracownika w transgranicznym stosunku pracy, zarówno w kontekście ustalenia prawa właściwego i jurysdykcji, w świetle specyfiki sporu sądowego, jak i na sformułowanie wniosków de lege ferenda.

Gdańsk, 1 września 2023 r.