



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 46/13

Luksemburg, 16 kwietnia 2013 r.

Wyrok w sprawie C-202/11
Anton Las przeciwko PSA Antwerp NV

Dekret wspólnoty flamandzkiej nakładający obowiązek sporządzenia w języku niderlandzkim wszystkich umów o pracę o charakterze transgranicznym narusza swobodę przepływu pracowników

W szczególnym kontekście umowy o charakterze transgranicznym taki obowiązek językowy jest nieproporcjonalny w odniesieniu do celów, na które powołuje się Belgia (ochrona języka narodowego, ochrona pracowników oraz sprawowanie przez władze krajowe skutecznej kontroli)

W Belgii dekret wspólnoty flamandzkiej nakłada obowiązek używania języka niderlandzkiego w szczególności w odniesieniu do sporządzania umów o pracę zawieranych pomiędzy pracownikami a pracodawcami, których miejsce prowadzenia działalności znajduje się w regionie obowiązywania języka niderlandzkiego. Nieprzestrzeganie tego obowiązku językowego skutkuje nieważnością umowy o pracę, jednak bez uszczerbku dla pracownika lub dla praw osób trzecich.

Anton Las, obywatel niderlandzki zamieszkały w Niderlandach, został zatrudniony w 2004 r. jako „Chief Financial Officer” przez PSA Antwerp, spółkę z siedzibą w Antwerpii (Belgia), która należy jednak do grupy międzynarodowej mającej siedzibę w Singapurze. Umowa o pracę, sporządzona w języku angielskim, przewidywała, że miejscem świadczenia pracy A. Lasa będzie Belgia.

Pismem sporządzonym w języku angielskim PSA Antwerp rozwiązała w 2009 r. stosunek pracy z A. Lasem, wypłacając mu odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy w wysokości obliczonej zgodnie z umową o pracę. Anton Las zwrócił się do Arbeidsrechtbank (belgijskiego sądu pracy), twierdząc, że postanowienia umowy o pracę były nieważne ze względu na naruszenie postanowień dekretu wspólnoty flamandzkiej w sprawie używania języków. Zażądał w szczególności wyższej odprawy zgodnie z belgijskim prawem pracy.

Sąd belgijski zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem, czy dekret wspólnoty flamandzkiej w sprawie używania języków narusza swobodę przepływu pracowników w Unii Europejskiej w zakresie, w jakim pod sankcją nieważności stwierdzanej przez sąd z urzędu nakazuje każdemu przedsiębiorstwu, którego siedziba znajduje się w regionie obowiązywania języka niderlandzkiego, sporządzanie w tym języku wszystkich dokumentów dotyczących stosunku pracy, gdy przedsiębiorstwo to zatrudnia pracownika na stanowisku o charakterze transgranicznym.

W dzisiejszym wyroku Trybunał zauważył na wstępie, iż rozpatrywana umowa jest objęta swobodą przepływu pracowników, jako że została zawarta pomiędzy obywatelem niderlandzkim zamieszkałym w Niderlandach a spółką mającą siedzibę na terytorium belgijskim. Ponadto na zasadę swobodnego przepływu może się powoływać nie tylko pracownik, ale także pracodawca. Trybunał zwrócił uwagę, że ogół postanowień dotyczących swobodnego przepływu pracowników służy ułatwieniu wykonywania działalności zawodowej na obszarze Unii oraz stoi na przeszkodzie działaniom, które mogłyby stawiać obywatele Unii w niekorzystnej sytuacji, gdyby pragnęli oni wykonywać działalność gospodarczą na obszarze innego państwa członkowskiego.

Trybunał ustalił, że tylko tekst w języku niderlandzkim jest autentyczny przy sporządzaniu umów o pracę o charakterze transgranicznym zawieranych przez pracodawców, których miejsce prowadzenia działalności znajduje się w regionie obowiązywania języka niderlandzkiego w Belgii. W rezultacie takie uregulowanie, jako że może mieć charakter zniechęcający wobec pracowników

i pracodawców nieniderlandzkojęzycznych, stanowi ograniczenie swobodnego przepływu pracowników.

Trybunał przypomniał, że takie ograniczenie jest uzasadnione tylko wtedy, gdy służy ono osiągnięciu celu leżącego w interesie ogólnym, jest właściwe dla zapewnienia jego realizacji oraz jest ściśle proporcjonalne.

W odpowiedzi na uzasadnienia, na które powołuje się rząd belgijski, Trybunał zauważył, że prawo Unii nie stoi na przeszkodzie polityce, która ma na celu ochronę i wspieranie języka urzędowego lub jednego z języków urzędowych danego państwa członkowskiego. Unia szanuje bowiem różnorodność kulturową i językową. Unia szanuje także tożsamość narodową państw członkowskich, do której należy również ochrona ich języka urzędowego lub języków urzędowych.

Trybunał zbadał również cele, na które powołuje się Belgia, dotyczące ochrony socjalnej pracowników – polegającej na umożliwieniu im zapoznania się z dokumentami dotyczącymi zatrudnienia w ich własnym języku i korzystania ze skutecznej ochrony instytucji reprezentujących pracowników i organów krajowych – oraz skuteczności kontroli i nadzoru inspekcji pracy. Trybunał przyznał, że zaliczają się one do nadrzędnych względów interesu ogólnego mogących uzasadniać ograniczenie swobodnego przepływu pracowników.

Jednakże, ze spornego dekretu wynika, że naruszenie obowiązku sporządzenia w języku niderlandzkim jakiegokolwiek umowy o pracę pomiędzy pracownikiem a pracodawcą mającym siedzibę w regionie obowiązywania języka niderlandzkiego skutkuje nieważnością tej umowy, która to nieważność powinna zostać stwierdzona z urzędu przez sąd, o ile stwierdzenie nieważności nie przynosi szkody pracownikowi oraz nie narusza praw osób trzecich.

Stronom umowy o pracę o charakterze transgranicznym niekoniecznie zaś jest znany język niderlandzki. W takiej sytuacji zawarcie swobodnego porozumienia pomiędzy stronami wymaga możliwości sporządzenia umowy w języku innym niż język urzędowy tego państwa członkowskiego. Ponadto, zdaniem Trybunału, uregulowanie, które umożliwiałoby również ustanowienie autentycznej wersji w języku znanym przez wszystkie zainteresowane strony, naruszałoby swobodę przepływu pracowników w mniejszej mierze, przy czym byłoby właściwe do zapewnienia realizacji celów zamierzonych przez takie uregulowanie. Z tego względu sporny dekret wykracza, według Trybunału, poza to, co jest ściśle konieczne do osiągnięcia przywołanych celów i nie może zostać uznany za proporcjonalny.

W tych okolicznościach Trybunał orzekł, że sporny dekret nakładający na każdego pracodawcę, którego miejsce prowadzenia działalności znajduje się we Flandrii, obowiązek sporządzania pod rygorem nieważności każdej umowy o pracę o charakterze transgranicznym wyłącznie w języku niderlandzkim jest sprzeczny z prawem Unii.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotykają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst](#) wyroku znajduje się na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” 📺 ☎ (+32) 2 2964106