



UNIwersytet  
JAGIELLOŃSKI  
W KRAKOWIE

Kraków, 25 luty 2024 r

Dr hab. Marcin Wujczyk  
Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej  
Uniwersytetu Jagiellońskiego

UNIwersytet GDANSKI



RPW/8962/2024 N  
Data: 2024-03-01

Wydział Prawa  
i Administracji

Katedra Prawa  
Pracy i Polityki  
Społecznej

### **Recenzja pracy doktorskiej mgr Marzeny Madrak**

**pt. „Mechanism of employee protection in cross-border employment relationship” przygotowanej pod kierunkiem promotora – prof. dr. hab. Moniki Tomaszewskiej**

#### **1. Podstawa prawna sporządzenia recenzji**

1.1. Recenzja została sporządzona w związku z powołaniem przez Rady Dyscypliny Nauki Prawne Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 25 września 2023 r. do pełnienia funkcji recenzenta w postępowaniu o nadanie stopnia naukowego doktora nauk prawnych p. mgr Marzenie Madrak.

1.2. Zgodnie z art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. 2023 poz. 742), recenzent ocenia, czy rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz dowodzi ogólnej wiedzy teoretycznej doktoranta w zakresie prawa, a także umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

1.3. Ustawowe kryteria uzasadniające otrzymanie stopnia doktora można podzielić na formalne i merytoryczne.

Kryteria formalne zostały określone w art. 186 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

ul. Grodzka 53

PL 31-001 Kraków

tel. 48(12) 663 18 40

fax 48(12) 663 17 51

email: kppips@wp.pl



UNIwersytet  
JAGIELLOŃSKI  
W KRAKOWIE

Natomiast kryterium merytoryczne, uzasadniające nadanie stopnia doktora, dotyczy właśnie rozprawy doktorskiej. Przede wszystkim powinna ona stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego (co znajduje wyraz w postawionej w niej tezie lub tezach szczegółowych), dowodzić ogólnej wiedzy teoretycznej doktoranta w zakresie prawa, a także umiejętności prowadzenia samodzielnie pracy naukowej.

1.4. Z perspektywy tych właśnie kryteriów zostanie oceniona rozprawa doktorska nt. „Mechanism of employee protection in cross-border employment relationship” przedstawiona przez p. mgr Marzenę Madrak.

Wydział Prawa  
i Administracji

Katedra Prawa  
Pracy i Polityki  
Społecznej

## **2. Ocena zasadności wyboru tematu dysertacji doktorskiej.**

2.1. Tematem rozprawy doktorskiej mgr Marzeny Madrak jest jedno z najbardziej istotnych zagadnień współczesnego prawa pracy, a mianowicie uregulowanie zasad określania norm prawnych mających zastosowanie do pracowników, których stosunek pracy obejmuje element międzynarodowy. Stosunki pracy w coraz większym zakresie dotyczą bowiem relacji, do których odnoszą się normy dwóch lub więcej systemów prawnych.

We wstępie Autorka słusznie zauważa, że określenie prawa właściwego dla relacji między pracownikiem a pracodawcą jest jednym z kluczowych elementów właściwej ochrony pracownika, jak też określenia obowiązków stron stosunku pracy.

W tym kontekście pojawia się szereg problemów, np. czy pracownik powinien być poinformowany o prawie właściwym, jakie czynniki powinny decydować o wyborze prawa właściwego, czy istnieją regulacje, które muszą być przestrzegane niezależnie od woli stron stosunku pracy. Należy

ul. Grodzka 53  
PL 31-001 Kraków  
tel. 48(12) 663 18 40  
fax 48(12) 663 17 51  
email: kppips@wp.pl



UNIWERSYTET  
JAGIELLOŃSKI  
W KRAKOWIE

również dodać, że problematyka ochrony w stosunkach z czynnikiem międzynarodowym wykracza poza prawo pracy. Niezbędne jest odniesienie do rozwiązań prawa międzynarodowego oraz europejskiego, a także uwzględnienie szerszego kontekstu zagwarantowania spójności rozstrzygnięcia sporów w obszarze różnych jurysdykcji prawnych.

Z tej perspektywy można stwierdzić, że recenzowana rozprawa doktorska nie ogranicza się do prawa pracy, ale ma charakter interdyscyplinarny.

2.2. Nie ulega wątpliwości, że zwiększenie się mobilności pracowników wprowadza nowe wyzwania dla prawa pracy. Jedno z najważniejszych wyzwań dotyczy właśnie ochrony pracownika w przypadku, gdy jego stosunek pracy może być regulowany normami różnych systemów prawnych. Dlatego, jak najbardziej pożądana jest całościowa i kompleksowa próba analizy tego zagadnienia. Z tych względów wybór tematu rozprawy doktorskiej mgr Marzeny Madrak oceniam pozytywnie. Warto podkreślić, że w literaturze pojawiły się opracowania, które odnosiły się do kwestii norm kolizyjnych w zakresie jurysdykcji sądowej w sprawach z zakresu prawa pracy, brak jest natomiast szerszych opracowań dotyczących prawa właściwego w stosunkach pracy. Nie było jednak dotychczas tak kompleksowego opracowania, które analizowałoby oba te elementy.

### **3. Właściwe sformułowanie tematu dysertacji doktorskiej.**

3.1. Temat recenzowanej dysertacji odpowiada zakresowi prowadzonych analiz. Autorka w swoich rozważaniach skupia się na kwestii tych regulacji, które gwarantują ochronę pracownikowi w razie sporów na tle stosunków pracy z elementem międzynarodowym. Warto zauważyć, że większość rozważań koncentruje się na kwestii regulacji wprowadzonych na gruncie ustawodawstwa Unii Europejskiej lub krajów będących członkami UE. Uwzględnienie tego aspektu pracy w jej tytule niewątpliwie w sposób bardziej precyzyjny odzwierciedlałaby zakres prowadzonych

Wydział Prawa

i Administracji

Katedra Prawa

Pracy i Polityki

Społecznej

ul. Grodzka 53

PL 31-001 Kraków

tel. 48(12) 663 18 40

fax 48(12) 663 17 51

email: kppips@wp.pl

rozważań. Nie należy tego jednak traktować jako błędu, a jedynie kwestii do rozważania w razie decyzji o publikacji dysertacji w formie książkowej.



UNIWERSYTET  
JAGIELLOŃSKI  
W KRAKOWIE

#### 4. Formalna strona pracy

4.1. Recenzowana rozprawa doktorska jest bardzo obszerna, liczy bowiem w sumie 277 stron. Została podzielona na wstęp, siedem rozdziałów oraz podsumowanie zawierające również uwagi *de lege ferenda*. Mgr Marzena Madrak analizuje kolejno następujące zagadnienia.

Rozdział pierwszy dotyczy różnych aspektów ustalania prawa właściwego, szczególnie skupiają się na ujednoczeniu zasad w sprawach cywilnych i handlowych poprzez przyjęcie Rozporządzenia Rzym I. W rozdziale pierwszym wyjaśniono również interpretację pojęcia "indywidualnej umowy o pracę" oraz zaprezentowano zasadę autonomii stron i ochrony słabszej strony umowy. Na końcu rozdziału omówione zostało pojęcie "prawa właściwego dla umowy", które jest kluczowe dla dyskusji na temat rozstrzygania kolizji przepisów.

W drugim rozdziale przeanalizowano szereg aspektów dotyczących wyboru prawa odpowiedniego dla transgranicznego stosunku pracy. Omówione zostały m.in. kwestie zakresu wyboru prawa przez strony, sposób, w jaki jest on określany, termin, w którym można dokonać wyboru, oraz istnienie oraz ważność takiego wyboru. Ponadto omówiono również, w jaki sposób stosowane jest prawo właściwe dla umowy, z różnicowaniem pomiędzy kwestiami podlegającymi prawu krajowemu państw członkowskich a autonomicznym koncepcjom na gruncie regulacji europejskich. Wiele miejsca autorka poświęca również ograniczeniu skutków wyboru prawa w przypadku indywidualnej umowy o pracę w celu zagwarantowania ochrony pracownika jako strony słabszej.

Analiza norm kolizyjnych w przypadku braku wyboru prawa właściwego oraz wpływ zasady ochrony pracownika na te normy zostały omówione w rozdziale trzecim. W rozdziale tym przeprowadzono również analizę norm kolizyjnych przewidzianych w rozporządzeniu Rzym I oraz zasady ich stosowania.

Wydział Prawa  
i Administracji

Katedra Prawa  
Pracy i Polityki  
Społecznej

ul. Grodzka 53  
PL 31-001 Kraków  
tel. 48(12) 663 18 40  
fax 48(12) 663 17 51  
email: kppips@wp.pl



UNIWERSYTET  
JAGIELLOŃSKI  
W KRAKOWIE

Rozdział czwarty koncentruje się na ograniczeniach stosowania prawa właściwego ze względu na interes publiczny, obowiązujące niezależnie od wyboru strony. Omówiono w nim także przepisy bezwzględnie obowiązujące wynikające z różnorodnych aktów prawnych.

W rozdziale piątym omówiono zagadnienia związane z ustalaniem jurysdykcji sądowej. Autorka odnosi się do procesu harmonizacji przepisów jurysdykcyjnych w sprawach cywilnych i handlowych, który doprowadził do przyjęcia rozporządzenia Bruksela Ia. Dodatkowo omówiono rozwój zasad ustalania jurysdykcji indywidualnych umów o pracę. W tej części pracy poruszono również ograniczenia możliwości zawierania porozumień jurysdykcyjnych, specyfika przystępowania i uznawania jurysdykcji w sporach, w którym pracownik jest pozwaną stroną. Autorka przedstawiła także konkretne przesłanki ustanowienia jurysdykcji w zakresie roszczeń wynikających z praw przyznanych pracownikom delegowanym.

W rozdziale szóstym omówiono relacje między jurysdykcją i prawem właściwym w transgranicznych stosunkach pracy. Punktem wyjścia dla rozważań Autorki jest identyfikacja typowych sytuacji transgranicznych, które stanowią podstawę do analizy interakcji między przepisami dotyczącymi prawa właściwego i jurysdykcji. Rozdział zawiera omówienie mechanizmów ochrony pracowników w kontekście ustalania prawa właściwego i jurysdykcji.

Całość rozważań kończy „Podsumowanie”

4.2. Recenzowana rozprawa doktorska zawiera bardzo obszerną bibliografię. W pracy zamieszczono również wykaz orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz wykaz opinii rzeczników generalnych UE. Na podniesienie poziomu opracowania wpływa zamieszczenie zbiorczego wykazu aktów prawnych uwzględnionych przez Autorkę.

4.3. Strukturę pracy należy uznać za prawidłową. Autorka rozpoczyna rozważania od źródeł regulacji odnoszących się do transgranicznych stosunków pracy. Następnie rozważania koncentrują się

Wydział Prawa

i Administracji

Katedra Prawa

Pracy i Polityki

Spolecznej

ul. Grodzka 53

PL 31-001 Kraków

tel. 48(12) 663 18 40

fax 48(12) 663 17 51

email: kppips@wp.pl



UNIWERSYTET  
JAGIELLOŃSKI  
W KRAKOWIE

na kwestii określenia prawa właściwego materialnego. W kolejnych rozdziałach rozważane są kwestie wyboru jurysdykcji, a na samym końcu zawarta kwestie dotyczące kwestii specyficznych uregulowań w stosunkach pracy wynikających z systemów poszczególnych państw.

Taka struktura rozprawy jest jak najbardziej dopuszczalna. Zachowane zostały proporcje między analizą poszczególnych zagadnień. W moim przekonaniu najistotniejszą część recenzowanej rozprawy doktorskiej stanowią rozdziały 2 i 3 oraz 5 i 6, w których Autorka zajmuje się konkretnymi problemami wyboru prawa właściwego w stosunkach pracy.

Należy jednak zwrócić uwagę na pewne kwestie, które mogły zostać inaczej ujęte. W pierwszej kolejności, w mojej ocenie, brakuje rozdziału analizującego funkcje jakie mają realizować przepisy kolizyjne w zakresie wyboru prawa właściwego. Taka analiza z pewnością przyczyniłaby się do lepszego umotywowania racji, które stoją za opiniami wyrażanymi przez Doktorantkę na gruncie rozważanych problemów interpretacyjnych.

Sądzę również, że w pierwszej kolejności powinno poruszyć się kwestie dotyczący regulacji w zakresie jurysdykcji sądowej, a dopiero w drugiej kolejności wyboru prawa właściwego. Taka sekwencja byłaby zgodna z metodologią rozstrzygania spraw sądowych, w których najpierw rozstrzygana jest kompetencja sądu do rozpatrzenia sprawy, a dopiero gdy zostanie on uznany za właściwy analizowana jest, które przepisy powinny być podstawą rozstrzygnięcia.

Nie jest dla mnie jasne, dlaczego Doktorantka powołała się w rozdziale siódmym na systemy prawne niektórych państw członkowskich pomijając inne. Brak jest uzasadnienia czym Autorka kierowała się dokonując takiego wyboru. Nadto bardziej celowe byłoby analiza poszczególnych zagadnień nie przez pryzmat terytorialności tylko przyjęcia określonych rozwiązań. Pozwoliłoby to na wyodrębnienie określonych modeli uregulowania kwestii analizowanych w tym rozdziale.

Warto zauważyć, że w Podsumowaniu zabrakło uwag de lege ferenda. Tak szerokie rozważania jakie poczyniła Autorka domagają się zwrócenia uwagi, na kwestie, które mogłyby być uregulowane w inny sposób albo w większym stopniu zapewniającym równowagę między

Wydział Prawa  
i Administracji

Katedra Prawa  
Pracy i Polityki  
Społecznej

ul. Grodzka 53  
PL 31-001 Kraków  
tel. 48(12) 663 18 40  
fax 48(12) 663 17 51  
email: kppips@wp.pl

interesami pracownika i pracodawcy oraz eliminujące wskazywane przez Doktorantkę niejasności.

4.4. Mgr Marzena Madrak prowadzi swoje rozważania w bardzo dobrym stylu. Píše jasnym oraz przejrzystym językiem, nie ma żadnych problemów ze śledzeniem toku rozumowania Autorki. Rozprawa została przygotowana bardzo starannie pod względem warsztatowym. Błędy literowe są bardzo rzadkie, podobnie jak niezręczności stylistyczne (choć należy wskazać niefortunne sformułowanie tytułu rozdziału 1.2.1-1.2.3, gdzie Autorka używa skrótowej formy „Rome I”, gdy tymczasem lepsze byłoby pełniejsze sformułowanie „Regulations Rome I”). Liczba przypisów to 951, co niewątpliwie świadczy o dużym nakładzie pracy Autora.

Na uznanie zasługuje zakres bibliografii oraz orzecznictwa, które zostały wykorzystane przez Autorkę. Bibliografia liczy ponad 100 pozycji. Są to zarówno publikacje w języku polskim, jak i, co istotne, w językach zagranicznych. Podkreślić również należy, że Doktorantka odnosi się nie tylko do literatury prawa pracy, ale uwzględnia publikacje i artykuły dotyczące innych dziedzin prawa, w tym prawa cywilnego oraz międzynarodowego. Oprócz opracowań teoretycznoprawnych Autorka bierze również pod uwagę decyzje oraz stanowiska Rzeczników Generalnych, co ze względu na zakres przedmiotowy rozprawy jest w pełni uzasadnione.

Pozytywnie należy również ocenić zakres orzecznictwa. Autorka wykorzystowała ponad 50 orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Odnosi się przy tym nie tylko też rozstrzygnięć, ale wielokrotnie bierze również pod uwagę ich uzasadnienia oraz nawiązuje do konkretnych stanów faktycznych.

Warsztatowa strona pracy zasługuje więc na ocenę pozytywną, a zakres wykorzystanych źródeł świadczy o dużym nakładzie pracy oraz wiedzy Autorki.

4.5. Na ogromne uznanie zasługuje wybór języka angielskiego jako języka dysertacji. Wybór tego języka daje szansę na zapoznanie się z



UNIwersytet  
JAGIELLOŃSKI  
W KRAKOWIE

Wydział Prawa  
i Administracji

Katedra Prawa  
Pracy i Polityki  
Społecznej

ul. Grodzka 53  
PL 31-001 Kraków  
tel. 48(12) 663 18 40  
fax 48(12) 663 17 51  
email: kppips@wp.pl



UNIwersytet  
JAGIELLOŃSKI  
W KRAKOWIE

dysertacją również przez naukowców anglojęzycznych, którzy ze względu na międzynarodową tematykę dysertacji z pewnością będą zainteresowani prowadzonymi w niej rozważaniami. Poziom językowy jest wysoki. Autorka swobodnie posługuje się językiem angielskim i prawidłowo używa terminów prawnych.

4.6. Ogólnie rozprawa przygotowana została starannie pod względem formalnym, co podkreśliłem w poprzednim punkcie recenzji. Niemniej zdarzają się nieścisłości warsztatowe. W niektórych miejscach mgr Marzena Madrak generalnie odwołuje się do poglądów doktryny lub orzecznictwa nie wskazując jednak konkretnej publikacji lub orzeczenia. Chodzi mi o sformułowania w stylu „w literaturze i orzecznictwie zgodnie podkreśla się” albo „prezentowane w doktrynie stanowisko”. W kilku miejscach Autorka pomija miejsce publikacji powoływanych orzeczeń (np. str. 182).

Należy jednak podkreślić, że usterki tego typu są jednak nieliczne i w żadnym wypadku nie wpływają na pozytywną ocenę rozprawy doktorskiej jako całości.

## 5. Główna teza pracy

5.1. Magister Marzena Madrak, jak sama pisze we „Wstępie”, postawiła sobie za zadanie kompleksową analizę ochrony pracowników w zakresie określenia właściwego prawa dla stosunków pracy z elementem transgranicznym, jak też określenie efektywności tych mechanizmów.

Autorka sformułowała w dysertacji również szereg celów szczegółowych, a mianowicie:

- (i) Jak należy interpretować pojęcie "indywidualnej umowy o pracę" w kontekście ustalenia prawa właściwego?
- (ii) Czy ustalenie pracowniczego charakteru umowy na potrzeby zastosowania norm kolizyjnych przesądza o takim samym charakterze umowy na gruncie prawa właściwego?

Wydział Prawa  
i Administracji

Katedra Prawa  
Pracy i Polityki  
Społecznej

ul. Grodzka 53  
PL 31-001 Kraków  
tel. 48(12) 663 18 40  
fax 48(12) 663 17 51  
email: kppips@wp.pl





- (iii) Czy możliwość dokonania dorozumianego wyboru prawa dla indywidualnej umowy o pracę spełnia wymóg przewidywalności warunków pracy?
- (iv) Czy mechanizm kontroli skutków wyboru prawa jest wystarczający dla zapewnienia skutecznej ochrony pracowników?
- (v) Czy łączniki zawarte w normach kolizyjnych są wystarczająco jasne, aby strony stosunku pracy mogły łatwo określić prawo właściwe dla umowy w przypadku braku wyboru prawa?
- (vi) Czy przepisy dotyczące jurysdykcji pozwalają na określenie właściwych sądów i uniknięcie ryzyka wnoszenia spraw do sądów, które nie są właściwe?
- (vii) W jaki sposób krajowe rozwiązania proceduralne zapewniają ochronę pracownika jako słabszej strony umowy?
- (viii) Czy sąd rozstrzygający spór może zapewnić pracownikowi ochronę wykraczającą poza zakres jego roszczeń, jeżeli taka ochrona wynika z obowiązującego prawa?

Wydział Prawa

i Administracji

Katedra Prawa

Pracy i Polityki

Spółecznej

W mojej ocenie Autorce udało się na odpowiedź na postawione tezy badawcze, choć nie w każdym przypadku w pełnym zakresie.

5.2. Odnosząc się do głównego celu jaki postawiła sobie Autorka należy wskazać, że w pracy poruszone zostały wszelkie istotne kwestie dotyczące ustalenia prawa właściwego. Poruszono więc zarówno kwestie dotyczące zasad wyboru prawa właściwego, zakresu zastosowania norm kolizyjnych, ciężaru dowodu w sprawach dotyczących wyboru prawa właściwego. Autorka szczegółowo przeanalizowała również reguły odnoszące się do norm kolizyjnych jurysdykcji sądowej. W tym zakresie omówione zostały zarówno ogólne reguły wyboru, jak i zasady specyficzne dla stosunków pracy.

5.3. Autorka słusznie wskazuje, że proces ustalania prawa właściwego w transgranicznych stosunkach pracy ma charakter

ul. Grodzka 53

PL 31-001 Kraków

tel. 48(12) 663 18 40

fax 48(12) 663 17 51

email: kppips@wp.pl

wieloetapowy. Obejmuje określenie właściwej normy kolizyjnej, ustalenie odpowiednich czynników rozstrzygających kolizję oraz określenie treści prawa mającego zastosowanie do danego stosunku. W przypadku stosunków pracy proces jest jeszcze bardziej złożony co Autorka trafnie zauważa. Można jedynie zastanawiać się czy podział norm kolizyjnych na obiektywne i subiektywne faktycznie jest podziałem dychotomicznym. Niektóre normy bowiem mogą mieć charakter mieszany, w szczególności, jeśli będzie to zakorzenione w krajowych systemach prawnych nakazujących odwoływać się do intencji stron (subiektywizacja rozstrzygnięcia będzie wówczas miała charakter wtórny).

5.4. Autorka słusznie przyjmuje, że z trzech uznanych metod interpretacji pojęcia „indywidualna umowa o pracę” koncepcja autonomiczna (tj. oderwana od przepisów poszczególnych krajów członkowskich UE) jest najbardziej właściwa. Zabrakło jednak w dysertacji szerszej analizy jakie czynniki powinny decydować o tym czy dany stosunek ma przymiot indywidualnej umowy o pracę. W szczególności warto zastanowić się czy te kryteria, które wypracował Trybunał Sprawiedliwości UE są wystarczające dla rozstrzygnięcia tej kwestii.

5.5. Zgadzam się z Autorką, że nawet jeśli w przypadku, gdyby w oparciu o koncepcję autonomiczną dana umowa nie została uznana za indywidualną umowę o pracę, a prawo właściwe określone dla takiej umowy nakazywało uznać ją za umowę o pracę to konieczne jest stosowanie się do tego nakazu. Sądzę, jednak, że to stanowisko zasługuje na szerszą niż przedstawioną w dysertacji argumentację. W szczególności należałoby rozważyć jak przeciwne zapatrywanie wpływałoby na pozycję pracownika. Warto również się zastanowić czy nie powinna nastąpić pewna modyfikacja koncepcji autonomicznej poprzez dodanie czynników korygujących.

5.6. Za pogłębione i trafne należy uznać rozważania Autorki na temat możliwości dorozumianego wyboru prawa właściwego. W mojej ocenie nie ulega wątpliwości, że wybór w takiej formie jest dopuszczalny.



UNIwersytet  
JAGIELLOŃSKI  
W KRAKOWIE

Wydział Prawa  
i Administracji

Katedra Prawa  
Pracy i Polityki  
Społecznej

ul. Grodzka 53  
PL 31-001 Kraków  
tel. 48(12) 663 18 40  
fax 48(12) 663 17 51  
email: kppips@wp.pl



UNIwersytet  
JAGIELLOŃSKI  
W KRAKOWIE

Mgr Marzena Madrak prawidłowo identyfikuje czynniki, które wpływają na określenie prawa w sposób dorozumiany (np. negocjacje przedkontraktowe, klauzule arbitrażowe, wybór jurysdykcji), jak i te, które mają jedynie znaczenie pośrednie i nie mogą rozstrzygać o wyborze prawa (np. język, w którym sporządzona jest umowa). Autorka postuluje by pracownik był informowany o dorozumianym wyborze prawa właściwego. Podzielam stanowisko, że informacje te powinny znaleźć się w informacji przekazywanej pracownikom, a pracodawca powinien być zobligowany do wskazania te kwestii. Należy jednak zauważyć, że wybór prawa właściwego często może być motywowane subiektywnymi okolicznościami. Szkoda, że zabrakło rozważenia tej kwestii w przedłożonej pracy.

Wydział Prawa  
i Administracji

5.7. Jakkolwiek na uznanie zasługują rozważania Autorki o mechanizmie wyboru prawa właściwego (w szczególności odnoszące się do wyboru miejsca zazwyczaj świadczonej pracy), to jednak nie zidentyfikowałem w treści dysertacji szerszych rozważań na temat ich skuteczności w zakresie ochrony pracowników. Zgodzić się jednak należy z Autorką, że jest to mechanizm, którego nadrzędnym celem jest ochrona pracowników przed takim ukształtowaniem prawa właściwego, który eliminowałby ochronę gwarantowaną przepisami tego kraju, w którym jest (zazwyczaj) świadczona.

Katedra Prawa  
Pracy i Polityki  
Społecznej

5.8. Mgr Marzena Madrak w sposób bardzo uporządkowany i logiczny przedstawia zasady główne i szczegółowe określające sposób wyboru prawa właściwego na gruncie Rozporządzenia Rzym I. Autorka trafnie identyfikuje pojawiające się wątpliwości w stosowaniu norm kolizyjnych. Podzielam jej stanowisko, zgodnie z którym przedstawione przez Autorkę analizy dotyczące ustalenia prawa właściwego dla umowy prowadzą do wniosku, że prawidłowość tego ustalenia i wiedza pracownika o tym, które prawo krajowe ma zastosowanie do umowy, ma decydujące znaczenie dla ochrony praw pracownika w transgranicznym stosunku pracy. Potrzeba zapewnienia pewności co do prawa właściwego dla umowy musi być postrzegana nie tylko z perspektywy ewentualnych sporów sądowych, ale przede wszystkim z punktu widzenia stron transgranicznego stosunku pracy wykonujących swoje obowiązki przez cały okres trwania

ul. Grodzka 53  
PL 31-001 Kraków  
tel. 48(12) 663 18 40  
fax 48(12) 663 17 51  
email: kppips@wp.pl

umowy, zgodnie z przepisami danego prawa krajowego. Z kolei dla pracodawcy pewność co do prawa właściwego umożliwia prowadzenie działalności bez ryzyka perturbacji spowodowanych koniecznością ponoszenia znacznie wyższych kosztów pracy niż przewidywano. Ryzyko takie istnieje w przypadku, gdy sąd stwierdzi, że do umowy ma zastosowanie prawo innego kraju, co skutkuje wyższymi kosztami pracy. Dla pracownika wiedza o tym, które prawo określa jego poziom ochrony, warunkuje możliwość wystąpienia z odpowiednim roszczeniem przeciwko pracodawcy.

5.9. Uważam, że problem badawczy mający na celu zweryfikowanie czy regulacje dotyczące jurysdykcji pozwalają na określenie właściwych sądów i uniknięcie ryzyka wnoszenia spraw do sądów, które nie są właściwe jest jedną z najciekawszych w recenzowanej pracy. Autorka bardzo słusznie zauważa, że nieodpowiednio ukształtowane zasady wyboru jurysdykcji mogą tworzyć bariery dla pracowników w dochodzeniu swoich praw. Zasady te powinny brać pod uwagę takie czynniki jak niski koszt wystąpienia na drogę sądową czy dogodność dotarcia do miejscowości, w którym prowadzone jest postępowanie. Doktorantka wskazuje trzy filary ochrony pracownika w kontekście wyboru jurysdykcji dla zawistego sporu. Po pierwsze, jest to asymetria pomiędzy uprawnieniami pracownika a pracodawcy w zakresie wyboru sądu właściwego dla sporu pomiędzy tymi podmiotami. Po drugie, jest to ograniczenie w zakresie możliwości zawierania umów jurysdykcyjnych. Po trzecie wreszcie, ochrona pracownika obejmuje specjalne zasady ustanawiania jurysdykcji poprzez samo wdnanie się w spór przed sądem, którego właściwość nie wynika z innych podstaw. Autorka bardzo trafnie identyfikuje, że te trzy elementy tworzą system chroniący pracowników. Można rozważyć również wprowadzenie czwartego filaru obejmującego obowiązek informowania pracownika o przysługujących mu uprawnieniach w zakresie wyboru jurysdykcji. Na pewno wartość tych ciekawych rozważań podniosłaby analiza czy system złożonych z w/w filarów jest kompletny.



UNIwersytet  
JAGIELLOŃSKI  
W KRAKOWIE

Wydział Prawa  
i Administracji

Katedra Prawa  
Pracy i Polityki  
Społecznej

ul. Grodzka 53  
PL 31-001 Kraków  
tel. 48(12) 663 18 40  
fax 48(12) 663 17 51  
email: kppips@wp.pl



UNIwersytet  
JAGIELLOŃSKI  
W KRAKOWIE

Wydział Prawa  
i Administracji

Katedra Prawa  
Pracy i Polityki  
Społecznej

5.10. W rozdziale 6.1. mgr Marta Madrak stwierdza „The rules on the determination of jurisdiction over claims arising out of an individual employment contract are intended to increase the employee's chances of successfully pursuing claims arising out of the employment relationship by granting the employee additional grounds of jurisdiction in addition to the employer's domicile, by limiting the possibility of entering into jurisdictional agreements as well as by stipulating specific conditions for the determination of jurisdiction through the employee's entry into the dispute.” (str. 201). Jakkolwiek nie można odmówić słuszności temu stwierdzeniu to jednak wydaje się, że analizując kwestie jurysdykcji nacisk należy położyć nie na skuteczność dochodzenia roszczeń, a na wyeliminowanie nierówności między pozycją pracownika i pracodawcy.

## 6. Uwagi szczegółowe.

6.1. Podzielam zdecydowaną większość twierdzeń oraz konkluzji sformułowanych przez Doktorantkę. Dotyczy to m.in. pojęcia indywidualnej umowy o pracę, kryteriów decydujących o miejscu zazwyczaj świadczonej pracy, zakresu zastosowania prawa właściwego, ustalenia norm wymuszających swoje zastosowanie czy ograniczeń w zakresie zawierania umów jurysdykcyjnych. Niemniej pewne kwestie zasługują na krytykę lub uwagi polemiczne. Wśród tych zagadnień chciałbym zwrócić uwagę na następujące zagadnienia.

6.2. Mgr Marta Madrak wskazuje w swojej rozprawie, że ważność klauzuli jurysdykcyjnej musi być rozpatrywana odrębnie od ważności umowy, w której taka klauzula została ujęta. Mama wątpliwości czy w każdym przypadku takie stwierdzenie będzie prawdziwe. Przepisy o nieważności danych czynności prawnych mają przeważnie charakter bezwzględnie obowiązujący, stąd mogą one wymuszać rozpatrywanie ważności umowy i zawartej w niej klauzuli o wyborze danego prawa łącznie.

ul. Grodzka 53  
PL 31-001 Kraków  
tel. 48(12) 663 18 40  
fax 48(12) 663 17 51  
email: kppips@wp.pl



UNIwersytet  
JAGIELLOŃSKI  
W KRAKOWIE

6.3. Doktorantka zastanawia się czy dopuszczalne jest wprowadzenie postanowienia, zgodnie z którym to jedna ze stron zostanie upoważniona do samodzielnego określenia prawa właściwego dla umowy. W pracy wydaje się, że nie rozstrzygnięto tej kwestii w sposób jednoznaczny. W mojej ocenie taka regulacja jest co najmniej wątpliwa, a na pewno sprzeczna z zasadą ochrony pracownika i zapewnienia mu pewności co do jego sytuacji prawnej.

6.4. Podobnie nie przekonuje mnie, że strony mogą w każdym przypadku dokonać zmiany prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę ze skutkiem wstecznym. Mogłoby to prowadzić do sytuacji, w której określone skutki prawne traciłyby podstawę prawną. Implikowałoby to szereg wątpliwości co do obowiązujących aktów prawnych (np. wydanego wyroku sądowego).

6.5. Mgr Marta Madrak analizując zakres zatrudnienia czasowego powołuje się na treść motywów rozporządzenia Rzym I, zgodnie z którym w odniesieniu do indywidualnych umów o pracę - świadczenie pracy w innym państwie należy uważać za czasowe, jeżeli pracownik po wykonaniu swoich zadań za granicą ma ponownie podjąć pracę w państwie pochodzenia. Następnie wskazuje, że decydującym czynnikiem w tym zakresie jest to, czy w momencie wysłania pracownika za granicę oczekiwano od niego powrotu do pracy w kraju pochodzenia po wykonaniu zadań za granicą. W mojej ocenie sprawa jest bardziej złożona i o tymczasowości decyduje zarówno oczekiwanie pracodawcy jak i zamiar powrotu pracownika. Takie okoliczności obiektywne jak przeniesienie ośrodka życiowego z jednego państwa do drugiego może również decydować, iż zmiana miejsca świadczenia pracy nie będzie miała charakteru tymczasowego.

6.6. Wskazane wyżej uwagi krytyczne dotyczą niektórych aspektów recenzowanej rozprawy. Nie podważają one ogólnie pozytywnej oceny pracy doktorskiej mgr Marzeny Madrak.

Wydział Prawa  
i Administracji

Katedra Prawa  
Pracy i Polityki  
Społecznej

ul. Grodzka 53  
PL 31-001 Kraków  
tel. 48(12) 663 18 40  
fax 48(12) 663 17 51  
email: kppips@wp.pl



UNIwersytet  
JAGIELLOŃSKI  
W KRAKOWIE

## 7. Konkluzja

W świetle przeprowadzonej analizy i oceny rozprawy doktorskiej p. mgr Marzeny Madrak, w kontekście przewidzianych prawem kryteriów wymagających spełnienia dla uzyskania stopnia naukowego doktora, należy stwierdzić, że kryteria te zostały spełnione.

Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie kilku ważnych problemów naukowych powstających na tle wyboru prawa właściwego w stosunkach transgranicznych.

Ponadto, analiza zawarta w pracy dowodzi pogłębionej ogólnej wiedzy teoretycznej Doktorantki w zakresie nauk prawnych, a także umiejętności prowadzenia samodzielnie pracy naukowej (analizy prawniczej).

Praca jest wartościowa, ciekawa, na wysokim poziomie merytorycznym. Zdecydowanie zasługuje na publikację.

Podsumowując, recenzowana praca spełnia wszystkie kryteria właściwe dla rozpraw doktorskich, co uzasadnia postawienie wniosku o przyjęcie rozprawy doktorskiej, dopuszczenie jej do publicznej obrony i kontynuowanie czynności w ramach przewodu doktorskiego p. mgr Marzeny Madrak.

dr hab. Marcin Wujczyk

Wydział Prawa  
i Administracji

Katedra Prawa  
Pracy i Polityki  
Społecznej

ul. Grodzka 53  
PL 31-001 Kraków  
tel. 48(12) 663 18 40  
fax 48(12) 663 17 51  
email: kppips@wp.pl