

Dr hab. Małgorzata Kurzynoga, prof. UŁ

Uniwersytet Łódzki

ORCID: 0000-0002-3927-4223

e-miał: mkurzynoga@wpia.uni.lodz.pl

Jurysdykcyjna ochrona pracownika w sporze ze spółką dominującą w ponadnarodowej grupie spółek

Jurisdiction over individual contracts of employment –
a dispute between an employee and the parent company
of a transnational group of companies

Streszczenie

Artykuł jest poświęcony możliwości zastosowania ochronnych zasad jurysdykcji, określonych w sekcji 5 rozdziału II rozporządzenia nr 1215/2012 zatytułowanego „Jurysdykcja w zakresie indywidualnych umów o pracę”, w sporach między pracownikiem a spółką dominującą niezwiązanych bezpośrednio umową o pracę. W oparciu o analizę orzecznictwa TSUE, Autorka stawia tezę, że na ochronne reguły jurysdykcji można się powoływać, nawet jeśli między stronami sporu nie ma formalnej umowy. Odnosząc się z aprobatą do koncepcji TSUE poszukiwania rzeczywistego pracodawcy, Autorka krytycznie ocenia wykładnię umowy o pracę w rozumieniu rozporządzenia 1215/2012 w oparciu wyłącznie o element podporządkowania.

Słowa kluczowe

zasady jurysdykcji, grupa spółek, indywidualna umowa o pracę

JEL: K31

Abstract

This article investigates the possibility of applying the protective rules of jurisdiction set out in Section 5 of Chapter II of Regulation No. 1215/2012 titled "Jurisdiction over individual employment contracts", in disputes between an employee and the parent company, despite the fact that the parties are not directly bounded by employment contract. Based on the analysis of the case law of the CJEU, the author argues that the protective rules of jurisdiction can be invoked even if there is no formal agreement between the parties to the dispute, however there is a relationship of subordination between them. The author positively assesses the search for an actual employer, however she criticizes the interpretation of the employment contract within the meaning of Regulation 1215/2012 based solely on subordination.

Keywords

rules of jurisdiction, group of companies, individual employment contract

Uwagi wstępne

Od lat 80-tych XX wieku prawo UE przyznaje przywilej jurysdykcyjny niektórym słabszym społecznie i ekonomicznie stronom. Pracownicy i konsumenci, znajdujący się zazwyczaj w trudniejszej sytuacji, niż druga strona stosunku prawnego, korzystają z uprzywilejowanych zasad jurysdykcji w sporach transgranicznych. Wyraża się to w możliwości dochodzenia roszczeń przez pracowników lub bycia pozywanymi przed sądami, które są im bardziej znane. Zasady te są obecnie określone w rozporządzeniu

Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1215/2012 z 12 grudnia 2012 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych. Obowiązuje także Konwencja międzynarodowa o jurysdykcji i uznawaniu oraz wykonywaniu orzeczeń sądowych w sprawach cywilnych i handlowych, podpisana w Lugano 30 października 2007 r. (Dz.U. UE z 21 grudnia 2007 r., L 339/3). Jest to instrument równoległy wobec rozporządzenia nr 1215/2012, mający ten sam przedmiot i przewidujący te same zasady określania jurysdykcji jak wspomniane rozporządzenie.

Zasady jurysdykcji w sprawach pracowniczych

Zgodnie z motywem 2 rozporządzenia nr 1215/2012 różnice pomiędzy przepisami poszczególnych państw o jurysdykcji i uznawaniu orzeczeń utrudniają należyte funkcjonowanie rynku wewnętrznego. Dlatego nieodzowne jest wydanie przepisów celem ujednolicenia regulacji o jurysdykcji w sprawach cywilnych i handlowych, aby zapewnić szybkie i nieskomplikowane uznawanie i wykonywanie orzeczeń wydanych w jednym z państw członkowskich (motyw 4).

Motywy 14 i 15 tego rozporządzenia, dotyczące przepisów w przedmiocie pozwanych mających siedzibę lub miejsce zamieszkania w państwie trzecim stanowią, że pozwany niemający miejsca zamieszkania w państwie członkowskim powinien zasadniczo podlegać krajowym przepisom o jurysdykcji mającym zastosowanie na terytorium państwa członkowskiego, przed którego sądem 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 (motyw 14). Przepisy o jurysdykcji powinny być w wysokim stopniu przewidywalne i opierać się na zasadzie, że jurysdykcję w ogólności (co do zasady) mają sądy miejsca zamieszkania pozwanego. Tak ustalona jurysdykcja powinna mieć miejsce zawsze (być zawsze dostępna), z wyjątkiem kilku dokładnie określonych przypadków, w których ze względu na przedmiot sporu lub autonomię stron uzasadnione jest inne kryterium powiązania (uzasadniony jest inny łącznik). Siedziba osób prawnych musi być zdefiniowana wprost (w sposób autonomiczny) w rozporządzeniu celem wzmocnienia przejrzystości wspólnych przepisów i uniknięcia konfliktów kompetencyjnych (motyw 15).

Motyw 18 tego rozporządzenia, dotyczący między innymi przepisów o właściwości w odniesieniu do indywidualnych umów o pracę, stanowi, że w sprawach dotyczących ubezpieczenia, umów z udziałem konsumentów (zawieranych z konsumentami) i z zakresu prawa pracy „strona słabsza powinna być chroniona przez przepisy jurysdykcyjne, dla niej bardziej korzystne niż przepisy ogólne” (motyw 18).

Przytoczone wyżej motywy rozporządzenia jakkolwiek pomocne w doprecyzowaniu treści samego aktu, samodzielnie nie mają wiążącej mocy prawnej. Przechodząc zatem do treści przepisów rozporządzenia w pierwszej kolejności przytoczyć należy zasady ogólne. W sekcji I rozporządzenia nr 1215/2012/WE, zatytułowanej przepisy ogólne, art. 4 stanowi, że z zastrzeżeniem przepisów niniejszego rozporządzenia osoby mające miejsce zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego mogą być pozywane, niezależnie od ich obywatelstwa, przed sądy tego państwa członkowskiego (ust. 1). Do osób, które nie są obywatelami państwa członkowskiego, w którym

mają miejsce zamieszkania, stosuje się przepisy jurysdykcyjne właściwe dla obywateli tego państwa członkowskiego (ust. 2). Co się tyczy powództw wytaczanych przeciwko osobie mającej miejsce zamieszkania lub siedzibę w państwie trzecim, art. 6 sekcji ogólnej tego rozporządzenia stanowi: „Jeżeli pozwany nie ma miejsca zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego, jurysdykcja sądów każdego państwa członkowskiego jest określana, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 1, art. 21 ust. 2 oraz art. 24 i 25, przez prawo tego państwa członkowskiego (ust. 1). Przeciwnie takiemu pozwanemu każda osoba mająca miejsce zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego, niezależnie od swojego obywatelstwa, może powoływać się w tym państwie na obowiązujące w nim przepisy jurysdykcyjne (...)”.

Oprócz zasad ogólnych, kluczowe znaczenie w określeniu jurysdykcji w sprawach pracowniczych mają przepisy zamieszczone w sekcji 5 rozdziału II tego rozporządzenia, zatytułowanej „Jurysdykcja w zakresie indywidualnych umów o pracę”. Zamieszczono tu szereg reguł, które mają na celu ochronę pracownika jako słabszej strony umowy za pomocą przepisów jurysdykcyjnych korzystniejszych dla jego interesów. W tym celu sekcja ta przyznaje pracownikom możliwość dochodzenia roszczeń przed sądami, co do których uważa się, że są mu bardziej znane. Sekcja ta obejmuje w szczególności art. 20 i 21.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 tego 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. W myśl ust. 2 tego przepisu, „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”. Stąd też wynika, że gdy pracownik zawiera umowę o pracę z pracodawcą, którego miejsce zamieszkania lub siedziba położone są poza Unią Europejską, lecz który ma filię, agencję lub inny oddział w jednym z państw członkowskich, pracodawcę takiego należy uznawać za mającego miejsce zamieszkania lub siedzibę w tym państwie dla potrzeb ustalania jurysdykcji sądowej. Pojęcia filii, agencji lub innego oddziału należy interpretować autonomicznie, tak by miały one jednolite znaczenie, niezależnie od tego, którego z państw członkowskich sąd odwołuje się do niego (Wujczyk 2016, s. 935–936). Wykładni wskazanych pojęć dokonał Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z 19 lipca 2012 r. w sprawie *Mahamadia* (C-154/11, EU:C:2012:4), w związku z brzmieniem art. 18 rozporządzenia nr 44/2001 zawierającego dokładnie takie same wyrażenia jak obecny art. 20 rozporządzenia 1215/2012. Rozważania zawarte w tym wyroku pozostają aktualne. Należy bowiem podkreślić, że w zakresie, w jakim zgodnie z art. 80 rozporządzenia nr 1215/2012 rozporządzenie to uchyla i zastępuje rozporządzenie nr 44/2001, wykładnia doko-

nana przez Trybunał w odniesieniu do przepisów tego ostatniego rozporządzenia obowiązuje również w odniesieniu do rozporządzenia nr 1215/2012, gdy przepisy te można uznać za „równoważne” (wyrok z 29 lipca 2019 r., *Tibor-Trans*, C-451/18, EU:C:2019:635, pkt 23 i przytoczone tam orzecznictwo). Nadto przepis art. 80 uściśla, iż „odesłania do (rozporządzenia nr 44/2001) należy odczytywać jako odesłania do (rozporządzenia nr 1215/2012), zgodnie z tabelą korelacji zamieszczoną w załączniku III (do tego ostatniego rozporządzenia)”. Z załącznika tego wynika natomiast, że art. 20 rozporządzenia nr 1215/2012 odpowiada art. 18 rozporządzenia nr 44/2001. Jednakże, określenie jurysdykcji za pomocą łącznika miejsca położenia oddziału (filii) wiąże się z istnieniem jednego przedsiębiorstwa (pracodawcy), mającego oddział lub filię w państwie członkowskim, a nie z grupą przedsiębiorstw.

W odniesieniu do grupy przedsiębiorstw kluczowe znaczenie ma art. 21 rozporządzenia 1215/2012, zgodnie z którym 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 (lub z którego) pracownik zazwyczaj świadczy lub ostatnio zazwyczaj świadczył pracę;

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 (ust. 1).

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 (ust. 2).

Z powyższego wynika, że pracodawca, który nie ma miejsca zamieszkania lub siedziby w danym państwie członkowskim, może zostać pozwany przed sąd jednego z państw członkowskich – sąd miejsca, w którym pracownik zazwyczaj świadczy lub ostatnio zazwyczaj świadczył pracę na rzecz tego pracodawcy.

Spółka dominująca jako strona pozwana – wyrok w sprawie *ROI Land Investments Ltd*, C-604/20

Na tle zasad jurysdykcji w sprawach pracowniczych pojawiło się zagadnienie prawne, czy pracownik może korzystać z przywileju jurysdykcyjnego na podstawie rozporządzenia nr 1215/2012 (art. 20–23) przeciwko spółce dominującej. Dokładnie ujmując, czy zasady jurysdykcji określone w sekcji 5 tego rozporządzenia zatytułowanego „Jurysdykcja w zakresie indywidualnych umów o pracę” obejmują również spory między stronami, które nie są bezpośrednio związane umową o pracę. Spółka dominująca nie jest bowiem jej stroną. Ponadto, zrodziła się wątpliwość, czy przytoczony wcześniej art. 6 ust. 1 rozporządzenia 1216/2012 przez zastrzeżenie dotyczące stosowania art. 21 ust. 2 tego rozporządzenia wyłącza możliwość oparcia się

przez sąd państwa członkowskiego na uregulowaniu tego państwa w dziedzinie jurysdykcji, nawet jeśli uregulowanie to jest korzystniejsze dla pracownika.

Zagadnienia te ujawniły się na tle sprawy *ROI Land Investments Ltd*, C-604/20. FD, zamieszkujący w Niemczech, od września 2015 r. świadczył pracę na rzecz spółki *ROI Land Investments Ltd*, z siedzibą w Kanadzie. FD i spółka *ROI Land* postanowili „przenieść” łączący je stosunek umowny na spółkę prawa szwajcarskiego, która miała dopiero zostać utworzona, i w związku z tym w listopadzie 2015 r. postanowili rozwiązać łączącą ich umowę o pracę z mocą wsteczną. W dniu 14 stycznia 2016 r. została utworzona na mocy prawa szwajcarskiego spółka *R Swiss AG*. W tej nowej strukturze spółka *ROI Land* była spółką dominującą. TSUE nie wyjaśnił tego terminu. Jak jednak wynika z uzasadnienia samego pytania prejudycjalnego, okoliczność ta miała takie znaczenie, że pozwana *ROI Land*, choć była podmiotem dominującym, to nie przysługiwało jej prawo wydawania powodowi poleceń (zapewne właśnie dlatego, że nie była stroną umowy choć kapitałowo miała wpływ na funkcjonowanie pracodawcy – *R Swiss*).

W dniu 12 lutego 2016 FD zawarł ze spółką *R Swiss* umowę o pracę na piśmie, dotyczącą zatrudnienia FD jako dyrektora i przewidującą wypłatę premii początkowej w wysokości 170 000 dolarów amerykańskich (USD) (około 153 000 EUR) oraz – oprócz innych świadczeń – miesięcznego wynagrodzenia w wysokości 42 500 USD (około 38 000 EUR). Zawarta została również umowa pożyczki (*loan agreement*) ze spółką *ROI Land*, antydatowana na dzień 1 października 2015 r., której przedmiotem było udzielenie FD pożyczki w wysokości 170 000 USD (około 153 000 EUR). Chodziło o przekształcenie wynagrodzenia należnego FD za okres czterech miesięcy z tytułu umowy o pracę w pożyczkę podlegającą zwrotowi na rzecz spółki *ROI Land*, przy czym kwota, którą należało wypłacić FD, miała mieć formę premii początkowej wypłacanej przez spółkę *R Swiss* w oparciu o przepisy szwajcarskiego prawa podatkowego. W tym samym dniu FD i spółka *ROI Land* podpisali porozumienie gwarancyjne. Umowa gwarancyjna zakładała, że spółka kanadyjska ponosi pełną odpowiedzialność za wykonywanie zobowiązań spółki szwajcarskiej, wynikających z umowy o pracę pracownika. W dniu 11 lipca 2016 r. spółka *R Swiss* zwolniła FD. Następnie FD zaskarżył zwolnienie do Sądu Pracy w Stuttgarcie w Niemczech. Sąd przyjął właściwość, ponieważ znajdował się w miejscu, w którym pracownik świadczył pracę. Chociaż sąd niemiecki stwierdził nieważność tego zwolnienia i zasądził wypłatę zaległego wynagrodzenia oraz premii, spółka *Swiss* upadła i nie wypłaciła zasądzonych kwot. Wówczas pracownik wszczął postępowanie przeciwko ROI na podstawie umowy gwarancyjnej, domagając się zapłaty kwot należnych od *R Swiss*, jak również dodatkowego zaległego wynagrodzenia. Po raz kolejny postępowanie zostało wniesione do Sądu Pracy w Stuttgarcie w Niemczech. Tym razem jednak Sąd Pracy oddalił powództwo z uwagi na brak jurysdykcji międzynarodowej w stosunku do ROI. Sąd Pracy wyższej instancji Badenii-Wirtembergii uchylił jednak wyrok Sądu Pracy,

stwierdzając, że sądy niemieckie mają jurysdykcję. Następnie ROI wniosła odwołanie do Federalnego Sądu Pracy. Federalny Sąd Pracy zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z szeregiem pytań prejudycjalnych.

Opinia Rzecznika Generalnego w sprawie *ROI Land Investments Ltd*, C-604/20

Rzecznik Generalny uznał, że konieczne dla rozstrzygnięcia sprawy jest ustalenie, czy spółkę kanadyjską należy traktować jako pracodawcę. Pojęcie „pracodawcy” w rozumieniu rozporządzenia nr 1215/2012 nie było wcześniej zdefiniowane przez TSUE. Jednakże, jak zauważył Rzecznik Generalny, do określenia pojęcia pracodawcy pomocne może być pojęcie pracownika wypracowane w dotychczasowym orzecznictwie TSUE. Pojęcie „indywidualnej umowy o pracę”, o której mowa w art. 20 rozporządzenia nr 1215/2012 należy bowiem interpretować w sposób autonomiczny, tak aby zapewnić jednolite stosowanie przepisów dotyczących jurysdykcji ustanowionych w tym rozporządzeniu we wszystkich państwach członkowskich. W tym kontekście Rzecznik zauważył, że pojęcie „indywidualnej umowy o pracę” zakłada podległość pracownika wobec pracodawcy, ponieważ zasadniczą cechą stosunku pracy jest okoliczność, że dana osoba przez pewien czas ma obowiązek wykonywania na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem świadczeń, w zamian za które otrzymuje wynagrodzenie. Jeśli chodzi o istnienie takiego stosunku podporządkowania, musi on być oceniany w każdym konkretnym przypadku, na podstawie wszystkich elementów i okoliczności charakteryzujących stosunki między stronami, w celu ustalenia, czy poza stosunkiem formalnym i umownym, rzeczywista sytuacja uzasadniałaby zakwalifikowanie strony pozwanej jako „pracodawcy”. Jak zauważył Rzecznik Generalny, wymogi te, powszechnie stosowane do rozróżniania działalności na własny rachunek i statusu pracownika, nie zostały dotychczas wykorzystane do określenia granic pojęcia „pracodawca”.

Rzecznik Generalny TSUE stwierdził, że spółka dominująca może zostać uznana za pracodawcę w rozumieniu art. 21 ust. 1 lit. b) ppkt (i) rozporządzenia nr 1215/2012. Zdaniem Rzecznika Generalnego należy wziąć pod uwagę, że zobowiązanie spółki wynikające z umowy gwarancyjnej dotyczy istotnego elementu stosunku pracy (wynagrodzenia pracownika), a ponadto umowa gwarancyjna stanowi integralną część umowy o pracę. W rezultacie spółka kanadyjska nie jest zwykłym gwarantem. Ponadto, w ramach tego stosunku pracy, FD był zobowiązany do świadczenia dokładnie takiej samej pracy, jaką wykonywał wcześniej na rzecz spółki *ROI Land Investments*. Nie bez znaczenia, zdaniem Rzecznika, jest także okoliczność, że między pracodawcą (spółką szwajcarską) a „gwarantem” (spółką kanadyjską) istniała współzależność ekonomiczna. Rzecznik zwrócił także uwagę, że spółka kanadyjska miała bezpośredni interes w wykonywaniu pracy przez pracownika na rzecz spółki szwajcarskiej. Wskazując ostatni z elementów Rzecznik Generalny po-

wołał się na wyrok ETS w sprawie *Pugliese* (z 10 kwietnia 2003 r., C-437/00, EU:C:2003:219), także dotyczącego stosunku pracy powstałego w ramach grupy przedsiębiorstw, w którym kryterium interesu zostało już wskazane. Pomimo że w sprawie *Pugliese* pracownik był związany z dwoma różnymi pracodawcami, Rzecznik Generalny stwierdził, że kryterium posiadania interesu w wykonywaniu pracy, którą pracownik będzie świadczył, przez stronę, która zobowiązała się wobec pracownika, może mieć szerokie zastosowanie, nie ograniczając się do przypadków, w których zawarto kilka umów o pracę. Biorąc jednak pod uwagę fakt, że każde przedsiębiorstwo w ramach grupy ma pewien ogólny i pośredni interes w należyтым świadczeniu pracy przez każdego pracownika tej samej grupy, rzecznik generalny zaproponował wyznaczyć dla kryterium „interesu w wykonaniu pracy, którą pracownik najemny będzie świadczył” granicę mającą posłużyć do zdefiniowania pojęcia „pracodawca”. Jego zdaniem, ten interes osoby trzeciej powinien być bezpośredni.

Rozstrzygnięcie TSUE w sprawie *ROI Land Investments Ltd*, C-604/20

Jak zauważył TSUE w sprawie C-604/20, art. 21 ustanawia zasady ustalania jurysdykcji sądów rozpoznających spory między pracownikiem a jego pracodawcą „w zakresie indywidualnych umów o pracę”. Stosowanie tych przepisów zakłada zatem istnienie stosunku pracy łączącego pracownika z jego pracodawcą (pkt 30). Jak słusznie zauważył TSUE, pojęcia prawne zawarte w rozporządzeniu nr 1215/2012 powinny być interpretowane w sposób autonomiczny w celu zapewnienia jednolitego stosowania przepisów jurysdykcyjnych ustanowionych w tym rozporządzeniu we wszystkich państwach członkowskich (pkt 28–29). Pogląd o autonomicznym rozumieniu pojęcia „indywidualna umowa o pracę” prezentowany jest także w doktrynie (Bosse, 2007, s. 65; Grzebyk, 2011, s. 85; Staszczuk, 2014, s. 83; Grzegorzczuk, 2014, s. 21; Weitz, 2005, s. 531).

TSUE przypomniał, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, zasadniczą cechą stosunku pracy, definiowanego w oparciu o kryteria obiektywne, jest okoliczność, że dana osoba wykonuje przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem świadczenia, za które w zamian otrzymuje wynagrodzenie. Odwołując się do orzeczenia z 11 kwietnia 2019 r., w sprawie *Peter Bosworth i Colin Hurley przeciwko Arcadia Petroleum Limited i in.* (C-603/17, EU:C:2019:310), Trybunał przypomniał, że brak formalnej umowy nie wyklucza istnienia stosunku pracy objętego zakresem pojęcia „indywidualna umowa o pracę”. Jednakże stosunek taki może zostać uznany za „indywidualną umowę o pracę” jedynie wówczas, gdy istnieje stosunek podporządkowania pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, a istnienie takiego stosunku należy oceniać w każdym konkretnym wypadku, w zależności od wszystkich elementów i okoliczności charakteryzujących stosunki między stronami (pkt 32–33).

TSUE potwierdził, że sam fakt, iż pracownik nie był bezpośrednio zatrudniony przez ROI, nie uniemożliwia

objęcia sporu ochronnymi zasadami jurysdykcji w przypadku sporów dotyczących umów o pracę. Liczy się rzeczywisty stosunek między stronami – przepisy mają zastosowanie zawsze, gdy strony pozostają w stosunku pracy. Trybunał podkreślił, że dokonanie odpowiednich ustaleń faktycznych i oceny, czy w okolicznościach sporu pomiędzy FD i spółką *ROI Land* istniał charakteryzujący się występowaniem stosunku podporządkowania stosunek pracy, należy do sądu krajowego. Zdaniem Trybunału, w ramach tej oceny są istotne w szczególności okoliczności zawarcia umowy gwarancyjnej między FD a spółką *ROI Land* oraz rozpatrywanej umowy o pracę zawartej między FD i spółką *R Swiss*, takie jak okoliczność, że przed zawarciem rozpatrywanej umowy o pracę FD był związany inną umową o pracę ze spółką *ROI Land* i że rozpatrywana umowa o pracę nie zostałaby zawarta, gdyby spółka *ROI Land* nie podjęła wobec FD zobowiązań na mocy umowy gwarancyjnej, czy też okoliczność, że umowa ta miała właśnie na celu zagwarantowanie wypłaty wynagrodzenia na rzecz FD. Podobnie jest w przypadku okoliczności, że zawarcie tych umów nie miało wpływu na charakter zadań powierzonych FD w pierwszym okresie przez spółkę *ROI Land*, a następnie przez *R Swiss*, która w całości należy do tej pierwszej spółki. Wśród wskazanych elementów uwagę zwraca brak wymienienia bezpośredniego interesu osoby trzeciej w wykonywaniu umowy o pracę, wskazywanego przez Rzecznika Generalnego. Stąd też wynika, że TSUE stoi na stanowisku, że w celu stwierdzenia istnienia faktycznego stosunku pracy, nie jest konieczne powoływanie się na zasadę bezpośredniego interesu osoby trzeciej w wykonywaniu umowy o pracę.

Biorąc powyższe pod uwagę, TSUE orzekł, że art. 21 ust. 1 lit. b) ppkt (i) oraz art. 21 ust. 2 rozporządzenia nr 1215/2012 należy interpretować w ten sposób, że pracownik może pozwać przed sąd ostatniego miejsca, w którym lub z którego zazwyczaj świadczył pracę, osobę mającą miejsce zamieszkania lub siedzibę w państwie członkowskim względnie niemającą takiego miejsca zamieszkania lub siedziby, z którą to osobą nie jest związany formalną umową o pracę, ale która – na mocy umowy gwarancyjnej, od której zawarcia uzależniono zawarcie tej umowy o pracę z osobą trzecią – jest bezpośrednio odpowiedzialna za wykonanie zobowiązań tej osoby trzeciej wobec tego pracownika, pod warunkiem że pomiędzy tą osobą a pracownikiem zachodzi stosunek podporządkowania.

Co się dotyczy stosunku pomiędzy prawem krajowym i przepisami jurysdykcyjnymi zawartymi w rozporządzeniu nr 1215/2012 TSUE przypomniał, że zgodnie z art. 6 ust. 1 tego rozporządzenia, jeżeli pozwany nie ma miejsca zamieszkania lub siedziby na terytorium państwa członkowskiego, jurysdykcja sądów każdego państwa członkowskiego jest określana, za zastrzeżeniem art. 18 ust. 1, art. 21 ust. 2 oraz art. 24 i 25 tego samego rozporządzenia, przez prawo tego państwa członkowskiego. Artykuł 21 ust. 2 rozporządzenia nr 1215/2012 pozwala z kolei na pozwanie pracodawcy, który nie ma miejsca zamieszkania lub siedziby w jednym z państw członkowskich, przed sądy państwa członkowskiego, zgodnie z art. 21 ust. 1 lit. b) rozporządzenia nr 1215/2012.

Jak zauważył TSUE, art. 6 ust. 1 przewiduje co do zasady stosowanie krajowych przepisów jurysdykcyjnych, w przypadku gdy pozwany nie ma miejsca zamieszkania lub siedziby w państwie członkowskim. Jednakże użycie wyrażenia „z zastrzeżeniem” wyklucza stosowanie prawa krajowego w przypadkach objętych wymienionymi przepisami. Chodzi tu o wyczerpującą listę wyjątków od zasady stosowania krajowych przepisów jurysdykcyjnych. Taką wykładnią, zdaniem TSUE, znajduje oparcie w celu rozporządzenia nr 1215/2012. Z motywu 14 akapit 1 wynika, że co do zasady, gdy pozwany nie ma miejsca zamieszkania lub siedziby w państwie członkowskim, podlega on krajowym przepisom o jurysdykcji mającym zastosowanie na terytorium państwa członkowskiego, przed którego sądem wytoczono powództwo. Jednakże zgodnie z akapitem drugim przywołanego motywu, w celu zapewnienia ochrony konsumentów i pracowników oraz 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. Jest tak – jeżeli chodzi o przepisy mające na celu zapewnienie ochrony pracowników – w przypadku przepisów zawartych w sekcji 5 rozdziału II rozporządzenia 1215/2012, które przewidują zasady ustalania jurysdykcji mające zastosowanie, gdy pozwany nie ma miejsca zamieszkania lub siedziby na terytorium państwa członkowskiego. Oznacza to, że jeżeli jurysdykcja sądów państwa członkowskiego nie wynika ze szczególnego przepisu rozporządzenia nr 1215/2012, o którym mowa w jego art. 6 ust. 1, takiego jak jego art. 21, państwa członkowskie mogą – zgodnie z art. 6 ust. 1 tego rozporządzenia – stosować na potrzeby ustalenia jurysdykcji swoje przepisy krajowe. Natomiast jeżeli jurysdykcja sądów państwa członkowskiego wynika rzeczywiście z takiego szczególnego przepisu rozporządzenia, zastosowanie tego przepisu ma pierwszeństwo przed krajowymi przepisami określającymi jurysdykcję, nawet jeśli byłyby one bardziej korzystne dla pracowników.

Podporządkowanie jako kryterium istnienia stosunku pracy

Z przytoczonego orzeczenia w sprawie *ROI Land Investments Ltd*, C-604/20 wynika, że na ochronne reguły jurysdykcji można się powoływać, nawet jeśli między stronami nie ma formalnej umowy, ale istnieje między nimi stosunek podporządkowania. TSUE nie wyjaśnił jednak w sposób klarowny, na czym wspomniane podporządkowanie polega. Byłoby to pożądane ze względu na wyrażony w motywie 4 rozporządzenia nr 1215/2012 cel ujednolicenia przepisów o jurysdykcji oraz wymóg przewidywalności przepisów o jurysdykcji, o którym mowa w motywie 15 tego rozporządzenia. Stosunek podporządkowania jest bowiem różnie interpretowany w systemach poszczególnych państw członkowskich Unii Europejskiej.

Moim zdaniem uzasadnienie rozstrzygnięcia w sprawie C-604/20 jest zbyt powierzchowne i enigmatyczne jak

na tak istotne dla obrotu zagadnienie. TSUE zdaje się wiązać z podporządkowaniem także kwestię wynagrodzenia, które jest odrębnym elementem stosunku pracy. W kontekście wskazanego orzeczenia nasuwa się m.in. wątpliwość, czy podporządkowanie należy wiązać ze skonkretyzowanymi działaniami w formie kierowania zachowaniem danej osoby i wydawaniem jej konkretnych poleceń. Analiza przytoczonych wyżej kryteriów, jakie sąd krajowy powinien wziąć pod uwagę przy ocenie, czy spółka dominującą jest pracodawcą, temu przeczy. Wśród wymienionych przez TSUE kryteriów nie wskazano bowiem wprost warunku wydawania poleceń. Dla TSUE kluczowe znaczenie zdaje się mieć fakt, iż spółka dominująca gwarantowała wypłatę wynagrodzenia dokonywaną formalnie przez spółkę córkę. Wśród kryteriów tych TSUE wymienił bowiem: istnienie umowy o pracę między ROI a FD przed zawarciem nowej umowy; związek przyczynowy między gwarancją ROI a umową o pracę między FD a *R Swissem* oraz fakt, że FD wykonywał podobne obowiązki w ramach umowy o pracę, którą miał z ROI, do obowiązków wynikających z nowej umowy, którą zawarł z *R Swiss*. Z przytoczonych kryteriów nie wynika, aby o podporządkowaniu dla celów jurysdykcyjnych miało decydować kierownictwo w ścisłym rozumieniu tego słowa, tj. polegające na wydawaniu szczegółowych poleceń, kontrolowaniu każdej czynności wykonywanej przez pracownika będącego dyrektorem spółki *Swiss*. Zresztą osoby zatrudnione na stanowisku dyrektora cechują się pewną niezależnością w swym działaniu zarówno jeśli chodzi o czas, jak i sposób wykonywania obowiązków pracowniczych. Mówiąc jeszcze inaczej, z syntetycznie uzasadnionego stanowiska może po prostu wynikać, że TSUE oparł się na niewypowiedzianym wprost twierdzeniu, że kto płaci, może wymagać, a już ta sama potencjalna możliwość kreuje podporządkowanie.

Do odmiennych wniosków na temat rozumienia stosunku podporządkowania prowadzi orzecznictwo w sprawach wszczętych z powództwa pracodawcy przeciwko pracownikom, którzy będąc jednocześnie członkami zarządów, dopuścili się naruszenia obowiązków wynikających z umowy łączącej ich ze spółką.

W wyroku z 10 września 2015 r. *Holterman Ferho Exploitatie BV i in. przeciwko Friedrich Leopold Freiherr Spies von Büllenheim*, C-47/14 (ECLI:EU:C:2015:574) Trybunał orzekł, że w sytuacji gdy spółka wytacza przeciwko osobie, która wykonywała obowiązki dyrektora i zarządzającego tą spółką, powództwo o ustalenie uchybień popełnionych przez tę osobę w wykonywaniu jej obowiązków i o uzyskanie wskutek tego odszkodowania, przepisy rozdziału II sekcja 5 (art. 18–21) rozporządzenia nr 44/2001 w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych, stoją na przeszkodzie stosowaniu art. 5 pkt 1 i 3 tego rozporządzenia, pod warunkiem, że wspomniana osoba wykonywała w charakterze dyrektora i zarządzającego przez pewien okres na rzecz tej spółki i pod jej kierownictwem świadczenia, za które w zamian otrzymywała wynagrodzenie, czego sprawdzenie należy do sądu krajowego. W istocie kwestia stosowania szczególnych zasad

określania jurysdykcji przewidzianych we wspomnianej sekcji rozporządzenia nr 44/2001 powstaje tylko, jeśli wspomnianą osobę można uznać za osobę, która była związana indywidualną umową o pracę w rozumieniu art. 18 ust. 1 tego rozporządzenia ze spółką, której był dyrektorem i zarządzającym, i tym samym zakwalifikować go jako pracownika w rozumieniu art. 18 ust. 2 tego rozporządzenia. Co się tyczy konkretniej stosunku podporządkowania, istnienie takiego stosunku należy oceniać na podstawie wszystkich elementów i okoliczności charakteryzujących stosunki między stronami. Trybunał wskazał także, że do sądu krajowego należy zbadanie, w jakiej mierze pozwany był – w charakterze akcjonariusza skarżącej spółki – w stanie wpływać na wolę organu zarządzającego tej spółki, którą kierował. W takim przypadku należy ustalić, kto był właściwy do udzielania mu instrukcji i kontrolowania ich wykonywania. Gdyby okazało się, że ta możliwość wywierania wpływu przez pozwanego na wspomniany organ nie była znikoma, trzeba by stwierdzić brak stosunku podporządkowania w rozumieniu orzecznictwa Trybunału dotyczącego pojęcia pracownika.

Także w wyroku z 11 kwietnia 2019 r. w sprawie *Peter Bosworth and Colin Hurley v Arcadia Petroleum Limited and Others*, C-603/17 (ECLI:EU:C:2019:310), TSUE wskazał, że stosunek pracy jest oparty na istnieniu stosunku podporządkowania między pracownikiem a jego pracodawcą. Z kolei istnienie takiego stosunku należy oceniać odrębnie dla każdego szczególnego wypadku na podstawie wszystkich elementów i okoliczności charakteryzujących stosunki między stronami. Brak formalnej umowy nie stoi na przeszkodzie istnieniu stosunku pracy objętego zakresem pojęcia „indywidualnej umowy o pracę”. Jednakże stosunek taki może zostać uznany za „indywidualną umowę o pracę” w rozumieniu przepisów określających zasady jurysdykcji w sprawach pracowniczych jedynie wówczas, gdy istnieje stosunek podporządkowania między spółką a osobą, która nią zarządza. Zdaniem TSUE, otrzymywanie przez osobę zarządzającą spółką od udziałowców tej spółki jedynie ogólnych wytycznych co do kierunków działalności tej spółki i przewidziane prawem mechanizmy kontroli przez udziałowców nie kreują same w sobie istnienia stosunku podporządkowania. Sama okoliczność, że udziałowcy mają prawo do odwołania osoby zarządzającej spółką, nie wystarczy, aby stwierdzić, że stosunek taki istnieje (pkt 31–35). W tym zakresie TSUE podzielił stanowisko Rzecznika Generalnego, który w swej opinii nieco szerzej ujął tę myśl i tym samym warto ją przytoczyć. Zdaniem Rzecznika, przy określaniu elementów charakteryzujących stosunek podporządkowania można posłużyć się jako inspiracją orzecznictwem Trybunału dotyczącym pojęcia „pracownika” w rozumieniu art. 45 TFUE i niektórych dyrektyw harmonizacyjnych. Według tego orzecznictwa cechą charakterystyczną stosunku podległości służbowej jest fakt, że pracownik znajduje się pod kierownictwem innej osoby, która zleca mu nie tylko świadczenia do wykonania, lecz przede wszystkim wyznacza sposób ich wykonywania i której polecenia oraz przepisów wewnętrznych pracownik musi przestrzegać. Aby ustalić istnienie takiego stosunku pod-

ległości, należy oprzeć się na autonomii i elastyczności, z jakiej korzysta pracownik przy wyborze czasu, miejsca i sposobu wykonywania zadań, które zostały mu powierzone, lub na nadzorze i kontroli, które pracodawca sprawuje nad sposobem wykonywania przez pracownika zadań. Stąd też zdaniem Rzecznika Generalnego, członek zarządu jest podporządkowany spółce tylko wówczas, gdy podlega faktycznemu kierownictwu innej osoby przy wykonywaniu i organizacji swoich zadań. Istnienie takiego kierownictwa ocenia się przy uwzględnieniu charakteru rozpatrywanych zadań, ram, w których są one wykonywane, zakresu uprawnień zainteresowanego i kontroli, jakiej faktycznie podlega w tej spółce (pkt 43–44). Jak podkreślił Rzecznik Generalny „podległości służbowej nie można mylić z ogólnymi wytycznymi, jakie otrzymuje członek zarządu od akcjonariuszy co do kierunku działalności spółki. Te ogólne wytyczne nie dotyczą samego wykonywania zadań członka zarządu lub sposobu, w jaki członek ten je organizuje. Członek zarządu sprawuje mandat, by działać na rzecz spółki, i z tego tytułu może otrzymywać rozsądne polecenia dotyczące jego zadań. Z tych samych względów mechanizmy kontroli, przewidziane przez prawo na rzecz akcjonariuszy, nie wskazują same w sobie na istnienie stosunku podległości służbowej. Każda osoba sprawująca mandat musi zdać rachunek swojemu mocodawcy. Ponadto sama okoliczność, że ci akcjonariusze mają prawo do odwołania członka zarządu spółki, nie może być wystarczająca do stwierdzenia istnienia takiego stosunku. Fakt, że przysługiwało im uprawnienie do odwołania, nie oznacza, iż ingerowali oni w sposób kierowania spółką. W tym przypadku ponownie – w ramach jakiegokolwiek mandatu mocodawca może jednostronnie zakończyć stosunek z osobą go sprawującą, przy czym okoliczność ta sama w sobie nie dowodzi podległości służbowej” (Opinia Rzecznika Generalnego Henrika Saugmandsgaarda OE z 24 stycznia 2019 r., pkt 46; ECLI:EU:C:2019:65).

W świetle powyższych rozważań nasuwa się konkluzja, że stosunek podporządkowania może być różnie rozumiany. Jedyna pewna rzecz, która wynika z orzecznictwa TSUE to ta, że dla celów sekcji 5 rozporządzenia 1215/2012 istnienie stosunku podporządkowania/podległości służbowej należy oceniać odrębnie dla każdego szczególnego wypadku na podstawie wszystkich elementów i okoliczności charakteryzujących stosunki między stronami. Konkluzję tę powtórzył TSUE w każdym ze wspomnianych orzeczeń, w tym w orzeczeniu w sprawie *ROI Land Investments Ltd*, C-604/20.

O ile pozytywnie należy ocenić koncepcję dążenia do poszukiwania rzeczywistego pracodawcy, o tyle krytycznie należy ocenić oparcie umowy o pracę jedynie na elemencie podporządkowania (wyrok C-604/20). W tym kontekście warto wspomnieć, że poszukiwanie rzeczywistego pracodawcy nie jest obce także polskiej judykaturze. Orzecznictwo w tym zakresie jest oparte jednak na koncepcji przebicia zasłony korporacyjnej, precyzując szereg okoliczności, które powinny być udowodnione, nie poprzestając na ogólnikowym stwierdzeniu dotyczącym elementu podporządkowania. Ramy niniejszego opracowania nie pozwalają na powołanie polskich rozstrzygnięć,

w których w sprawach z zakresu prawa pracy dopuszczono przebicie zasłony korporacyjnej, a ponadto było ono przedmiotem pogłębionych rozważań doktryny, do którego w tym miejscu należy jedynie odesłać (Czarnecki, 2014, s. 101–179; Raczkowski, 2019, s. 193–236). W oparciu o bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego warto wspomnieć, że do czynników stanowiących punkt wyjścia do zastosowania konstrukcji przebicia zasłony korporacyjnej zalicza się m.in. 1) istnienie powiązań kapitałowych między spółkami; 2) tożsamość podmiotową osób reprezentujących spółki w taki sposób, że kontrahenci mogą mieć wątpliwości w czyim imieniu działają reprezentanci; 3) posiadanie wspólnej siedziby przez spółki; 4) zatrudnianie tych samych pracowników; 5) dokonywanie wspólnych rozliczeń zobowiązań finansowych przez spółki; 6) posiadanie zbliżonych firmy spółek w taki sposób, że osoby trzecie mogą mieć trudności w ich rozróżnieniu; 7) prowadzenie tej samej dokumentacji księgowej i kont bankowych; 8) utrzymywanie ścisłej współpracy pomiędzy spółkami; 9) posiadanie wspólnego interesu biznesowego przez spółki; 10) tożsamość mienia spółek (np. komputerów, oprogramowania, telefonów itp.), (Kuźnicki, 2022, Legalis, rozdz. V, § 2).

Zarówno rozwiązanie oparte wyłącznie na elemencie podporządkowania, jak i na odpowiedzialności przebijającej, ma swoje słabości. Przyjęcie przez TSUE pierwszej ze wskazanych koncepcji stanowi kontynuację wykładni pojęcia „pracownik” wypracowanej w orzecznictwie unijnym. Bez wątpienia na sposób definiowania pojęcia umowy o pracę w rozumieniu art. 20 i nast. rozporządzenia 1215/12 powinna wpływać przyjęta w orzecznictwie TSUE wykładnia pojęcia „pracownik” w art. 39 TWE (obecnie art. 45 TFUE). Z wykładni tej bowiem wynika, że podporządkowanie stanowi powszechnie przyjmowaną cechę charakterystyczną dla relacji pracownika z pracodawcą. Jednakże uznanie podporządkowania za jedyny warunek stosowania jurysdykcji w zakresie indywidualnych umów o pracę do sporów między pracownikiem i osobą trzecią – spółką dominującą wobec pracodawcy budzi wątpliwości. TSUE zdaje się prezentować stanowisko, że istnienie stosunku podporządkowania nie musi być weryfikowane według konkretnych, ściśle określonych i wyłącznych kryteriów, ale musi być oceniane całościowo, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy. Ścisłe wskazanie takich kryteriów nie wydaje się zresztą w praktyce możliwe i narzucałoby sztywne ramy nieuwzględniające okoliczności konkretnego przypadku. Niezrozumiałe jest jednak skupienie się przez TSUE wyłącznie na jednym elemencie stosunku pracy, tj. podporządkowaniu, a do tego różnie interpretowanym w poszczególnych systemach krajowych. Przy interpretacji umowy o pracę w rozumieniu rozporządzenia 1215/2012 należałoby oprzeć się na wszystkich elementach stosunku pracy. Oprócz podporządkowania, kluczowa jest jeszcze druga istotna cecha stosunku pracy, a mianowicie obowiązek pracownika do wykonywania świadczeń na rzecz pracodawcy, w zamian za które otrzymuje on wynagrodzenie. Tymczasem TSUE kwestię wynagrodzenia ujmuje w elemencie podporządkowania. Może być ono różnie

ujmowane, tym bardziej, że podporządkowanie rozumiane jako ogólna zależność występuje w dużej liczbie stosunków prawnych, które nie mają żadnego związku z prawem pracy. Ponadto, podobnie jak proponował Rzecznik Generalny, a co zignorował TSUE, kluczowe znaczenie powinno mieć przy tym istnienie bezpośredniego interesu osoby trzeciej w należyтым świadczeniu pracy przez pracownika na podstawie umowy o pracę zawartej z inną osobą z tej samej grupy, z którego istnienia będzie można wywnioskować, że ta osoba trzecia może zostać uznana za pracodawcę w rozumieniu art. 21 ust. 1 lit. b) ppkt (i) rozporządzenia nr 1215/2012. Kryterium interesu zostało już przyjęte przez Trybunał w wyroku z 10 kwietnia 2003 r., *Pugliese*. Podobnie jak w sprawie *ROI Land Investments Ltd*, w sprawie *Pugliese*, stosunek pracy powstał w ramach grupy przedsiębiorstw, a zobowiązania współistniały ze sobą. Spór dotyczył wypłaty pracownikowi najemnemu kosztów podróży i zakwaterowania do czego, po zawarciu umowy o pracę, zobowiązał się pierwszy pracodawca, pod którego kierownictwem pracownik już nie pracował. W wyroku *Pugliese* Trybunał stwierdził, że „spór dotyczył indywidualnej umowy o pracę”. Po sprecyzowaniu, że należy zbadać, w jakim stopniu istnieje związek między dwiema przedmiotowymi umowami o pracę, Trybunał orzekł, że pracownik związany z dwoma różnymi pracodawcami, może wytoczyć powództwo przeciwko pierwszemu pracodawcy przed sądem miejsca, w którym wykonuje pracę na rzecz drugiego pracodawcy, jeżeli pierwszy pracodawca ma „w chwili zawarcia drugiej umowy interes w wykonaniu pracy, którą pracownik będzie świadczył na rzecz drugiego pracodawcy w miejscu wyznaczonym przez tego ostatniego”. Podobnie jak proponował Rzecznik Generalny w sprawie *ROI Land Investments Ltd*, uważam, że kryterium posiadania interesu w wykonaniu pracy, którą pracownik będzie świadczył, przez stronę, która jest zobowiązana wobec pracownika, może mieć szerokie zastosowanie, nie ograniczając się do przypadków, w których zawarto kilka umów o pracę. Zastosowanie tego kryterium można rozszerzyć na przypadek, w którym, tak jak w sprawie w sprawie *ROI Land Investments Ltd*, umowa gwarancyjna stanowiła integralną część umowy o pracę. Biorąc jednak pod uwagę fakt, że każde przedsiębiorstwo w ramach grupy ma pewien ogólny i pośredni interes w należyтым świadczeniu pracy przez każdego pracownika tej samej grupy, trafnie zauważył Rzecznik Generalny, że należy wyznaczyć dla tego kryterium „interesu w wykonaniu pracy, którą pracownik najemny będzie świadczył” granicę mającą posłużyć do zdefiniowania pojęcia „pracodawca”. Interes osoby trzeciej powinien być bezpośredni. Istnienie interesu w świadczeniu pracy przez pracownika nie musi być weryfikowane w sposób ścisły, w świetle formalnych i wyłącznych kryteriów, lecz powinno być oceniane całościowo, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy. Jak trafnie zauważył Rzecznik Generalny w sprawie *ROI Land Investments Ltd* głównymi elemen-

tami w tym przypadku były: fakt, że istnieje organiczny lub ekonomiczny związek między dwoma przedsiębiorstwami będącymi stronami umów z pracownikiem; fakt, że w momencie rozwiązania lub wypowiedzenia poprzedniej umowy z osobą trzecią przewidywano zawarcie nowej umowy o pracę; fakt, że poprzednia umowa została rozwiązana przy założeniu, że zawarta zostanie nowa umowa; fakt, że pomiędzy pracodawcą zawierającym umowę a osobą trzecią istnieje porozumienie, w ramach którego umowy zawarte z pracownikiem mogą współistnieć; fakt, że osoba trzecia pośrednio zachowuje kierownictwo wobec pracownika; fakt, że osoba trzecia może decydować o okresie zatrudnienia pracownika u pracodawcy będącego stroną umowy; fakt, że osoba trzecia ponosi bez żadnych ograniczeń odpowiedzialność umowną za wykonanie zobowiązań pracodawcy będącego stroną umowy, w szczególności na żądanie pracownika; fakt, że charakter zadań pracownika, które wykonywał on w czasie poprzedniej umowy pod kierownictwem osoby trzeciej, pozostaje niezmienny po zawarciu nowej umowy; fakt, że wspomniany pracownik, pomimo rozwiązania poprzedniej umowy, nadal jest zobowiązany do wykonywania swojej działalności na rzecz wspomnianej osoby trzeciej (pkt 53–66 opinii Rzecznika Generalnego).

Wnioski

TSUE w sprawie C-604/20 szeroko zdefiniował umowy o pracę. Obejmują one wynagradzaną pracę wykonywaną w stosunku podporządkowania, nawet w przypadku braku formalnie zawartej umowy. W rezultacie pracownicy w ramach grupy spółek mogą powoływać się na ochronne reguły jurysdykcji wobec podmiotów z grupy, z którymi nie łączy ich formalna umowa, jeśli istnieje w tych relacjach stosunek podporządkowania.

O ile pozytywnie należy ocenić poszukiwanie rzeczywistego pracodawcy w oderwaniu od kryteriów formalnych w postaci umowy o pracę, o tyle niezrozumiałe jest skupienie się przez TSUE wyłącznie na jednym elemencie stosunku pracy, tj. podporządkowaniu. Przy interpretacji umowy o pracę w rozumieniu rozporządzenia 1215/2012 należałoby oprzeć się na wszystkich elementach stosunku pracy. Oprócz podporządkowania, kluczowa jest jeszcze druga istotna cecha stosunku pracy, a mianowicie obowiązek pracownika do wykonywania świadczeń na rzecz pracodawcy, za które otrzymuje on wynagrodzenie. Ponadto, zgodnie z propozycją Rzecznika Generalnego kluczowe znaczenie powinno mieć przy tym istnienie bezpośredniego interesu osoby trzeciej w należyтым świadczeniu pracy przez pracownika na podstawie umowy o pracę zawartej z inną osobą z tej samej grupy, z którego istnienia będzie można wywnioskować, że ta osoba trzecia może zostać uznana za pracodawcę w rozumieniu art. 21 rozporządzenia nr 1215/2012.

Bibliografia/References

- Bosse, R. (2007). *Probleme des europäischen Internationalen Arbeitsprozessrechts*, Frankfurt am Main.
- Czarnecki, P. (2014). *Odpowiedzialność pracodawcy a rozwój struktur holdingowych*, Wolters Kluwer.
- Grzebyk, P. (2011). *Jurysdykcja krajowa w sprawach z zakresu prawa pracy w świetle rozporządzenia Rady (WE) Nr 44/2001, Lex*.
- Grzegorzczak, P. (2014). Nowy fundament europejskiego prawa procesowego cywilnego: jurysdykcja krajowa, zawisłość sprawy oraz uznawanie i wykonywanie orzeczeń w sprawach cywilnych i handlowych według rozporządzenia Rady i Parlamentu Europejskiego nr 1215/2012 (Bruksela I a), cz. I, *Przegląd Sądowy*, nr 6.
- Kuźnicki, P. (2022). *Granica osobowości prawnej spółki kapitałowej*, C.H.Beck.
- Napierała, J. (2022). Jurysdykcja w sprawach o naruszenie obowiązków prawa spółek. W: K. Małysa-Sulińska, M. Spyra, A. Szumański (Red.), *W poszukiwaniu dobrego prawa. Księga Jubileuszowa Profesora Mirosława Steca. Tom II. Perspektywa prywatnoprawna*. Wolters Kluwer.
- Raczkowski, M. (2019). *Grupa spółek w świetle prawa pracy. Koncepcja pracodawców powiązanych*, Wolters Kluwer.
- Staszczuk, P. (2014). Autonomiczna wykonalność orzeczeń sądów zagranicznych na podstawie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1215/2012 „Bruksela I bis”, *Przegląd Sądowy*, nr 9.
- Weitz, K. (2005) Europejskie prawo procesowe cywilne. W: A. Wróbel (Red.), *Stosowanie prawa Unii Europejskiej przez sądy*, Wolters Kluwer.
- Wujczyk, M. (2016). Ustalanie jurysdykcji krajowej w sprawach z zakresu prawa pracy. W: K. W. Baran (Red.), *System Prawa Pracy. Tom VI. Procesowe prawo pracy*. Wolters Kluwer.

Dr hab. Małgorzata Kurzynoga, profesor Uniwersytetu Łódzkiego, zatrudniona na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego w Katedrze Europejskiego, Międzynarodowego i Zbiorowego Prawa Pracy. Autorka ponad 70 publikacji dotyczących polskiego i europejskiego prawa pracy, w tym dwóch monografii pt. *Warunki legalności strajku* (Wolters Kluwer 2011) oraz *Odpowiedzialność prawna za strajk i inne formy pracowniczego protestu* (Wolters Kluwer 2018), za które przyznano autorce indywidualne Nagrody Rektora UŁ. Laureatka Stypendium Ministra dla Wybitnych Młodych Naukowców w latach 2015–2018. Prelegentka na krajowych i międzynarodowych konferencjach naukowych.

Dr hab. Małgorzata Kurzynoga, professor at the University of Łódź, employed at the Faculty of Law and Administration of the University of Łódź in the Department of European, International and Collective Labor Law. Author of over 70 publications on Polish and European labor law, including two monographs entitled *The conditions of the legality of strike* (Wolters Kluwer, 2011) and *Legal liability for strike and other forms of workers' protest* (Wolters Kluwer, 2018), for which the author was awarded individual Awards of the Rector of the University of Łódź. Laureate of the Minister's Scholarship for Outstanding Young Scientists in 2015–2018. Speaker at national and international scientific conferences.



Piotr Sołtyk

FINANSE POWIATÓW ZIEMSKICH W POLSKIM SYSTEMIE BUDŻETOWYM

Pionierska publikacja na temat finansów ziemskich w Polsce!

W monografii w sposób usystematyzowany, kompletny i zarazem dostępny zaprezentowane zostały kwestie dotyczące historii powiatów ziemskich, ewolucji tego szczebla samorządu terytorialnego w Polsce, tematyki ich ustroju, a także problematyki organizacji powiatów i wnikliwej oceny ekonomicznej dochodów i ponoszonych wydatków. Autor podjął również próbę stworzenia modeli statystycznych, które mogą zostać wykorzystane w szczególności przez decydentów samorządowych w bieżącym zarządzaniu finansami powiatów i innych szczebli JST. Książka jest przeznaczona zwłaszcza dla przedstawicieli władz stanowiących i wykonawczych samorządu terytorialnego. Będzie także cennym źródłem wiedzy dla środowiska akademickiego, tj. pracowników naukowych i studentów ekonomii, finansów, prawa i administracji.

Więcej informacji na stronie Polskiego Wydawnictwa Ekonomicznego www.pwe.com.pl