

**Magdalena Wasylkowska-Michór**  
Uniwersytet Zielonogórski  
ORCID: 0000-0002-5810-9186  
kancelaria.mwmichor@gmail.com

## **Status prawny zasad bhp w prawie kolizyjnym zgodnie ze statutem pozaumownym**

Celem artykułu jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, jaki charakter prawny mają zasady bhp w prawie kolizyjnym, przy czym przez prawo kolizyjne należy tutaj w pierwszym rzędzie rozumieć polską ustawę Prawo prywatne międzynarodowe z 4 lutego 2011 r.<sup>1</sup>, a następnie rozporządzenie (WE) nr 864/2007/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 11 lipca 2007 r. dotyczące prawa właściwego dla zobowiązań pozaumownych „Rzym II” (Dz. Urz. UE L 199 z 31 lipca 2007 r., s. 40), do którego odwołuje art. 33 ww. ustawy. W szczególności zaś celem artykułu jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy zasady bhp należy uznać za przepisy wymuszające swoje zastosowanie, czy też mają one charakter przepisów bezwzględnie obowiązujących bądź też zasad bezpieczeństwa i postępowania. W związku z powyższym tym samym zadaniem niniejszego opracowania jest wskazanie tych cech zasad bhp, które będą przemawiać za ich przynależnością do którejś z tych kategorii.

W związku z faktem, że z problematyką dotyczącą zasad bhp mamy najczęściej do czynienia w sytuacji, w której dojdzie do wypadku przy pracy, w pierwszej kolejności rozważyć należy, jakiemu statutowi<sup>2</sup> podlegają wypadki przy pracy, tj. deliktowemu czy kontraktowemu, przy założeniu, że stanowią one domenę prawa prywatnego. Analiza praktyki poszczególnych państw nie daje jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie. W dużym uogólnieniu stwierdzić jedynie można, że ze statutem kontraktowym<sup>3</sup> będziemy mieć do czynienia

<sup>1</sup> Dz.U. z 2011 r., Nr 80, poz. 432.

<sup>2</sup> Przy czym przez statut należy tutaj rozumieć prawo właściwe dla jakiegoś zakresu na podstawie miarodajnych dla tego zakresu norm kolizyjnych, (M. Pazdan, *Prawo prywatne międzynarodowe*, wyd. 15, Warszawa 2012, s. 51.)

<sup>3</sup> Państwem, w którym odpowiedzialność z tytułu wypadków przy pracy przypisywana jest statutowi kontraktowemu jest np. Belgia. Natomiast w Polsce odpowiedzialność ta ma w przeważającej mierze charakter kontraktowy, chociaż występują też przypadki, kiedy jest ona deliktowa (J. Gołaczyński, *Prawo prywatne międzynarodowe*, wyd. 5, Warszawa 2017, s. 389). Niepodjęcie

wtedy, gdy w danym systemie prawnym odpowiedzialność z tytułu wypadku przy pracy będzie traktowana, jako odpowiedzialność z tytułu nienależytego wykonania przez pracodawcę umowy o pracę, gdyż to z umowy tej wynika przede wszystkim obowiązek zapewnienia pracownikowi bezpiecznych warunków pracy. Podobnie jak w polskim Kodeksie cywilnym z 1964 r.<sup>4</sup>, w tych systemach prawnych odpowiedzialność kontraktowa będzie odpowiedzialnością z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, wiążącą się z naruszeniem zobowiązania, niezależnie od źródła z jakiego ono powstało oraz obciążającą dłużnika<sup>5</sup>. Stosunek zobowiązaniowy będzie się zatem składać z następujących elementów: podmiotów tego stosunku, jego treści, na którą składają się prawa i obowiązki stron oraz jego przedmiot. Przedmiotem zobowiązania jest z kolei świadczenie, przez które rozumie się zachowanie dłużnika odpowiadające treści zobowiązania oraz czyniące zadość interesowi wierzyciela w wykonaniu zobowiązania<sup>6</sup>. Odnosząc powyższe do stosunku pracy przyjąć należy, że w przypadku naruszenia zasad bhp pracodawca odpowiedzialny za naruszenie tych zasad będzie pełnił rolę dłużnika, wierzycielem będzie pokrzywdzony pracownik, a wykonanie zobowiązania, któremu pracodawca uchybił będzie polegało na przestrzeganiu wobec pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Z drugiej strony odpowiedzialność z tytułu wypadków przy pracy trudno jednoznacznie zakwalifikować do reżimu kontraktowego<sup>7</sup>, np. w sytuacji, kiedy pracownik zatrudniony u pracodawcy, mającego siedzibę w jednym państwie, świadczy pracę u pracodawcy, mającego siedzibę w drugim państwie jako pracownik delegowany, albo kiedy do wypadku przy pracy dojdzie wyłącznie z winy pracownika<sup>8</sup>. W takich sytuacjach w grę będzie wchodził deliktowy, czyli mający swoje źródło w czynach niedozwolonych, reżim kolizyjnoprawny, który zostanie przedstawiony w niniejszym opracowaniu. Odnosi się on do różnorodnych zdarzeń, obejmujących nie tylko zachowania człowieka, w wyniku których dochodzi do zagrożenia lub naruszenia dóbr, mogącego skutkować powstaniem szkody. Na pojęcie „czynów niedozwolonych” składają się różne zdarzenia, z którymi wiąże się możliwość powstania roszczenia o charakterze prewencyjnym lub roszczenia o naprawie-

---

możliwych i dyktowanych doświadczeniem życiowym i dbałością o zdrowie i życie osób pozostających w sferze działania zakładu pracy działań zapobiegających naruszeniu tych dóbr jest traktowane jako naruszenie porządku prawnego, uzasadniające jego kwalifikację jako deliktu (wyrok SN z 19 grudnia 1979 r., IV CR 447/79, OSNC 1980, Nr 7–8, poz. 143).

<sup>4</sup> Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1145 ze zm.).

<sup>5</sup> M. Chrostowska, *Niewykonanie a nienależyte wykonanie zobowiązania – wybrane uwagi*, „Studia Prawnoustrojowe” 2019, nr 46, s. 1.

<sup>6</sup> Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania-część ogólna*, Warszawa 2012, s. 11, cyt. za M. Chrostowska, op. cit., s. 2.

<sup>7</sup> Na takie dychotomiczne ukształtowanie reżimu odpowiedzialności właściwego dla wypadków przy pracy wskazuje również M. Pazdan – por. M. Pazdan (red.), *Prawo prywatne międzynarodowe, System Prawa Prywatnego*, t. 20B, wyd. 1, Warszawa 2015, s. 488–489.

<sup>8</sup> J. Gołaczyński, op.cit., s. 391.

nie szkody, w zależności od tego, czy wystąpienie czynu niedozwolonego dopiero zagraża, czy też już nastąpiło. Wyżej wskazane zdarzenia mogą być z kolei zachowaniami człowieka (działaniem lub zaniechaniem), bądź też wydarzeniami od zachowania człowieka niezależnymi, takimi jak np. wyrządzenie szkody przez zwierzę, ruch przedsiębiorstwa, ruch mechanicznego środka komunikacji, zawalenie się budowli lub oderwanie się jej części. Reżim odpowiedzialności ex delicto może mieć zatem zastosowanie niezależnie od stosunku obligacyjnego łączącego strony<sup>9</sup>.

W tym miejscu należy przy tym poczynić zastrzeżenie, że ze względu na ograniczony rozmiar niniejszego artykułu przedstawione w nim rozważania ograniczone zostaną tylko do oceny charakteru prawnego polskiej regulacji dotyczącej zasad bhp.

### **Prawo właściwe dla wypadków przy pracy zgodnie ze statutem deliktowym**

Zgodnie z art. 33 ustawy Prawo prywatne międzynarodowe z 4 lutego 2011 r. prawo właściwe dla zobowiązania ze zdarzenia niebędącego czynnością prawną określa rozporządzenie (WE) nr 864/2007/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 11 lipca 2007 r. dotyczące prawa właściwego dla zobowiązań pozaumownych „Rzym II” (Dz. Urz. UE L 199 z 31 lipca 2007 r., s. 40). Rozporządzenie Rzym II, w przeciwieństwie do rozporządzenia Rzym I, nie zawiera jakiegś szczególnej regulacji dotyczącej prawa właściwego dla stosunków wynikających z prawa pracy<sup>10</sup>. W związku z tym prawa właściwego dla deliktów wynikających z wypadków przy pracy poszukiwać należy za pomocą zasady ogólnej dotyczącej określenia prawa właściwego dla czynów niedozwolonych zawartych w art. 4 rozporządzenia, jak również w art. 14 tego aktu prawnego dotyczącego wyboru prawa. W przypadku zasady ogólnej należy natomiast w pierwszej kolejności sprawdzić, czy nie zachodzi właściwość miejsca wspólnego pobytu stron, (art. 4 ust. 2), a dopiero w dalszej kolejności zwrócić się do art. 4 ust.1. Obydwa wskazania mogą zostać z kolei skorygowane przez klauzulę korekcyjną z art. 4 ust. 3.

W tym miejscu należy przy tym zaznaczyć, że wypadki przy pracy bardzo często są jednocześnie wypadkami drogowymi, w stosunku do których istnieje odrębna regulacja kolizyjna, a mianowicie Konwencja haska z 4 maja 1971 r. o prawie właściwym dla wypadków drogowych. Stosownie do brzmienia

<sup>9</sup> B. Lackoroński, M. Raczkowski, *Komentarz do art. 415, pkt A.2, 3*, [w:] K. Osajda (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis.

<sup>10</sup> W rozporządzeniu Rzym II odrębne typy czynów niedozwolonych zostały uregulowane w art. 5 do 9 i nie ma wśród nich wypadków przy pracy, podczas gdy rozporządzenie Rzym I zawiera w tym zakresie regulację w art. 8.

art. 28 ust. 1 rozporządzenia Rzym II nie uchybia ono stosowaniu konwencji międzynarodowych, których stronami, w chwili przyjęcia niniejszego rozporządzenia, jest jedno lub kilka państw członkowskich, a które ustanawiają normy kolizyjne odnoszące się do zobowiązań pozaumownych. Z powyższego wynika zatem, że jeśli przyjmiemy, że w stosunku do wypadku drogowego, który jest jednocześnie wypadkiem przy pracy, będziemy stosować przepisy ww. Konwencji haskiej<sup>11</sup>, to będziemy mieć do czynienia z odrębnym reżimem kolizyjnym niż ten wprowadzony przez rozporządzenie Rzym II, jednakże tylko w przypadku tych państw członkowskich, które podpisały tę konwencję. Ze względu na zakres niniejszego opracowania reżim kolizyjnoprawny wprowadzony przez Konwencję haską nie zostanie tutaj omówiony.

## Autonomia woli stron w rozporządzeniu Rzym II

Zgodnie z art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia strony mogą poddać zobowiązanie pozaumowne wybranemu przez siebie prawu w drodze porozumienia zawartego po wystąpieniu zdarzenia powodującego szkodę<sup>12</sup>. Dla rozważań przedstawionych w niniejszym artykule szczególne znaczenie ma jednak regulacja art. 14 ust. 2 rozporządzenia Rzym II, zgodnie z którą w przypadku, gdy wszystkie elementy stanu faktycznego w chwili wystąpienia zdarzenia powodującego szkodę zlokalizowane są w państwie innym niż państwo, którego prawo zostało wybrane, dokonany przez strony wybór nie wyłącza stosowania przepisów prawa tego innego państwa, których nie można umownie wykluczyć<sup>13</sup>. Zgodnie z art. 14 ust. 2 chwilą miarodajną dla oceny, czy wszystkie elementy stanu faktycznego są zlokalizowane w danym państwie, jest chwila wystąpienia zdarzenia powodującego szkodę. Jeśli natomiast chodzi o prawo właściwe dla oceny, które z przepisów danego państwa mogą być uznane za przepisy bezwzględnie obowiązujące, to wydaje się, że jest to kwestia interpretacji prawa wewnętrznego i właściwe dla niej będzie prawo forum<sup>14</sup>. W końcu art. 14 ust. 2 nie precyzuje także, jakie to elementy stanu faktyczne-

<sup>11</sup> Szerzej na ten temat: W. Santera, *W stronę kolizyjnego międzynarodowego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 7, s. 4.

<sup>12</sup> Analogiczne brzmienie ma również art. 3 ust. 1 rozporządzenia Rzym I, zgodnie z którym wybór prawa jest dokonany wyraźnie lub w sposób jednoznaczny wynika z postanowień umowy lub okoliczności sprawy. Ze względu na podobieństwo pomiędzy powyżej powołanymi przepisami, wydaje się, że przy interpretacji warunków z art. 14 ust. 1 rozporządzenia Rzym II pomocna będzie interpretacja wyrażana już na gruncie konwencji rzymskiej i rozporządzenia Rzym I, (H. Heiss, L.D.Loacker, *Die Vergemeinschaftung des Kollisionsrechts der außervertraglichen Schuldverhältnisse durch Rom II*, „Juristische Blätter” 2007, z. 10, s. 623).

<sup>13</sup> W literaturze przedmiotu cytowanej w dalszej części artykułu przepisy te określane są również jako „przepisy bezwzględnie obowiązujące”.

<sup>14</sup> P. Bertoli, *Choice of Law by the Parties in the Rome II Regulation*, „Rivista di Dritto Internazionale” 2009, nr 3, s. 713.

go mają być brane pod uwagę. Można zatem tylko przypuszczać, że do takich elementów może zaliczać się np. zwykły pobyt osoby uważanej za odpowiedzialną i osoby, która szkodę poniosła oraz np. miejsce wystąpienia zdarzenia tą szkodę powodującego<sup>15</sup>. Jest natomiast mniej jasne, czy np. może być tu brane pod uwagę miejsce wystąpienia wcześniejszych stosunków pomiędzy stronami<sup>16</sup>.

Stosownie do brzmienia art. 14 ust. 3 rozporządzenia Rzym II w przypadku, gdy wszystkie elementy stanu faktycznego w chwili wystąpienia zdarzenia powodującego szkodę zlokalizowane są w jednym lub kilku państwach członkowskich, dokonany przez strony wybór prawa właściwego innego niż prawo państwa członkowskiego nie wyłącza stosowania przepisów prawa wspólnotowego w odpowiednich przypadkach, w kształcie w jakim zostały one wdrożone w państwie członkowskim sądu, których nie można umownie wyłączyć. Chodzi tu przy tym zarówno o przepisy unijnego prawa pierwotnego, jak i wtórnego<sup>17</sup>.

Reasumując, stwierdzić zatem należy, że w przypadku wyboru prawa dochodzi do jednoczesnego zastosowania prawa wybranego i bezwzględnie obowiązujących przepisów państwa, w którym zlokalizowany został stan faktyczny, jak również przepisów prawa unijnego, których stosowania nie można wyłączyć<sup>18</sup>. Różnica pomiędzy pojęciami „bezwzględnie obowiązującymi przepisami” a „bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa UE” również nie jest jasna<sup>19</sup>, z pewnością można jednak stwierdzić, że bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa wspólnotowego to przepisy rozporządzenia lub dyrektywy.

## Rozwiązania przyjęte w przypadku braku wyboru prawa przez strony

Stosownie do brzmienia art. 4 ust. 1 rozporządzenia Rzym II, jeżeli niniejsze rozporządzenie nie stanowi inaczej, prawem właściwym dla zobowiązania pozaumownego wynikającego z czynu niedozwolonego jest prawo państwa, w którym powstaje szkoda, niezależnie od tego, w jakim państwie miało miej-

---

<sup>15</sup> W tym miejscu podnieść należy, że w doktrynie przedmiotu były w tym zakresie prezentowane również i inne stanowiska. Zob. w szczególności A. Dickinson, *Cross-Border Torts in EC Courts-A Response to the Proposed „Rome II” Regulation*, „European Business Law Review” 2002, t. 13(5), s. 379.

<sup>16</sup> A. Dickinson, *The Rome II Regulation: The Law Applicable to Non-Contractual Obligations*, Oxford University Press 2009, s. 557.

<sup>17</sup> P. Bertoli, op.cit., s. 714.

<sup>18</sup> J. von Hein, *Europäisches Internationales Deliktsrecht nach der Rom II-Verordnung*, „Zeitschrift für Europäisches Privatrecht” 2009, nr 6(33), s. 22.

<sup>19</sup> Komentarz Bundesministerium der Justiz, [http://ec.europa.eu/justice/news/consulting-public/romeii/contrbutions/minist\\_just\\_allen\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/justice/news/consulting-public/romeii/contrbutions/minist_just_allen_de.pdf).

sce zdarzenie powodujące szkodę, oraz niezależnie od tego, w jakim państwie lub państwach występują skutki pośrednie tego zdarzenia. W preambule do rozporządzenia wyjaśniono, że chociaż zasada *lex loci delicti commissi* jest podstawowym rozwiązaniem stosowanym dla zobowiązań pozaumownych prawie we wszystkich państwach członkowskich, jej zastosowanie w praktyce, w przypadku gdy elementy stanu faktycznego sprawy powiązane są z wieloma państwami, jest różne. Sytuacja taka powoduje brak pewności w zakresie prawa właściwego (pkt 15).

Zgodnie z art. 4 ust. 2 rozporządzenia Rzym II jednakże, gdy osoba, której przypisuje się odpowiedzialność i poszkodowany mają w chwili powstania szkody miejsce zwykłego pobytu w tym samym państwie, stosuje się prawo tego państwa. Rozporządzenie Rzym II nie zawiera definicji „miejsca zwykłego pobytu” osoby fizycznej. Pewnym jest natomiast to, że w przeciwieństwie do obywatelstwa i domicylu, można posiadać tylko jedno miejsce pobytu<sup>20</sup>. Wydaje się przy tym, że podobnie jak w przypadku innych aktów prawnych prawa unijnego, także i w przypadku rozporządzenia Rzym II przyjąć należy, że „wspólne miejsce pobytu” oznacza, że strony uczestniczące w sytuacji związanej z popełnieniem czynu niedozwolonego posiadają faktyczny ośrodek życiowy (*faktysach Lebensmittelpunkte*) w tym samym kraju<sup>21</sup>. Art. 4 ust. 2 Rzymu II odnosi się do „miejsca zamieszkania” jako faktycznego centrum działań życiowych, wspieranego przez wolę osób zainteresowanych<sup>22</sup>.

Wydaje się przy tym, że to właśnie w przypadku poszukiwania prawa właściwego dla wypadków przy pracy art. 4 ust. 2 może znaleźć stosunkowo częste zastosowanie ze względu na to, że pracownik, czyli potencjalny poszkodowany, z reguły ma miejsce stałego pobytu tam, gdzie jednocześnie znajduje się siedziba pracodawcy (np. kiedy świadczy pracę za granicą, ale zarówno miejsce jego stałego pobytu, jak i siedziba pracodawcy znajdują się w innym państwie). Przykładowo w uzasadnieniu swojego wyroku z 3 listopada 2016 r., III APa 32/16, Sąd Apleacyjny w Katowicach wskazał, że choć wypadek przy pracy, stanowiący źródło roszczeń powoda, miał miejsce poza granicami RP, to dla rozpoznania sprawy prawem właściwym jest prawo polskie. Wynika to z treści art. 4 ust. 2 Rzym II w zw. z art. 33 ustawy Prawo prywatne

<sup>20</sup> M. Pazdan, *Prawo prywatne międzynarodowe...*, s. 762.

<sup>21</sup> H. von Ofner, *Die Rom II-Verordnung-Neues Internationales Privatrecht für ausservertragliche Schuldverhältnisse in der Europäischen Union*, „Zeitschrift für Rechtsvergleichung” 2008, nr 3, s. 16.

<sup>22</sup> G. Hohloch, *The Rome II Regulation: An Overview. Place of Injury, Habitual Residence, Closer Connection and Substantive Scope: The Pasic Principles*, „Yearbook of Private International Law” 2007, vol. 9, s. 12. Stanowisko to potwierdza orzecznictwo ETS wydane do tej pory odnośnie pojęcia miejsca zamieszkania na gruncie ustawodawstwa unijnego dotyczącego zabezpieczenia społecznego – patrz w szczególności: wyrok ETS z 12 lipca 1973 r., *Anciens Etablissements D. Angenieux fils aîné et Caisse primaire centrale d'assurance maladie de la région parisienne v Willy Hakenberg*, C 13-73 oraz wyrok ETS z 17 lutego 1977 r., *Silvana Di Paolo v Office national de l'emploi*, C 76-76.



międzynarodowe z 4 lutego 2011 r. i faktu, że powód, będący obywatelem polskim, ma miejsce zwykłego pobytu na terenie RP, zaś pozwana spółka także jest zarejestrowana w Polsce i tu ma swą siedzibę.

Stosownie do brzmienia art. 4 ust. 3 rozporządzenia Rzym II, jeżeli ze wszystkich okoliczności sprawy wyraźnie wynika, że czyn niedozwolony pozostaje w znacznie ściślejszym związku z państwem innym niż państwo wskazane w ust. 1 lub 2, stosuje się prawo tego innego państwa. Znacznie ściślejszy związek z innym państwem może polegać w szczególności na istnieniu wcześniejszego stosunku pomiędzy stronami (takiego jak umowa) ściśle związane go z danym czynem niedozwolonym.

Art. 4 ust. 3 podaje tylko jeden przykład wcześniejszego stosunku, jaki może zaistnieć pomiędzy stronami, a mianowicie umowę. Delikty prawa pracy najczęściej pozostają w ścisłym związku ze stosunkiem pracy, zaś konsekwencją tego jest, iż zasadniczo prawem właściwym dla szkód, które z nich wynikają, będzie prawo, które jest właściwe dla tego stosunku na podstawie art. 4 ust. 3 rozporządzenia<sup>23</sup>.

## **Przepisy wymuszające swoją właściwość i pojęcie przepisów wymuszających swoją właściwość**

Przepisy wymuszające swoją właściwość (przepisy wymuszające swoje zastosowanie) określane są jako przepisy o szczególnym znaczeniu dla ochrony porządku publicznego państwa, które ze względu na swój cel lub charakter, znajdują zastosowanie niezależnie od tego, jakiemu prawu podlega oceniany stosunek prawny. Przepisy te są stosowane obok prawa właściwego, charakteryzują się tym, że same wyznaczają zakres swojego zastosowania<sup>24</sup>. Stanowią one szczególnie rodzaj norm bezwzględnie obowiązujących na obszarze danego państwa i znajdują zastosowanie do wszystkich stosunków prawnych realizowanych na tym obszarze, niezależnie od prawa wybranego przez strony lub prawa wskazanego ogólną normą kolizyjną (na wypadek braku wyboru prawa)<sup>25</sup>. Każde państwo decyduje o tym, które z obowiązujących na jego terytorium przepisów należy uznać za przepisy wymuszające swoje zastosowanie i – jak zostało to już wyżej wskazane – są to normy stosowane z pominięciem zwykłej procedury kolizyjnoprawnej<sup>26</sup>.

<sup>23</sup> W. Santera, op. cit., s. 6; idem, *Rozporządzenie dotyczące prawa właściwego dla zobowiązań pozaumownych (Rzym II) a prawo pracy*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2009, nr 3, s. 9.

<sup>24</sup> M. Pazdan, *Prawo prywatne międzynarodowe...*, s. 436.

<sup>25</sup> P. Wąż, *Charakterystyka transgranicznego stosunku pracy na tle dyrektywy Nr 96//71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 2, Legalis.

<sup>26</sup> M. Bogdan, *Concise Introduction to EU Private International Law*, Groningen 2012 s. 134–135.

Przepisy te z reguły należą do przepisów prawa publicznego, ale zdarzają się również przepisy wymuszające swoją właściwość z pogranicza prawa publicznego i prywatnego, jak również mogą to być przepisy prawa prywatnego<sup>27</sup>. Forsują one zastosowanie norm prawnych, które mogą należeć albo systemu prawnego państwa, w którym znajduje się sąd orzekający w sprawie (*legis fori*) albo te, które przynależą do systemu prawnego państwa, którego prawo zostało wskazane jako właściwe (*legis causae*), bądź też do systemu zupełnie innego państwa tzn. państwa trzeciego<sup>28</sup>.

Obecnie coraz częściej zwraca się uwagę, aby przepisy wymuszające swoje zastosowanie chroniły raczej porządek i wartości ponadnarodowe, oparte na wspólnych dla wszystkich ludzi zasadach i wartościach, niż własny porządek prawa publicznego. Z kolei w tym ponadnarodowym porządku prawnym szczególne miejsce zajmuje „europejski porządek publiczny”, wywodzący się z zasad i wartości prawa pierwotnego, podstawowych swobód oraz praw człowieka<sup>29</sup>.

### **Kryteria wyodrębnienia przepisów wymuszających swoją właściwość**

Stosownie do brzmienia definicji wspomnianej w podrozdziale 2.1 można wskazać na następujące kryteria wyodrębnienia przepisów wymuszających swoją właściwość:

1. ochrona systemu politycznego, ekonomicznego i społecznego państwa;
2. ochrona dobra publicznego – zarówno wspólnego dobra publicznego, (np. przepisy antymonopolowe, przeciwdziałające lichwie, antyspekulacyjne, chroniące środowisko, wolna konkurencje, swobodę działalności gospodarczej, etc.), jak i interesów prywatnych jednostek, mających jednak wpływ chociaż pośrednio także interesy zbiorowe poszczególnych grup społecznych, czy też zawodowych, (np. przepisy chroniące pracowników, konsumentów etc.)<sup>30</sup>;
3. ochrona porządku publicznego państwa;
4. publicznoprawna sankcja za naruszenie danego przepisu;
5. uniezależnienie stosowania przepisu wymuszającego swoje zastosowanie od woli stron. Nie oznacza to jednak, że strony nie mogą dokonać wyboru prawa, jednakże jeżeli już tego wyboru dokonają, to łącznie z przepisami wymuszającymi swoje zastosowanie należącymi do danego systemu prawnego<sup>31</sup>.

<sup>27</sup> M. Pazdan, *Prawo prywatne międzynarodowe...*, s. 436

<sup>28</sup> Ibidem, s. 453.

<sup>29</sup> Ibidem, s. 442.

<sup>30</sup> Ibidem, s. 449.

<sup>31</sup> M. Pazdan (red.), *Prawo prywatne międzynarodowe. Komentarz do art. 8, rozdz. V, pkt 5*, Warszawa 2018, Legalis.



## Pojęcie przepisów wymuszających swoją właściwość w rozporządzeniu Rzym II

Stosownie do brzmienia art. 16 rozporządzenia Rzym II przepisy tego rozporządzenia nie ograniczają stosowania przepisów prawa siedziby sądu, które znajdują zastosowanie do oceny stanu faktycznego, bez względu na to, jakiemu prawu podlega zobowiązanie pozaumowne. Z powyższego wynika zatem, że rozporządzenie Rzym II nie zawiera własnej definicji przepisów wymuszających swoje zastosowanie. W tej kwestii zatem należy odnieść się do definicji zawartej w art. 9 rozporządzenia Rzym I, mając na względzie tzw. ideę spójnej interpretacji, a co za tym idzie – realizację postulatu spójności pojęciowej obydwu rozporządzeń<sup>32</sup>.

Znaczącą różnicą pomiędzy sformułowaniem art. 9 rozporządzenia Rzym I a art. 16 rozporządzenia Rzym II jest natomiast to, że art. 16 rozporządzenia Rzym II odnosi się tylko do przepisów wymuszających swoje zastosowanie państwa forum. Wydaje się zatem, że zapis taki jednoznacznie wyklucza możliwość uznawania za przepisy wymuszające swoje zastosowanie w przypadku czynów niedozwolonych innych przepisów niż przepisy państwa forum, tzn. np. przepisy państwa trzeciego. Natomiast przez prawo państwa forum ustawodawca unijny rozumie również przepisy wymuszające swoje zastosowanie zawarte w dyrektywach unijnych lub przepisach krajowych implementujących te dyrektywy<sup>33</sup>. Należy przy tym zauważyć, że art. 16 rozporządzenia Rzym II – w przeciwieństwie do art. 9 rozporządzenia Rzym I – nie zawiera postulatu realizacji celu ochrony interesów publicznych państwa, zatem sporne jest również to, czy dotyczy on tylko przepisów bezpośrednio realizujących ten cel, czy też również regulacji o charakterze prywatnoprawnym, które cel ten realizują niejako „przy okazji”<sup>34</sup>.

## Zasady bezpieczeństwa i postępowania

Omawiając regulację art. 16 rozporządzenia Rzym II, nie sposób pominąć art. 17, zgodnie z którym oceniając postępowanie osoby, której przypisuje się odpowiedzialność, uwzględnia się, na ile okaże się to wskazane, i jako element stanu faktycznego, zasady bezpieczeństwa i postępowania, obowiązujące w miejscu i czasie wystąpienia zdarzenia stanowiącego źródło odpowiedzialności. Ze względu na wymóg uwzględniania „zasad bezpieczeństwa i postępowania” nie sposób w tym miejscu nie dokonać porównania do art. 16 rozporzą-

<sup>32</sup> M. Pazdan (red.), *Prawo prywatne międzynarodowe. Komentarz do art. 16 rozporządzenia Rzym II*, Warszawa 2018, Legalis.

<sup>33</sup> Ibidem.

<sup>34</sup> M. Pazdan, *Prawo prywatne międzynarodowe...*, s. 864–865.

dzenia Rzym II. Według przeważającego stanowiska w doktrynie przedmiotu art. 17 nie jest uzupełnieniem luki, którą pozostawia art. 16, niepozwalający na stosowanie przepisów wymuszających swoje zastosowanie państwa trzeciego. Można natomiast pokusić się o stwierdzenie, że jest on próbą kompromisowego rozwiązania problemu z tzw. lokalizacją deliktu (tzn. czy za miarodajne uznać prawo miejsca wystąpienia zdarzenia powodującego szkodę, czy też prawo miejsca wystąpienia szkody). Już z pkt 34 preambuły do rozporządzenia Rzym II wynika, że celem tej regulacji jest zapewnienia odpowiedniej równowagi pomiędzy stronami. Zadaniem „zasad bezpieczeństwa i postępowania” nie jest zatem ochrona porządku publicznego, a tylko zapewnienie możliwie jak najdalej idącego kompromisu pomiędzy pozycją poszkodowanego a sprawcy czynu niedozwolonego. Trudno bowiem oczekiwać, aby osoba ponosząca odpowiedzialność miała się liczyć ze standardami bezpieczeństwa i postępowania obowiązującymi w kraju, którego prawa nie mogła przewidzieć w chwili zdarzenia, z kolei poszkodowany ma prawo oczekiwać, że sprawca będzie związany standardami przyjmowanymi w kraju, w którym podejmuje działanie, bez względu na prawo, które okaże się właściwe do oceny jego odpowiedzialności. W przeciwieństwie do przepisów wymuszających swoje zastosowanie, uregulowanych w art. 16 rozporządzenia Rzym II, „zasady bezpieczeństwa i postępowania” z art. 17 powinny być traktowane jako element stanu faktycznego, a nie jako normy prawne<sup>35</sup>. Artykuł 17 Rzym II nie może być wyłączony przez strony – ani bezpośrednio, ani w drodze wyboru innego prawa (art. 14 Rzym II).

### **Charakter prawny norm bhp i znaczenie zasad i przepisów bhp w polskim porządku prawnym**

Zasady bhp to niewyrażone w przepisach reguły postępowania przyjęte i ukształtowane w procesie pracy, mające chronić życie i zdrowie pracowników<sup>36</sup>. W prawie polskim ich pierwszoplanowym źródłem jest art. 66 Konstytucji<sup>37</sup>, zgodnie z którym każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a sposób realizacji tego prawa i obowiązki pracodawcy określa ustawa. Stosownie do tej dyspozycji art. 15 Kodeksu pracy<sup>38</sup> stanowi, że pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Z przepisu tego wynika zatem, że ten obowiązek pracodawcy,

<sup>35</sup> M. Pazdan (red.), *Prawo prywatne międzynarodowe. Komentarz do art. 16...*, rozdz. I.2 i II.1.

<sup>36</sup> K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 28, Warszawa 2019, komentarz do art. 207 KP, cz. II. 17, Legalis.

<sup>37</sup> Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483.

<sup>38</sup> Dz.U. z 1974 r., Nr 24, poz. 141; t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 917.

służący ochronie tak kluczowych wartości, jak życie i zdrowie pracownika, podniesiony został do rangi zasady prawa pracy<sup>39</sup>. Istotą przepisów z dziedziny bhp jest zatem sprecyzowanie generalnej zasady powszechnej ochrony życia i zdrowia człowieka, a nie tylko pracownika, a ich przedmiotem nie tyle ochrona pracy co przede wszystkim życia i zdrowia człowieka w procesie pracy<sup>40</sup>.

Analizując stanowisko doktryny oraz bogate orzecznictwo, można wskazać następujące właściwości zasad bhp, decydujące o tym, czy mogą się one zaliczać do przepisów wymuszających swoją właściwość:

1. bezwarunkowość – odpowiedzialność obciąża pracodawcę niezależnie od sposobu spełniania świadczenia przez pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2017 r., I PK 146/16),

2. uprzedniość odpowiedzialności pracodawcy – zanim pracodawca będzie mógł egzekwować od pracowników stosowne powinności przewidziane w art. 211 Kodeksu pracy, określającym podstawowe obowiązki pracowników w sferze bhp, w pierwszej kolejności sam jest zobligowany zapewnić im bezpieczne środowisko pracy oraz bezpieczeństwo zindywidualizowane<sup>41</sup>,

3. niepodzielność, tzn. działania i zaniechania innych podmiotów nie zwalniają pracodawcy od odpowiedzialności za stan bhp w miejscu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2010 r., I PK 95/10; wyrok Sądu Najwyższego z 12 maja 2000 r., II UKN 547/99, OSNAPiUS 2001, Nr 23, poz. 695)<sup>42</sup>.

4. realność, tzn. działania te muszą być wykonane w naturze, bez możliwości wykonania zastępczego w postaci wypłaty równowartości nieotrzymanego świadczenia (wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2010 r., I PK 95/10)<sup>43</sup>,

5. charakter bezwzględnie obowiązujący – nie mogą zostać zmienione wola stron stosunku pracy<sup>44</sup>,

6. publicznoprawny charakter wobec państwa, którego wykonanie jest zabezpieczone nadzorem państwowym, np. Państwowej Inspekcji Pracy (wyrok WSA w Bydgoszczy z 21 lipca 2010 r., II SA/Bd 527/10),

7. sankcja karna za naruszenie obowiązku przestrzegania przepisów i zasad bhp przez pracodawcę;

8. wykonywanie kontroli społecznej nad realizacją obowiązku przestrzegania przez pracodawcę zasad bhp – stosownie do brzmienia art. 23 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych<sup>45</sup>. Następnie społeczną kontrolę nad przestrzeganiem przez pracodawcę zasad bhp sprawuje również

<sup>39</sup> K. Walczak (red.), op.cit., cz. B.2, Legalis.

<sup>40</sup> A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 4, Warszawa 2018, Legalis, komentarz do art. 207 KP, cz. I.1.

<sup>41</sup> K. Walczak (red.), op. cit., cz. A. 1; A. Sobczyk, (red.), op. cit., cz. II.1.

<sup>42</sup> Ibidem.

<sup>43</sup> Ibidem; A. Sobczyk (red.), op. cit., cz. II.1.

<sup>44</sup> K. Walczak (red.), op. cit., cz. II.16.

<sup>45</sup> Ustawa o związkach zawodowych (Dz.U. z 1991 r., Nr 55, poz. 234; t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 263).

społeczna inspekcja pracy, działająca na podstawie ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy.

## **Znaczenie zasad bhp w prawie unijnym i międzynarodowym**

Kluczowym aktem prawnym regulującym pozycję zasad bhp w prawie unijnym jest dyrektywa Rady z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz. Urz. UE.L Nr 183, s. 1)<sup>46</sup>. Jej celem jest przede wszystkim zbliżenie systemów prawnych państw członkowskich w zakresie zagwarantowania środków ochronnych w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w miejscu pracy w obliczu faktu, że zagrożenie wypadkami przy pracy oraz chorobami zawodowymi jest ciągle zbyt wysokie, co wymaga wprowadzenia stosownych środków zapobiegawczych, (art. 1 ust. 1). Dyrektywa ma zastosowanie we wszystkich sektorach działalności, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym – przemysłowym, rolniczym, handlowym, administracyjnym, usług, szkolnictwa, oświaty i kultury, działalności rozrywkowej itp. (art. 2 ust. 1). Zawiera ona definicje pracownika (art. 3 pkt a) i pracodawcy (art. 3 pkt b), jednakże nigdzie nie definiuje pojęcia samych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, pozostawiając tą kwestię interpretacji krajowych porządków prawnych. W zakresie swoich obowiązków pracodawca powinien przedsięwziąć środki niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, włącznie z zapobieganiem zagrożeniom związanym z wykonywaniem czynności służbowych, informowaniem i szkoleniem, jak również zapewnieniem niezbędnych ram organizacyjnych i środków. Pracodawca powinien reagować na potrzeby i odpowiednio dostosowywać środki, biorąc pod uwagę zmieniające się okoliczności i środki zapobiegawcze, umożliwiające poprawę istniejącej sytuacji. Pracodawca powinien wprowadzać w życie przedsięwzięcia określone w akapicie 1 ustęp pierwszy, na podstawie następujących zasad ogólnych dotyczących zapobiegania: a) zapobieganie zagrożeniom; b) ocena zagrożeń, które nie mogą być wykluczone; c) zwalczanie źródeł zagrożeń; d) adaptacja procesów stosownie do potrzeb indywidualnych, w szczególności z uwzględnieniem specyfiki systemu funkcjonowania miejsca pracy, wyboru narzędzi pracy i doboru metod pracy oraz metod produkcji, co ma na celu w szczególności uniknięcie monotonii podczas wykonywania operacji roboczych przy określonej szybkości wykonywania tych czynności, jak również zredukowanie ich niekorzystnego wpływu na stan zdrowia; e) dostosowanie do postępu technicznego; f) zastąpienie działań niebezpiecznych operacjami, które nie są niebezpieczne

<sup>46</sup> Dyrektywa 89/391/EWG.

lub też są mniej niebezpieczne; g) odpowiedni rozwój spójnej polityki prewencyjnej, która uwzględniałaby zagadnienia techniczne, sposoby organizacji pracy, warunki pracy, odniesienia socjalne oraz wpływ współczynników odnoszących się do środowiska pracy; h) priorytet zbiorowych środków zapobiegawczych nad indywidualnymi środkami zapobiegawczymi; i) dostarczanie pracownikom odpowiednich instrukcji (art. 6 ust. 1 i 2). Ponadto pracodawca powinien: a) być w stanie dokonać oceny stopnia zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, również odnośnie do grup pracowników narażonych na szczególne niebezpieczeństwa; b) decydować w sprawie zastosowania odpowiednich środków ochronnych i, jeżeli jest to konieczne, odpowiednich urządzeń ochronnych; c) prowadzić listę wypadków przy pracy, których wynikiem jest niezdolność do pracy pracownika dłuższa niż trzy dni robocze; d) sporządzać na potrzeby odnośnych odpowiedzialnych władz, zgodnie z prawodawstwem krajowym i/lub przyjętymi procedurami, sprawozdania z wypadków przy pracy pracowników (art. 9 ust. 1). Następnie dyrektywa zawiera regulacje odnośnie obowiązku pracodawcy uwzględniania zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w planowanych przedsięwzięciach przedsiębiorstwa i/lub firmy (art. 6 ust. 3), wyznaczania pracowników odpowiedzialnych w przedsiębiorstwie, firmie lub zakładzie pracy za realizację obowiązku przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 7), informowania pracowników o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia występujących w przedsiębiorstwie, firmie lub zakładzie pracy (art. 10), konsultacji z pracownikami w zakresie zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia (art. 11), odnośnego szkolenia pracowników (art. 12) oraz profilaktycznej ochrony ich zdrowia (art. 14–15).

Osobne regulacje dotyczące zasad bhp w odniesieniu jednak tylko do pracowników delegowanych znajdują się w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającą dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, która zostanie szerzej omówiona w podsumowaniu niniejszego artykułu.

Następnym aktem prawnym, który zasługuje na omówienie w kontekście przedmiotowego opracowania, jest konwencja nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 3 czerwca 1981 r., która weszła w życie 11 sierpnia 1983 r.<sup>47</sup> Konwencja ta ma powszechne zastosowanie. Stosownie do brzmienia art. ust. 1 stosuje się ją do wszystkich gałęzi działalności gospodarczej. Z kolei zgodnie z art. 2 ust. 1 ma ona zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych w objętych nią gałęziach działalności gospodarczej. Nie definiuje ona pojęcia „zasad bezpieczeństwa i higieny pracy”, na uwagę zasługuje jednak fakt, że w art. 3 pkt e) zawiera ona definicję pojęcia „zdrowie”, które to pojęcie w po-

<sup>47</sup> <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k155.html>.

wiązaniu z pracą nie oznacza tylko braku choroby czy kalectwa; obejmuje ono także fizyczne i psychiczne czynniki szkodliwe dla zdrowia, bezpośrednio związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Następnie konwencja zawiera regulacje odnośnie zobowiązania członków do określenia i wprowadzenia w życie spójnej polityki krajowej w zakresie bezpieczeństwa, ochrony zdrowia pracowników i środowiska pracy oraz dokonywać okresowych przeglądów takiej polityki, której celem tej będzie zapobieganie wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu wynikającym z wykonywanej pracy, związanym z pracą lub występującym w procesie pracy, przez zmniejszenie w takim stopniu, w jakim jest to racjonalnie praktyczne, przyczyn zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy (art. 4), dziedzin działalności, w których taka polityka powinna być przez członka wprowadzona (art. 5), kontroli stosowania przepisów dotyczących bezpieczeństwa, zdrowia i środowiska pracy powinna być zapewniona przez odpowiedni system inspekcji oraz systemu sankcji (art. 9), kroków, które należy podjąć w celu wprowadzenia w życie polityki zapobiegania wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu (art. 11), ochrony pracownika, który powstrzymał się od wykonania pracy w określonej sytuacji, co do której miał słuszny powód przypuszczać, iż stanowi ona bezpośrednie i poważne niebezpieczeństwo dla jego życia lub zdrowia (art. 13), szkolenia pracowników (art. 14). Oprócz wymienionych powyżej regulacji dotyczących działań podejmowanych przez członka na stopniu krajowym, konwencja w części IV wymienia również działania, które powinny zostać podjęte na szczeblu przedsiębiorstwa: zobowiązanie pracodawców do takiego działania, aby — w takim stopniu, w jakim jest to rozsądne i wykonalne — znajdujące się pod ich kontrolą miejsca pracy, maszyny, sprzęt i procesy pracy, a także czynniki i substancje chemiczne, fizyczne i biologiczne, nie stanowiły zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (art. 16), zobowiązanie pracodawców do podejmowania działań mających na celu przeciwdziałanie nagłym sytuacjom niebezpiecznym i wypadkom w miejscu pracy (art. 18), współdziałania pracowników z pracodawcą w zakresie przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie (art. 19, 20).

## Podsumowanie

Z rozważań zaprezentowanych w niniejszym opracowaniu wynika, że w przypadku kiedy za miarodajny dla wypadku przy pracy uznamy pozaumowny reżim kolizyjnoprawny wówczas najpierw, podobnie zresztą jak w przypadku reżimu umownego należy wskazać sposób określenia prawa właściwego, który został wyczerpująco przedstawiony w rozdziale 1 niniejszego opracowania.

Następnie należy ustalić, jaki charakter prawny mają zasady bhp obowiązujące w prawie właściwym wskazanym w wyżej wymieniony sposób, a które



są miarodajne w przypadku oceny, czy doszło o wypadku przy pracy. W pierwszej kolejności należy zaś ocenić, czy można je uznać za przepisy wymuszające swoje zastosowanie. W tym celu trzeba natomiast dokonać ich rozróżnienia z przepisami bezwzględnie obowiązującymi (art. 14 ust. 2 i 3) oraz zasadami bezpieczeństwa i postępowania (art. 17).

Zadanie to wydaje się być dość łatwe. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE, dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, w art. 1 pkt 1 b stanowi, że w dyrektywie 96/71/WE wprowadza się następujące zmiany: „W art. 1 wprowadza się następujące zmiany: dodaje się ustępy w brzmieniu: *1. Niniejsza dyrektywa zapewnia ochronę pracownikom delegowanym w czasie trwania delegowania w związku ze swobodą świadczenia usług, poprzez ustanowienie bezwzględnie obowiązujących przepisów<sup>48</sup> dotyczących warunków pracy oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, które muszą być przestrzegane*”. Z powyżej zacytowanej regulacji wynika zatem wprost, że ustawodawca unijny uznał, że zasady bhp mają charakter przepisów wymuszających swoje zastosowanie. Tym niemniej należy w tym miejscu powołać się na słuszne stanowisko W. Kurowskiego, że stosowanie dyrektywy 96/71/WE jest ograniczone tylko do sytuacji objętych jej zakresem, a mianowicie do zapewnienia odpowiednich warunków świadczenia pracy pracownikom delegowanym, a co za tym idzie, tylko dla tego celu zasady bhp zostały określone jako normy wymuszające swoje zastosowanie<sup>49</sup>.

Wobec powyższego należy zatem dokonać analizy charakteru prawnego zasad bhp pod kątem spełniania przez nie warunków bycia przepisami wymuszającymi swoją właściwość. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że stosownie do tego, co już zostało podniesione w rozdziale 3 niniejszego opracowania, rolą przepisów wymuszających swoje zastosowanie jest ochrona interesów politycznych lub ekonomicznych o doniosłym charakterze, kluczowych

<sup>48</sup> Co prawda dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług posługuje się pojęciem „przepisów bezwzględnie obowiązujących” (ang. *mandatory rules*), jednakże w tym kontekście uznać należy, że ustawodawca unijny miał na myśli „przepisy wymuszające swoje zastosowanie” (ang. *overriding mandatory rules*), ponieważ te pojęcia stosowane są zamiennie na określenie tych drugich właśnie. Natomiast w polskim języku prawniczym pojęcia „przepisy bezwzględnie obowiązujące” używa się zamiennie z „przepisami, których nie można wyłączyć w drodze ustawy”, którym to pojęciem operują rozporządzenia Rzym I i Rzym II. Co więcej, bez zmian pozostaje pkt 34 preambuły do rozporządzenia Rzym I, który przepisy dyrektywy 96/71/WE uznaje wprost za „wymuszające swoje zastosowanie”.

<sup>49</sup> Więcej na ten temat: W. Kurowski, *Stosunki pracy wynikające z umowy w prawie prywatnym międzynarodowym*, Warszawa 2016, Legalis, rozdz. 4 § 1. Także w tym temacie: P. Grzebyk, *Delegowanie pracowników w celu świadczenia usług w innym państwie – wybrane problemy stosowania dyrektywy 96/71*, [w:] G. Uścińska (red.), *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania*, Warszawa 2013, s. 406–408; M. Paczyńska, *Problematyka prawa delegowania pracowników za granicę w świetle regulacji wspólnotowych oraz orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości*, [w:] M. Mościcki, B. Romanowski (red.), *Transgraniczność stosunku pracy*, Lublin 2015, s. 40.

dla danego porządku prawnego, jak również ochrona dobra publicznego. Jako że przedmiot niniejszego opracowania jest ograniczony tylko do oceny charakteru zasad bhp w polskim porządku prawnym, aby ustalić, czy zasady te chronią porządek publiczny i interesy kluczowe dla państwa, należy w pierwszej kolejności odpowiedzieć na pytanie, czy prawo pracy, do którego te normy niewątpliwie się zaliczają, stanowi domenę prawa prywatnego, czy też publicznego. Według ogólnie przyjętego stanowiska za prawo publiczne należy uznać te akty prawne na podstawie których następuje wkraczanie przez państwo w sferę życia obywateli, co powoduje podporządkowanie jednego podmiotu drugiemu. Z tego też względu normy prawa publicznego w zasadzie mają charakter bezwzględnie obowiązujący (*ius cogens*), a realizacja ich obwarowana jest przymusem państwowym (prawo administracyjne czy prawo karne). Z kolei za prawo prywatne należy uznać te normy prawne, które regulują stosunki prawne opierające się przede wszystkim na zasadzie swobody umów, zachodzące pomiędzy równorzędnymi, autonomicznymi jednostkami. Prawo prywatne opiera się zatem na normach względnie obowiązujących (*ius dispositivum*), np. prawo cywilne, międzynarodowe prawo prywatne<sup>50</sup>, oraz na zasadzie autonomii woli, która oznacza, że jeden podmiotów prawa nie może bez zgody drugiego kształtować jego sytuacji prawnej<sup>51</sup>. Ponadto jako podstawowe kryterium rozróżnienia prawa prywatnego i publicznego wskazuje się „korzyść”. Zgodnie z tym kryterium zadaniem norm prawa publicznego jest przynoszenie społeczeństwu korzyści jako całości. W przeciwieństwie do prawa prywatnego chroni ono zatem interesy publiczne, a nie poszczególnych jednostek<sup>52</sup>.

Na tym tle prawo pracy jawi się jako gałąź prawa o charakterze hybrydowym, łącząca w sobie zarówno elementy prawa publicznego, jak i prywatnego, przynależna, ale nienależąca do sfery prawa publicznego, choć pozostająca w związku z prawem prywatnym. Z jednej strony bowiem ustawodawca w regulacjach z zakresu prawa pracy wprowadził wiele wertykalnych norm prawnych o charakterze ochronnym, które nie mogą być traktowane w kategoriach równorzędności, chociażby z tego względu, że ich przestrzeganie zagwarantowane jest sankcjami administracyjno-karnymi (grzywnami). Z drugiej natomiast strony mamy tutaj cały czas do czynienia z autonomią stron, chociażby w zakresie decydowania stron o tym, czy zawierają umowę o pracę na okres próbny, czas określony lub nieokreślony. Przy czym do tej pierwszej z wymienionych grup norm zaliczają się niewątpliwie zasady bhp<sup>53</sup>, których zagwarantowanie pracownikowi jest obowiązkiem administracyjnym nałożo-

<sup>50</sup> J. Żołyński, *Prawo pracy – prawo prywatne, czy prawo publiczne. Rozważania na tle charakteru umowy o pracę*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, s. 400.

<sup>51</sup> J. Chaciński, *Prawo pracy a prawo prywatne*, „Roczniki Nauk Prawnych” 2009, t. XIX, nr 1, s. 9.

<sup>52</sup> A. Łąpieś-Rosińska, *Przypadki łącznego stosowania prawa publicznego i prywatnego*, „Studia Prawnoustrojowe” 2017, nr 35.

<sup>53</sup> Ibidem.

nym na pracodawcę, kontrolowanym przez państwo poprzez specjalistyczne służby, takie jak Państwowa Inspekcja Pracy<sup>54</sup>.

Następnie zatem należy sobie odpowiedzieć na pytanie, czy interes publiczny chroniony przez zasady bhp jest tej wagi, że przepisy te można podnieść do rangi przepisów wymuszających swoje zastosowanie. Jak zostało wspomiane, źródłem mocy obowiązującej zasad bhp w prawie polskim jest art. 66 Konstytucyj, zgodnie z którym każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Doprecyzowaniem tej zasady jest z kolei art. 15 Kodeksu pracy, który stanowi, że pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Już zatem ranga aktu prawnego, w którym znalazła się pierwotna regulacja dotycząca zasad bhp w prawie polskim, tj. Konstytucja, świadczy o wadze interesu państwowego, który jest tutaj chroniony, a którym jest w istocie życie i zdrowie pracownika, który to interes został podniesiony do rangi zasady prawa pracy. Co więcej, interes ten nie jest tylko interesem partykularnego państwa, ale dobrem chronionym uniwersalnie, w pierwszej kolejności przez omówione w rozdziale 4 akty prawa unijnego, tj. dyrektyw 89/391/EWG, 96/71/WE oraz 2018/957/UE, ale także i przez akty prawa międzynarodowego publicznego, tj. konwencję nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 3 czerwca 1981 r.

Ponadto podnieść należy, że przestrzeganie zasad bhp jest zagwarantowane zarówno sankcją administracyjnoprawną, jak i karnoprawną (*vide* rozdział 4), jak również stosowanie tych zasad nie może zostać wyłączone drogą umowy pomiędzy stronami.

W celu ustalenia, czy zasady bhp mają rzeczywiście charakter przepisów wymuszających swoje zastosowanie, należy dokonać analizy, czy nie stanowią one przypadkiem przepisów bezwzględnie obowiązujących w rozumieniu art. 14 ust. 2 i 3 bądź też zasad bezpieczeństwa i postępowania stosownie do brzmienia art. 17 rozporządzenia. Jeśli chodzi o przepisy bezwzględnie obowiązujące (art. 14 ust. 2 i 3), podkreślić należy, że mają one charakter wymuszający zastosowanie, ale tylko w stosunkach wewnętrznych. Takich przepisów nie da się wyłączyć drogą umowy w stosunkach wewnętrznych, jednakże jeśli w grę wchodzi stosowanie zagranicznego prawa, mogą one zostać wyłączone. Tymczasem rozporządzenie Rzym II, podobnie zresztą jak rozporządzenie Rzym I, preferuje koncepcję norm wymuszających swoje zastosowanie, które mają międzynarodowy charakter<sup>55</sup>, a ten warunek niewątpliwie spełniają

<sup>54</sup> J. Żołyński, *op. cit.*, s. 405–414. W tym miejscu podnieść należy, że w literaturze przedmiotu wyrażane jest również odmienne stanowisko, a mianowicie, że prawo pracy należy do szeroko rozumianego prawa prywatnego, a stosunek pracy jest stosunkiem typu cywilnoprawnego (por. J. Chaciński, *op. cit.*, s. 12–16).

<sup>55</sup> U. Magnus, P. Mankowski, *European Commentaries on Private International Law ECPIL, vol. III Rome II Regulation*, Köln 2019, s. 551; G.-P. Calliess, *Commentary on the European Rules of the Conflict of Laws*, Holandia 2011, s. 565.

zasady bhp, uregulowane w aktach prawnych o międzynarodowym charakterze. Nie można jednak wyłączyć takiej sytuacji, kiedy przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy będą jednocześnie przepisami wymuszającymi swoje zastosowanie, tzn. kiedy będą miały międzynarodowy charakter. Przepisy wymuszające swoje zastosowanie znajdują jednak w tym przypadku zastosowanie na podstawie art. 14 ust. 2 lub 3 Rzym II, a nie na podstawie art. 16 Rzym II (zob. uwagi do art. 9 Rzym I, Nb 9)<sup>56</sup>. Jeśli chodzi o stosunek art. 16 rozporządzenia do art. 17, należy mieć na uwadze, że na podstawie art. 17 rozporządzenia Rzym II możliwe jest tylko uwzględnienie (w ramach prawa właściwego) określonych reguł obowiązujących w państwie miejsca zdarzenia. Nie chronią one jednak kluczowych interesów publicznych tego państwa, wręcz przeciwnie – ich uwzględnienie ma na celu zapewnienie równowagi pomiędzy stronami stosunku pozaumownego<sup>57</sup>. Podobnie jak w przypadku przepisów wymuszających swoje zastosowanie, może się jednak również zdarzyć, że zasady bezpieczeństwa i postępowania będą się kwalifikowały jako przepisy wymuszające swoją właściwość; wtedy znajdują one zastosowanie na podstawie art. 16<sup>58</sup>. Ponadto trzeba mieć również na uwadze fakt, że art. 17 nie umożliwi brania pod uwagę wszystkich przepisów wymuszających swoje zastosowanie należących do danego systemu prawnego, a jedynie tych, które dotyczą zasad bezpieczeństwa i postępowania. W pierwszej kolejności mogą zatem być wzięte tylko te przepisy wymuszające swoje zastosowanie, które są zgodne z celem art. 17, następnie muszą to być przepisy obowiązujące w miejscu, w którym doszło do wystąpienia zdarzenia powodującego powstanie odpowiedzialności z tytułu deliktu<sup>59</sup>, które jednocześnie musi być miejscem, w którym znajduje się sąd orzekający w sprawie. Zasady bhp niewątpliwie zaliczają się do zasad bezpieczeństwa i postępowania, a co za tym idzie – mieszczą się w kategorii przepisów objętych zakresem regulacji art. 17 rozporządzenia. Jednocześnie jednak ze względu na ich cechy przedstawione w niniejszym opracowaniu stanowią one jednocześnie przepisy wymuszające swoją właściwość i jako takie powinny być stosowane na zasadzie art. 16, a nie tylko uwzględniane na podstawie art. 17 rozporządzenia.

## Wykaz literatury

Bertoli P., *Choice of Law by the Parties in the Rome II Regulation*, „Rivista di Diritto Internazionale” 2009, nr 3.

<sup>56</sup> M. Pazdan (red.), *Prawo prywatne międzynarodowe. Komentarz do art. 16*, Warszawa 2018, Legalis.

<sup>57</sup> M. Pazdan (red.), *Prawo prywatne międzynarodowe. Komentarz do art. 17*, Warszawa 2018, Legalis.

<sup>58</sup> G.-P. Calliess, op.cit., s. 572.

<sup>59</sup> U. Magnus, P. Mankowski, op.cit., s. 563.

- Bogdan M., *Concise Introduction to EU Private International Law*, Groningen 2012.
- Calliess G.-P., *Commentary on the European Rules of the Conflict of Laws*, Holandia 2011.
- Chaciński J., *Prawo pracy a prawo prywatne*, „Roczniki Nauk Prawnych” 2009, t. XIX, nr 1.
- Chrostowska M., *Niewykonanie a nienależyte wykonanie zobowiązania – wybrane uwagi*, „Studia Prawnoustrojowe” 2019, nr 46.
- Dickinson A., *The Rome II Regulation: The Law Applicable to Non-Contractual Obligations*, Oxford University Press 2009.
- Dickinson A., *Cross-Border Torts in EC Courts-A Response to the Proposed „Rome II” Regulation*, „European Business Law Review” 2002, t. 13(5).
- Gołaczyński J., *Prawo prywatne międzynarodowe*, wyd. 5, Warszawa 2017.
- Grzebyk P., *Delegowanie pracowników w celu świadczenia usług w innym państwie – wybrane problemy stosowania dyrektywy 96/71*, [w:] G. Uścińska (red.), *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania*, Warszawa 2013.
- Hein von J., *Europäisches Internationales Deliktsrecht nach der Rom II-Verordnung*, „Zeitschrift für Europäisches Privatrecht” 2009, nr 6(33).
- Lackoroński B., Raczkowski M., *Komentarz do art. 415, pkt A.2,3*, [w:] K. Osajda (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis.
- Łąpieś-Rosińska A., *Przypadki łącznego stosowania prawa publicznego i prywatnego*, „Studia Prawnoustrojowe” 2017, nr 35.
- Heiss H., Loacker L.D., *Die Vergemeinschaftung des Kollisionsrechts der außervertraglichen Schuldverhältnisse durch Rom II*, „Juristische Blätter” 2007, z. 10.
- Kurowski W., *Stosunki pracy wynikające z umowy w prawie prywatnym międzynarodowym*, Warszawa 2016, Legalis.
- Magnus U., Mankowski P., *European Commentaries on Private International Law EC-PIL, vol. III Rome II Regulation*, Köln 2019.
- Ofner von H., *Die Rom II-Verordnung-Neues Internationales Privatrecht für ausservertragliche Schuldverhältnisse in der Europäischen Union*, „Zeitschrift für Rechtsvergleichung” 2008, nr 3.
- Paczyńska M., *Problematyka prawa delegowania pracowników za granicę w świetle regulacji wspólnotowych oraz orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości*, [w:] M. Mościcki, B. Romanowski (red.), *Transgraniczność stosunku pracy*, Lublin 2015.
- Pazdan M., *Prawo prywatne międzynarodowe*, wyd. 15, Warszawa 2012.
- Pazdan M. (red.), *Prawo prywatne międzynarodowe. System Prawa Prywatnego*, t. 20B, wyd. 1, Warszawa 2015.
- Pazdan M. (red.), *Prawo prywatne międzynarodowe. Komentarz*, Warszawa 2018, Legalis.
- Radwański Z., Olejniczak A., *Zobowiązania-część ogólna*, Warszawa 2012.
- Santera W., *W stronę kolizyjnego międzynarodowego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 7.
- Santera W., *Rozporządzenie dotyczące prawa właściwego dla zobowiązań pozaumownych (Rzym II) a prawo pracy*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2009, nr 3.
- Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Legalis.
- Walczak K. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, Legalis.
- Waż P., *Charakterystyka transgranicznego stosunku pracy na tle dyrektywy Nr 96//71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 2, Legalis.
- Żołyński J., *Prawo pracy – prawo prywatne, czy prawo publiczne. Rozważania na tle charakteru umowy o pracę*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016.

## Summary

### **The legal status of health and safety rules in the non-contractual conflict of laws regime**

**Key words:** non-contractual obligations, health and safety rules, overriding mandatory provisions, safety and conduct rules, regulation Rome II, tort.

Determining the legal status of health and safety rules is important for cross-border employment relations. It influences the scope of an employer's responsibility and thus the legal position of the employee as well.

The article's subject is to answer the question concerning the legal position of health and safety rules in private international law, assuming that for accidents at work the non-contractual conflict-of-law regime will be appropriate. Therefore, first of all, it was necessary to present the solutions adopted in the Rome II Regulation to determine the law applicable to non-contractual obligations. Subsequently, the article presents concepts of overriding mandatory provisions (article 16 of the Rome II Regulation), rules of safety and conduct (article 17 of the Regulation Rome II) and health and safety rules as well.

After analysing legal regulations in force, as well as case law and doctrine position, the conclusion is that health and safety rules should be treated as overriding mandatory provisions.