

Sygn. akt III APz 5/18

POSTANOWIENIE

Dnia 29 października 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Jolanta Hawryszko
Sędziowie:	SSA Beata Górską SSA Barbara Białecka

po rozpoznaniu 29 października 2018 r. na posiedzeniu niejawnym w Szczecinie

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko pozwanym: ad. 1 (...) w H.,

ad. 2 (...) w H.,

ad. 3 (...) w H.

o zapłatę

na skutek zażalenia powoda na postanowienie Sądu Okręgowego w Szczecinie Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 6 kwietnia 2018 r., VI P 38/17

postanawia:

uchylić zaskarżone postanowienie i przekazać sprawę do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Szczecinie Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

SSA Barbara Białecka SSA Jolanta Hawryszko SSA Beata Górską

Sygn. akt: III APz 5/18

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa M. B. przeciwko pozwanym (...) w H., (...) w H. i (...) w H. o zapłatę / odszkodowanie za wypadek przy pracy, postanowieniem z 6 kwietnia 2018 r. odrzucił pozew.

W uzasadnieniu wskazał, że jurysdykcję krajową w sprawach z zakresu prawa pracy reguluje art. 1103⁴ k.p.c. Stosownie do art. 1103⁴ §1 k.p.c. 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. Sądy

polskie nie mają jurysdykcji krajowej w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika, jeżeli pracodawca nie ma miejsca zamieszkania, zwykłego pobytu ani siedziby w Polsce i praca nie była zazwyczaj wykonywana w Polsce. Sąd wyjaśnił, że problematyka jurysdykcji krajowej w sprawach z zakresu indywidualnych umów o pracę została także uregulowana w sekcji 5. rozdziału 2. (art. 20–23) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1215/2012 z 12 grudnia 2012 r. (Dz.U.UE.L.2015.54.1). Zgodnie z treścią przepisów art. 20 ust. 1 i 2 rozporządzenia, jeżeli przedmiotem postępowania jest indywidualna umowa o pracę lub roszczenia z indywidualnej umowy o pracę jurysdykcję określa się według niniejszej sekcji, nie naruszając przepisów art. 6, art. 7 pkt 5 oraz, jeżeli powództwo wytoczono przeciwko pracodawcy, art. 8 pkt 1. Jeżeli pracodawca, z którym pracownik zawarł indywidualną umowę o pracę, 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.

Zgodnie z art. 21 ust. 1 rozporządzenia 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:

- przed sąd miejsca, w którym pracownik zazwyczaj świadczy lub ostatnio zazwyczaj świadczył pracę; lub

- 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.

Jednocześnie, art. 23 rozporządzenia enumeratywnie wskazuje sytuacje, w których można odstąpić od regulacji zawartej w art. 21.

Sąd Okręgowy rozważył, że z umowy o pracę – (...) z 14 czerwca 2012 r., zawartej przez powoda z (...) w H. wynika, iż M. B. świadczył pracę na statku morskim m/v (...) w żegludze międzynarodowej. Niewątpliwie zatem, jurysdykcja sądu polskiego w przedmiotowej sprawie nie może być oparta na łączniku siedziby strony pozwanej, którą jest H., ani na łączniku miejsca wykonywania przez powoda pracy, bowiem praca była wykonywana na statku pływającym pod obcą banderą poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Z przedłożonej umowy o pracę wynika przy tym, że umowa o pracę pomiędzy powodem a pozwanym nawiązana została na terytorium Polski – za pośrednictwem agencji rekrutacyjnej (...) spółki z o.o. w S., która działała jedynie jako agent pracodawcy (dealing as Agent only). Tym samym, łącznikiem jurysdykcyjnym w przedmiotowej sprawie nie mogło być, w oparciu o art. 21 ust. 1 pkt. b lit. ii rozporządzenia, miejsce zawarcia umowy. Sąd nie miał wątpliwości, że (...) spółka z o.o. w S. nie jest oddziałem ani też filią pozwanej spółki, na rzecz których powód świadczył pracę. Wziął też pod uwagę, że z przedłożonych w sprawie dokumentów nie wynika, aby strony zawarły umowę o poddanie sporów wynikających z umowy o pracę pod jurysdykcję sądu polskiego. Stąd jurysdykcja sądu polskiego nie znajduje oparcia w treści art. 23 rozporządzenia.

Sąd pierwszej instancji uznał, że z uwagi na fakt, iż przedmiot sprawy wyznaczają roszczenia odszkodowawcze powoda w związku z wypadkiem przy pracy, nie ma także podstaw do przyjęcia jurysdykcji sądu polskiego w oparciu o art. 20 ust. 1 rozporządzenia. Jak już wyżej wspomniano, w sytuacji gdy pracodawca nie ma miejsca zamieszkania (siedziby) na terytorium danego Państwa Członkowskiego, ale posiada na tym terytorium filię, agencję lub oddział, to na gruncie powoływanego rozporządzenia jest on traktowany – w sporach dotyczących ich działalności – jak gdyby miał siedzibę na terytorium tego państwa.

W ocenie Sądu Okręgowego, pozwana spółka, która w umowie rekrutacyjnej przekazała innemu podmiotowi – (...) spółce z o.o. w S. – część swych uprawnień wykonawczych (w zakresie związanym z rekrutacją

i obsługą administracyjną pracowników w celu zawarcia umowy o pracę), ustanowiła w Polsce agencję o ograniczonym obszarze działalności. W rozumieniu analizowanego rozporządzenia, pod pojęciem agencji należy rozumieć centralny punkt działalności gospodarczej, który na stałe ma charakter ośrodka zamiejscowego centrali, posiada zarząd i jest tak wyposażony, że jest w stanie prowadzić działalność gospodarczą

z osobami trzecimi w taki sposób, że osoby te, chociaż wiedzą, że może być nawiązany stosunek prawny z centralą posiadającą siedzibę za granicą, to jednak nie potrzebują zwracać się do niej bezpośrednio. (...) spółka z o.o. w S. niewątpliwie jest podmiotem, który, posiadając stosowne struktury organizacyjne i majątek oraz działając na rzecz (...) w H., zajmuje się w jej imieniu wszelkimi sprawami związanymi z szeroko pojętą rekrutacją i administracją pracowników zatrudnianych przez pozwaną. Okoliczność jednak, że w Polsce znajduje się agencja pozwanej, za pośrednictwem której powód może załatwiać, bez konieczności bezpośredniego zwracania się bezpośrednio do (...) w H., sprawy kadrowe związane z zamustrowaniem na statkach nie powoduje jednak sama w sobie przesłanki uzasadniającej jurysdykcję polskiego sądu. Na gruncie art. 20 ust. 2 rozporządzenia, oprócz miejsca położenia agencji w państwie członkowskim, istotne jest bowiem również, czy roszczenia dochodzone pozwem związane są z działalnością tejże agencji. W doktrynie przyjmuje się, że użyte w powołanym przepisie sformułowanie w sporach wynikających z działalności (agencji) obejmuje:

- spory prawne, w których chodzi o umowne lub pozaumowne prawa i obowiązki w odniesieniu do właściwego prowadzenia agencji, jak np. prawa i obowiązki w związku z zatrudnieniem na miejscu pracujących tam osób,

- spory prawne dotyczące zobowiązań, które ww. centralny punkt działalności gospodarczej zaciągnął w imieniu centrali i które należy wykonać w państwie uczestniczącym w konwencji, w którym punkt ten się znajduje, jak również spory prawne dotyczące pozaumownych zobowiązań, jakie powstają z działalności prowadzonej na rachunek centrali przez agencję, w tym miejscu, w którym się on znajduje.

W świetle powyższego, za spory wynikające z działalności agencji można by było uważać np. spory w zakresie roszczeń odszkodowawczych w związku

z dyskryminacją w prawach pracowniczych (np. ustalenie przez agencję nieadekwatnego wynagrodzenia za pracę). Natomiast nie ma podstaw, by za spór wynikający z działalności agencji uznać spór w zakresie roszczenia o odszkodowanie za wypadek przy pracy, z którym to wypadkiem, a nawet zapewnieniem pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, nie miała nic wspólnego agencja pozwanej spółki. Powyższe leżało natomiast w gestii samego pracodawcy, którym niewątpliwie była nie agencja (...) spółce z o.o. w S., a (...) z siedzibą w H. w Republice Federalnej Niemiec.

Z uwagi zatem na brak siedziby (...), ani żadnego z pozostałych pozwanych na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, mając na względzie wykonywanie przez powoda umowy poza granicami kraju i pod obcą banderą, w związku z brakiem umowy jurysdykcyjnej pomiędzy stronami oraz wobec braku związku roszczenia z działalnością agencji rekrutacyjnej, Sąd Okręgowy uznał, że nie istniały przesłanki do przyjęcia jurysdykcji sądu polskiego. Wskazał, że zgodnie z art. 1099 § 1 k.p.c. brak jurysdykcji krajowej bierze pod rozwagę z urzędu w każdym stanie sprawy. W razie stwierdzenia braku jurysdykcji krajowej odrzuca pozew lub wniosek, z zastrzeżeniem art. 1104 § 2 lub art. 1105 § 6 k.p.c. Mając na uwadze fakt, że powód świadczył pracę na rzecz pracodawcy, który ma siedzibę w H. w Republice Federalnej Niemiec, praca była świadczona w morskiej żegludze międzynarodowej i poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej, Sąd Okręgowy uznał brak łączników między wniesionym powództwem a polskim sądem, które pozwoliłyby rozpoznać sprawę przez polski sąd. Nie oznacza to jednak, że powód nie może poszukiwać ochrony prawnej, jak wynika bowiem z przepisów przytoczonego rozporządzenia Unii Europejskiej właściwy do rozpoznania sprawy będzie sąd niemiecki.

Zażalenie na postanowienie złożył powód M. B. zarzucając:

1) naruszenie art. 1099 §1 k.p.c. przez uznanie, że w sprawie brak jest jurysdykcji krajowej,

- 2) naruszenie art. 328 §2 k.p.c. przez brak należytego wyjaśnienia podstawy prawnej orzeczenia wraz z przytoczeniem przepisów prawa, a także wskazania przyczyn, dla których Sąd Okręgowy odmówił wiarygodności dowodom i twierdzeniom przedstawionym przez wnioskodawcę,
- 3) naruszenie art. 233 §1 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego,
- 4) naruszenie art. 21 ust. 1 lit. b podpunkt ii rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1215/2012 przez niezastosowanie,
- 5) naruszenie art. 21 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1215/2012 przez błędne powołanie w sprawie,
- 6) naruszenie art. 267 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej przez niezastosowanie.

Wskazując na powyższe, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia.

Skarżący zarzucił Sądowi Okręgowemu, że w ogóle nie odniósł się do szczegółowego wywodu prawnego powoda, a zamiast tego oparł się na bardzo ogólnikowym stwierdzeniu, że (...) Sp. z o.o. (...) Ltd.) działała wyłącznie jako agent pozwanego ad. 3 i jako taka nie mogła być uznana za oddział pozwanego. Zdaniem skarżącego w procesie interpretacyjnym Rozporządzenia 1215/2012 należy unikać ślepego odwoływania się wyłącznie do terminologii prawa krajowego, jest ona bowiem różna w państwach członkowskich i gdyby sądy krajów członkowskich opierały się wyłącznie na instytucjach swoich systemów prawnych, to finalnie ochroną prawną obywateli będzie zróżnicowana. W polskim prawie, brak jest definicji legalnej oddziału. Oczywiście, można prowadzić działalność gospodarczą w formie oddziału przedsiębiorcy zagranicznego, zaś spółki handlowe mogą tworzyć swoje oddziały, w większości jednak przypadków, jest to pojęcie niedookreślone, wskazując na jakąś jednostkę organizacyjną wyodrębnioną w ramach jakiejś większej struktury. Jednak inne wersje językowe Rozporządzenia 1215/2012 w tym samym przepisie posługują się zupełnie innymi terminami o znacznie szerszym zakresie znaczeniowym. Skarżący przywołał terminologię angielską – business, francuską – etablissement, niemiecką - niederlassung. Podkreślił, że ww. terminologia nie wskazuje na konieczność istnienia pomiędzy podmiotem reprezentowanym a reprezentującym tak silnego związku organizacyjnego, jak w przypadku polskiego oddziału. Zatem przy braku jednolitej interpretacji art. 21 ust. 1 pkt b podpunkt II Rozporządzenia 1215/12 istnieje poważne ryzyko dyskryminacji pracownika polskiego, gdyż może być tak, że w takiej samej sytuacji pracownicy brytyjscy, francuscy, czy niemieccy otrzymają szerszą ochronę prawną niż pracownik polski, mimo że jej podstawą jest dokładnie ten sam przepis. Wykładnia pojęcia oddział zatem powinna być dokonywana autonomicznie i – przez to - znaczenie szersze niż miałoby to miejsce w wewnętrznym prawie polskim. Powinna to być także wykładnia umożliwiająca ochronę strony słabszej, tj. byłego pracownika. W przekonaniu skarżącego jeżeli Sąd Okręgowy miał wątpliwości co do powyższych zagadnień, mógł skorzystać z instytucji pytania prejudycjalnego określonej w art. 267 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej. W myśl w/w przepisu, w przypadku jakichkolwiek wątpliwości Sąd Apelacyjny jest obowiązany zadać takie pytanie.

Powód zaznaczył, że od początku wskazywał na zawarcie umowy o pracę przez agencję pracy – (...) Sp. z o.o., która działała w 2012r. oraz dalej działa jako podmiot dokonujący czynności w imieniu i na rzecz pracodawcy (...). Zgodnie z polską ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, upoważnienie do zawierania umów o pracę w imieniu pracodawców zagranicznych, nie należy do zadań podstawowych agencji zatrudnienia określonych ustawą. Zakres umowy określony w art. 85 ust. 3 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi minimum obowiązków jej stron, które strony mogą oczywiście rozszerzyć zgodnie z zasadą swobody umów z art. 353¹ k.c. Zatem umowne przekazanie agencji zatrudnienia prawa do zawierania umów o pracę na rzecz i w imieniu pracodawcy zagranicznego jest stosunkiem prawnym odrębnym od stosunku prawnego określonego w art. 85 ust. 3 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, gdyż jego przedmiotem jest przekazanie przez pracodawcę innemu podmiotowi określonych kompetencji do działania w imieniu i na rzecz pracodawcy, co wykracza poza ustawowe minimum określone w art. 85 ust. 3 w/w ustawy. Tym samym pozwany ad 3 ustanowił w Polsce podmiot o określonym obszarze działalności, którego działalność jest ściśle powiązana z działalnością i zapotrzebowaniem pracodawcy.

Upoważnienie przez pracodawcę podmiotu zewnętrznego do zawarcia w imieniu pracodawcy umowy o pracę bez wątplenia jest delegowaniem na ten podmiot istotnych kompetencji pracodawcy i bez większego znaczenia jest, czy następuje to w oparciu o powiązanie organizacyjne, kapitałowe czy na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej między dwoma niezależnymi podmiotami. W opinii powoda, taki rodzaj współpracy, wykraczający poza podstawową działalność agencji zatrudnienia regulowaną ustawą przemawia za uznaniem spółki (...) sp. z o.o. w S. za oddział pozwanego ad, 3 w rozumieniu Rozporządzenia 1215/12.

Skarżący wskazał, że za jurysdykcją sądu polskiego przemawia również koncepcja szeroko prezentowana przez ETS, iż oddział, jako powiązany organizacyjnie w zakresie przyznanych mu kompetencji nie ponosi odpowiedzialności za działania podmiotu głównego. Z taką też sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Powołał wyroki ETS, w sprawie C-J.54/11, B. & W. i w sprawie 218/86, S. S., w których ETS doprecyzował, że filia, agencja lub oddział „powinny, z punktu widzenia osób trzecich stanowić (...) rozpoznawalne przedłużenie przedsiębiorstwa głównego” i że „ścisły związek pomiędzy sporem a sądem, przed którym wytoczono powództwo, musi być oceniany (...) także przy uwzględnieniu sposobu, w jaki te dwa przedsiębiorstwa postępują w swoich stosunkach gospodarczych i w jaki sposób występują wobec osób trzecich w swojej działalności handlowej”.

W przekonaniu skarżącego, właściwość sądu polskiego wynika z rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1215/2012 w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych. Zgodnie z przepisem 21 lit. B podpunkt ii cytowanego rozporządzenia, pracodawca mający miejsce zamieszkania w państwie członkowskim może być pozwany w innym państwie członkowskim jeżeli pracownik zazwyczaj nie świadczy lub zazwyczaj nie świadczył pracy w jednym i tym samym państwie – przed sądem miejsca, w którym się znajduje albo znajdował się oddział, który pracownika zatrudnił. Za oddział należy uznać zatem podmiot, na który pracodawca, tj. pozwany ad 3 delegował swoje uprawnienia związane z zawieraniem w jego imieniu umów o pracę (tj. zatrudnianiem pracowników) i z którym powód podpisał umowę o pracę. Tym podmiotem jest (...) spółka (...) sp, z o.o. w S.. Nie zmienia tego okoliczność, że w/w spółka działała także jako agencja zatrudnienia w rozumieniu przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Delegacja na agencję zatrudnienia przez pracodawcę obowiązków związanych z zatrudnianiem pracowników wykracza poza zakres w/w Ustawy i powinna być traktowana jako odrębna działalność wykonywana w imieniu i na rzecz pracodawcy. Zdaniem skarżącego nic nie przemawia przeciwko uznaniu za oddział pracodawcy w rozumieniu 21 ust. i lit, b podpunkt ii rozporządzenia 1215/2012 podmiotu, który współpracuje z pracodawcą na stałe i który ma prawo zatrudniania pracowników w imieniu pracodawcy.

Sąd Apelacyjny rozważył sprawę i uznał, że zażalenie było zasadne, jakkolwiek z innych przyczyn niż wskazane w treści jego uzasadnienia.

Dokonana przez Sąd Apelacyjny kontrola instancyjna doprowadziła do wniosku, że rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odpowiada prawu.

1. Systematyzując, z akt sprawy wynika, że powód podpisał indywidualny kontrakt o zatrudnieniu na cztery miesiące do obsługi na statku MV (...) jako monter. Umowa została przedstawiona podwodowi do podpisu i podpisana przez (...) Ltd. z zastrzeżeniem, że podmiot ten prowadzi działalność jedynie jako agent, zaś pracodawcą jest (...); w punkcie 14. umowy zastrzeżono, że w razie sporu właściwy jest sąd niemiecki i prawo niemieckie. Z wyjaśnienia (...) Sp. z o.o. ((...) Ltd.) wynika, że jest to spółka prawa polskiego. Podczas zawierania umowy z powodem działała jako agencja pośrednictwa pracy dla marynarzy; działa w oparciu o zezwolenie wydane przez Urząd Morski w S. (...) oraz certyfikat nr (...) wydany przez Wojewódzki Urząd Pracy w S. o dokonaniu wpisu podmiotu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, uprawniający do świadczenia usług: pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub pośrednictwa zawodowego. Współpracuje z pozwanym pracodawcą na podstawie umowy o dostarczanie załóg. Pośredniczy też w zatrudnianiu marynarzy dla innych armatorów. Między spółką (...) a pozwanym pracodawcą brak powiązań osobowych i kapitałowych. (...) świadczy usługi zarządzania statkami oraz załogami.

2. Sąd Apelacyjny rozważył, że zgodnie z art. 5 ust. 1 rozporządzenia 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 osoby mające miejsce zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego mogą być pozywane przed sądy innego państwa członkowskiego tylko zgodnie z przepisami ustanowionymi w sekcjach 2–7 niniejszego rozdziału. Przepis art. 5 ust. 1 stanowi realizację zasady, że jurysdykcję w ogólności mają sądy miejsca zamieszkania pozwanego, co gwarantuje wysoki stopień przewidywalności przepisów o jurysdykcji – art. 4 ust. 1 oraz pkt 15. preambuły rozporządzenia.

Z drugiej strony, w myśl punktu 19. preambuły rozporządzenia, z zastrzeżeniem jurysdykcji wyłącznych określonych w rozporządzenia, powinna być przestrzegana autonomia stron w zakresie umownego wyboru jurysdykcji, z wyjątkiem spraw dotyczących ubezpieczenia, umów z udziałem konsumentów lub z zakresu prawa pracy, w których dopuszczalna jest jedynie ograniczona swoboda stron w zakresie umownego wyboru jurysdykcji. Dalej, wg punktu 20. preambuły w razie pojawienia się kwestii, czy umowa dotycząca jurysdykcji przyznająca jurysdykcję sądowi lub sądom państwa członkowskiego, jest materialnie nieważna, kwestia ta powinna zostać rozstrzygnięta zgodnie z prawem państwa członkowskiego, w którym znajduje się sąd lub sądy wskazane w umowie, włączając w to normy kolizyjne tego państwa członkowskiego.

Z uwagi na istotę sprawy, należy więc odwołać się do przepisów rozporządzenia nr 1215/2012, regulujących umowy dotyczące jurysdykcji (sekcja 7 rozdziału II). Zgodnie z art. 25 ust. 1 rozporządzenia:

Jeżeli strony niezależnie od ich miejsca zamieszkania uzgodniły, że sąd lub sądy państwa członkowskiego powinny rozstrzygać spór już wynikły albo spór przyszły mogący wynikać z określonego stosunku prawnego, to sąd lub sądy tego państwa mają jurysdykcję, chyba że umowa ta jest nieważna pod względem materialnym, na mocy prawa danego państwa członkowskiego. Tak określona jurysdykcja jest jurysdykcją wyłączną, o ile strony nie uzgodniły inaczej. Umowę jurysdykcyjną zawiera się:

- a) w formie pisemnej lub ustnej potwierdzonej na piśmie;
- b) w formie, która odpowiada praktyce przyjętej między stronami; lub
- c) w handlu międzynarodowym – w formie odpowiadającej zwyczajowi handlowemu, który strony znały lub musiały znać i który strony umów tego rodzaju w określonej dziedzinie handlu powszechnie znają i którego stale przestrzegają.

Zgodnie z ust. 4 wskazanego przepisu: Umowy jurysdykcyjne lub odpowiednie przepisy zawarte w warunkach powołania „trustu” nie wywołują skutku prawnego, jeżeli są sprzeczne z przepisami art. 15, 19 lub 23 albo jeżeli sądy, których jurysdykcja została wyłączona przez strony w umowie, mają wyłączną jurysdykcję na podstawie art. 24.

Sąd Apelacyjny rozważył, że wg Sekcji 5. (art. 20-23) rozporządzenia szczególny rodzaj jurysdykcji obowiązuje w zakresie indywidualnych umów o pracę, przy czym nie są to normy ustanawiające jurysdykcję wyłączną. Zgodnie z treścią art. 21 ust. 1 (sekcja 5. rozdziału II) rozporządzenia:

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.

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 (art. 21 ust. 2).

Należy też zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 23 rozporządzenia, od przepisów niniejszej sekcji (tj. sekcji 5 rozdziału II) można odstąpić na podstawie umowy tylko wówczas:

- 1) jeżeli umowa została zawarta po powstaniu sporu; lub
- 2) jeżeli przyznaje ona pracownikowi prawo do wytaczania powództwa przed sądy inne niż wymienione w niniejszej sekcji.

Z powyższego wynika zatem, że co do zasady, jurysdykcję krajową ma sąd państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma pracodawca – w rozpoznawanej sprawie zatem sąd niemiecki. W przypadku zawarcia umowy o jurysdykcję, od ww. zasady można odstąpić gdy umowa o jurysdykcję zostanie zawarta po powstaniu sporu – co niewątpliwie nie miało miejsca w niniejszej sprawie – lub gdy umowa ta przyznaje pracownikowi prawo do wytaczania powództwa przed sądy inne niż wymienione w niniejszej sekcji 5. Sąd Apelacyjny zważył, iż umowa zawarta przez strony 14 czerwca 2012 r. niewątpliwie jest ważna pod względem zachowanie formy pisemnej, a przy tym nie jest sprzeczna z art. 23 rozporządzenia; przewiduje bowiem jurysdykcję wyłączną sądu niemieckiemu, którą ten sąd i tak posiadałby w myśl ogólnej zasady, na podstawie art. 21 ust. 1 lit. a. Zdaniem Sądu Apelacyjnego w sprawie oczywiście nie zachodzą przesłanki jurysdykcji wyłącznej sądu polskiego, wskazane w art. 24 ww. rozporządzenia, który to przepis dotyczy spraw o prawa rzeczowe na nieruchomościach oraz o najem lub dzierżawę nieruchomości; ważność, nieważność lub rozwiązanie spółki lub osoby prawnej albo ważność decyzji ich organów; ważność wpisów do rejestrów publicznych; rejestracja lub ważność patentów, znaków towarowych, wzorów i modeli, jak również podobnych praw wymagających zgłoszenia lub zarejestrowania niezależnie od tego, czy dana kwestia została podniesiona w pozwie czy też w drodze zarzutu procesowego; wykonanie orzeczeń (katalog ma charakter zamknięty). Nie zachodzi też umowna jurysdykcja wyłączna, ponieważ strony nie zawarły umowy o jurysdykcję sądu polskiego. Zatem, należy stwierdzić, że w myśl przepisu art. 25 ust. 1 rozporządzenia, jurysdykcja sądu niemieckiego wynikająca z umowy zawartej przez strony jest w tym przypadku jurysdykcją wyłączną, a materialnoprawny sens tej jurysdykcji można podważyć jedynie przed sądem niemieckim (regulacja punktu 20. preambuły).

3. Niezależnie od powyższego, odnosząc się do kwestii oddziału, o którym mowa w art. 7 pkt 5 oraz art. 21 ust. 1 b (ii) rozporządzenia, Sąd Apelacyjny stanowczo podziela stanowisko Sądu Okręgowego co do tego, że nie można uznać za oddział pracodawcy, w rozumieniu przepisów rozporządzenia, agencji rekrutacyjnej, której aktywność zawodowa sprowadza się do pośredniczenia w zawieraniu umów przez marynarzy z armatorami zagranicznymi.

Pojęciem filii, agencji lub oddziału posługuje się art. 7 ust. 5 rozporządzenia, który to przepis reguluje jurysdykcję szczególną jako wyjątek od zasady wprowadzonej art. 4 i 5 rozporządzenia. Jurysdykcja wynikająca z art. 7 nie jest jurysdykcją wyłączną, lecz przemienną. W tym przypadku ustalanie jurysdykcji nie jest związane z rozstrzygnięciem sporu ze szczególnie chronionego pod względem prawnym stosunku zatrudnienia pracowniczego. W przypadku art. 7 pracodawca unijny wprowadził szereg łączników wyznaczających jurysdykcję szczególną, a jednym z nich jest miejsce, w którym znajduje się filia, agencja lub inny oddział, o ile spór wynika z działalności filii, agencji lub innego oddziału. Dokonując wykładni pojęć filia, agencja oraz inny oddział Trybunał określił dwa kryteria, które rozstrzygają o tym, czy powództwo powiązane z działalnością jednej z tych kategorii zakładów ma związek z państwem członkowskim. Po pierwsze, pojęcia filia, agencja oraz inny oddział zakładają istnienie ośrodka działalności, sprawiającego wrażenie trwałości, takiego jak przedłużenie głównego przedsiębiorstwa. Musi ono posiadać kierownictwo oraz być wyposażone materialnie w sposób umożliwiający prowadzenie interesów z osobami trzecimi, tak by nie musiały one zwracać się bezpośrednio do głównego przedsiębiorstwa (wyrok z 18 marca 1981 r. w sprawie 139/80 B. & W., (...) 1981, s. 819, pkt 11). Po drugie, spór powinien dotyczyć działań prawnych związanych z zarządzaniem tymi podmiotami lub też zobowiązań podjętych przez nie w imieniu przedsiębiorstwa głównego, jeżeli mają one być spełnione w państwie położenia takiego podmiotu (wyrok z 22 listopada 1978 r. w sprawie 33/78 S., (...) 1978, s. 2183, pkt 13). W kontekście tej regulacji prawnej Sąd Okręgowy słusznie zauważył, że spór którego przedmiotem są roszczenia wynikłe

ze zdarzenia zaistniałego w czasie świadczenia pracy na rzecz (...) nie jest sporem związanym z działalnością (...) będącej agencją pracy. Należy przy tym podkreślić, że z treści art. 7 ust. 5 wynika, że dla zastosowania przyjętego w przepisie łącznika jurysdykcyjnego nie ma znaczenia fakt, że (...) i powoda łączyła umowa o zatrudnienie.

Dla odróżnienia, art. 21 ust. 1 b (ii) rozporządzenia nie posługuje się pojęciami filia, agencja lub inny oddział, lecz tylko pojęciem oddział, który pracownika zatrudnił. W przekonaniu Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej wykładni tego pojęcia, przy czym określenie oddział, czy to w rozumieniu art. 7 ust. 5, czy art. 21 ust. 1 lit. b (ii), i na potrzeby obu norm prawnych, wymaga jednakowego definiowania. Określenie to należy więc rozumieć jako ośrodek działalności gospodarczej, który występuje stale jako przedstawicielstwo zagranicznej centrali i ma osobny zarząd. Zgodnie ze stanowiskiem Trybunału przedstawicielstwo musi być wystarczająco wyposażone, aby móc prowadzić interesy ze stronami trzecimi, do tego w takiej formie, by te strony, mimo że wiedzą o możliwości związku prawnego

z centralą, nie potrzebowały się na niego powoływać, lecz mogły podpisywać umowy w przedstawicielstwie. Poza tym jest konieczne, by przedstawicielstwo podlegało nadzorowi i kierownictwu centrali (wyrok z 22 listopada 1978 r. w sprawie 33/78 S. v. S.-F.; patrz także ww. wyrok w sprawie 139/80 B. & W.; patrz także wyrok Sądu Najwyższego z 15.12.2015 r. III PK 42/15). Jak słusznie wskazał w uzasadnieniu zaskarżonego postanowienia sąd pierwszej instancji, (...) spółka z o.o. w S. jest podmiotem, który w imieniu (...) w H. zajmuje się jedynie sprawami związanymi z szeroko pojętą rekrutacją i administracją pracowników zatrudnianych przez pozwaną. Jest to typowa usługa outsourcingu, świadczona na rzecz pozwanego pracodawcy. Fakt, że w Polsce znajduje się agencja pozwanej, za pośrednictwem której powód, bez konieczności bezpośredniego zwracania się bezpośrednio do (...) w H., może załatwiać sprawy kadrowe związane z zamustrowaniem na statkach, nie skutkuje sama w sobie zaistnieniem przesłanki uzasadniającej jurysdykcję polskiego sądu, a to wobec braku wskazanych wyżej cech definiujących pojęcia oddział na gruncie przedmiotowego rozporządzenia. Z tego względu argumentację przedstawioną w zażaleniu, zmierzającą do wykazania, że (...) spółka z o.o. w S. jest oddziałem pozwanego, uznać należy za całkowicie chybioną. Skarżący dokonuje bowiem drobiazgowej analizy pojęciowej pomijając wskazaną istotę funkcjonowania oddziału. Oddział w rozumieniu przepisów rozporządzenia musi być powiązany funkcjonalnie i przedmiotowo z podmiotem głównym, w szczególności musi realizować zadania wytyczone przez strukturę macierzystą, prowadzić działalność obliczoną na wymierne przysporzenia dla struktury macierzystej i w oparciu o kadre kierowniczą powiązaną węzłem zależności od struktury macierzystej. Takie też rozumienie pojęcia oddział wynika z orzeczeń przywołanych przez skarżącego. Przy tym wszystkim należy też zauważyć, że art. 21 lit. b (ii) istotnie zawęża pojęcie oddział w stosunku do ogólnej definicji sformułowanej na gruncie art. 7 ust. 5 rozporządzenia, bowiem wprost ustanawia dodatkowy warunek, by oddział zatrudnił pracownika występującego w sporze jako powód. W ocenie Sądu Apelacyjnego, założeniem rozwiązania prawnego przewidzianego w cytowanym wyżej przepisie Rozporządzenia, jest to by możliwość odstąpienia od ogólnej zasady określającej jurysdykcję w sprawach pracowniczych - gdy pracownik nie świadczył pracy w jednym i tym samym miejscu - była dopuszczalna tylko w sytuacji gdy pracownik został zatrudniony przez oddział macierzystej firmy i na rzecz oraz w interesie tego oddziału świadczył pracę, a jedynie pośrednio na rzecz podmiotu głównego. Z taką sytuacją oczywiście nie mamy do czynienia w sprawie. Agencja ograniczyła swoje czynności prawne jedynie do podpisania umowy o zatrudnienie i uczyniła to z wyraźnym zaznaczeniem, że działa jako agent, zaś jako pracodawca został jednoznacznie wskazany (...).

Sąd Apelacyjny nie zgadza się z argumentem, że przyjęta interpretacja pojęcia oddział w rozumieniu art. 21 ust. 1 pkt b podpunkt II Rozporządzenia 1215/12 rodzi poważne ryzyko dyskryminacji pracownika polskiego, gdyż może być tak, że w takiej samej sytuacji pracownicy brytyjscy, francuscy, czy niemieccy otrzymają szerszą ochronę prawną niż pracownik polski. Powód nie jest pozbawiony w stosunku do pozwanych ochrony prawnej. Ochrona jest gwarantowana przez sąd niemiecki. Nie można racjonalnie wnioskować, że przy takiej gwarancji powód, jako obywatel polski otrzyma mniejszą ochronę prawną niż pracownik będący obywatelem innego państwa członkowskiego.

Sąd Apelacyjny nie widział konieczności występowania w tej kwestii z pytaniem prejudycjalnym zważywszy, że Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wielokrotnie wyjaśniał rozumienie pojęcia oddziału w rozumieniu przepisów rozporządzenia jurysdykcyjnego. Zgodnie z doktryną *acte éclairé* wystąpienie z pytaniem jest zbędne.

4. Mimo prawidłowej oceny rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego jest przedwczesne, ponieważ Sąd nie wziął pod uwagę istotnego zagadnienia, mianowicie że sąd krajowy może uzyskać jurysdykcję przez wdanie się pozwanego w spór. Przepisy rozporządzenia unijnego nie dają sądowi prawa do stwierdzania braku jurysdykcji z urzędu w każdym przypadku. Zgodnie z art. 27 rozporządzenia: Sąd państwa członkowskiego stwierdza z urzędu brak swej jurysdykcji, jeżeli wystąpiono do niego o rozpoznanie sprawy należącej na mocy art. 24 do wyłącznej jurysdykcji sądów innego państwa członkowskiego. Treść artykułu 24 wskazuje, że chodzi o przypadki istnienia łącznika, który jest immamentnie związany ze sprawą, podmiotowo bądź przedmiotowo. Artykuł 27 jednoznacznie nie pozwala sądowi na stwierdzenia z urzędu braku jurysdykcji krajowej, gdy ta jest wyłączna ale jedynie na podstawie umowy stron o jurysdykcję. Przepis ten koreluje z art. 26 ust. 1 rozporządzenia, który stanowi: Jeżeli sąd państwa członkowskiego nie ma jurysdykcji na podstawie innych przepisów niniejszego rozporządzenia, uzyskuje on jurysdykcję, jeżeli pozwany przed tym sądem wda się w spór. Niniejszy przepis nie ma zastosowania, jeżeli pozwany wdaje się w spór w tym celu, aby podnieść zarzut braku jurysdykcji lub jeżeli inny sąd ma na podstawie art. 24 jurysdykcję wyłączną. Obie normy odczytywane łącznie należy rozumieć w ten sposób, że strony mogą się umówić co do jurysdykcji, wtedy określona umownie jurysdykcja staje się wyłączna (art. 25 ust. 1). Nie jest to jednak wyłączność immamentnie związania z przedmiotem bądź podmiotem postępowania o jakiej mowa w katalogu objętym treścią art. 24. Sąd bierze pod uwagę z urzędu tylko jurysdykcję wyłączną z art. 24. Natomiast w przypadku jurysdykcji wyłącznej umownej, sąd ma obowiązek nadać bieg postępowaniu przez doręczenie pozwu i podjąć dalsze czynności w zależności od czynności pozwanego. O ile pozwany wda się w spór przed sądem, który nie ma jurysdykcji na podstawie innych przepisów rozporządzenia, to tym samym sąd uzyskuje jurysdykcję przez wdanie się pozwanego w spór, a umowa o jurysdykcję wyłączną ulega derogacji. W ocenie Sądu Apelacyjnego, w przepisach rozporządzenia brak podstawy procesowej by sąd z urzędu stwierdzał brak jurysdykcji wynikający z umowy o jurysdykcję. Trybuna Sprawiedliwości w wyroku z 27.02.2014 r. C-1/13 stwierdził, że artykuł 24 zdanie pierwsze rozporządzenia nr 44/2001 w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych przewiduje zasadę jurysdykcji opartą na wdaniu się przez pozwanego w spór w odniesieniu do wszystkich sporów, gdy właściwość sądu, przed którym zawisł spór nie wynika z innych przepisów tego rozporządzenia. Przepis ten stosuje się również w sytuacji, w której powództwo zostało wytoczone przed sądem niezgodnie z przepisami tego rozporządzenia i oznacza, że wdanie się przez pozwanego w spór można uznać za milczącą akceptację jurysdykcji sądu, przed który wytoczono powództwo, a tym samym za umowę dotyczącą jego jurysdykcji. Należy przy tym zauważyć, że rozporządzenie jako akt prawa UE ma zasięg ogólny, wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane w polskim porządku prawnym, jak i we wszystkich Państwach Członkowskich – art. 288 akapit 2 TFUE. Ma też pierwszeństwo stosowania w polskim porządku prawnym – art. 91 ust. 2 i ust. 3 Konstytucji RP, co oznacza, że przepisy kodeksu postępowania cywilnego w zakresie w jakim regulują jurysdykcję, muszą być interpretowane w zgodności z przepisami rozporządzenia.

Na gruncie prawa krajowego art. 1104 k.p.c. stanowi:

§ 1. Strony oznaczonego stosunku prawnego mogą umówić się na piśmie o poddanie wynikłych lub mogących wyniknąć z niego spraw o prawa majątkowe jurysdykcji sądów polskich.

§ 2. Poddanie jurysdykcji sądów polskich spraw, o których mowa w § 1, może nastąpić również przez wdanie się w spór co do istoty sprawy, jeżeli pozwany nie podniesie zarzutu braku jurysdykcji krajowej.

§ 3. Przepisów § 1 i 2 nie stosuje się w sprawach, które według przepisów prawa polskiego należą do wyłącznej jurysdykcji sądów państwa obcego.

Zatem odpowiednikiem art. 27 rozporządzenia jest art. 1099 §1 k.p.c., odpowiednikiem krajowym art. 26 ust. 1 rozporządzenia – art. 1104 §2 k.p.c, a artykułu 25 ust. 1 rozporządzenia – art. 1104 §1 k.p.c; zaś art. 1104 §3 k.p.c. jest odpowiednikiem art. 27 in fine i dotyczy jurysdykcji wyłącznej o której mowa w art. 24 rozporządzenia, nie zaś jurysdykcji umownej. Nie można więc zgodzić się ze stwierdzeniem, że przepisy cywilnej procedury polskiej w art. 1099 §1 k.p.c. wprowadzają dla sądu kompetencję stwierdzania braku jurysdykcji z urzędu w każdym przypadku. Wymaga podkreślenia, że w art. 1099 §1 zdanie 2. k.p.c. jest zamieszone wyraźne zastrzeżenie, że zanim sąd - stwierdziwszy brak jurysdykcji krajowej - odrzuci pozew, musi wziąć pod uwagę poddanie sprawy jurysdykcji sądu polskiego przez wdanie

się w spór co do istoty sprawy, przy braku zarzutu pozwanego w kwestii jurysdykcji; przy czym ma to zastosowanie również do sytuacji, gdy strony zawarły umowę wyłączającą jurysdykcję sądów polskich. W ocenie Sądu Apelacyjnego art. 1099 §1 k.p.c. powinien być zatem interpretowany w kontekście przepisów art. 26 i art. 27 rozporządzenia. To oznacza, że przed doręczeniem pozwu pozwanemu sąd nie może z urzędu stwierdzić braku jurysdykcji krajowej. Nie może też tego dokonać, gdy pozwany wda się w spór i nie podniesie zarzutu braku jurysdykcji, nawet wtedy gdy strony zawarły umowę ustanawiającą jurysdykcję innego państwa członkowskiego. Wskazana interpretacja prowadzi do wniosku, że Sąd z urzędu w każdym stanie sprawy bierze pod uwagę brak jurysdykcji krajowej ale tylko wtedy, gdy zachodzi jurysdykcja wyłączna w warunkach art. 24 rozporządzenia/ art. 1103⁸ k.p.c., art. 1103⁹ k.p.c., art. 1107¹ k.p.c., art. 1109¹ k.p.c., art. 1110² k.p.c., art. 1110⁴ k.p.c.

Wobec powyższego należy ocenić, że na aktualnym etapie postępowania Sąd Okręgowy nietrafnie uznał, że pozew podlegał odrzuceniu. Sąd Okręgowy błędnie zinterpretował art. 1099 §1 k.p.c. i już na etapie złożenia pozwu z urzędu nieprawidłowo stwierdził brak jurysdykcji krajowej. Sąd Okręgowy jest zobowiązany podjąć dalsze czynności sądowe wymagane procedurą wg art. 28 rozporządzenia, natomiast kwestię jurysdykcji krajowej oceni w zależności o zachowania pozwanego. Przy tym Sąd uwzględni w sprawie wyżej przedstawione stanowisko prawne odnośnie jurysdykcji krajowej.

W rezultacie Sąd Apelacyjny odpowiednio na podstawie art. 386 §4 k.p.c. w zw. z art. 397 § 2 k.p.c. uchylił zaskarżone postanowienie i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu do rozpoznania.

SSA Barbara Białecka SSA Jolanta Hawryszko SSA Beata Górka