

Artur Tomanek

Uniwersytet Wrocławski, Polska

artur.tomanek@uwr.edu.pl

ORCID: 0000-0002-3287-5886

<https://doi.org/10.26881/gsp.2025.2.10>

Umowy związane ze stosunkiem pracy jako przedmiot materialnych reguł kolizyjnych ustanowionych dla indywidualnej umowy o pracę

Wprowadzenie

Problematyka prawa właściwego dla indywidualnego stosunku pracy była przedmiotem stosunkowo licznych wypowiedzi piśmiennictwa z zakresu prawa pracy i prawa międzynarodowego prywatnego¹. Poza głównym polem ich zainteresowania pozostaje jednak obserwacja, że stosunek ten odznacza się znacznym zakresem treściowej złożoności. Poza zobowiązaniami o charakterze zasadniczym (pracowniczy obowiązek wykonywania pracy, pracodawczy obowiązek dopuszczania pracownika do pracy i wynagradzania za pracę) na stronach spoczywają również inne powinności, które mają zróżnicowany charakter. Obok obowiązków mających na celu zapewnienie realizacji głównych zobowiązań stron istnieją również obowiązki pozbawione takiego znaczenia, jak np. obowiązek pracownika nieprowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz spoczywający na podmiocie zatrudniającym obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W zależności od postanowień systemu prawa krajowego podobne uprawnienia i obowiązki mogą wchodzić w zakres umowy o pracę lub stosunku pracy albo pozostawać poza ich ramami.

Postępujący stopień rozwoju i regulacji stosunków społeczno-gospodarczych sprzyja kształtowaniu relacji prawnych pracownika i pracodawcy, które mogą być uznane za dodatkowe lub uzupełniające podstawową więź prawną istniejącą między tymi podmiotami. Z punktu widzenia niniejszych rozważań istotne jest to, że relacje takie mogą stanowić przedmiot umów lub porozumień odrębnych od umowy o pracę. Punktem wyjścia regulacji kolizyjnoprawnej, ustanowionej dla stosunków zatrudnienia z elementem międzynarodowym, pozostaje zaś indywidualna umowa o pracę,

¹ Wymieniając jedynie opracowania monograficzne w języku polskim, należy wskazać następujące pozycje: S. Kalus, *Międzynarodowe stosunki pracy. Wybrane zagadnienia kolizyjne*, Warszawa 1978; A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. 2: *Międzynarodowe prywatne prawo pracy*, Warszawa 2010; W. Kurowski, *Stosunek pracy wynikający z umowy w prawie międzynarodowym prywatnym*, Warszawa 2016.

czego miarodajnym potwierdzeniem jest przepis art. 8 rozporządzenia 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. WE L 177 z 4.07.2008, s. 6; dalej: rozporządzenie Rzym I)². Regulacja ta odznacza się znacznym stopniem swoistości, co wynika zwłaszcza z tego faktu, że dokonany przez strony wybór prawa nie może prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony wynikającej z przepisów imperatywnych obowiązujących w miejscu wykonywania pracy. Powstaje zatem pytanie, czy statut właściwy dla umów dodatkowych pracownika i pracodawcy powinien być określany niezależnie od prawa właściwego dla stosunku pracy, czy też należy zmierzać do ujednolicenia statutu dla wszystkich kwestii wynikających z tego stosunku oraz powiązanych z jego bytem prawnym.

1. Indywidualna umowa o pracę jako punkt odniesienia reguł kolizyjnych rozporządzenia Rzym I

W sferze stosunków prawa materialnego powiązanego z prawem różnych państw zasadnicze znaczenie odgrywa obecnie rozporządzenie Rzym I, które stosuje się do zobowiązań umownych w sprawach cywilnych i handlowych powiązanych z prawem różnych państw, nie ograniczając się jedynie do państw Unii Europejskiej. Do tego aktu prawa europejskiego odsyła bowiem art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. – Prawo prywatne międzynarodowe (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r., poz. 503; dalej: p.p.m.), w którym ustawodawca polski zrezygnował z samodzielnego unormowania prawa właściwego dla zobowiązań umownych. Z tego względu dalsze rozważania będą koncentrować się wokół postanowień rozporządzenia Rzym I³.

Przepis art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I nadaje prymat woli stron przy ustaleniu statutu właściwego dla indywidualnej umowy o pracę. Nader istotne ograniczenie zakresu stosowania prawa wybranego wynika jednak z mechanizmu korygującego wprowadzonego w zdaniu drugim przywołanego przepisu, który stanowi, że wybór prawa nie może pozbawić pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie byłoby właściwe z braku dokonania tego wyboru. Mechanizm ten wpływa pośrednio na skorygowanie woli stron umowy kolizyjnej. Nie prowadzi on wprawdzie do bezpośredniego wyłączenia lub modyfikacji dokonanego wyboru prawa, ale zapewnia pracownikowi, z motywów ochronnych, standard warunków zatrudnienia wynikający z przepisów

² Poprzednia regulacja tej materii na szczeblu europejskim była zawarta w konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartej do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 r. (Dz. Urz. WE L 169 z 9.10.1980, s. 1; dalej: konwencja rzymska). Rozporządzenie Rzym I stosuje się do umów zawartych od 17 grudnia 2009 r.

³ Ze względu na ograniczone ramy tego opracowania nie odnoszę się w nim do stosunków prawnomiędzynarodowych z udziałem pracowników delegowanych, o których jest mowa w dyrektywie 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997, s. 1, ze zm.).

imperatywnych i semiimperatywnych należących do systemu prawa, który byłby właściwy w przypadku braku wyboru. Prawem właściwym w zakresie, w jakim strony nie skorzystały z możliwości wyboru prawa, jest zaś prawo wyznaczone przez łącznik miejsca, w którym lub z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy, a w braku możliwości jego ustalenia – miejsca położenia przedsiębiorstwa, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika, przy czym jeżeli z wszystkich okoliczności wynika, że umowa wykazuje ściślejszy związek z państwem innym niż wskazane według powyższych reguł, stosuje się prawo tego państwa (art. 8 ust. 2–4 rozporządzenia Rzym I)⁴.

Z punktu widzenia niniejszych rozważań należy podkreślić widoczną tendencję do nadawania autonomicznego znaczenia pojęciu indywidualnej umowy o pracę, które wyznacza zakres normy kolizyjnej wyrażonej w przywołanym przepisie rozporządzenia Rzym I. Oznacza to, że w tej kluczowej kwestii nie można opierać się na regułach i pojęciach wynikających z *legis causae* lub *legis fori*. Nie sposób zatem zakładać, że „indywidualna umowa o pracę” jest pojęciem równoznacznym z umową o pracę lub stosunkiem pracy w rozumieniu prawa wewnętrznego, a w interesującym nas zakresie – prawa polskiego.

Próbując określić treść pojęcia użytego w akcie prawa unijnego, należy zwrócić uwagę na dwa aspekty. Pierwszy z nich wiąże się z odwołaniem do „umowy”, zaś drugi – do jej pracowniczego pierwiastka. W tym pierwszym aspekcie dochodzi do głosu szeroki sposób pojmowania umowy, który obejmuje nie tylko sam kontrakt i zobowiązania z niego wypływające, ale również inne stosunki zobowiązaniowe powstające w kontekście kontraktowym⁵. Odnośnie do aspektu drugiego wskazuje się, że stosunek prawny, którego źródłem jest indywidualna umowa o pracę, to stosunek zawarty między osobami będącymi pracownikiem i pracodawcą, z którego wynika zobowiązanie pracownika do wykonywania określonych czynności na rzecz pracodawcy oraz obowiązek świadczenia wynagrodzenia przez ten drugi podmiot. Podaje się jednocześnie cechy charakterystyczne tego stosunku, którymi są podporządkowanie pracownika poleceniom pracodawcy (kierownictwo pracodawcy w procesie świadczenia pracy), pozostawanie pracownika w zależności ekonomicznej i socjalnej oraz zobowiązanie

⁴ Rozporządzenie Rzym I reguluje odrębnie prawo właściwe dla oceny niektórych kwestii mających wpływ na ważność umowy, takich jak forma czynności prawnej oraz zdolność prawna i zdolność do czynności prawnych (art. 11 i 13 rozporządzenia Rzym I), co zostało pominięte w niniejszym opracowaniu.

⁵ M. Wojewoda, *Zakres prawa właściwego dla zobowiązań umownych: nowa regulacja kolizyjna w konwencji rzymskiej z 1980 r.*, Warszawa 2007, s. 64–69. Na gruncie prawa polskiego W. Sanetra wyróżnia: 1) zobowiązania stron stosunku pracy, objęte treścią art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2025 r., poz. 277 ze zm.; dalej: k.p.); 2) obowiązki stron umożliwiające właściwą realizację tych zobowiązań; 3) inne obowiązki objęte treścią stosunku pracy oraz 4) obowiązki pracodawcy i pracownika wynikające ze stosunków związanych ze stosunkiem pracy. Zob. W. Sanetra, *W sprawie klasyfikacji obowiązków stron stosunku pracy [w:] Pro opere perfecto gratias agimus. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Kuczyńskiemu*, red. A. Górnicz-Mulcahy, M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Tomanek, Wrocław 2022, s. 320–324.

pracownika do osobistego świadczenia pracy⁶. Nie wchodząc zatem w dalsze szczegóły, można stwierdzić, że próba autonomicznego określenia stosunku wynikającego z indywidualnej umowy o pracę prowadzi do zasadniczej zbieżności z paradygmatem stosunku pracy ukształtowanym w polskim prawie pracy, mającym normatywny wyraz w treści art. 22 § 1 k.p.

2. Ustalenie prawa właściwego dla stosunku wynikającego z umowy dodatkowej pracownika i pracodawcy

Podjmując tematykę kolizyjnoprawnego unormowania umów zawieranych przez pracownika i pracodawcę, które wykazują związek ze stosunkiem pracy, jednak mają charakter odrębny od umowy o pracę, należy rozpocząć od prezentacji stosunkowo nielicznych głosów piśmiennictwa. Walerian Sanetra odniósł swoje uwagi do umów określonych przez niego mianem umów prawa pracy. Kryteria te spełniają umowy regulowane przez przepisy prawa pracy, wykazujące funkcjonalny związek ze stosunkiem pracy. W tym kontekście autor ten wymienił umowy o współodpowiedzialności materialnej pracowników, umowy o zakazie konkurencji na czas trwania stosunku pracy oraz na okres po jego ustaniu, a także umowy zawierane przez strony tego stosunku dla umożliwienia podnoszenia pracownikowi kwalifikacji zawodowych. Uznał on, że umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej oraz umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, mimo ich odrębnego charakteru i formalnie różniącego się statusu, w aspekcie norm prawa kolizyjnego mogą być traktowane jako rodzaj klauzul autonomicznych w umowie o pracę oraz poddane temu samemu prawu co ta umowa. Natomiast odnośnie do dwóch pozostałych umów zastosowanie powinno mieć wskazanie pkt 20 preambuły rozporządzenia Rzym I, według którego w przypadku braku wyboru prawa właściwego, gdy prawa tego nie można ustalić w inny sposób, stosuje się prawo państwa, z którym umowa wykazuje najściślejszy związek, przy czym w celu ustalenia tego państwa należy m.in. wziąć pod uwagę, czy dana umowa nie wykazuje bardzo ścisłych związków z inną umową lub innymi umowami. Prowadzi to, w ocenie W. Sanetry, do ostatecznej konkluzji, że mimo odmiennej drogi wiodącej do rozstrzygnięcia problemu kolizyjnego wskazane przez niego umowy podlegają również prawu właściwemu dla umowy o pracę, który to wniosek można rozciągnąć w ogólności na umowy prawa pracy, uwarunkowane zawarciem umowy o pracę⁷.

Witold Kurowski zakwestionował częściowo stanowisko W. Sanetry, uznając, że umowy powiązane ze stosunkiem pracy, których egzemplifikacją są umowa o przyjęciu

⁶ W. Kurowski, *Stosunek pracy...*, s. 60–63; Zob. też A.J. Bělohávek, *Rozporządzenie Rzym I, Konwencja rzymska. Komentarz*, t. 1, Warszawa 2010, s. 1262–1265.

⁷ W. Sanetra, O „indywidualnej umowie o pracę” unormowanej w prawie międzynarodowym prywatnym [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010, s. 79–80.

przez pracownika odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone oraz umowa o zakazie konkurencji, nie mogą modyfikować treści stosunku pracy, jako że wprowadzają „ponadstandardowe” prawa lub obowiązki pracownika, wobec czego nie mogą wchodzić w zakres statutu miarodajnego dla stosunku pracy⁸. W razie braku możliwości dokonania wyboru prawa właściwego rozwiązania należy poszukiwać w art. 4 ust. 3 rozporządzenia Rzym I, w myśl którego w przypadku, gdy ze wszystkich okoliczności sprawy wyraźnie wynika, że umowa pozostaje w znacznie ściślejszym związku z państwem innym niż wskazane na podstawie teorii charakterystycznego świadczenia (art. 4 ust. 2 rozporządzenia Rzym I), stosuje się prawo tego innego państwa. W ostatecznym rozrachunku wynik rozumowania W. Kurowskiego zdaje się zatem nie odbiegać od stanowiska W. Sanetry. Ten pierwszy autor stwierdził, że wskazane przez niego rozwiązanie należy przyjąć w przypadku zdecydowanej większości umów, nazywanych przez niego jako umowy towarzyszące stosunkowi pracy, w przypadku których stosunek ten stanowi *ratio* ich nawiązania. Zasadne jest bowiem odejście od teorii charakterystycznego świadczenia (art. 4 ust. 2 rozporządzenia Rzym I), co ma taką zaletę, że ogół kwestii związanych z szeroko rozumianym zatrudnieniem danej osoby przez tego samego pracodawcę byłby regulowany przez ten sam system prawny⁹.

Z kolei Andrzej M. Świątkowski ograniczył swoje rozważania do kolizyjnoprawnego statusu umowy o zakazie konkurencji i umowy o odpowiedzialności materialnej pracownika¹⁰. Autor ten zwrócił uwagę na pogląd Franza Gamillschega, według którego przepisami właściwymi dla umowy o zakazie konkurencji są krajowe przepisy materialnego prawa pracy, wykorzystywane dla regulowania stosunków pracy z udziałem elementu zagranicznego (*lex causae*)¹¹. A.M. Świątkowski powołał się również na zapatrywania, zgodnie z którymi niemal wszystkie łączniki stosowane w międzynarodowym prawie prywatnym mogą być wykorzystywane dla wskazania krajowego systemu prawa materialnego właściwego dla regulowania praw i obowiązków stron umowy o zakazie konkurencji z elementem zagranicznym. Podniósł ponadto, że według niektórych opinii strony decydujące o wyborze prawa powinny przestrzegać zasady ochrony praw pracownika, wskazując system prawa najkorzystniejszy dla jego interesów. Co się tyczy natomiast umowy o odpowiedzialności majątkowej pracowników za wyrządzone szkody, w sytuacji braku wyboru prawa dochodzą do głosu przepisy wskazane przy zastosowaniu łączników, którymi posługują się przepisy prawa prywatnego międzynarodowego lub międzynarodowego prywatnego prawa pracy¹².

Odnosząc się do powyższych poglądów, należy rozpocząć od konstatacji, że pojęcie umowy związanej ze stosunkiem pracy jest dalekie od jednoznaczności, czego wyrazem są rozważania dotyczące ustalenia prawa właściwego dla tego kręgu umów. Rozbieżna jest zresztą terminologia stosowana przez poszczególnych autorów, która oscyluje pomiędzy sformułowaniami „umowa prawa pracy” (W. Sanetra) oraz „umowa

⁸ W. Kurowski, *Stosunek pracy...*, s. 361.

⁹ *Ibidem*, s. 363.

¹⁰ A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy...*, t. 2, s. 290–294.

¹¹ F. Gamillscheg, *Internationales Arbeitsrecht (Arbeitsverweisungsrecht)*, Berlin–Tübingen 1959, s. 240.

¹² A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy...*, t. 2, s. 293.

towarzysząca stosunkowi pracy” (W. Kurowski, A.M. Świątkowski). Konieczne są zatem uwagi porządkujące.

Strony stosunku pracy korzystają z kompetencji do zawierania umów odrębnych od umowy o pracę. Między umową o pracę i umową od niej odrębną może występować jednak różny typ powiązania. Związek najbardziej luźny ma wyraz wyłącznie podmiotowy i sprowadza się do tego, że pracownik i pracodawca regulują jednocześnie stosunek cywilnoprawny, który pozostaje jednak w oderwaniu merytorycznym i funkcjonalnym od umowy o pracę. Związki o ściślejszym charakterze mogą przybierać rozmaity charakter: genetyczny (stosunek prawny wynikający z umowy dodatkowej nie może powstać bez nawiązania stosunku pracy), jednostronnie zależny (rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę skutkuje zawsze ustaniem umowy dodatkowej), temporalny (umowa dodatkowa jest zawierana wyłącznie w czasie trwania stosunku pracy, zaś prawa i obowiązki z niej wynikające obowiązują jedynie przez czas trwania tego stosunku), funkcjonalny (umowa dodatkowa realizuje funkcję istotną z punktu widzenia celu umowy o pracę) oraz odnoszący się do podstawy zawarcia umowy, której można poszukiwać w przepisach prawa pracy lub regulacjach pozagałęziowych (przepisach prawa cywilnego).

Zmierzając do ustalenia kryterium istotnego z punktu widzenia stosunku umowy dodatkowej do umowy o pracę, należy jednak określić w pierwszej kolejności, czy rozważany związek ma charakter wewnętrzny, czy też zewnętrzny. Ten pierwszy typ związku występuje wówczas, gdy umowa dodatkowa kreuje prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy, które współkształtują treść stosunku pracy – obok umowy o pracę oraz przepisów prawa pracy. Mamy zatem do czynienia ze związkiem wewnętrznym w tym znaczeniu, że prawa i obowiązki stron umowy nie wykraczają poza granice treści stosunku pracy oraz nie powołują do życia innego stosunku prawa materialnego. Umowa taka pozostaje natomiast odrębną od umowy o pracę czynnością prawną. Stosuje się do niej odmienne zasady jej nawiązywania, zmian i expiracji, które są niezależne od analogicznych zasad odnoszących się do umowy o pracę. Taki typ powiązania był punktem wyjścia do skonstruowania przez Macieja Świąćickiego pozanormatywnego pojęcia klauzuli autonomicznej umowy o pracę¹³, które weszło na stałe do języka polskiego prawa pracy, choć wypada zaznaczyć, że w późniejszych wypowiedziach przedstawicieli piśmiennictwa dostrzegalna jest skłonność do modyfikacji jego pierwotnego znaczenia¹⁴. Należy dodać, że klauzula autonomiczna wykazuje genetyczne, temporalne i funkcjonalne powiązania ze stosunkiem pracy, a także gałęziową

¹³ M. Świąćicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 185–188.

¹⁴ Brakuje zgodności poglądów co do tego, czy klauzula autonomiczna stanowi umowę odrębną od umowy o pracę, czy też jest częścią tej umowy. Niejednolicie postrzegany jest również zakres praw i obowiązków pracownika i pracodawcy, który może być przedmiotem regulacji tych klauzul. Zob. W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 112–113; W. Piotrowski, *Stosunek pracy*, Poznań 1970, s. 44; B. Wagner, *Zakres swobody umów w pracowniczym stosunku pracy*, Kraków 1986, s. 120; L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 125–126; M. Raczkowski, *Przejęcie zakładu pracy a klauzule autonomiczne*, PiZS 2015, nr 11, s. 36.

jednolitość podstawy prawnej, co daje podstawy do wnioskowania o jednostronnej zależności takiej umowy od umowy o pracę.

Z kolei umowa dodatkowa o charakterze zewnętrznym staje się tworzywem praw i obowiązków kreujących lub uzupełniających stosunek prawny odrębny („zewnątrzny”) od stosunku pracy. Stosunek ten może być zakwalifikowany w poszczególnych wypadkach jako stosunek prawa pracy (stąd można mówić o „umowie prawa pracy”, niebędącej wszakże umową o pracę) lub stosunek prawa cywilnego. Umowy o charakterze zewnętrznym reprezentują zróżnicowane spektrum czynności prawnych oraz mogą odznaczać się niektórymi tylko czynnikami wskazującymi na typ ich powiązania z umową o pracę, a w szczególności nie jest wykluczone, że podstawą nawiązania stosunku umownego jest przepis pozagałęziowy (wykraczający poza gałąź prawa pracy), zaś rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę nie kładzie automatycznie kresu umowie dodatkowej, w związku z czym etap realizacyjny tej drugiej umowy rozciąga się na czas po ustaniu stosunku pracy. W każdym przypadku dostrzegalna jest jednak co najmniej więź funkcjonalna między umową o pracę i umową dodatkową. Podsumowując, w rozważanym zakresie nie można mówić o umowach stosunku pracy (lub jego klauzulach autonomicznych), lecz o umowach pracownika i pracodawcy związanych ze stosunkiem pracy.

Punktem wyjścia dla powyższych uwag były merytoryczne przepisy prawa polskiego. Tymczasem trzeba pamiętać, że pojęcia określające typy umów powinny być rozumiane na płaszczyźnie kolizyjnoprawnej w sposób autonomiczny, niezależnie od tego, jakie znaczenie przypisuje się im w jakimkolwiek, zwłaszcza własnym prawie merytorycznym¹⁵. Mimo to wydaje się, że przeprowadzona tutaj klasyfikacja umów dodatkowych pracownika i pracodawcy zachowuje użyteczność z punktu widzenia regulacji kolizyjnoprawnej. Kierując się ustalonym zakresem normy kolizyjnej ustanowionej dla indywidualnej umowy o pracę, należy przyjąć, że stosunek prawny wynikający z umowy o charakterze wewnętrznym powinien być poddany regułom określonym w art. 8 rozporządzenia Rzym I. Formułując taki wniosek, trzeba odwołać się do szerokiego znaczenia terminu „indywidualna umowa o pracę”, wyznaczającego oddziaływanie statutu unormowanego przez przywołany przepis rozporządzenia. W krajowych systemach prawnych pojęciem pierwszoplanowym dla regulacji prawnej może być stosunek pracy lub umowa o pracę, lecz przy określeniu zakresu normy kolizyjnoprawnej należy kierować się przywołaną wyżej charakterystyką stosunku zatrudnienia o zobowiązaniowej naturze. Decyduje zatem to, że umowa dodatkowa współkształtuje, wraz z umową główną (umową o pracę), prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a więc wpływa na treść stosunku prawnego spełniającego cechy, którymi charakteryzuje się „indywidualna umowa o pracę” w ujęciu art. 8 rozporządzenia Rzym I.

Wychodząc z tych założeń, należy zanegować ocenę W. Kurowskiego, który wykluczył bezpośrednie zastosowanie prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę do umowy o przyjęciu przez pracownika odpowiedzialności materialnej za

¹⁵ M.A. Zachariasiewicz [w:] *System prawa handlowego*, t. 9: *Międzynarodowe prawo handlowe*, red. W. Popiołek, Warszawa 2013, s. 233.

mienie powierzone oraz umowy o zakazie konkurencji¹⁶. Wydaje się, że pogląd ten wynika z nieprawidłowej kwalifikacji prawnej tych umów. Przyjmując, że stanowisko W. Kurowskiego zostało odniesione do umów występujących w polskim prawie pracy, należy skonstatować, iż umowa o współodpowiedzialności materialnej pracowników (art. 125 k.p.) jest powszechnie i trafnie klasyfikowana jako umowa kształtująca prawa i obowiązki wynikające ze stosunku pracy. Umowa ta modyfikuje wprawdzie obowiązujący pracowników z mocy ustawy reżim odpowiedzialności za mienie pracodawcy, jednak mienie zostaje powierzone pracownikom wykonującym w miejscu jego położenia, względnie przy pomocy tego mienia, obowiązki wynikające z umowy o pracę. Obowiązki przyjęte przez pracownika służą zatem wykonywaniu jego podstawowej powinności, którą jest świadczenie pracy na rzecz pracodawcy.

Odnosząc się z kolei do umowy o zakazie konkurencji, należy rozróżnić wstępnie zakaz ustanowiony na czas trwania stosunku pracy (art. 101¹ k.p.) oraz zakaz obowiązujący po ustaniu tego stosunku (art. 101² k.p.). Zobowiązanie do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy jest traktowane w większości wypowiedzi jako konkretyzacja ogólnego obowiązku lojalności, który w polskim prawie pracy przybiera postać obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)¹⁷. Uznając zaś nawet, że zobowiązanie to ma samoistne źródło w odrębnej umowie stron¹⁸, trudno byłoby ocenić, iż umowa ta kształtuje obowiązek nienależący do treści stosunku pracy, skoro wiąże strony przez czas trwania stosunku pracy. Złamanie przez pracownika zakazu konkurencji upoważnia do stwierdzenia, że doszło do naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, co może prowadzić do rozwiązania przez pracodawcę umowy głównej (umowy o pracę)¹⁹. W rezultacie trzeba przyjąć, że prawo właściwe, wyznaczone stosownie do art. 8 rozporządzenia Rzym I, będzie miało zastosowanie do ogółu zagadnień związanych z pracowniczym zakazem konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, nie wyłączając odpowiedzialności stron za niewykonanie lub nienależyte wykonanie ich obowiązków.

Na tle powyższych rozważań rodzą się refleksje dotyczące możliwości rozszczępienia statutu indywidualnej umowy o pracę. Na polu wyboru prawa właściwego istotna jest uwaga, że rozporządzenie Rzym I dopuszcza w art. 3 ust. 1 zdanie trzecie zarówno częściowy, jak i złożony wybór prawa właściwego. W tym pierwszym przypadku strony odnoszą wybór prawa do niektórych tylko elementów stosunku umownego (zobowiązaniowego), przy zachowaniu w pozostałym zakresie ogólnych reguł wynikających z rozporządzenia. Natomiast złożony wybór prawa oznacza poddanie relacji prawnych wynikających z umowy prawu merytorycznemu więcej niż jednego państwa, przy

¹⁶ W. Kurowski, *Stosunek pracy...*, s. 361.

¹⁷ Zob. m.in. P. Prusinowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2: Art. 94–304⁵, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, s. 1238, a w orzecznictwie – wyroki Sądu Najwyższego (dalej: SN) z dnia: 19 lipca 2005 r., II PK 388/04, LEX nr 395077 oraz 15 marca 2011 r., I PK 224/10, LEX nr 896455.

¹⁸ Zob. J. Stencel, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001, s. 131–135; J. Skoczniński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwa, Warszawa 2008, s. 481. Por. wyrok SN z dnia 20 sierpnia 2009 r., II PK 412/09, LEX nr 590319.

¹⁹ W polskim prawie pracy podstawę rozwiązania umowy stanowi wówczas art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

czyż materia umowy podlega z woli stron swoistemu, kolizyjnoprawnemu rozdzielaniu poprzez przyporządkowanie określonych jej elementów każdemu z wybranych systemów prawa krajowego. Przykładem zastosowania tego mechanizmu może być odmienny wybór prawa właściwego dla umowy o pracę *sensu stricto*, a zatem podstawowego zakresu relacji prawnych pracownika i pracodawcy, oraz dla umowy dodatkowej „wewnętrznej”, proklamującej w szczególności zakaz konkurencji w czasie stosunku pracy lub modyfikującej reżim odpowiedzialności pracownika za powierzone mu mienie. Nie oznacza to jednak, że strony powinny być zachęcane do takiej praktyki, ponieważ komplikuje ona obraz stosunków kolizyjnoprawnych, mając dodatkowo na uwadze, że na dwa równoległe systemy prawa wybrane przez strony może nakładać się system *iuris cogentis* obowiązujący w państwie świadczenia pracy (art. 8 ust. 1 zdanie drugie rozporządzenia Rzym I).

W rozporządzeniu Rzym I zrezygnowano natomiast z możliwości rozszczępienia statutu kontraktowego (*dépeçage*) w ramach wskazania prawa właściwego, wobec niedokonania przez strony wyboru prawa²⁰. Możliwość ta była wprawdzie przewidywana w art. 4 ust. 1 zdanie 2 konwencji rzymskiej, jednak sformułowanie tego przepisu²¹ wskazywało na rezerwowanie go dla sytuacji wyjątkowych. O części umowy, dającej się oddzielić od reszty, można było mówić jedynie wówczas, gdy została ona ukształtowana niezależnie i mogłaby funkcjonować w obrocie jako odrębna umowa, co w zasadzie wyłączało ustanowienie odrębnego statutu dla umów „wewnętrznych” stosunku pracy, w znaczeniu przyjmowanym w niniejszym opracowaniu²². W aktualnym stanie prawnym, wyznaczonym przez rozporządzenie Rzym I, rozczłonkowanie statutu właściwego dla stosunku pracy zachowuje zatem aktualność w omówionym wyżej przypadku skorzystania przez strony umowy o pracę z kompetencji do wyboru prawa właściwego, przy czym operacja ta przyniesie jedynie ograniczone skutki, o ile umowa dodatkowa będzie poddana dodatkowo reżimowi przepisów bezwzględnie obowiązujących *loci laboris* (art. 8 ust. 1 zdanie drugie rozporządzenia Rzym I).

Ocena adekwatnego statutu prawa materialnego nasuwa większe wątpliwości w przypadku umów, które mają charakter „zewnętrzny” wobec umowy o pracę i stosunku pracy, jednak pozostają z nim w określonym powiązaniu. W tej grupie przypadków należy wykluczyć bezpośrednie ustalenie prawa właściwego na podstawie art. 8 rozporządzenia Rzym I, który odnosi się do indywidualnej umowy o pracę. Konstatacja ta nie zamyka jednak problemu, lecz otwiera dociekania nad właściwą kwalifikacją statutu właściwego dla kontraktów dodatkowych pracownika i pracodawcy. Zasadnicze pytanie sprowadza się do tego, czy poddanie tej grupy umów normom kolizyjnym przeznaczonym dla umowy o pracę może wynikać z innych źródeł, które nie mają

²⁰ A.J. Bělohávek, *Rozporządzenie Rzym I...*, s. 724.

²¹ Zgodnie z art. 4 ust. 1 konwencji rzymskiej z braku dokonania wyboru prawa umowa podlega prawu państwa, z którym wykazuje ona najściślejszy związek. Jeżeli jednak część umowy, która da się oddzielić od reszty, wykazuje ściślejszy związek z innym państwem, wówczas do tej części można zastosować w drodze wyjątku prawo tego innego państwa.

²² M.A. Zachariasiewicz, *Prawo właściwe dla zobowiązań z umów w braku wyboru prawa w konwencji rzymskiej*, EPS 2009, nr 7, s. 8.

bezpośredniego oparcia w art. 8, czy też umowy takie podlegają odrębnemu, właściwemu dla nich reżimowi kolizyjnemu.

Punktem odniesienia dla szczegółowych rozważań jest przepis art. 4 rozporządzenia Rzym I. W ust. 1 tego przepisu ustanowiono reguły oddzielne dla wyróżnionych w nim typów umów, stosowane w braku wyboru prawa właściwego. W ust. 2 określono łącznik normy kolizyjnej w odniesieniu do umów: a) nieobjętych katalogiem ust. 1, b) których składniki byłyby objęte zakresem więcej niż jednego z przypadków określonych w ust. 1, wskazując, że umowy takie podlegają prawu państwa, w którym strona zobowiązana do spełnienia świadczenia charakterystycznego dla umowy ma miejsce zwykłego pobytu. W ust. 3 i 4 zamieszczono tzw. reguły korekcyjne. Jeżeli z wszystkich okoliczności sprawy wyraźnie wynika, że umowa pozostaje w znacznie ściślejszym związku z państwem innym niż państwo wskazane w ust. 1 lub 2, to stosuje się prawo tego innego państwa (ust. 3). Jeżeli natomiast nie można ustalić prawa właściwego zgodnie z ust. 1 lub 2, to umowa podlega prawu państwa, z którym wykazuje najściślejszy związek (ust. 4).

Jedynie nieliczne umowy pozostające w kręgu zainteresowania niniejszych rozważań mogą być zaliczone do typów umów wymienionych (nazwanych) w art. 4 ust. 1 rozporządzenia Rzym I. Z tego względu znaczenia nabierają uzupełniające kryteria poszukiwania prawa właściwego, przewidziane w kolejnych jednostkach redakcyjnych tego przepisu. Przechodząc do regulacji art. 4 ust. 2, trudno byłoby wskazać umowy dodatkowe pracownika i pracodawcy, których składniki wyczerpują elementy więcej niż jednego typu umów określonych w katalogu zamieszczonym w ust. 1. Nie można natomiast apriorycznie odrzucić przydatności normy ust. 2 w zakresie, w jakim odnosi się do umów nieobjętych ust. 1. W tej grupie mieści się większość umów nienazwanych, a także umowy wykazujące charakter mieszany, zawierające elementy treści kształtujące stosunek pracy oraz odrębny stosunek prawny. Zastosowany w tym przepisie łącznik normy kolizyjnej odwołuje się do miejsca stałego pobytu strony zobowiązanej do spełnienia świadczenia charakterystycznego dla umowy. Pojęcie świadczenia charakterystycznego nie jest jednolicie postrzegane przez doktrynę. Zaleca się jednak spojrzenie na świadczenia stron w ich całokształcie z punktu widzenia funkcji społeczno-gospodarczej lub celu umowy²³.

Świadczeniem charakterystycznym dla umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest powstrzymywanie się przez pracownika od działalności konkurencyjnej, co wskazuje na właściwość *legis domicilii* pracownika. Z kolei w przypadku umów dotyczących podnoszenia przez pracownika kwalifikacji zawodowych świadczenie takie wynika ze zobowiązania pracodawcy do udzielenia pracownikowi pomocy materialnej w celu ułatwienia uzyskania tych kwalifikacji, w związku z czym właściwe będzie prawo miejsca zwykłego pobytu pracodawcy²⁴.

²³ M.A. Zachariasiewicz [w:] M. Zachariasiewicz, Ł. Żarnowiec, M. Kropka, M. Jagielska, M.A. Zachariasiewicz, *Komentarz do rozporządzenia nr 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)*, LEX/el. 2013, art. 4, uw. 58–60, 68.

²⁴ Pojęcie miejsca zwykłego pobytu osoby prawnej i osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, a także w przypadku zawarcia umowy w ramach działalności filii, agencji lub innego oddziału zostało wyjaśnione w art. 19 rozporządzenia Rzym I.

Nie wdając się w dalszą kazuistykę, można ocenić, że łącznik normy kolizyjnej odwołujący się do miejsca zwykłego pobytu strony zobowiązanej do świadczenia charakterystycznego dla umowy (art. 4 ust. 2 rozporządzenia Rzym I) będzie dawał zróżnicowane rezultaty w sferze ustalenia prawa właściwego dla umowy „zewnątrznej” wobec stosunku pracy. Z tego względu zasadnicze znaczenie należy przypisać klauzuli korekcyjnej zamieszczonej w art. 4 ust. 3 rozporządzenia. Istnieje zatem potrzeba oceny, w jakich okolicznościach umowa, w przypadku której reżim prawa właściwego jest funkcją przyporządkowania jej do jednego z typów wymienionych w ust. 1, a w braku takiej możliwości – określenia świadczenia charakterystycznego (art. 4 ust. 2), wykazuje „znacznie ściślejszy związek z prawem innego państwa”, co skutkuje ustaleniem tego prawa jako właściwego. Zgodnie z wytyczną zawartą w motywie 20 rozporządzenia Rzym I w celu ustalenia tego państwa należy m.in. wziąć pod uwagę, czy dana umowa nie wykazuje bardzo ścisłych związków z inną umową lub innymi umowami. Stwierdzenie szczególnie ścisłego związku umowy dodatkowej z indywidualną umową o pracę pozwala zatem na przełamanie kwalifikacji dokonanej według art. 4 ust. 1 lub 2 rozporządzenia Rzym I na rzecz poddania umowy dodatkowej statutowi właściwemu dla indywidualnej umowy o pracę.

Teoria prawa prywatnego międzynarodowego opowiada się za ostrożnym korzystaniem z klauzuli korekcyjnej art. 4 ust. 3 rozporządzenia Rzym I, co ma uzasadnienie w dosłownym sformułowaniu tej klauzuli, które nawiązuje do „wyraźnego” oparcia w okolicznościach sprawy, wymagając jednocześnie „znacznie ściślejszego” związku z państwem innym niż to państwo, którego prawo zostało wyłonię na podstawie ust. 1 i 2 tego przepisu. Z tych względów stwierdzono, że wykorzystanie klauzuli korekcyjnej powinno mieć charakter wyjątkowy i ostateczny. Podkreślono jednocześnie, że powiązanie między umowami może mieć bardzo różny charakter²⁵. Abstrakcyjna zasada, na której zbudowano pojęcie tego związku, ustępuje zaś miejsca konkretnej regule, która w danym stanie faktycznym powinna być ustalona w sposób obiektywny i odnoszący się do danej umowy²⁶.

Bazując na tych ogólnych ustaleniach, należałoby się odnieść ze sceptycyzmem do przywołanych wyżej głosów doktryny, w których uwidoczniła się preferencja dla klauzuli korekcyjnej w odniesieniu do „umów prawa pracy” (W. Sanetra), względnie „umów towarzyszących stosunkowi pracy” (W. Kurowski). Nie da się jednak zaprzeczyć, że ujęcie to ma walor funkcjonalności, ponieważ pozwala ono poddać temu samemu prawu merytorycznemu ogół zagadnień związanych z szeroko rozumianym zatrudnieniem danej osoby przez tego samego pracodawcę.

Problemem o kluczowym znaczeniu jest wyznaczenie zakresu „znacznie ściślejszego związku”, o którym jest mowa w art. 4 ust. 3 rozporządzenia Rzym I, co nader trudne do pokonania trudności, zważywszy, że mamy do czynienia ze

²⁵ M.A. Zachariasiewicz [w:] *System prawa handlowego...*, t. 9, s. 250; *eadem* [w:] M. Zachariasiewicz, Ł. Żarnowiec, M. Kropka, M. Jagielska, M.A. Zachariasiewicz, *Komentarz do rozporządzenia nr 593/2008...*, art. 4, uw. 72; P. Fik [w:] P. Staszczuk, P. Fik, *Prawo właściwe dla zobowiązań umownych – rozporządzenie (WE) Nr 593/2008 (Rzym I). Komentarz*, Warszawa 2013, art. 4, uw. 19.

²⁶ A.J. Bělohávek, *Rozporządzenie Rzym I...*, s. 727.

sformułowaniem niedookreślonym. Zmierając do sprecyzowania generalnych wytycznych, wydaje się, że niezależnie od innych aspektów powiązań między umowami, które rysują się w sferze ich zawarcia, expiracji lub czasu trwania zobowiązań stron, należy uwzględnić aspekt funkcjonalny. Za zastosowaniem reguły korekcyjnej będzie zatem przemawiać ryzyko faktycznego (a nie tylko formalnego) zaburzenia swobody kontraktowej przy zawarciu umowy między podmiotami czynnego stosunku pracy, a zwłaszcza to, czy odmowa nawiązania takiej umowy lub nieprawidłowe jej wykonywanie przez pracownika może być podstawą wyprowadzenia przez pracodawcę negatywnych konsekwencji w sferze umowy o pracę (stosunku pracy).

W piśmiennictwie podniesiono, że przy wyznaczeniu prawa właściwego nie można pomijać badania interesów stron, co w interesującym nas zakresie przemawia za rozstrzygnięciem kolizji norm na rzecz systemu najkorzystniejszego z punktu widzenia ochrony interesów pracownika²⁷. Jednak zauważono, że postulat ten nie może być absolutyzowany, skoro interesy stron stanowią uzasadnienie konkretnych reguł kolizyjnych, rozstrzygając o przyjęciu określonych łączników kolizyjnych, co sprzeciwia się uwzględnieniu ich (niejako po raz drugi) obok tych ostatnich²⁸. Próbuąc zrównoważyć te konkurencyjne racje, wypada odwołać się do motywu 23 rozporządzenia Rzym I, który stanowi, że „w odniesieniu do umów zawartych ze stroną uznawaną za słabszą stronie takiej należy zapewnić ochronę za pomocą norm kolizyjnych, które są dla niej korzystniejsze niż reguły ogólne”. Wydaje się, że wytyczna ta uzasadnia ostrożną preferencję dla statutu właściwego dla umowy o pracę jako „pozostającego w znacznie ściślejszym związku” w rozumieniu art. 4 ust. 3 rozporządzenia Rzym I, jeżeli z całokształtu okoliczności płynie wniosek, iż jeden z podmiotów umowy dodatkowej może być uznany za jej słabszą stronę ze względu na swój pracowniczy status.

Należy jednocześnie podkreślić, że przy kwalifikacji konkretnego stosunku umownego pod kątem zastosowania statutu adekwatnego do umowy o pracę nie można kierować się tym, w jaki sposób stosunek ten jest kwalifikowany przez prawo miejsca siedziby sądu rozstrzygającego spór (*lex fori*). W literaturze prawa międzynarodowego prywatnego przeważa trafny pogląd, że prawidłowy proces kwalifikacyjny wymaga oderwania od jakiegokolwiek konkretnego prawa merytorycznego, co powinno według ujęcia modelowego doprowadzić do powstania uniwersalnej terminologii i stosowania jednolitych schematów²⁹. Ten sam взгляд leży u podstaw przywołanej wyżej preferencji dla autonomicznego definiowania pojęcia indywidualnej umowy o pracę (art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I). Dlatego nawet wyraźne określenie przez *lex fori* badanej umowy jako „cywilnoprawnej” nie może, samo w sobie, uzasadniać kwalifikacji kolizyjnoprawnej, która powinna być uzależniona od tego, czy zawarcie i wykonywanie tej umowy wykazuje w rzeczywistości wysoki stopień powiązania z umową o pracę (stosunkiem pracy).

²⁷ A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy...*, t. 2, s. 291–282 oraz powołana tam literatura.

²⁸ M.A. Zachariasiewicz, *Prawo właściwe...*, s. 7.

²⁹ M. Wojewoda, *Zakres prawa właściwego...*, s. 53.

Strony mogą ukształtować umownie prawo właściwe dla umowy związanej ze stosunkiem pracy, wyłaniając w ten sposób system prawa krajowego inny niż ten, który ma zastosowanie do umowy o pracę. Powstaje pytanie, czy w takiej sytuacji dochodzi do uruchomienia klauzuli korygującej art. 8 ust. 1 zdanie drugie rozporządzenia Rzym I, według której poziom ochrony jest wyznaczony przez przepisy *iuris cogentis* obowiązujące w państwie, którego system prawny byłby właściwy w razie braku dokonania wyboru prawa. Oznaczałoby to, że do oceny takich kwestii, jak sposób wykonywania zobowiązań stron wynikających z umowy dodatkowej oraz konsekwencje prawne ich niewykonania, należy stosować regulacje bezwzględnie obowiązujące, ustanowione w porządku prawnym tego państwa dla stosunku prawnego wynikającego z umowy odrębnej od umowy o pracę. Takie założenie należy jednak zanegować, udzielając na powyższe pytanie odpowiedzi negatywnej. Klauzula art. 8 ust. 1 została bowiem ustanowiona dla „indywidualnej umowy o pracę”. Jej *ratio legis* należy wiązać z potrzebą udzielenia dodatkowej ochrony słabszej stronie umowy o pracę, która podejmuje zobowiązanie do świadczenia pracy podporządkowanej w zamian za wynagrodzenie za pracę, zapewniające pracownikowi środki utrzymania. Te motywy nie mogą być automatycznie rozciągane na ocenę sytuacji stron umowy odrębnej, co umacnia autonomiczne skutki wyboru systemu prawa właściwego dla takiej umowy.

3. Kolizyjnoprawna kwalifikacja wybranych umów kreujących stosunki prawne odrębne od stosunku pracy

Odnosząc powyższe uwagi kwalifikacyjne do niektórych typów umów pracownika i pracodawcy, zachowujących odrębność od stosunku pracy, należy rozpocząć od rozpowszechnionej w praktyce umowy o zakazie konkurencji na okres po ustaniu stosunku pracy. Zawarcie tej umowy w czasie trwania stosunku pracy (lub przy nawiązaniu tego stosunku), ograniczenie swobody wykonywania przez pracownika aktywności zarobkowej, motywowane interesami konkurencyjnymi pracodawcy, a także potencjalna możliwość wypowiedzenia stosunku głównego (stosunku pracy) w razie odmowy nawiązania przez pracownika umowy o zakazie konkurencji są względami przemawiającymi za ścisłym powiązaniem rozpatrywanych umów, co uzasadnia zastosowanie statutu prawnopracowniczego za pośrednictwem klauzuli korekcyjnej art. 4 ust. 3 rozporządzenia Rzym I. Wniosek ten nie może być rozciągnięty na zawierane po rozwiązaniu stosunku pracy umowy nakładające na pracownika obowiązki powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej oraz nieujawniania i nierozpowszechniania informacji poufnych (tajemnic) pracodawcy. Aspekt temporalny nawiązania odrębnej umowy, odnoszony do momentu ustania stosunku pracy, może mieć w rozpatrywanym przypadku rozstrzygające znaczenie dla kolizyjnoprawnej kwalifikacji stosunku umownego.

Poruszając w dalszej kolejności kolizyjnoprawną problematykę umów dotyczących podnoszenia przez pracownika kwalifikacji zawodowych, należy podkreślić, że

podejmowanie przez pracodawcę działań ułatwiających doskonalenie kwalifikacji pracownika jest traktowane coraz powszechniej jako nieodłączny element sytuacji prawnej związanej z zatrudnieniem lub jest włączane bezpośrednio do obowiązków podmiotu zatrudniającego, za czym przemawia również społeczne i gospodarcze znaczenie zachowań sprzyjających staraniom pracownika. Dlatego stosunki prawne wynikające z takich umów powinny być oceniane, co do zasady, na podstawie prawa właściwego dla umowy o pracę (art. 8 rozporządzenia Rzym I) bez względu na to, czy zobowiązaniu pracodawcy towarzyszy wzajemne zobowiązanie pracownika do zwrotu kosztów wsparcia w razie rozwiązania umowy o pracę w okresie referencyjnym. Taka kwalifikacja jest wyraźnie bardziej uzasadniona niż ustalenie prawa właściwego dla umowy o świadczenie usług (art. 4 ust. 1 lit. b rozporządzenia Rzym I) lub prawa państwa, w którym strona obowiązana do spełnienia świadczenia charakterystycznego dla umowy (a więc podmiot zatrudniający) ma miejsce stałego pobytu (art. 4 ust. 2 tego rozporządzenia).

Odrębnym spojrzeniem należy objąć wielobarwną paletę umów przyznających pracownikowi określone korzyści (uprawnienia) materialne, powiązane ze stosunkiem pracy. Te dodatkowe kontrakty będą miały zwykle status umów nienazwanych. Kryterium istotnym dla ich prawidłowej, kolizyjnoprawnej kwalifikacji jest to, czy służą one realizacji zasadniczej powinności wynikającej z umowy o pracę (stosunku pracy), którą pozostaje obowiązek wykonywania pracy na rzecz pracodawcy. Z tych powodów system prawny właściwy dla umowy o pracę, który może być zastosowany bezpośrednio (art. 8 rozporządzenia Rzym I) lub za pośrednictwem art. 4 ust. 3 tego rozporządzenia, należy przyjąć z reguły w odniesieniu do umów dotyczących korzystania przez pracownika z samochodu służbowego, telefonu prywatnego lub innych rozwiązań stanowiących udogodnienie przy wykonywaniu obowiązków pracownika. Inaczej należałoby ocenić umowy wykazujące luźniejszy związek z realizacją podstawowego obowiązku pracownika, co dotyczy przykładowo umowy najmu lokalu mieszkalnego, zawieranej między stronami stosunku pracy w związku z zatrudnieniem pracownika. W tym przypadku powiązanie z prawem państwa, w którym nieruchomości jest położona (art. 4 ust. 1 lit. c rozporządzenia Rzym I), wydaje się silniejsze, a w każdym razie nie mniej ściśle niż powiązanie z prawem określonym według statutu właściwego dla umowy o pracę (art. 4 ust. 3 rozporządzenia Rzym I).

W ramach tak wyodrębnionej grupy kontraktów można również rozpatrywać umowy o przyznaniu pracownikowi dodatkowych korzyści, których celem jest pobudzenie motywacji do świadczenia pracy lub związanie pracownika z podmiotem zatrudniającym. Zaliczają się tutaj m.in. umowy o objęcie pracownika dodatkową opieką medyczną lub ubezpieczeniem, a także umowy nadające mu prawo do nabycia określonej puli udziałów lub akcji pracodawcy bądź podmiotu z nim powiązanego. Przy kolizyjnoprawnej kwalifikacji takich umów trzeba brać pod uwagę szereg czynników, wśród których należy uwzględnić aspekt podmiotowy, a także charakter prawny przysporzenia uzyskiwanego przez pracownika. Odnosząc się do pierwszego z wyróżnionych aspektów, od statutu prawnopracowniczego oddala się z pewnością umowa zawarta przez stronę stosunku pracy z podmiotem będącym dostawcą określonych dóbr lub

usług, która powinna podlegać prawu właściwemu ustalonemu dla danej kategorii zobowiązania cywilnoprawnego. Natomiast ze względu na charakterystykę przysporzenia istotna będzie konstatacja, czy może być ono traktowane jako świadczenie ze stosunku pracy. Przykładowo należy wskazać, że statut prawnopracowniczy będzie wykluczony w przypadku umów, których tytułem jest wyłącznie korporacyjny status pracownika.

Zastanawiając się z kolei nad kolizyjnoprawnym statusem umów regulujących prawa własności intelektualnej, powstające w związku z wykonywaniem stosunku pracy, należy przychylić się do stanowiska, że jeżeli dane dobro zostało wykonane w ramach obowiązku pracownika wynikającego ze stosunku pracy, uprawnienia i obowiązki stron podlegają ocenie według *legis laboris*. Jednak kwestia przysługiwania prawa podmiotowego bezwzględnego będzie określona według zasad ogólnych określonych dla takiego prawa³⁰. Oddzielnie należy potraktować kwalifikację kolizyjnoprawną zobowiązań pozaumownych związanych z naruszeniem praw własności intelektualnej, które pozostają poza zakresem niniejszego opracowania³¹.

Na zakończenie niewyczerpującego przeglądu omawianej kategorii stosunków kontraktowych warto pochylić się nad statusem umów dotyczących zabezpieczenia wierzytelności majątkowych przysługujących stronom stosunku pracy. W obrocie prawnym stosowane jest zwłaszcza zabezpieczenie wierzytelności pracodawcy wobec pracownika, co może się przejawiać w różnorodnych narzędziach prawnych: umowie poręczenia bądź umowie o ustanowieniu hipoteki lub zastawu³². Dopuszczalność stosowania tych form zabezpieczenia do wierzytelności ze stosunku pracy może być wprawdzie wątpliwa w danym porządku prawa krajowego³³, jednak nie uchyla to rozważań nad sposobem wyłonienia prawa właściwego, które będzie w tej kwestii miarodajne. Wymienione konstrukcje prawne cechują się akcesoryjnością wobec stosunku głównego, który jest źródłem zabezpieczonej wierzytelności, co pozornie przemawiałoby za uwzględnieniem prawa właściwego dla oceny stosunku pracy.

³⁰ W. Kurowski, *Stosunek pracy...*, s. 336; K. Grzybczyk [w:] *Prawo prywatne międzynarodowe. Komentarz*, red. J. Poczobut, Warszawa 2018, s. 413. Odmienne A. Nowicka [w:] *Prawo prywatne międzynarodowe...*, s. 764. Na tle przepisów prawa prywatnego międzynarodowego autorka ta wyraziła pogląd, że uprawnienie pracownika do uzyskania (nabycia w sposób pierwotny) prawa własności intelektualnej związanego z jego działalnością w ramach stosunku pracy należy oceniać, stosownie do szczególnej normy art. 47 p.p.m., według prawa właściwego dla stosunku pracy, nie zaś według prawa państwa, w którym ma miejsce korzystanie z prawa własności intelektualnej (*lex loci protectionis* – art. 46 ust. 1 p.p.m.).

³¹ Zob. rozporządzenie (WE) nr 864/2007 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 lipca 2007 r. dotyczące prawa właściwego dla zobowiązań pozaumownych (Rzym II) (Dz. Urz. WE L 199 z 31.07.2007, s. 40).

³² Poza zakres tego opracowania wykracza kolizyjnoprawna ocena wystawienia weksla na zabezpieczenie wierzytelności ze stosunku pracy. Zob. art. 77–84 ustawy z dnia 28 kwietnia 1936 r. – Prawo wekslowe (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r., poz. 282 ze zm.), implementującej do polskiego porządku prawnego postanowienia Konwencji genewskiej o uregulowaniu pewnych kolizji ustaw w przedmiocie weksli trasowanych i własnych z dnia 7 czerwca 1930 r. (Dz. U. z 1937 r. Nr 26, poz. 177).

³³ Na tle polskiego porządku prawnego szerzej zob. A. Ziętek-Capiga, *Zabezpieczenie wierzytelności pieniężnych pracodawcy*, Warszawa 2018, s. 115 i nn.

Wnioski powinny być jednak formułowane z ostrożnością³⁴. W pierwszej kolejności należy wziąć pod uwagę kryterium podmiotowe. Udzielenie zabezpieczenia przez podmiot, który nie jest stroną stosunku pracy, z którego wynika wiarytelność będąca przedmiotem zabezpieczenia, przemawia zasadniczo przeciwko przyjęciu *legis laboris*³⁵. Bardziej przychylnie należy spojrzeć na objęcie umowy zabezpieczającej statutem właściwym dla stosunku pracy, jeżeli istnieje tożsamość stron obu umów, przy uwzględnieniu ewentualnych dalszych powiązań, takich jak jednakowo określone miejsce wykonania obu umów. Określony typ takiej umowy może być również poddany bezpośrednio regulacji kolizyjnoprawnej wiążącej się z przedmiotem, na którym ustanowiono zabezpieczenie³⁶.

Podsumowanie

Kwalifikacja kolizyjnoprawna stosunków wynikających z umów dodatkowych, zawieranych przez pracownika i pracodawcę obok umowy o pracę, należy do zagadnień skomplikowanych. Odnosząc się do problemu zasygnalizowanego we wstępnej części opracowania, opowiadam się przeciwko apriorycznemu uznaniu, że umowy takie powinny podlegać statutowi właściwemu dla indywidualnej umowy o pracę. Rozwiązanie to byłoby wprawdzie atrakcyjne ze względu na możliwość ustanowienia jednolitego statutu dla ogółu umów nawiązanych przez pracownika i pracodawcę, które pozostają w związku z tym stosunkiem, jednak trzeba mieć na względzie, że rozpatrywane tutaj umowy regulują potencjalnie szeroki wachlarz relacji między pracownikiem i pracodawcą oraz reprezentują znacznie zróżnicowany poziom powiązania z podstawowym stosunkiem zatrudnienia. Należy zatem zalecać poddanie konkretnego stosunku kontraktowego analizie, która powinna uwzględniać przybliżone wyżej pojęcie indywidualnej umowy o pracę (art. 8 rozporządzenia Rzym I) oraz zakres nasilenia związku z prawem tego państwa, któremu podlega ta umowa (art. 4 ust. 3 tego rozporządzenia).

Pamiętając o powyższych zastrzeżeniach, należy upatrywać istotnego znaczenia dystynkcji na umowy dodatkowe pracownika i pracodawcy o charakterze wewnętrznym i zewnętrznym wobec stosunku pracy. Te pierwsze będą podlegać bezpośrednio i w pełnym zakresie prawu ustalonemu dla indywidualnej umowy o pracę, natomiast podporządkowanie umowy należącej do drugiej grupy tak wyłoniłemu systemowi prawa materialnego może wystąpić jako pośrednie następstwo wdrożenia reguły korekcyjnej art. 4 ust. 3 rozporządzenia Rzym I. W drugim z wymienionych przypadków istnienie związku funkcjonalnego między umową o pracę oraz umową z nią powiązaną

³⁴ M.A. Zachariasiewicz [w:] M. Zachariasiewicz, Ł. Żarnowiec, M. Kropka, M. Jagielska, M.A. Zachariasiewicz, *Komentarz do rozporządzenia nr 593/2008...*, art. 4, uw. 68.

³⁵ Por. J. Górecki, *Poręczenie w prawie międzynarodowym prywatnym*, PPMP 2011, t. 9, s. 28.

³⁶ Uwaga ta dotyczy umowy o ustanowieniu hipoteki, która będzie podlegać prawu określonymu według art. 4 ust. 1 lit. c rozporządzenia Rzym I.

uzasadnia ostrożną preferencję dla zastosowania statutu pracowniczego, mając na uwadze zalecenia płynące z pkt 20 i 23 preambuły rozporządzenia Rzym I.

Formułowanie bardziej generalnych wniosków jest ryzykowne z kilku względów. Proces kwalifikacyjny stosunku umownego z punktu widzenia reguł korekcyjnych określonych w art. 4 ust. 3 i 4 rozporządzenia Rzym I powinien w miarę możliwości opierać się pokusie odwoływania się do zasad ustanowionych w prawie materialnym miejsca rozpatrywania sporu, bazując raczej na bardziej uniwersalnych ustaleniach co do rodzaju związku z umową o pracę. Należy jednak podkreślić dyferencjację przedmiotu i treści omawianych umów, które w danym systemie prawnym, poza stosunkami umownymi przewidzianymi przez ustawę (nazwanymi), mogą obejmować nieograniczone spektrum umów nieuregulowanych w akcie normatywnym (nienazwanych), nawiązywanych przez strony w granicach przysługującej im swobody kontraktowania. Ponadto zakres praw i obowiązków mieszczących się w ramach treści stosunku pracy jest przedmiotem kontrowersji nawet w systemach prawnych poszczególnych państw, czego przykładem są spory toczące w obrębie polskiego prawa pracy³⁷. Panaceum na te problemy może być skorzystanie przez strony z uprawnienia do umownego określenia prawa właściwego, jednak w praktyce wybór taki będzie dokonany jedynie w niektórych przypadkach.

Literatura

- Bělohlávek A.J., *Rozporządzenie Rzym I, Konwencja rzymska. Komentarz*, t. 1, Warszawa 2010.
- Fik P. [w:] P. Staszczuk, P. Fik, *Prawo właściwe dla zobowiązań umownych – rozporządzenie (WE) Nr 593/2008 (Rzym I). Komentarz*, Warszawa 2013.
- Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010.
- Gamillscheg F., *Internationales Arbeitsrecht (Arbeitsverweisungsrecht)*, Berlin–Tübingen 1959.
- Górecki J., *Poręczenie w prawie międzynarodowym prywatnym*, „Problemy Prawa Międzynarodowego Prywatnego” 2011, t. 9.
- Grzybczyk K. [w:] *Prawo prywatne międzynarodowe. Komentarz*, red. J. Poczobut, Warszawa 2018.
- Kalus S., *Międzynarodowe stosunki pracy. Wybrane zagadnienia kolizyjne*, Warszawa 1978.
- Kurowski W., *Stosunek pracy wynikający z umowy w prawie międzynarodowym prywatnym*, Warszawa 2016.
- Nowicka A. [w:] *Prawo prywatne międzynarodowe. Komentarz*, red. J. Poczobut, Warszawa 2017.
- Piotrowski W., *Stosunek pracy*, Poznań 1970.
- Prusinowski P. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2: Art. 94–304⁵, red. K.W. Baran, Warszawa 2022.
- Raczkowski M., *Przejście zakładu pracy a klauzule autonomiczne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 11.

³⁷ Według tzw. teorii pluralistycznej treść stosunku pracy ogranicza się do praw i obowiązków pracownika i pracodawcy, wyznaczonych bezpośrednio przez przepis art. 22 § 1 k.p. (zob. A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 245). Zgodnie ze stanowiskiem przeważającym prawa i obowiązki tego stosunku są znacznie bardziej rozbudowane; na tle prawa międzynarodowego prywatnego pogląd taki wyraziła S. Kalus, *Międzynarodowe stosunki pracy...*, s. 67. Zob. też uwagi W. Sanetry na tle regulacji polskiej: *W sprawie klasyfikacji...*, s. 320–324.

- Sanetra W., *O „indywidualnej umowie o pracę” unormowanej w prawie międzynarodowym prywatnym [w:] Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010.
- Sanetra W., *W sprawie klasyfikacji obowiązków stron stosunku pracy [w:] Pro opere perfecto gratias agimus. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Kuczyńskiemu*, red. A. Górnicz-Mulcahy, M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Tomanek, Wrocław 2022.
- Skoczyński J. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwa, Warszawa 2008.
- Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.
- Stencel J., *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976.
- Świątkowski A.M., *Międzynarodowe prawo pracy*, t. 2: *Międzynarodowe prywatne prawo pracy*, Warszawa 2010.
- Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1968.
- Wagner B., *Zakres swobody umów w pracowniczym stosunku pracy*, Kraków 1986.
- Wojewoda M., *Zakres prawa właściwego dla zobowiązań umownych: nowa regulacja kolizyjna w konwencji rzymskiej z 1980 r.*, Warszawa 2007.
- Zachariasiewicz M.A., *Prawo właściwe dla zobowiązań z umów w braku wyboru prawa w konwencji rzymskiej*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2009, nr 7.
- Zachariasiewicz M.A. [w:] *System prawa handlowego*, t. 9: *Międzynarodowe prawo handlowe*, red. W. Popiołek, Warszawa 2013.
- Zachariasiewicz M.A. [w:] M. Zachariasiewicz, Ł. Żarnowiec, M. Kropka, M. Jagielska, M.A. Zachariasiewicz, *Komentarz do rozporządzenia nr 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)*, LEX/el. 2013.
- Ziętek-Capiga A., *Zabezpieczenie wiarygodności pieniężnych pracodawcy*, Warszawa 2018.

Streszczenie

Artur Tomanek

Umowy związane ze stosunkiem pracy jako przedmiot materialnych reguł kolizyjnych ustanowionych dla indywidualnej umowy o pracę

Niniejsze opracowanie porusza kolizyjnoprawną problematykę stosunków kontraktowych istniejących między pracownikiem i pracodawcą. Jego szczegółowym celem jest ocena statutu właściwego dla umów nawiązywanych przez strony stosunku pracy oddzielnie od umowy o pracę. Normatywnym punktem odniesienia rozważań jest regulacja rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I). Zasadnicze znaczenie ma pytanie, czy umowy takie powinny podlegać statutowi wyznaczonemu – na mocy powyższego rozporządzenia lub z woli stron – dla indywidualnej umowy o pracę. Udzielając odpowiedzi, autor zwraca uwagę na niejednorodność i rozległość omawianej kategorii umów, które mogą wykazywać różnorodny stopień powiązania z umową o pracę i treścią stosunku pracy.

Słowa kluczowe: indywidualna umowa o pracę, stosunek pracy, umowa dodatkowa, prawo właściwe, norma kolizyjna, klauzula korekcyjna.

Summary

Artur Tomanek

Contracts Related to the Employment Relationship as the Subject of the Conflict-of-Laws Rules Established for the Individual Employment Contract

This article focuses on the conflict-of-laws issue of contractual relations existing between an employee and an employer. Its specific purpose is to assess the law applicable to contracts that are established by the parties to the employment relationship separately from the employment contract. Consideration is based on Regulation (EC) No. 593/2009 of the European Parliament and of the Council of 7 June 2008 on the law applicable to contractual obligations ("Rome I"). The crucial question is whether the above-mentioned contracts should be governed by the law designated – by the above regulation or by the will of the parties – for an individual employment contract. In providing an answer, the author draws attention to the lack of homogeneity and the breadth of the category of contracts in question, which represent a varying degree of connection with the employment contract and the content of the employment relationship.

Keywords: individual labour contract, labour relation, additional contract, law applicable, conflict-of-law rule, correctional clause.