



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 16 kwietnia 2013 r.*

Swobodny przepływ pracowników — Artykuł 45 TFUE — Spółka mająca siedzibę w regionie obowiązywania języka niderlandzkiego Królestwa Belgii — Obowiązek sporządzania umów o pracę w języku niderlandzkim — Umowa o pracę o charakterze transgranicznym — Ograniczenie — Brak proporcjonalności

W sprawie C-202/11

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez arbeidsrechtbank te Antwerpen (Belgia) postanowieniem z dnia 18 stycznia 2011 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 28 kwietnia 2011 r., w postępowaniu:

Anton Las

przeciwko

PSA Antwerp NV,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: V. Skouris, Prezes, K. Lenaerts, wiceprezes, A. Tizzano, L. Bay Larsen, T. von Danwitz i J. Malenovský, prezesi izb, U. Løhmus, E. Levits, A. Ó Caoimh, J.C. Bonichot, A. Arabadjiev, C. Toader i D. Šváby (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: N. Jääskinen,

sekretarz: M. Ferreira, główny administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 17 kwietnia 2012 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu A. Lasa przez C. Delportego, advocaat,
- w imieniu PSA Antwerp NV przez C. Engelsa oraz M. Holvoet, advocaten,
- w imieniu rządu belgijskiego przez M. Jacobs oraz C. Pochet, działające w charakterze pełnomocników, wspierane przez J. Stuycka, advocaat,
- w imieniu rządu greckiego przez S. Vodinę oraz G. Karipsiadesa, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: niderlandzki.

- w imieniu Komisji Europejskiej przez M. van Beeka oraz G. Rozeta, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Urzędu Nadzoru EFTA przez X. Lewisa, M. Moustakali oraz F. Simonetti, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 12 lipca 2012 r.,
wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 45 TFUE.
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy A. Lasem a jego byłym pracodawcą, spółką PSA Antwerp NV (zwaną dalej „PSA Antwerp”), w przedmiocie wypłacenia przez tę spółkę różnych odpraw w następstwie rozwiązania stosunku pracy z A. Lasem.

Ramy prawne

Prawo belgijskie

- 3 Artykuł 4 konstytucji stanowi:

„Belgia obejmuje cztery regiony językowe: region języka francuskiego, region języka niderlandzkiego, dwujęzyczny region stołeczny Bruksela i region języka niemieckiego.

Każda gmina Królestwa przynależy do jednego z tych regionów językowych.

[...]”.

- 4 Dekret Vlaamse Gemeenschap z dnia 19 lipca 1973 r. w sprawie używania języków w dziedzinie stosunków społecznych między pracodawcami a pracownikami, jak również w dziedzinie przewidzianych ustawą i rozporządzeniem czynności i dokumentów przedsiębiorstwa (*Belgisch Staatsblad* z dnia 6 września 1973 r., s. 10089, zwany dalej „dekretem w sprawie używania języków”) został przyjęty na mocy art. 129 ust. 1 pkt 3 konstytucji, na podstawie którego „[p]arlamenty wspólnoty francuskiej i wspólnoty flamandzkiej, każdy w swoim zakresie, regulują dekretem, z wyłączeniem ustawodawcy federalnego, używanie języków w dziedzinie: [...] stosunków społecznych między pracodawcami a pracownikami, jak również przewidzianych ustawą i rozporządzeniem czynności i dokumentów przedsiębiorstwa”.

- 5 Artykuł 1 tego dekretu stanowi:

„Niniejszy dekret stosuje się do osób fizycznych i prawnych, które mają stałe miejsce prowadzenia działalności na terenie regionu obowiązywania języka niderlandzkiego. Reguluje on używanie języków w dziedzinie stosunków społecznych między pracodawcami a pracownikami, jak również w dziedzinie przewidzianych ustawą i rozporządzeniem czynności i dokumentów przedsiębiorstwa.

[...]”.

6 Artykuł 2 wspomnianego dekretu uściśla, że „[j]ęzykiem używanym w dziedzinie stosunków społecznych między pracodawcami a pracownikami, jak również w dziedzinie przewidzianych ustawą i rozporządzeniem czynności i dokumentów przedsiębiorstwa jest język niderlandzki”.

7 Artykuł 5 tegoż dekretu brzmi w sposób następujący:

„Wszelkie przewidziane ustawą i rozporządzeniem czynności i dokumenty przedsiębiorstwa, jak również wszystkie dokumenty przeznaczone dla personelu przedsiębiorstwa muszą być zredagowane w języku niderlandzkim.

Jednakże w przypadku, w którym jest to uzasadnione składem personelu, i na jednogłośny wniosek przedstawicieli pracowników w radzie zakładowej lub, w przypadku braku rady zakładowej, na jednogłośny wniosek delegacji związkowej, lub w przypadku braku obu na żądanie przedstawiciela reprezentatywnej organizacji związkowej, pracodawca zobowiązany jest dołączyć do opinii, komunikatów, czynności, zaświadczeń i formularzy przeznaczonych dla personelu tłumaczenie na jeden lub na kilka języków”.

[...]”.

8 Zgodnie z art. 10 dekretu w sprawie używania języków:

„Dokumenty lub czynności sprzeczne z przepisami niniejszego dekretu są nieważne. Nieważność ich jest stwierdzana przez sąd z urzędu.

[...]

Stwierdzenie nieważności nie może przynosić szkody pracownikowi oraz naruszać praw osób trzecich. Pracodawca odpowiada za szkody wyrządzone nieważnością dokumentów lub czynności pracownikowi lub osobom trzecim.

[...]”.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

9 Na podstawie „Letter of Employment” z dnia 10 lipca 2004 r., sporządzonego w języku angielskim (zwanego dalej „umową o pracę”), A. Las, obywatel niderlandzki zamieszkały w Niderlandach, został zatrudniony na czas nieokreślony jako „Chief Financial Officer” przez PSA Antwerp, spółkę mającą siedzibę w Antwerpii (Belgia), ale należącą do grupy międzynarodowej zajmującej się eksploatacją terminali portowych, której siedziba znajduje się w Singapurze. Umowa o pracę przewidywała, że miejscem świadczenia pracy A. Lasa będzie Belgia, nawet jeśli praca w części była świadczona z Niderlandów.

10 Pismem z dnia 7 września 2009 r., sporządzonym w języku angielskim, stosunek pracy z A. Lasem został rozwiązany ze skutkiem natychmiastowym. Na podstawie art. 8 wspomnianej umowy o pracę PSA Antwerp wypłaciła A. Lasowi odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia oraz dodatkową odprawę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

11 Pismem z dnia 26 października 2009 r. adwokat A. Lasa zwrócił uwagę PSA Antwerp, że ponieważ umowa o pracę, a w szczególności jej art. 8 dotyczący należnych A. Lasowi odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy nie są sporządzone w języku niderlandzkim, są one dotknięte nieważnością zgodnie z sankcją przewidzianą w art. 10 dekretu w sprawie używania języków, skoro PSA Antwerp jest przedsiębiorstwem, którego miejsce prowadzenia działalności znajduje się

w regionie obowiązywania języka niderlandzkiego Królestwa Belgii. Doradca prawny A. Lasa wywnioskował z tego, że strony nie są z tego względu związane postanowieniami art. 8 umowy o pracę i że A. Las jest uprawniony do żądania wyższej odprawy od swojego byłego pracodawcy.

- 12 Ponieważ PSA Antwerp i A. Las nie doszli do porozumienia w tym względzie, A. Las zwrócił się w dniu 23 grudnia 2009 r. do arbeidsrechtbank te Antwerpen o to, by sąd ten sam określił kwotę należnych mu odpraw.
- 13 Na poparcie swojego żądania A. Las ponawia argument, że art. 8 jego umowy o pracę jest dotknięty bezwzględną nieważnością z powodu naruszenia przepisów dekretu w sprawie używania języków. PSA Antwerp podnosi, że sąd odsyłający powinien odstąpić od zastosowania tego dekretu w niniejszym przypadku, jako że umowa o pracę dotyczy osoby korzystającej ze swojego prawa do swobodnego przepływu pracowników. Zastosowanie wspomnianego dekretu stanowiłoby zaś przeszkodę dla tej podstawowej swobody, której to przeszkody nie można by uzasadnić nadrzędnymi względami interesu ogólnego w rozumieniu orzecznictwa Trybunału. PSA Antwerp dodaje, że umowa o pracę powinna być przestrzegana, gdyż jest zgodna z wolą stron wyrażoną w języku zrozumiałym dla każdej z nich, tzn. w języku angielskim, tym bardziej że dyrektor tej spółki, który podpisał umowę, jest obywatelem Singapuru i nie zna języka niderlandzkiego.
- 14 Z postanowienia odsyłającego wynika ponadto, że arbeidsrechtbank te Antwerpen ma wątpliwości, czy wzgląd ogólnego interesu wymaga, by umowa o pracę była sporządzona w języku niderlandzkim w przypadku zatrudnienia o charakterze transgranicznym, kiedy strony – w danym wypadku pracownik niderlandzkojęzyczny i pracodawca, który nie jest niderlandzkojęzyczny – ze względu na wagę obsadzanego stanowiska wyraźnie wybrały sporządzenie umowy o pracę w języku zrozumiałym dla obu stron.
- 15 W tych okolicznościach arbeidsrechtbank te Antwerpen postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy [dekret w sprawie używania języków] narusza art. [45 TFUE] dotyczący swobodnego przepływu pracowników w Unii Europejskiej w zakresie, w jakim nakazuje, pod sankcją nieważności, każdemu przedsiębiorstwu, którego siedziba znajduje się w regionie obowiązywania języka niderlandzkiego, redagowanie w tym języku wszystkich dokumentów dotyczących stosunku pracy, gdy zatrudnia pracownika na stanowisku o charakterze międzynarodowym?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

- 16 Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 45 TFUE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu jednostki sfederowanej państwa członkowskiego, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, nakładającemu na każdego pracodawcę, którego miejsce prowadzenia działalności znajduje się na terytorium tej jednostki, obowiązek sporządzania umów o pracę o charakterze transgranicznym wyłącznie w języku urzędowej jednostki sfederowanej pod rygorem nieważności tych umów stwierdzanej przez sąd z urzędu.
- 17 Na wstępie należy zauważyć, że bezsporne jest, iż umowa o pracę rozpatrywana w postępowaniu głównym jest objęta zakresem stosowania art. 45 TFUE, jako że została zawarta pomiędzy obywatelem niderlandzkim zamieszkałym w Niderlandach a spółką mającą siedzibę na terytorium Królestwa Belgii.
- 18 Ponadto wbrew temu, co twierdzi powód w postępowaniu głównym, na art. 45 TFUE mogą się powoływać nie tylko sami pracownicy, ale także ich pracodawcy. Żeby bowiem prawo pracowników do pozbawionego dyskryminacji nawiązywania i wykonywania zatrudnienia było skuteczne i użyteczne, musi mu towarzyszyć prawo pracodawców do zatrudniania ich zgodnie z zasadami rządzącymi

swobodnym przepływem pracowników (zob. podobnie wyroki: z dnia 11 stycznia 2007 r. w sprawie C-208/05 ITC, Zb.Orz. s. I-181, pkt 23; a także z dnia 13 grudnia 2012 r. w sprawie C-379/11 Caves Krier Frères, pkt 28).

- 19 Co się tyczy istnienia ograniczenia, należy przypomnieć, że ogół postanowień traktatu FUE dotyczących swobodnego przepływu osób służy ułatwieniu obywatelom państw członkowskich wykonywania wszelkiego rodzaju działalności zawodowej na obszarze Unii oraz stoi na przeszkodzie działaniom, które mogłyby stawiać ich w niekorzystnej sytuacji, gdyby pragnęli oni wykonywać działalność gospodarczą na obszarze innego państwa członkowskiego (zob. wyrok z dnia 8 listopada 2012 r. w sprawie C-461/11 Radziejewski, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 20 Postanowienia te, a w szczególności art. 45 TFUE, stoją zatem na przeszkodzie jakiegokolwiek przepisowi, który – nawet jeżeli jest stosowany bez dyskryminacji ze względu na przynależność państwową – może zakłócać lub czynić mniej atrakcyjnym korzystanie przez obywateli Unii z podstawowych swobód zagwarantowanych traktatem (wyrok z dnia 10 marca 2011 r. w sprawie C-379/09 Casteels, Zb.Orz. s. I-1379, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 21 W tym względzie z akt sprawy przekazanych Trybunałowi oraz z informacji przedstawionych przez strony w toku rozprawy wynika, że przy sporządzaniu umów o pracę o charakterze transgranicznym zawieranych przez pracodawców, których miejsce prowadzenia działalności znajduje się w regionie obowiązywania języka niderlandzkiego Królestwa Belgii, tylko tekst w języku niderlandzkim jest autentyczny.
- 22 Takie uregulowanie może zaś mieć charakter zniechęcający wobec pracowników i pracodawców nieniderlandzkojęzycznych pochodzących z innych państw europejskich i stanowi z tego względu ograniczenie swobodnego przepływu pracowników.
- 23 Co się tyczy uzasadnienia takiego ograniczenia, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przepisy krajowe mogące utrudniać wykonywanie podstawowych swobód zagwarantowanych w traktacie lub do niego zniechęcać mogą być dopuszczalne jedynie pod warunkiem, że służą one osiągnięciu celu leżącego w interesie ogólnym, są właściwe dla zapewnienia realizacji tego celu oraz nie wykraczają poza to, co jest konieczne dla jego osiągnięcia (zob. w szczególności wyrok z dnia 1 kwietnia 2008 r. w sprawie C-212/06 Gouvernement de la Communauté française i gouvernement wallon, Zb.Orz. s. I-1683, pkt 55).
- 24 W tym względzie rząd belgijski podnosi, że przepisy rozpatrywane w postępowaniu głównym czynią zadość potrójnej potrzebie, przede wszystkim popierania i stymulowania używania jednego z jego języków urzędowych, następnie zapewnienia ochrony pracowników poprzez umożliwianie im zapoznania się z dokumentami dotyczącymi zatrudnienia w ich własnym języku oraz korzystania ze skutecznej ochrony instytucji reprezentujących pracowników oraz organów administracyjnych i sądowych właściwych do rozpatrywania tych dokumentów, oraz wreszcie zapewnienia skutecznej kontroli i skutecznego nadzoru inspekcji pracy.
- 25 W odniesieniu do pierwszego celu, na który powołuje się rząd belgijski, należy zauważyć, że przepisy prawa Unii nie stoją na przeszkodzie przyjęciu polityki, która ma na celu ochronę i wspieranie języka urzędowego lub języków urzędowych danego państwa członkowskiego (zob. podobnie wyroki: z dnia 28 listopada 1989 r. w sprawie C-379/87 Groener, Rec. s. 3967, pkt 19; z dnia 12 maja 2011 r. w sprawie C-391/09 Runevič-Vardyn i Wardyn, Zb.Orz. s. I-3787, pkt 85).
- 26 Zgodnie z art. 3 ust. 3 akapit czwarty TUE oraz art. 22 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej Unia szanuje bowiem różnorodność kulturową i językową. Zgodnie z art. 4 ust. 2 TUE Unia szanuje także tożsamość narodową jej państw członkowskich, do której należy również ochrona języku urzędowego lub języków urzędowych tych państw (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Runevič-Vardyn i Wardyn, pkt 86).

- 27 Z tego względu cel zakładający popieranie i stymulowanie używania języka niderlandzkiego, który jest jednym z języków urzędowych Królestwa Belgii, stanowi słuszny interes mogący uzasadniać w zasadzie ograniczenie zobowiązań nałożonych przez art. 45 TFUE.
- 28 W odniesieniu do celów drugiego i trzeciego, na które powołuje się rząd belgijski i które dotyczą, odpowiednio, ochrony socjalnej pracowników i ułatwiania kontroli administracyjnych z tym związanych, Trybunał miał już okazję uznać, że zaliczają się one do nadrzędnych względów interesu ogólnego mogących uzasadniać ograniczenie wykonywania podstawowych swobód zagwarantowanych przez traktat (zob. podobnie wyroki: z dnia 18 lipca 2007 r. w sprawie C-490/04 Komisja przeciwko Niemcom, Zb.Orz. s. I-6095, pkt 70, 71; a także z dnia 7 października 2010 r. w sprawie C-515/08 dos Santos Palhota i in., Zb.Orz. s. I-9133, pkt 47 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 29 Jednakże w celu spełniania wymogów wynikających z prawa Unii uregulowanie takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym musi być proporcjonalne w odniesieniu do wspomnianych celów.
- 30 W niniejszym przypadku ze wspomnianego uregulowania wynika, że naruszenie obowiązku sporządzenia w języku niderlandzkim umowy o pracę zawartej pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, którego miejsce prowadzenia działalności znajduje się w regionie obowiązywania języka niderlandzkiego Królestwa Belgii, skutkuje nieważnością tej umowy, która to nieważność powinna zostać stwierdzona z urzędu przez sąd, o ile stwierdzenie nieważności nie przynosi szkody pracownikowi oraz nie narusza praw osób trzecich.
- 31 Stronom umowy o pracę o charakterze transgranicznym niekoniecznie zaś jest znany język urzędowy danego państwa członkowskiego. W takiej sytuacji swobodne i świadome zawarcie porozumienia pomiędzy stronami wymaga, by mogły one sporządzić umowę w języku innym niż język urzędowy tego państwa członkowskiego.
- 32 Ponadto uregulowanie państwa członkowskiego, które nie tylko nakładałoby obowiązek używania języka urzędowego tego państwa w odniesieniu do umów o pracę o charakterze transgranicznym, ale ponadto umożliwiałoby ustanowienie autentycznej wersji takich umów również w języku znanym przez wszystkie zainteresowane strony, naruszałoby swobodę przepływu pracowników w mniejszej mierze niż uregulowanie rozpatrywane w postępowaniu głównym, przy czym byłoby właściwe do zapewnienia realizacji celów zamierzonych przez wspomniane uregulowanie.
- 33 W świetle poprzedzających rozważań należy uznać, że uregulowanie takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym wykracza poza to, co jest ściśle konieczne do osiągnięcia celów wymienionych w pkt 24 niniejszego wyroku, i nie może zatem zostać uznane za proporcjonalne.
- 34 W tych okolicznościach na pytanie należy odpowiedzieć, że art. 45 TFUE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu jednostki sfederowanej państwa członkowskiego, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, nakładającemu na każdego pracodawcę, którego miejsce prowadzenia działalności znajduje się na terytorium tej jednostki, obowiązek sporządzania umów o pracę o charakterze transgranicznym wyłącznie w języku urzędowym owej jednostki sfederowanej pod rygorem nieważności tych umów stwierdzanej przez sąd z urzędu.

W przedmiocie kosztów

- 35 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 45 TFUE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu jednostki sfederowanej państwa członkowskiego, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, nakładającemu na każdego pracodawcę, którego miejsce prowadzenia działalności znajduje się na terytorium tej jednostki, obowiązek sporządzania umów o pracę o charakterze transgranicznym wyłącznie w języku urzędowym owej jednostki sfederowanej pod rygorem nieważności tych umów stwierdzanej przez sąd z urzędu.

Podpisy