

Sygn. akt VIII Pz 53/18

POSTANOWIENIE

Dnia 5 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w następującym składzie:

Przewodniczący: SSO Patrycja Bogacińska – Piątek (spr.)

Sędziowie: SSO Jolanta Łanowy – Klimek

SSR (del.) Magdalena Kimel

po rozpoznaniu sprawy w dniu 5 listopada 2018r. w G.

na posiedzeniu niejawnym

w sprawie Francisco J. M.

przeciwko (...)

o wynagrodzenie

na skutek zażalenia powoda Francisco J. M.

na postanowienie Sądu Rejonowego w T. G.

z dnia 8 czerwca 2018r. *sygn. akt* IV P 219/18

p o s t a n a w i a: uchylić zaskarżone postanowienie.

(-) SSO Jolanta Łanowy – Klimek (-) SSO Patrycja Bogacińska – Piątek (spr.) (-) SSR (del.) Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pz 53/18

UZASADNIENIE

Postanowieniem z dnia 8 czerwca 2018 roku Sąd Rejonowy w T. G. na podstawie art. 1099 § 1 k.p.c. odrzucił pozew.

Sąd Rejonowy wskazał, że pozwem wniesionym przeciwko (...) Francisco J. M. wniósł o zasądzenie od pozwanej kwoty 3.600 euro wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 września 2017 roku tytułem potrąconego bezprawnie wynagrodzenia za pracę.

Powód Francisco J. M. zawarł umowę o pracę z pozwaną (...) z siedzibą w D.. Został zatrudniony przez pozwaną jako pierwszy oficer (...). Umowę zawarto na czas określony od dnia 10 kwietnia 2017 roku do dnia 31 października 2017 roku. Załącznikiem Nr 1 do niniejszej umowy pracownik został udostępniony firmie (...) Sp. z o.o. w W. od dnia 23 kwietnia 2017 roku do dnia 31 października 2017 roku w celu wykonywania pracy na stanowisku pierwszego oficera (...).

Sąd pierwszej instancji wskazał, że pełnomocnik powoda uzasadniając właściwość miejscową Sądu Rejonowego w T. G. powołał się na przepisy Dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego z dnia 16 grudnia 1996 roku dotyczącej

delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Pełnomocnik powoda wskazywał, iż powód został delegowany przez pozwaną do pracy w (...) Sp. z o.o. w W. z bazą w Międzynarodowym Porcie Lotniczym K. w P..

W ocenie Sądu Rejonowego Dyrektywa 96/71/WE nie znajduje zastosowania w niniejszej sprawie. Powód jest zatrudniony w przedsiębiorstwie mającym siedzibę w D. w Zjednoczonych Emiratach Arabskich, zatem nie jest to państwo członkowskie Unii Europejskiej, do którego ma zastosowanie powyższa Dyrektywa. Jednocześnie definicja „pracownika delegowanego” zawarta w art. 2 ust. 1 Dyrektywy wskazuje, iż jest to pracownik, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego, niż państwa w którym zwyczajowo pracuje.

Z powyższego zatem wynika, iż w sprawie niniejszej nie ma zastosowania Dyrektywa 96/71/WE, zatem Sąd Rejonowy w T. G. nie jest właściwym do rozpoznania niniejszej sprawy, w związku z czym pozew należało odrzucić.

Powód złożył zażalenie na powyższe postanowienie zaskarżając je w całości.

Zaskarżonemu postanowieniu zarzucił naruszenie:

1. art. 6 w zw. z art. 1 ust. 4 Dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16.12.1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług poprzez błędną wykładnię i wadliwe przyjęcie, że Dyrektywa nie znajduje zastosowania w sprawie niniejszej bowiem powód jest zatrudniony w przedsiębiorstwie mającym siedzibę w D. w Zjednoczonych Emiratach Arabskich w sytuacji, gdy Dyrektywa ma również zastosowanie w odniesieniu do przedsiębiorstw, przedsiębiorstw pracy tymczasowej lub agencji wynajmujących personel, posiadających siedzibę poza granicami Unii, jeżeli delegują swych pracowników do jednego z państw członkowskich.

Niezależnie od powyższego zarzucił naruszenie:

1. art. 1103⁴ § 1 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i wadliwe przyjęcie, że Sąd Rejonowy w T. nie jest właściwym do rozpoznania niniejszej sprawy pomimo tego, że praca, którą wykonywał powód była zwyczajowo świadczona w Rzeczypospolitej Polskiej, a w związku z tym sprawa należy do jurysdykcji krajowej Sądu Rejonowego w T. G.;

2. art. 1103⁴ § 2 w zw. z art. 1103⁴ § 3 k.p.c. poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy powód został skierowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym członkiem Unii Europejskiej, a w związku z tym sprawa należy do jurysdykcji krajowej Sądu Rejonowego w T.;

co doprowadziło do wadliwego zastosowania art. 1099 § 1 k.p.c. i odrzucenia pozwu.

A nadto zarzucił naruszenie:

3. art. 21 ust. 2 w zw. z art. 21 ust. 1 lit. b) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr (...) z dnia 12 grudnia 2012 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych poprzez jego niezastosowanie i wadliwe przyjęcie, że w sprawie brak jest jurysdykcji Sądu Rejonowego w T. G. w sytuacji, gdy pozwany, który nie ma miejsca zamieszkania w państwie członkowskim może zostać pozwany przez sąd miejsca, w którym powód zazwyczaj świadczy pracę;

co doprowadziło do wadliwego zastosowania art. 1099 § 1 k.p.c. i odrzucenia pozwu.

W związku z powyższymi zarzutami skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego postanowienia i przyjęcie pozwu do merytorycznego rozpoznania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

zażalenie jest uzasadnione.

Jurysdykcję krajową w procesie reguluje kilka aktów prawnych, w tym – rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr (...) z 12 grudnia 2012 roku w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych (Dz.U.UE.L.2012.351.1) i Kodeks postępowania cywilnego. Rozporządzenia są szczególną formą pochodnego prawa wspólnotowego, które cechuje bezpośrednia stosowalność i bezpośrednio obowiązywanie. Wynika z tego, że przepisy rozporządzenia korzystają z pierwszeństwa stosowania przed przepisami Kodeksu postępowania cywilnego dotyczącymi jurysdykcji krajowej. Istnienie jurysdykcji krajowej w sprawach z zakresu prawa pracy podlega zatem ocenie na podstawie przepisów rozporządzenia. Dopiero wówczas, kiedy akt ten nie może być stosowany, jurysdykcję sądów polskich określą umowy międzynarodowe albo przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

Na uwadze należy mieć treść art. 6 rozporządzenia nr 1215/2012. Reguluje on jurysdykcję wobec pozwanego niemającego miejsca zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego UE. Na mocy tego przepisu, względem pozwanych niemających miejsca zamieszkania w państwie członkowskim, zastosowanie znajdują łączniki jurysdykcji przewidziane w prawie krajowym. W punkcie 14 motywów do rozporządzenia wyjaśniono, że pozwany niemający miejsca zamieszkania w państwie członkowskim powinien zasadniczo podlegać krajowym przepisom o jurysdykcji, mającym zastosowanie na terytorium państwa członkowskiego, przed sądem którego wytoczono powództwo. Jednakże w celu zapewnienia ochrony konsumentów i pracowników, ochrony jurysdykcji sądów państw członkowskich w sytuacjach, w których mają one jurysdykcję wyłączną oraz przestrzegania autonomii stron, niektóre przepisy dotyczące jurysdykcji zawarte w niniejszym rozporządzeniu powinny mieć zastosowanie niezależnie od miejsca zamieszkania pozwanego. Oznacza to, że od ogólnej reguły stosowania krajowych przepisów jurysdykcyjnych, w sytuacji gdy pozwany nie ma miejsca zamieszkania na terytorium Unii Europejskiej, przewidziano cztery wyjątki. Są to sytuacje, w których znajdują zastosowanie:

- art. 24 rozporządzenia określający jurysdykcję wyłączną,
- art. 25 dotyczący umowy prorogacyjnej,
- art. 18 ust. 1 dotyczący jurysdykcji szczególnej w sprawach konsumenckich oraz
- art. 21 ust. 2 regulujący jurysdykcję szczególną w sprawach pracowniczych.

W rozporządzeniu nr 1215/2012 ustanowiono sekcję 5 "Jurysdykcja dla indywidualnych umów o pracę". Zawarty w tej sekcji przepis art. 21 stanowi:

Art. 21

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).

Z jego treści wynika, że pracownik zawsze ma możliwość pozwania pracodawcy przed sąd miejsca zamieszkania pracodawcy (art. 21 pkt 1 a). Poza podstawą ogólną (miejsce zamieszkania pozwanego), pracodawca może zostać pozwany przed sąd miejsca, w którym pracownik zazwyczaj świadczy lub ostatnio zazwyczaj świadczył pracę (art. 21 pkt 1 b (i)). Jeżeli jednak pracownik zazwyczaj nie świadczy lub zazwyczaj nie świadczył pracy w jednym i tym samym państwie, sądem posiadającym jurysdykcję jest sąd miejsca, w którym znajduje się albo znajdował się oddział, który pracownika zatrudnił (art. 21 pkt 1b (ii)). Zgodnie zaś z art. 21 pkt 2 pracodawca, który nie ma miejsca zamieszkania w państwie członkowskim może zostać pozwany przed sąd jednego z państw członkowskich, przed sąd gdzie pracownik zazwyczaj świadczy lub ostatnio zazwyczaj świadczył pracę albo przed sąd miejsca, gdzie znajduje się oddział który pracownika zatrudnił. Zgodnie z art. 63 do celów stosowania niniejszego rozporządzenia przez miejsce zamieszkania w przypadku spółek i osób prawnych rozumie się miejsce, w którym znajduje się:

- a) ich statutowa siedziba;
- b) ich główny organ zarządzający; lub
- c) ich główne przedsiębiorstwo (art. 63 pkt 1).

W przypadku Irlandii, Cypru i Zjednoczonego Królestwa pod pojęciem "siedziby statutowej" należy rozumieć registered office lub, jeżeli takie nigdzie nie istnieje - place of incorporation (miejsce uzyskania zdolności prawnej) lub, jeżeli takie nigdzie nie istnieje - miejsce, zgodnie z którego prawem nastąpiło formation (założenie) – art. 63 pkt 2.

Z kolei miejscem, w którym praca zazwyczaj jest, była lub miała być wykonywana, jest miejsce, w którym pracownik rzeczywiście wykonuje działalność uzgodnioną ze swoim pracodawcą, a jeżeli wykonuje swoją działalność w więcej niż jednym państwie – miejsce, w którym lub z którego pracownik przede wszystkim wykonuje swoje zobowiązania w stosunku do swojego pracodawcy, przy czym miejsce takie należy ustalać przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy (por. wyr. TS z dnia 13 lipca 1993 r. w sprawie C-125/92 (...) Ltd. przeciwko H. G., [1993] (...), s. I- (...)). Jeżeli w celu wypełnienia umowy o pracę pracownik wykonuje swoje obowiązki w więcej niż jednym państwie, miejscem, gdzie zazwyczaj wykonuje pracę, jest miejsce, które pracownik uczynił rzeczywistym centrum swojej działalności zawodowej. Dla celów konkretnego określenia tego miejsca należy uwzględnić okoliczność, że pracownik największą część swego czasu pracy spędza w jednym państwie, w którym ma biuro, z którego organizuje działalność dla pracodawcy i dokąd wraca po każdej podróży zagranicznej związanej z jego pracą (wyrok TS z dnia 9 stycznia 1997 r. w sprawie C-383/95 P. R. przeciwko (...) Ltd., [1997] (...), s. I-57). Jeśli tak określone miejsce zwyczajnego wykonywania pracy znajduje się w Polsce, sądom polskim przysługuje jurysdykcja krajowa w sprawach z powództwa pracownika przeciwko pracodawcy.

Z mocy załącznika nr 1 do umowy o pracę z dnia 10 kwietnia 2017 roku i zgodnie z art. 1.3 umowy o pracę powód miał swoje obowiązki wykonywać u leasingobiorcy S. (...) Sp. zoo w W. i wyznaczono bazę w porcie Lotniczym w K.. Stąd można przyjąć, że miejsce gdzie zazwyczaj powód świadczył pracę znajdowało się w Polsce.

Z powyższego wynika, że pozwany pracodawca w niniejszej sprawie, który nie ma siedziby, głównego organu zarządzającego lub głównego przedsiębiorstwa w państwie członkowskim może zostać pozwany przed sąd w Polsce ponieważ w Polsce powód zazwyczaj świadczył pracę będąc skierowanym zgodnie z załącznikiem nr 1 do umowy o pracę do (...) Sp. z o.o. w W. z bazą w Międzynarodowym Porcie Lotniczym K. w P..

Ponadto art. 25 rozporządzenia wskazuje, że jeżeli strony niezależnie od ich miejsca zamieszkania uzgodniły, że sąd państwa członkowskiego powinien rozstrzygać spór mogący wyniknąć z określonego stosunku prawnego to sąd tego państwa ma jurysdykcję. W niniejszej sprawie w pkt 17 umowy o pracę strony zastrzegły, że spory, kontrowersje lub roszczenia wynikające lub związane z niniejszą umową dotyczące jej ważności lub naruszenia lub wykonania będą podlegać wyłącznej jurysdykcji sądów w Polsce.

Przepis art. 1103⁴ k.p.c. stanowi:

§ 1. Sprawy z zakresu prawa pracy, w których pracownik jest powodem, należą do jurysdykcji krajowej także wtedy, gdy praca zazwyczaj jest, była lub miała być wykonywana w Rzeczypospolitej Polskiej.

§ 2. Sprawy z powództwa pracownika dotyczące zapewnienia warunków zatrudnienia zgodnie z ustawą z dnia 10 czerwca 2016r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz. 868 oraz z 2018 r. poz. 107 i 650) należą do jurysdykcji krajowej także wtedy, gdy pracownik jest albo był delegowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej.

§ 3. Przepis § 2 stosuje się odpowiednio, gdy pracownik został skierowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym członkiem Unii Europejskiej.

Wyżej przedstawiono już rozważania wskazujące na okoliczność, że powód zazwyczaj świadczył pracę w Polsce.

W związku z powyższym brak było podstaw do odrzucenia pozwu, a zarzuty zawarte w zażaleniu w pkt 2 i 4 były zasadne. Kwestia uznania czy powód był pracownikiem delegowanym jest kwestią zastosowania prawa materialnego, co pozostaje w gestii sądu pierwszej instancji po przeprowadzeniu postępowania.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 397 § 2 k.p.c. w zw. z art. 386 § 1 k.p.c.

(-) SSO Jolanta Łanowy – Klimek (-) SSO Patrycja Bogacińska – Piątek (spr.) (-) SSR (del.) Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia