Komisja Europejska

PRAKTYCZNY PRZEWODNIK

Jurysdykcja i prawo właściwe w sporach międzynarodowych między pracownikiem a pracodawcą

Sprawiedliwość i konsumenci

An electronic version of the Guide is available at the following web-site

http://e-justice.europa.eu

Spis treści

Cel i status prawny praktycznego przewodnika . . . 3

Wprowadzenie . . . 5

1. Jakie kwestie omówiono w niniejszym przewodniku? . . . 8

Jaki rodzaj stosunków omówiono? . . . 9
W jaki sposób ustala się, czy strona jest „pracownikiem" w rozumieniu rozporządzenia Bruksela I i rozporządzenia Rzym I, aby w związku z tym mogła ona skorzystać z systemów ochrony przewidzianych w tych rozporządzeniach? . . . 9
Czy przewodnik odnosi się również do pracowników z państw trzecich? . . . 10
Czy omówiono kwestię „pozorowanego samozatrudnienia"? . . . 10
Jakie rodzaje powództw wynikających ze stosunku pracy omówiono? . . . 10
Kim jest pracodawca? . . . 11

2. Jaki sąd jest właściwy do rozpoznania sporów wynikających ze stosunku pracy? . . . 12

Gdzie pracodawca może wystąpić z pozwem przeciwko pracownikowi? . . . 13
Gdzie pracownik może wystąpić z pozwem przeciwko pracodawcy? . . . 13
Gdzie pracodawca ma miejsce zamieszkania? . . . 14

3. Jakie prawo jest właściwe dla sporów wynikających ze stosunku pracy? . . . 15

Ograniczona autonomia stron . . . 16
Co obejmuje prawo właściwe? . . . 16
Hierarchia łączników . . . 16
Klauzula korekcyjna . . . 17

4. Jakie zasady obowiązują, w przypadku gdy pracownik został oddelegowany do innego państwa na mocy dyrektywy o delegowaniu pracowników (dyrektywy 96/71/WE)? . . . 18
Jurysdykcja . . . 19
Prawo właściwe . . . 19

5. Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości . . . 20
Co oznacza miejsce, w którym zazwyczaj świadczona jest praca? . . . 21
Co oznacza miejsce zatrudnienia? . . . 24
Czym jest klauzula korekcyjna w rozumieniu rozporządzenia Rzym I? . . . 25
Czy prawo właściwe dla umowy o pracę dopuszcza możliwość przeniesienia wierzytelności wynikającej ze stosunku pracy? . . . 26
Jak przedstawia się kwestia autonomii stron w zakresie zawierania umów dotyczących właściwości sądu? . . . 27

6. Ogólne wnioski . . . 28

Cel i status prawny praktycznego przewodnika

Praktyczny przewodnik ma na celu przedstawienie ogólnych informacji na temat odpowiednich i obowiązujących przepisów (w tym orzecznictwa) w kwestiach prawa prywatnego międzynarodowego oraz delegowania pracowników w zakresie umów o pracę. Przewodnik ten ma stanowić pomoc dla specjalistów zajmujących się tym zagadnieniem. Niniejszy przewodnik nie jest prawnie wiążący, nie należy go też traktować jako wyczerpujący. Treść niniejszego przewodnika pozostaje bez uszczerbku dla wykładni prawa dokonywanej przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w kontekście instrumentów prawnych, o których mowa w niniejszym przewodniku.

Wprowadzenie

Rozporządzenie Bruksela I (UE) nr 1215/2012 (wersja przekształcona) [1] oraz rozporządzenie Rzym I (WE) nr 593/2008 [2] zawierają przepisy szczególne umożliwiające wskazanie państwa członkowskiego lub państw członkowskich, których sądy mają jurysdykcję w sporach związanych odpowiednio z indywidualnymi umowami o pracę i prawem właściwym dla umowy o pracę. Te przepisy szczególne stanowią odstępstwo od zasad ogólnych dotyczących jurysdykcji i prawa właściwego w celu ochrony pracowników jako słabszej strony umowy. Zasadniczo zgodnie z tymi przepisami szczególnymi strona chroniona może być pozywana jedynie przed sądami właściwymi dla jej miejsca zamieszkania, a w przypadku gdy jest ona powodem, może wybrać jurysdykcję.

Chronologia rozporządzenia Bruksela I i rozporządzenia Rzym I

Rozporządzenie Bruksela I

- Konwencja brukselska z 1968 r. o jurysdykcji i wykonywaniu orzeczeń sądowych w sprawach cywilnych i handlowych. Pierwotna wersja konwencji brukselskiej z 1968 r. nie zawierała żadnych przepisów szczególnych w odniesieniu do indywidualnych umów o pracę. Zastosowanie miały zasady ogólne dotyczące umów, które przewidywały jurysdykcję sądu miejsca wykonania danego zobowiązania (art. 5 ust. 1). W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości – zgodnie z istniejącymi rozwiązaniami w odniesieniu do umów konsumenckich i ubezpieczeniowych – dokonał jednak wykładni zasad ogólnych w sposób dostosowany specjalnie do tego rodzaju umów. To podejście w orzecznictwie włączono później do zmienionej wersji konwencji brukselskiej (z 1989 r.), a następnie – do rozporządzenia Bruksela I (44/2001/WE).
- Konwencja z 1989 r. w sprawie przystąpienia Królestwa Hiszpanii i Republiki Portugalskiej do konwencji brukselskiej z 1968 r.: zmiany wprowadzone do konwencji brukselskiej z 1968 r.
- W rozporządzeniu Rady (WE) nr 44/2001 z dnia 22 grudnia 2000 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych [3] przewidziano specjalną sekcję poświęconą jurysdykcji dla indywidualnych umów o pracę przy uwzględnieniu zasad opracowanych w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości.
- Ze skutkiem od dnia 10 stycznia 2015 r. rozporządzenie Bruksela I (44/2001/WE) zastąpiono rozporządzeniem Bruksela I (wersja przekształcona) (1215/2012/UE). Rozporządzenie Bruksela I (wersja przekształcona) ma zastosowanie do postępowań, które wszczęto w dniu 10 stycznia 2015 r. lub po tej dacie; rozporządzenie 44/2001/WE wciąż ma zastosowanie do postępowań wszczętych przed tą datą. W rozporządzeniu Bruksela I (wersja przekształcona) zachowano łączniki, które ustanowiono w celu ustalenia miejsca rozstrzygania w przedmiocie sporów związanych

(1) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1215/2012 z dnia 12 grudnia 2012 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych, Dz.U. L 351 z 20.12.2012, s. 1.

(2) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I), Dz.U. L 177 z 4.7.2008, s. 6.

(3) Dz.U. L 12 z 16.1.2001, s. 1.

z umową o pracę. Do innych istotnych zmian zalicza się, co następuje: po pierwsze, na mocy rozporządzenia Bruksela I (wersja przekształcona) pracownik może obecnie powołać się na przepisy ochronne dotyczące jurysdykcji przeciwko pracodawcy, który ma miejsce zamieszkania poza UE; po drugie, pracownik może wystąpić z pozwem przeciwko kilku pracodawcom występującym jako współpozwani przed sądami państwa członkowskiego, w którym jeden z nich ma miejsce zamieszkania.

Rozporządzenie Rzym I

- Konwencja o prawie właściwym dla zobowiązań umownych z 1980 r. Konwencja zawierała przepisy szczególne w odniesieniu do prawa właściwego dla indywidualnych umów o pracę.
- W dniu 17 czerwca 2008 r. rozporządzenie Rzym I zastąpiło konwencję rzymską z 1980 r.; zawiera ono podobne przepisy w odniesieniu do prawa właściwego dla indywidualnych umów o pracę. Konwencja rzymska z 1980 r. wciąż ma zastosowanie do Danii w wyniku skorzystania przez nią z klauzuli *opt-out* w odniesieniu do instrumentów wymiaru sprawiedliwości w sprawach cywilnych, w tym do rozporządzenia Rzym I, a także do niektórych terytoriów zamorskich państw członkowskich, których nie uważa się za terytoria UE na mocy Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Rozporządzenie Rzym I ma zastosowanie do umów zawartych po dniu 17 grudnia 2009 r.

Strony indywidualnej umowy o pracę korzystają zasadniczo ze swobody umów w kwestii wyboru prawa właściwego i – w bardziej ograniczonym stopniu – jurysdykcji (zob. sekcja 2 i 3 poniżej). Oznacza to, że w razie sporu warunki umowy o pracę zawsze stanowią punkt wyjścia przy określaniu prawa właściwego i jurysdykcji.

W sporach między pracownikiem i pracodawcą główny łącznik w ramach rozporządzenia Bruksela I (wersja przekształcona) i rozporządzenia Rzym I, za pomocą którego spór powiązany jest z konkretnym sądem i z konkretnym prawem właściwym, stanowi „miejsce, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę". Oznacza to, że pracownik ma dostęp do sądów w państwie członkowskim, w którym zazwyczaj świadczy pracę, i że prawo tego państwa członkowskiego zasadniczo będzie miało zastosowanie do rozstrzygnięcia sporu, nawet w przypadku gdy pracę świadczy się w więcej niż jednym państwie. Przedmiotowe rozporządzenia mają zapobiec wszczynaniu postępowania w kilku jurysdykcjach i wskazywaniu dla niego kilku porządków prawa właściwego. Dodatkowa ochrona ma zastosowanie w sytuacjach delegowania pracowników na mocy dyrektywy o delegowaniu pracowników ([4]).

([4]) Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1.

1. Jakie kwestie omówiono w niniejszym przewodniku?

→ Jaki rodzaj stosunków omówiono?

Niniejszy przewodnik obejmuje wyłącznie sprawy cywilne i handlowe, nie dotyczy natomiast kwestii takich, jak sprawy skarbowe, celne czy administracyjne, które nie są objęte zakresem stosowania rozporządzenia Bruksela I i rozporządzenia Rzym I.

W przewodniku skoncentrowano się wyłącznie na kwestii określania jurysdykcji sądów i wskazywaniu prawa właściwego dla umów o pracę z elementem transgranicznym, które podlegają systemom ustanowionym w rozporządzeniu Bruksela I i rozporządzeniu Rzym I, a wyłączono z jego zakresu kwestie materialnego prawa pracy.

Ponadto w przewodniku skoncentrowano się jedynie na jurysdykcji i prawie właściwym w odniesieniu do **indywidualnych umów o pracę**, dla których ustanowiono specjalne normy kolizyjne ze względu na potrzebę ochrony pracowników jako słabszych stron umowy.

→ W jaki sposób ustala się, czy strona jest „pracownikiem" w rozumieniu rozporządzenia Bruksela I i rozporządzenia Rzym I, aby w związku z tym mogła ona skorzystać z systemów ochrony przewidzianych w tych rozporządzeniach?

Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości do istotnych czynników umożliwiających określenie, czy strona jest pracownikiem do celów tych rozporządzeń, zalicza się:

- utworzenie trwałej więzi, która łączy pracownika do pewnego stopnia ze strukturą organizacyjną działalności pracodawcy;
- stosunek podporządkowania pracownika pracodawcy.

W rozporządzeniu Bruksela I i rozporządzeniu Rzym I wprowadzono przepisy mające na celu ochronę pracownika jako słabszej strony stosunku pracy. Oba akty prawne mają zastosowanie do indywidualnych umów o pracę. Terminów „pracownik" i „umowa o pracę" nie zdefiniowano w samych rozporządzeniach. Pewne wytyczne dotyczące tego, jak ustalić, czy dana umowa jest umową o pracę, przedstawiono w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości. Orzekł on, że indywidualne umowy o pracę charakteryzują się „utworzeniem trwałej więzi, która łączy pracownika do pewnego stopnia ze strukturą organizacyjną działalności przedsiębiorstwa lub pracodawcy". Takie umowy są „powiązane z miejscem, gdzie odbywają się czynności, co umożliwia określenie stosowania obowiązkowych przepisów i umów zbiorowych" (sprawa 266/85 Shenavai; zob. również sprawa 32/88 Six Constructions ([5])).

W sprawozdaniu Jenard/Moller towarzyszącym konwencji o jurysdykcji i wykonywaniu orzeczeń sądowych w sprawach cywilnych i handlowych z 1988 r. (pkt 41) stwierdzono, że „chociaż na chwilę obecną nie ma żadnej niezależnej definicji określającej, jakie elementy zawiera umowa o pracę, można przyjąć, że zakłada ona istnienie stosunku podporządkowania pracownika pracodawcy".

([5]) Sprawy rozpatrywane przez Trybunał Sprawiedliwości są dostępne na stronie internetowej Trybunału pod adresem: http://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/

→ Czy przewodnik odnosi się również do pracowników z państw trzecich?

Pracownicy pracujący w przedsiębiorstwie, którego siedziba znajduje się w państwie trzecim, mogą mimo to podlegać przepisom rozporządzenia Bruksela I i rozporządzenia Rzym I. Pojęcia „pracownik" oraz „miejsce, w którym zazwyczaj świadczona jest praca" należy stosować we właściwy sposób zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości w tych przypadkach.

Jeżeli miejsce, w którym pracownicy zazwyczaj świadczą pracę, znajduje się w państwie trzecim, podlegają oni nieprzerwanie ochronie na mocy przepisów obowiązujących w tym państwie, ponieważ zgodne z art. 8 ust. 2 rozporządzenia Rzym I za zmianę miejsca, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia w państwie członkowskim.

→ Czy omówiono kwestię „pozorowanego samozatrudnienia"?

Osobą pozornie samozatrudnioną jest pracownik, który spełnia kryteria bycia „pracownikem", ale oficjalnie jest samozatrudniony. Rodzi się pytanie, czy ci pracownicy w razie sporu z ich faktycznym „pracodawcą" korzystają z przepisów ochronnych ustanowionych w rozporządzeniach Bruksela I i Rzym I. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości należy przeprowadzać ocenę w każdym poszczególnym przypadku, aby ustalić, czy tacy pracownicy stanowią część struktury działalności przedsiębiorstwa, na rzecz którego pracują, i jaki jest charakter ich stosunku z przedsiębiorstwem (czy istnieje stosunek podporządkowania). W związku z tym w sytuacji „pozorowanego" samozatrudnienia stosowanie przepisów rozporządzeń będzie zależało od spełnienia kryteriów określających, że dana osoba jest faktycznie pracownikiem, niezależnie od wyrażeń użytych przez strony w umowie.

→ Jakie rodzaje powództw wynikających ze stosunku pracy omówiono?

W rozporządzeniu Bruksela I (wersja przekształcona) określono jurysdykcję sądów, „jeżeli przedmiotem postępowania jest indywidualna umowa o pracę lub roszczenia z indywidualnej umowy o pracę" (art. 20). W rozporządzeniu nie sprecyzowano, o jaki rodzaj sporów wynikających ze stosunku pracy chodzi. W orzecznictwie dotyczącym konwencji brukselskiej sugeruje się jednak, że ma ona zastosowanie do wszystkich sporów wynikających z umowy o pracę (na tej podstawie, że w ujęciu tradycyjnym uważa się, iż indywidualna umowa o pracę wchodzi w zakres zobowiązań prawa prywatnego) przynajmniej w stopniu, w jakim spór nie wiąże się z powództwami wytaczanymi przez organy publiczne działające w charakterze innym niż pracodawca ani przeciwko takim organom publicznym (zob. wyrok Trybunału Sprawiedliwości w sprawie 25/79 Sanicentral GmbH przeciwko Rene Collin). Spory związane z ubezpieczeniami społecznymi, które powstają między organami administracyjnymi a pracownikami, są wyłączone z zakresu stosowania rozporządzenia (zob. art. 1 ust. 2 lit. c) oraz sprawozdanie Jenard towarzyszące konwencji brukselskiej ([6])).

O ile jest pożądane, aby spory dotyczące umów o pracę były w miarę możliwości rozpoznawane przez sądy państwa członkowskiego, którego prawu podlega umowa, o tyle analizy mające na celu ustalenie miejsca

([6]) Dz.U. z 5.3.1979, nr C59.

rozpoznawania i prawa właściwego dla sporów wynikających ze stosunku pracy nie są do końca zgodne. W rezultacie sąd posiadający jurysdykcję w danej sprawie może zostać zmuszony do zastosowania prawa obcego w odniesieniu do niektórych elementów powództwa.

→ Kim jest pracodawca?

Rozporządzenie Bruksela I (wersja przekształcona) zawiera szczególne przepisy dotyczące jurysdykcji w sporach wynikających ze stosunku pracy, które dotyczą sporów między „pracownikiem" (zob. powyżej) a „pracodawcą". W rozporządzeniu nie zdefiniowano terminu „pracodawca" i do tej pory Trybunał Sprawiedliwości nie przedstawił żadnych wytycznych dotyczących wykładni tego pojęcia. Termin „pracodawca" jest jednak pojęciem autonomicznym.

2. Jaki sąd jest właściwy do rozpoznania sporów wynikających ze stosunku pracy? (7)

Jako zasadę ogólną w rozporządzeniu Bruksela I (wersja przekształcona) ustanowiono sztywne i łatwe do zastosowania przepisy, a stronom przyznano jedynie ograniczoną autonomię w kwestii odejścia od nich, jeżeli chodzi o wybór sądu właściwego w sporach wynikających ze stosunku pracy. Strony mogą zawrzeć umowę dotyczącą właściwości sądu jedynie w dwóch przypadkach: po powstaniu sporu lub jeżeli w umowie przyznano pracownikowi prawo do wytaczania powództwa przed sądy inne niż sąd, który w innym wypadku byłby dostępny dla pracownika na mocy przepisów rozporządzenia. Klauzula ta musi zatem poszerzać wybór, jakim dysponuje pracownik.

Uzasadnieniem tych ograniczeń jest ochrona pracownika jako słabszej strony umowy poprzez zapewnienie, aby wybór oferowany pracownikowi w rozporządzeniu co do sądów, do których może on wystąpić z pozwem przeciwko pracodawcy, nie był ograniczony i aby pracodawca nie miał możliwości ograniczenia praw przysługujących pracownikowi na mocy rozporządzenia (art. 23).

(7) Artykuł 21 rozporządzenia Bruksela I (wersja przekształcona) stanowi, co następuje:
1. Pracodawca mający miejsce zamieszkania w państwie członkowskim może być pozwany:
a) przed sądy państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania; lub
b) w innym państwie członkowskim:
(i) przed sąd miejsca, w którym pracownik zazwyczaj świadczy lub ostatnio zazwyczaj świadczył pracę; lub
(ii) jeżeli pracownik zazwyczaj nie świadczy lub zazwyczaj nie świadczył pracy w jednym i tym samym państwie – przed sąd miejsca, w którym znajduje się albo znajdował się oddział, który pracownika zatrudnił.
2. Pracodawca, który nie ma miejsca zamieszkania w danym państwie członkowskim, może zostać pozwany przed sąd jednego z państw członkowskich, zgodnie z ust. 1 lit. b).

Zgodnie z tą polityką ochronną w rozporządzeniu dokonano rozróżnienia pomiędzy powództwami wnoszonymi przez pracownika i powództwami wnoszonymi przez pracodawcę.

→ Gdzie pracodawca może wystąpić z pozwem przeciwko pracownikowi?

W razie sporu **pracownik** mający miejsce zamieszkania w państwie członkowskim UE może zostać pozwany przez pracodawcę jedynie w państwie członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania.

→ Gdzie pracownik może wystąpić z pozwem przeciwko pracodawcy?

W przypadku powództwa pracownika **przeciwko pracodawcy** pracownik może wystąpić z pozwem przeciwko pracodawcy:

- w miejscu zamieszkania pracodawcy [lub w miejscu, w którym – jak się uważa – posiada on swoją filię (art. 20 ust. 2 (8))]; lub
- w miejscu, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę; lub
- jeżeli pracownik zazwyczaj nie świadczy pracy w jednym i tym samym państwie – w miejscu, w którym znajduje się albo znajdowało przedsiębiorstwo, które pracownika zatrudniło (9).

(8) Artykuł 20 ust. 2 rozporządzenia Bruksela I (wersja przekształcona) dotyczy sytuacji, w której pracodawca nie ma miejsca zamieszkania na terytorium UE, ale posiada filię, agencję lub inny oddział w państwie członkowskim UE, i stanowi, że taki pracodawca będzie traktowany w sporach dotyczących działalności takiej filii, agencji lub innego oddziału, jak gdyby miał miejsce zamieszkania na terytorium tego państwa członkowskiego.

(9) Zob. poniżej – wykładnia tych kryteriów w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości.

Oznacza to, że pracownik ma wybór co do wystąpienia z pozwem przeciwko pracodawcy w miejscu zamieszkania pracodawcy lub w miejscu, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę (lub, jeżeli nie ma takiego miejsca, w miejscu, w którym znajduje się albo znajdowało przedsiębiorstwo, które pracownika zatrudniło).

Obecnie w rozporządzeniu Bruksela I (wersja przekształcona) rozszerzono jurysdykcję sądów państwa członkowskiego na spory wynikające ze stosunku pracy wnoszone przez pracodawcę, który nie ma miejsca zamieszkania w UE (takiej możliwości nie przewidziano w rozporządzeniu Bruksela I). Pracownik, który zazwyczaj świadczy pracę w państwie członkowskim, może w związku z tym, bez względu na miejsce zamieszkania, powołać się na przepisy dotyczące jurysdykcji, o których mowa w lit. b) powyżej, a zatem może wystąpić z pozwem przeciwko takiemu pracodawcy (który ma miejsce zamieszkania poza UE), np. przed sądem w państwie członkowskim, w którym zazwyczaj świadczy on (pracownik) pracę.

→ Gdzie pracodawca ma miejsce zamieszkania?

Rozporządzenie Bruksela I (wersja przekształcona) (art. 63) stanowi, że przez miejsce zamieszkania pracodawcy (który musi być spółką lub inną osobą prawną) rozumie się miejsce, w którym znajduje się:

- jego statutowa siedziba; lub
- jego główny organ zarządzający; lub
- jego główne przedsiębiorstwo.

Spółka ma zatem swoją siedzibę w UE, nawet jeżeli spełniono tylko jedno z tych kryteriów.

Jeżeli pracodawca nie ma miejsca zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego, ale posiada „filię, agencję lub inny oddział" w państwie członkowskim, to będzie traktowany w sporach dotyczących ich działalności, jak gdyby miał miejsce zamieszkania na terytorium tego państwa członkowskiego (art. 20 ust. 2). Zob. np. wyrok Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-154/11 Mahamdia (dalej wyjaśniony w sekcji 5 poniżej) dotyczący rozporządzenia Bruksela I, w którym, w sporze dotyczącym umowy o pracę zawartej przez ambasadę w imieniu państwa wysyłającego, ambasada Algierii znajdująca się w Niemczech została potraktowana jako mająca swoją siedzibę w Niemczech do celów powództwa, z którym wystąpił pracownik ambasady Algierii w Berlinie.

3. Jakie prawo jest właściwe dla sporów wynikających ze stosunku pracy?

→ Ograniczona autonomia stron

W rozporządzeniu Rzym I wprowadzono przepisy umożliwiające określenie prawa właściwego dla międzynarodowych umów o pracę, które mają na celu przyznanie stronom swobody wyboru prawa właściwego, chroniąc jednocześnie pracownika jako słabszą stronę umowy ([10]).

Chociaż strony mają w związku z tym swobodę wyboru dowolnego prawa, któremu ma podlegać umowa, pracownik będzie mimo to chroniony przez korzystniejsze przepisy prawa obowiązujące w miejscu, w którym zazwyczaj świadczy pracę, lub – gdy takiego brak – w miejscu, w którym go zatrudniono, lub jeżeli umowa wykazuje ściślejszy związek z innym państwem – przez prawo tego innego państwa.

Prawo ustalone zgodnie z art. 8 ma zastosowanie niezależnie od tego, czy jest to prawo państwa członkowskiego, czy też prawo państwa trzeciego.

([10]) Artykuł 8 rozporządzenia Rzym I stanowi, co następuje:

1. *Indywidualna umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony zgodnie z art. 3. Taki wybór prawa nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe zgodnie z ust. 2, 3 i 4 niniejszego artykułu.*
2. *W zakresie, w jakim strony nie dokonały wyboru prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę, umowa podlega prawu państwa, w którym lub (...) z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy. Za zmianę państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia w innym państwie.*
3. *Jeżeli nie można ustalić prawa właściwego zgodnie z ust. 2, umowa podlega prawu państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika.*
4. *Jeżeli ze wszystkich okoliczności wynika, że umowa wykazuje ściślejszy związek z państwem innym niż wskazane w ust. 2 lub 3, stosuje się prawo tego innego państwa.*

Z drugiej strony sądami, których jurysdykcję ustalono zgodnie z rozporządzeniem Bruksela I (wersja przekształcona), są zawsze sądami państwa członkowskiego.

→ Co obejmuje prawo właściwe?

Artykuł 12 rozporządzenia Rzym I zawiera niewyczerpujący wykaz kwestii, które podlegają prawu właściwemu określonemu zgodnie z tym rozporządzeniem. Do kwestii podlegających temu prawu zalicza się: wykładnię, wykonywanie zobowiązań wynikających z umowy, skutki niewykonania tych zobowiązań, łącznie z wysokością odszkodowania, różne sposoby wygaśnięcia zobowiązań oraz skutki nieważności umowy.

Rozporządzenie zawiera również normy kolizyjne umożliwiające ocenę istnienia i ważności umowy lub jej jakiegokolwiek postanowienia (art. 10), ważności ze względu na formę umowy (art. 11) oraz brak zdolności prawnej i zdolności do czynności prawnych (art. 13).

→ Hierarchia łączników

W przeciwieństwie do rozporządzenia Bruksela I (wersja przekształcona) w rozporządzeniu Rzym I ustanowiono hierarchę różnych łączników, które umożliwiają określenie prawa właściwego w przypadku niedokonania wyboru prawa przez strony, lub – jeżeli dokonano wyboru prawa właściwego – przepisy bezwzględnie obowiązujące, które mają pierwszeństwo przed prawem wybranym przez strony.

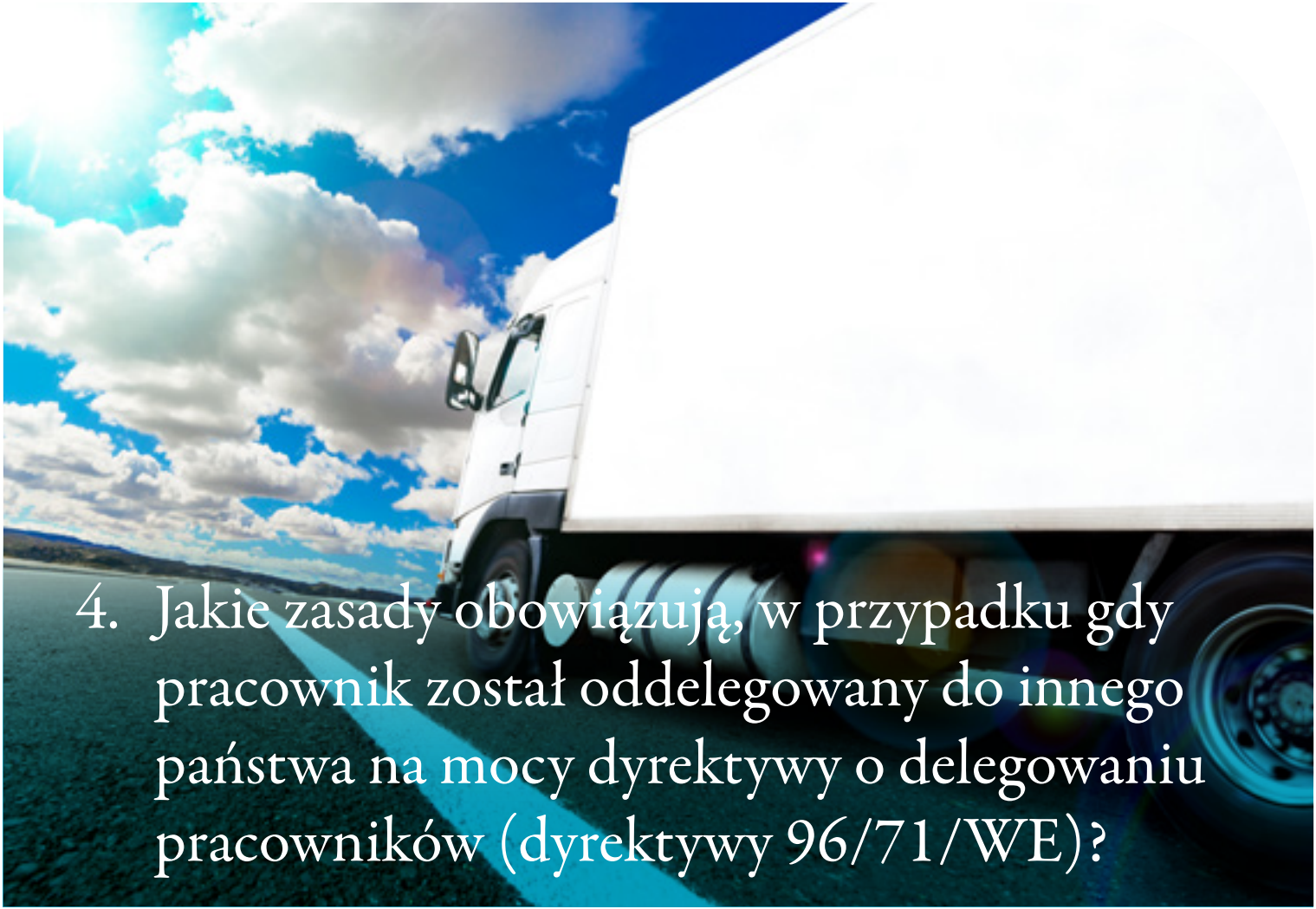
W związku z tym prawem, które ma zastosowanie do umowy w przypadku braku wyboru prawa właściwego, jest:

- prawo państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy,
  a gdy takiego brak:
- prawo państwa, z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy,
  a gdy takiego brak:
- prawo państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika.

W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości wyjaśniono, jakie elementy są istotne dla określenia, który z tych łączników ma zastosowanie – zob. opis sprawy poniżej.

→ Klauzula korekcyjna

Artykuł 8 rozporządzenia Rzym I zawiera klauzulę korekcyjną umożliwiającą sądom odstąpienie od stosowania prawa właściwego dla miejsca, w którym praca jest zazwyczaj świadczona, lub dla miejsca, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika, i stosowanie prawa innego państwa, jeżeli z całokształtu okoliczności wynika, że umowa o pracę wykazuje ściślejszy związek z innym państwem (zob. w szczególności sprawa C-64/12 Schlecker przeciwko Boedeker, zob. sekcja 5 poniżej).



4. Jakie zasady obowiązują, w przypadku gdy pracownik został oddelegowany do innego państwa na mocy dyrektywy o delegowaniu pracowników (dyrektywy 96/71/WE)?

→ Jurysdykcja

W odniesieniu do dostępu do sądu w dyrektywie o delegowaniu pracowników przewidziano dodatkową możliwość wystąpienia przez pracownika z pozwem przeciwko swojemu pracodawcy, tj. w państwie, do którego pracownik jest/był delegowany (art. 6). Taką możliwość można jednak wykorzystać jedynie w celu dochodzenia przed sądem roszczeń dotyczących wykonania warunków zatrudnienia na mocy art. 3 dyrektywy o delegowaniu pracowników. Podkreślono to ponadto w art. 11 ust. 1 dyrektywy 2014/67/UE w sprawie egzekwowania dyrektywy o delegowaniu pracowników ([11]).

→ Prawo właściwe

Dyrektywa o delegowaniu pracowników nie stanowi odstępstwa od rozporządzenia Rzym I (lub wcześniejszej konwencji rzymskiej), tylko zapewnia dodatkową ochronę pracownika, który może powołać się na prawo przyjmującego państwa członkowskiego, jeżeli jest ono korzystniejsze dla pracownika niż prawo miejsca, w którym zazwyczaj świadczona jest praca.

Zgodnie z art. 8 ust. 2 rozporządzenia Rzym I za zmianę państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia pracownika w innym państwie. Przepis ten obejmuje przypadki tymczasowego delegowania pracowników, skutkując tym, że prawem właściwym dla takich umów jest co do zasady prawo państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, bez względu na tymczasowe delegowanie. W dyrektywie 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników ustanowiono jednak pewne przepisy wymuszające swoje zastosowanie w dziedzinie umów o pracę. Przepisy krajowe, którymi wdraża się te przepisy wymuszające swoje zastosowanie w państwie, do którego pracownik został oddelegowany, mogą mieć pierwszeństwo przed przepisami prawa państwa, w którym praca jest zazwyczaj świadczona, w szczególności jeżeli takie przepisy krajowe są korzystniejsze dla pracownika. W motywie 34 rozporządzenia Rzym I wyjaśniono, że art. 8 nie wyklucza stosowania przepisów wymuszających swoje zastosowanie zgodnie z dyrektywą 96/71/WE. Można dokonać rozróżnienia między przepisami wymuszającymi swoje zastosowanie państwa sądu orzekającego, które będą mieć zastosowanie na mocy art. 9 ust. 2 rozporządzenia Rzym I, a przepisami wymuszającymi swoje zastosowanie innego państwa, w którym ma nastąpić lub nastąpiło wykonanie zobowiązań wynikających z umowy o pracę, które będą mieć zastosowanie na mocy art. 9 ust. 3 rozporządzenia.

([11]) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI"), Dz.U. L 159, z 28.5.2014, s. 11.

5. Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej przedstawił wytyczne dotyczące przepisów związanych z zatrudnieniem zawartych w rozporządzeniu Bruksela I i rozporządzeniu Rzym I w szeregu spraw:

- miejsce, w którym zazwyczaj świadczona jest praca: sprawy Mulox, Rutten, Weber, Koelzsch i Voogsgeerd;
- miejsce zatrudnienia: sprawa Voogsgeerd;
- klauzula korekcyjna w rozporządzeniu Rzym I: sprawa Schlecker;
- zbywalność wierzytelności wynikających ze stosunku pracy i kwestie czynnej legitymacji procesowej: sprawa Sähköalojen ammattiliitto ry;
- klauzula dotycząca jurysdykcji wyłącznej oraz pojęcie filii: sprawa Mahamdia.

→ Co oznacza miejsce, w którym zazwyczaj świadczona jest praca?

Głównym łącznikiem w rozporządzeniu Bruksela I (wersja przekształcona) i rozporządzeniu Rzym I jest **miejsce, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę.** Oznacza to, że pracownik ma dostęp do sądu w państwie członkowskim, w którym zazwyczaj świadczy pracę, oraz to, że prawo tego państwa członkowskiego będzie miało zastosowanie co do zasady. Jako że pojęcie to dotyczy zarówno rozporządzenia Rzym I, jak i rozporządzenia Bruksela I, jego wykładni dokonywano oraz stosowano je równolegle w orzecznictwie.

Znaczenie świadczenia pracy przez pracownika „zazwyczaj" stanowi kwestię faktyczną, którą rozstrzyga sąd krajowy w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Trybunał Sprawiedliwości przedstawił wytyczne umożliwiające określenie miejsca, w przypadku którego należy stwierdzić, że w tym miejscu „pracownik zazwyczaj świadczy pracę". Kryteria te mają również zastosowanie, jeżeli działalność zawodową wykonuje się w kilku państwach członkowskich. Ogólnie w przypadku tego pojęcia dokonuje się wykładni szerokiej.

W rzadkich przypadkach, gdy – pomimo dokonania tej szerokiej wykładni – nie można ustalić miejsca, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, zastosowanie będzie miało prawo właściwe dla miejsca, w którym znajdowało się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika.

- Sprawa C-125/92 Mulox dotycząca konwencji brukselskiej [12]

Okoliczności faktyczne sprawy: Holender mieszkający we Francji został zatrudniony przez angielskie przedsiębiorstwo na stanowisku kierownika ds. sprzedaży międzynarodowej; przedsiębiorstwo prowadziło sprzedaż w Niemczech, Belgii, Niderlandach itp., a także we Francji. Pracownik wykorzystywał swój dom we Francji jako swoje biuro i bazę operacyjną. Wniósł pozew przeciwko pracodawcy we Francji.

---

[12] Należy zauważyć, że sprawę Mulox (C-125/92) rozpoznawano, odnosząc się do przepisów pierwotnej konwencji brukselskiej z 1968 r., która nie zawierała przepisów szczegółowych dotyczących umów o pracę; konwencję zmieniono w 1989 r. poprzez włączenie przepisów szczególnych, a sprawy Rutten (C-383/95) oraz Weber (C-37/00) rozpoznawano, odnosząc się do tych przepisów. Konwencja jest aktem poprzedzającym rozporządzenie Bruksela I i rozporządzenie Bruksela I (wersja przekształcona), jednak pojęcia, które zastosowano, pozostają aktualne.

Trybunał Sprawiedliwości: Jeżeli pracownik wykonuje swoją działalność zawodową w więcej niż jednym państwie, miejscem wykonywania zobowiązania umownego do celów art. 5 ust. 1 konwencji brukselskiej będzie miejsce, w którym lub *z którego* pracownik głównie wypełnia swoje obowiązki w stosunku do pracodawcy.

Trybunał Sprawiedliwości nakazał sądowi krajowemu uwzględnienie faktu, że praca powierzona pracownikowi była świadczona z biura znajdującego się w państwie członkowskim, w którym zamieszkiwał pracownik, z którego wykonywał on swoją pracę oraz do którego wracał po każdej podróży służbowej.

- Sprawa C-383/95 Rutten dotycząca konwencji brukselskiej (zmienionej wersji konwencji, w której uwzględniono umowy o pracę)

Okoliczności faktyczne sprawy: Obywatel holenderski pracował dla angielskiego przedsiębiorstwa: dwie trzecie swojego czasu pracy spędzał w Niderlandach, a pozostałą jedną trzecią w różnych innych państwach europejskich, w tym w Anglii. Po każdej podróży służbowej wracał do Niderlandów, gdzie znajdowało się jego biuro. Wniósł pozew przeciwko pracodawcy w Niderlandach.

Trybunał Sprawiedliwości: Trybunał Sprawiedliwości skupił się na miejscu, w którym pracownik założył rzeczywiste centrum swojej działalności zawodowej i w którym lub z którego faktycznie wykonuje zasadniczą część swoich obowiązków w stosunku do swojego pracodawcy. Trybunał Sprawiedliwości nakazał sądowi krajowemu uwzględnienie faktu, że pracownik wykonywał prawie dwie trzecie swojej pracy w jednym państwie członkowskim, w którym w związku z tym spędzał większość czasu, w którym miał biuro, w którym organizował swoją pracę na rzecz pracodawcy oraz do którego wracał po każdej podróży służbowej.

- Sprawa C-37/00 Weber dotycząca konwencji brukselskiej

Okoliczności faktyczne sprawy: H. Weber, obywatel niemiecki zamieszkujący w Niemczech, został zatrudniony przez szkockie przedsiębiorstwo jako kucharz na statkach obsługujących platformy wydobywcze, pływających na Morzu Północnym. Przynajmniej część czasu pracował na obszarze szelfu kontynentalnego Niderlandów, a część na morzu terytorialnym Danii. Wniósł pozew przeciwko pracodawcy w Niderlandach.

Trybunał Sprawiedliwości: H. Weber nie założył centrum swoich operacji zawodowych (w przeciwieństwie do okoliczności sprawy Rutten w tym przypadku nie było żadnego biura w państwie członkowskim, które stanowiłoby rzeczywiste centrum jego działalności i z którego wykonywałby on zasadniczą część swoich obowiązków w stosunku do pracodawcy). Ponadto nieprzerwanie świadczył on tę samą pracę na rzecz pracodawcy przez cały okres swojego zatrudnienia, więc nieistotne były jakiekolwiek kryteria jakościowe związane z charakterem i znaczeniem pracy wykonywanej w różnych państwach członkowskich.

Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że w tych okolicznościach istotne kryterium dotyczące ustanowienia miejsca, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę, jest „czasowe" – zasadniczo jest nim miejsce, w którym spędza on większość swojego czasu pracy, będąc zatrudnionym w przedsiębiorstwie pracodawcy. Okresem mającym znaczenie dla ustalenia, gdzie pracownik spędził większość swojego czasu pracy, był cały okres jego zatrudnienia.

- Sprawa 29/10 Koelzsch przeciwko Wielkiemu Księstwu Luksemburga dotycząca prawa właściwego na mocy konwencji rzymskiej z 1980 r. [13]

Ta sprawa dotyczyła pracownika sektora transportu międzynarodowego.

Okoliczności faktyczne sprawy: H. Koelzsch był kierowcą samochodu ciężarowego, który miał miejsce zwykłego pobytu w Niemczech, ale zawarł umowę o pracę z przedsiębiorstwem z siedzibą w Luksemburgu. Zgodnie z jego umową o pracę prawem właściwym było prawo luksemburskie. W zakres jego obowiązków zawodowych wchodził transport towarów głównie z Danii do Niemiec, ale również do innych państw członkowskich. Koelzch został zwolniony, ale zaskarżył rozwiązanie umowy o pracę, wskazując na jego sprzeczność z prawem niemieckim.

Trybunał Sprawiedliwości: Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że analizy mające na celu wskazanie miejsca, w którym pracownik „zazwyczaj świadczy pracę", mają również zastosowanie, jeżeli pracownik świadczy pracę w kilku państwach członkowskich, i że wykładni tego łącznika należy dokonać w sposób rozszerzający; orzecznictwo ze spraw Mulox, Rutten i Weber dotyczących systemu ustanowionego rozporządzeniem Bruksela I ma również zastosowanie do systemu ustanowionego rozporządzeniem Rzym I. W przypadkach, w których umowa wiąże się z wykonywaniem przewozów, w celu ustalenia prawa właściwego należy odnieść się do państwa, z którego pracownik wykonuje przewozy, otrzymuje polecenia dotyczące przewozów i organizuje swoją pracę, a także do miejsca, gdzie znajdują się jego narzędzia pracy, miejsca, gdzie transport jest zasadniczo wykonywany, gdzie towary są wyładowywane oraz dokąd pracownik wraca po wykonaniu przewozów.

- Sprawa C-384/10 Voogsgeerd przeciwko Navimer SA dotycząca prawa właściwego na mocy konwencji rzymskiej z 1980 r.

Okoliczności faktyczne sprawy: W siedzibie Naviglobe w Antwerpii J. Voogsgeerd zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony z Navimer, innym przedsiębiorstwem z siedzibą w Luksemburgu. Wybrano prawo luksemburskie. Kiedy jednak powód otrzymał pismo o rozwiązaniu z nim stosunku pracy, zakwestionował je przed sądem w Antwerpii, wskazując jako podstawę, że było ono niezgodne z prawem belgijskim, które – jak podnosił – powinno mieć zastosowanie do umowy, ponieważ został zatrudniony przez przedsiębiorstwo z siedzibą w Antwerpii.

Trybunał Sprawiedliwości: Do Trybunału Sprawiedliwości zwrócono się o dokonanie wykładni pojęcia przedsiębiorstwa, które dokonało zatrudnienia pracownika. Trybunał przypomniał jednak, że jego obowiązkiem jest dostarczenie sądowi krajowemu elementów wykładni prawa Unii, które mogą być mu przydatne do oceny skutków danego przepisu. W tym kontekście Trybunał orzekł, że hierarchia łączników na mocy art. 6 konwencji rzymskiej i art. 8 rozporządzenia Rzym I oznacza, że do celów określenia prawa właściwego sąd, przed którym toczy się sprawa, musi najpierw ustalić, czy w ramach wykonania umowy pracownik zazwyczaj świadczy pracę w tym samym państwie, czyli państwie, w którym lub z którego pracownik ten – przy uwzględnieniu ogółu elementów cechujących jego

[13] Sprawę Koelzch (C-29/10) rozpoznawano, odnosząc się do konwencji rzymskiej z 1980 r., ale przepisy dotyczące zatrudnienia i stosowane pojęcia mają znaczenie dla rozporządzenia Rzym I (które ma zastosowanie do umów zawartych w dniu 17 grudnia 2009 r. i po tej dacie).

działalność – wywiązuje się z zasadniczej części swoich obowiązków wobec pracodawcy. Jeżeli miejsce, z którego pracownik wykonuje przewozy, a także otrzymuje polecenia dotyczące przewozów, jest zawsze niezmienne, miejsce to należy uznać za miejsce, w którym zazwyczaj świadczy on pracę.

Podsumowując, łącznikowi miejsca, w którym pracownik „zazwyczaj świadczy pracę", należy nadać pierwszeństwo stosowania i należy dokonywać jego wykładni w sposób rozszerzający. Do istotnych czynników decydujących o tym zalicza się:

- miejsce faktycznego wykonywania pracy;
- charakter pracy (np. obowiązki związane z przewozem międzynarodowym);
- czynniki charakterystyczne dla działalności pracownika;
- państwo, w którym lub z którego pracownik wykonuje swoje obowiązki lub zasadniczą część swoich obowiązków, otrzymuje polecenia dotyczące jego obowiązków i organizuje pracę;
- miejsce, w którym znajdują się narzędzia pracy pracownika;
- miejsce, w którym jest on zobowiązany stawiać się w celu wykonywania pracy lub do którego jest zobowiązany wrócić po wykonaniu swoich obowiązków.

→ Co oznacza miejsce zatrudnienia?

- Sprawa C-384/10 Voogsgeerd przeciwko Navimer SA dotycząca konwencji rzymskiej

W rzadkich przypadkach, w których nie można ustalić miejsca, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę, umowa podlega prawu państwa, w którym znajdowało się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika. W sprawie Voogsgeerd Trybunał Sprawiedliwości dokonał wykładni konwencji rzymskiej, ale wyrok ma również znaczenie dla tego samego pojęcia w rozporządzeniu Bruksela I i rozporządzeniu Rzym I.

Okoliczności faktyczne sprawy: zob. powyżej.

Trybunał Sprawiedliwości: Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że łącznik miejsca zatrudnienia należy stosować jedynie w przypadku, gdy nie można wskazać miejsca, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, że nie może on zawierać czynników istotnych dla wskazania miejsca, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, oraz że należy dokonywać jego wykładni w sposób zawężający, ponieważ stanowi on kryterium pomocnicze. Trybunał stwierdził również, że przedsiębiorstwo, w którym pracownik został zatrudniony, należy rozumieć w ten sposób, iż odnosi się ono wyłącznie do przedsiębiorstwa, które dokonało zatrudnienia pracownika, a nie do przedsiębiorstwa, z którym pracownik jest powiązany poprzez faktyczne zatrudnienie, oraz że istotnymi czynnikami umożliwiającymi wskazanie tego miejsca, które dokonało zatrudnienia pracownika, są tylko te elementy, które dotyczą zawarcia umowy, w formie pisemnej lub w innej formie, takie jak oddział, który ogłosił konkurs na stanowisko pracy, oraz oddział, który przeprowadził rozmowę kwalifikacyjną. Co więcej, Trybunał orzekł, że

„jednostka organizacyjna" nie musi posiadać odrębnej osobowości prawnej i że może być przykładowo biurem, pod warunkiem że jest ono trwałe i że zasadniczo należy do przedsiębiorstwa zatrudniającego pracownika oraz stanowi integralną część jego struktury. W wyjątkowych przypadkach okoliczności sprawy mogą wskazywać, że przedsiębiorstwo spółki innej niż ta, której przedsiębiorstwo formalnie uznaje się za pracodawcę, jest „pracodawcą" nawet wtedy, gdy uprawnienie do wydawania poleceń nie zostało formalnie przeniesione na to przedsiębiorstwo, pod warunkiem że jedna ze spółek działała na rachunek drugiej, tak aby można uznać, iż przedsiębiorstwo pierwszej spółki należało do drugiej, oraz że obiektywne okoliczności umożliwiają stwierdzenie, iż w odniesieniu do pracownika istnieje rzeczywista sytuacja odmienna niż ta, która wynika z treści umowy.

Podsumowując, istotne czynniki umożliwiające wskazanie „przedsiębiorstwa, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika", ograniczają się do czynników związanych z procedurą zawarcia umowy, takich jak:

- oddział, który ogłosił konkurs na stanowisko pracy;
- oddział, który przeprowadził rozmowę kwalifikacyjną;
- miejsce, w którym taki oddział jest faktycznie zlokalizowany.

→ Czym jest klauzula korekcyjna w rozumieniu rozporządzenia Rzym I?

- Sprawa C-64/12 Schlecker przeciwko Boedeker

Nawet jeżeli można wskazać miejsce, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, a w jego braku – przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika, prawo innego państwa może mieć zastosowanie do umowy o pracę, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że istnieje ściślejszy związek pomiędzy tą umową i innym państwem. Te okoliczności uwzględniono w sprawie Schlecker.

Okoliczności faktyczne sprawy: Powódka została zatrudniona przez Schleckera, przedsiębiorstwo niemieckie mające wiele oddziałów w różnych państwach członkowskich, aby zarządzać działaniami przedsiębiorstwa w Niderlandach. Po 12 latach powódkę poinformowano, że jej stanowisko zostało zlikwidowane, i zaproponowano pracę na innym stanowisku w Niemczech. Powódka wystąpiła z pozwem przeciwko powodowi, twierdząc, że do jej umowy zastosowanie powinno mieć prawo holenderskie, a w związku z tym przeniesienie z powrotem do Niemiec na podstawie jednostronnej decyzji było niezgodne z prawem.

Trybunał Sprawiedliwości: Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że łącznik, za pomocą którego umowa powiązana jest z miejscem, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę, należy brać pod uwagę w pierwszej kolejności i że sama przewaga czynników wskazujących na inne państwo nie zastępuje automatycznie stosowania tego prawa. Nawet jeżeli pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy długotrwale i nieprzerwanie w jednym i tym samym państwie, sąd może mimo to w

wyjątkowych przypadkach odstąpić od stosowania prawa państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę, jeżeli z całokształtu okoliczności wynika, że istnieje ściślejszy związek pomiędzy tą umową i innym państwem. Do ważnych elementów wskazujących na ścisłe powiązanie z państwem zalicza się w szczególności państwo, w którym pracownik najemny płaci podatek dochodowy, oraz państwo, w którym ów podatnik należy do systemu zabezpieczenia społecznego oraz do rozmaitych systemów emerytalnych, ubezpieczenia zdrowotnego i na wypadek inwalidztwa. Ponadto sąd odsyłający musi również uwzględnić całokształt okoliczności danej sprawy, takich jak między innymi elementy związane z określeniem wynagrodzenia i innych warunków pracy.

Podsumowując, w wyjątkowych sytuacjach, w których inne elementy stosunku pracy wskazują na istnienie ściślejszego związku między umową i państwem innym niż państwo, na które wskazują czynniki przewidziane w art. 8 ust. 2 i 3 rozporządzenia Rzym I, można zastosować klauzulę korekcyjną, nawet jeżeli można określić w inny sposób jeden z wyżej wymienionych łączników.

→ Czy prawo właściwe dla umowy o pracę dopuszcza możliwość przeniesienia wierzytelności wynikającej ze stosunku pracy?

- Sprawa C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto ry przeciwko Elektrobudowa Spółka Akcyjna

W tej sprawie do Trybunału Sprawiedliwości zwrócono się między innymi o udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy art. 14 ust. 2 rozporządzenia Rzym I rozstrzyga o zbywalności wierzytelności wynikających ze stosunku pracy bez względu na to, czy przepisy innego prawa mają również zastosowanie (mianowicie prawa Finlandii, w którym ustanowiono przepisy wymuszające swoje zastosowanie w kontekście dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników).

Okoliczności faktyczne sprawy: Pozwany, polskie przedsiębiorstwo, oddelegował 186 polskich pracowników do swojego oddziału w Finlandii w celu wykonywania pracy na terenie elektrowni jądrowej. Umowy o pracę zawarto zgodnie z prawem polskim, które zakazuje przenoszenia wierzytelności wynikających ze stosunku pracy. Pracownicy przenieśli swoje wierzytelności względem polskiego przedsiębiorstwa na powodów – związek zawodowy działający na mocy prawa fińskiego. Związek zawodowy wystąpił z pozwem w imieniu oddelegowanych pracowników w celu odzyskania kwot przysługujących im na mocy niektórych przepisów prawa fińskiego mających zastosowanie na podstawie dyrektywy 96/71/WE.

Trybunał Sprawiedliwości: Trybunał Sprawiedliwości – zamiast ustalać, czy o zbywalności wierzytelności należy rozstrzygać wyłącznie w oparciu o art. 14 ust. 2 rozporządzenia Rzym I – wziął pod rozwagę kwestię czynnej legitymacji procesowej związku zawodowego pod kątem wystąpienia z pozwem w imieniu pracowników. Orzekł, że jest to kwestia proceduralna i że w tym przypadku podlegała fińskiemu prawu procesowemu jako mającemu zastosowanie prawu siedziby sądu. Przepisy dotyczące zbywalności wierzytelności wynikających ze stosunku pracy przewidziane w polskim Kodeksie pracy nie miały znaczenia w kontekście legitymacji procesowej i nie stały na przeszkodzie, aby związek zawodowy wystąpił z pozwem.

→ Jak przedstawia się kwestia autonomii stron w zakresie zawierania umów dotyczących właściwości sądu?

- Sprawa C-154/11 Mahamdia dotycząca rozporządzenia Bruksela I (44/2001/WE)

Okoliczności faktyczne sprawy: A. Mahamdia, obywatel algierski i niemiecki zamieszkujący w Niemczech, zawarł z ministerstwem spraw zagranicznych Algierskiej Republiki Ludowo-Demokratycznej umowę o pracę w charakterze kierowcy ambasady Algierii w Berlinie. W umowie zawarto klauzulę przyznającą wyłączną jurysdykcję sądom algierskim. Mahamdia wniósł pozew przeciwko pracodawcy w Niemczech.

Trybunał Sprawiedliwości: Trybunał Sprawiedliwości przypomniał, że art. 21 rozporządzenia Bruksela I ogranicza możliwość zawarcia przez strony umowy o pracę umowy o jurysdykcję. Taką umowę można zawrzeć po powstaniu sporu lub, jeżeli została ona zawarta wcześniej, musi ona pozwalać pracownikowi wytaczać powództwa przed sądy inne niż te, którym jurysdykcja przysługiwałaby na mocy przepisów rozporządzenia (tj. oprócz przepisów przewidzianych w art. 18 i 19 rozporządzenia ([14])). Skutkiem umowy jest więc nie wykluczenie jurysdykcji tych sądów, lecz rozszerzenie możliwości wybrania przez pracownika pomiędzy różnymi sądami mającymi jurysdykcję.

([14]) Przepisy rozporządzenia Bruksela I (wersja przekształcona) dotyczące możliwości zawarcia przez strony umowy o pracę umowy o jurysdykcję pozostają takie same jak w przypadku rozporządzenia 44/2001/WE.

6. Ogólne wnioski

Sąd rozpoznający pozew przeciwko **pracodawcy** w przedmiocie indywidualnej umowy o pracę musi przeprowadzić następującą analizę:

Jurysdykcja

Czy spór dotyczy indywidualnej umowy o pracę?

Jeżeli TAK – czy sąd ten jest sądem właściwym na podstawie sekcji 5 rozporządzenia 1215/2012/UE?

- ➔ Czy zawarto umowę dotyczącą właściwości sądu, która spełnia wymogi art. 23?
  - ➔ TAK.
  - ➔ NIE. Należy przejść do art. 21 i sprawdzić, czy sąd może ustalić, że pozwany (pracodawca) został pozwany w miejscu:
    - swojego zamieszkania;
    - w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę;
    - jeżeli nie ma takiego miejsca – w miejscu, w którym znajduje się oddział, który pracownika zatrudnił.

Jeżeli NIE

- ➔ Czy sąd ten jest sądem właściwym na podstawie innych przepisów rozporządzenia 1215/2012/UE?

Prawo właściwe

Jakie prawo należy stosować w przypadku indywidualnej umowy o pracę?

Czy umowa ta zawiera klauzulę dotyczącą wyboru prawa właściwego?

- ➔ TAK: sąd stosuje art. 8 ust. 1 rozporządzenia 593/2008 (prawo wybrane, ale podlegające przepisom bezwzględnie obowiązującym prawa obiektywnie właściwego); należy przejść do odpowiedzi „NIE" w celu ustalenia, które prawo jest obiektywnie właściwe.
- ➔ NIE: sąd musi określić prawo w sposób obiektywny: najpierw należy przejść do art. 8 ust. 2: czy sąd może ustalić miejsce, w którym zazwyczaj świadczona jest praca?
  - ➔ TAK:
    - sąd stosuje prawo państwa, w którym lub z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy; lub
    - w wyjątkowych przypadkach, jeżeli umowa wykazuje ściślejszy związek z innym państwem, sąd stosuje prawo tego innego państwa (art. 8 ust. 4);
  - ➔ NIE: należy przejść do art. 8 ust. 3: czy sąd może ustalić przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika?
    - TAK:
      - sąd stosuje prawo państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika; lub
      - w wyjątkowych przypadkach, jeżeli umowa wykazuje ściślejszy związek z innym państwem, sąd stosuje prawo tego innego państwa (art. 8 ust. 4);
    - NIE: należy przejść do art. 8 ust. 4.

Europe Direct to serwis, który pomoże Państwu znaleźć odpowiedzi na pytania dotyczące Unii Europejskiej.

Numer bezpłatnej infolinii (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Informacje są udzielane nieodpłatnie, większość połączeń również jest bezpłatna (niektórzy operatorzy, hotele lub telefony publiczne mogą naliczać opłaty).

Więcej informacji o Unii Europejskiej można znaleźć w portalu Europa (http://europa.eu).

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2016

Cover: © alexskopje / Fotolia
s. 3: © Mathias Rosenthal / Fotolia; s. 5: © forcdan/ Fotolia; s. 8: © Günter Menzl / Fotolia;
s. 12: © desros / Fotolia; s. 15: © celeste clochard / Fotolia; s. 18: © carloscastilla / Fotolia;
s. 20: © G. Fessy/CJUE; s. 28: © Igor Mojzes / Fotolia.

Print	ISBN 978-92-79-56723-0	doi:10.2838/526683	DS-02-16-170-PL-C
PDF	ISBN 978-92-79-56735-3	doi:10.2838/63367	DS-02-16-170-PL-N

© Unia Europejska, 2016
Powielanie materiałów dozwolone pod warunkiem podania źródła.

PL

DS-02-16-170-PL-N

Contact
European Commission
Directorate-General for Justice and Consumers
European Judicial Network
in civil and commercial matters
just-ejn-civil@ec.europa.eu
http://ec.europa.eu/justice/civil

Urząd Publikacji

European Judicial Network
in civil and commercial matters