



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 96/12
Luksemburg, dnia 12 lipca 2012 r.

Opinia rzecznika generalnego w sprawie C-202/11
Anton Las / PSA Antwerp NV

Zdaniem rzecznika generalnego N. Jääskinena obowiązek sporządzania w języku regionu wszystkich dokumentów dotyczących stosunku pracy o charakterze międzynarodowym narusza swobodę przemieszczania się pracowników

W szczególnym kontekście umowy o pracę o charakterze międzynarodowym taki obowiązek językowy stanowi ograniczenie swobodnego przemieszczania się pracowników, nieuzasadnione ani ochroną pracowników, ani skutecznością kontroli administracyjnych i sądowych, ani polityką ochrony języka

W Belgii dekret wspólnoty flamandzkiej nakłada obowiązek używania języka niderlandzkiego w stosunkach społecznych między pracownikami i pracodawcami, których miejsce prowadzenia działalności znajduje się w regionie obowiązywania języka niderlandzkiego. Nieprzestrzeganie tego wymogu językowego powoduje nieważność umowy o pracę, jednak bez uszczerbku dla pracownika lub dla praw osób trzecich.

A. 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 głównie Belgia.

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

Sąd belgijski zwraca się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem, czy flamandzki dekret w sprawie używania języków narusza swobodę przemieszczania się pracowników w Unii Europejskiej w zakresie, w jakim pod sankcją nieważności 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 międzynarodowym.

W przedstawionej w dniu dzisiejszym opinii rzecznik generalny Niilo Jääskinen wskazuje, że w prawie Unii nie ma norm zapewniających zbliżenie ustawodawstw, które miałyby zastosowanie do używania języków przy sporządzaniu dokumentów związanych ze stosunkiem pracy. Flamandzki dekret w sprawie używania języków może jednak wywoływać skutek odstraszający pracowników oraz pracodawców nieznających języka niderlandzkiego tzn. ogólnie tych, którzy pochodzą z państw członkowskich innych niż Belgia i Niderlandy. Ponadto pracodawcy pochodzący z innych państw członkowskich, którzy prowadzą działalność w niderlandzkojęzycznym regionie Belgii, są zachęceni do zatrudniania wyłącznie pracowników posługujących się językiem niderlandzkim, którym porozumiewanie się w tym języku nie sprawia trudności. Co więcej, pracodawcy ci muszą zmierzyć się z trudnościami administracyjnymi i ponieść dodatkowe koszty działalności ze względu na obowiązkowe obowiązek używania języka niderlandzkiego.

Z tych powodów rzecznik generalny dochodzi do wniosku, że istnieje ograniczenie swobody przemieszczania się pracowników. Uważa ponadto, że ograniczenia tego nie można uzasadniać trzema celami, na które rząd belgijski powołuje się, aby uzasadnić omawiane uregulowanie.

Po pierwsze, co się tyczy uzasadnienia dotyczącego ochrony pracowników, obowiązkowe i wyłączone używanie języka niderlandzkiego w rzeczywistości może ochraniać wyłącznie pracowników, którzy w stopniu wystarczającym władają tym językiem. Skuteczna ochrona wszystkich kategorii pracowników wymagałaby raczej, aby umowa o pracę była dostępna w języku łatwo zrozumiałym dla pracownika, tak aby jego zgoda była w pełni świadoma i niedotknięta błędem. W istocie bowiem językiem porozumiewania się nie musi być oficjalny język miejsca, w którym przede wszystkim świadczona jest praca, czy to krajowy, czy regionalny.

Po drugie, jeśli chodzi o skuteczność kontroli administracyjnych i sądowych, rzecznik generalny przyznaje, że interwencja władz administracyjnych takich jak inspekcja pracy czy sądy jest łatwiejsza, jeśli dokumenty dotyczące stosunku pracy są sporządzone w języku znanym przedstawicielom tych organów. Jednak zdaniem N. Jääskinena nadmiernie szeroki środek, ustanowiony flamandzkim dekretem w sprawie używania języków, nakładający obowiązek używania języka niderlandzkiego we wszystkich dokumentach dotyczących stosunku pracy, nie jest niezbędny dla przeprowadzenia wspomnianych kontroli, ze względu na możliwość dostarczenia w razie potrzeby tłumaczenia na język niderlandzki dokumentów sporządzonych w innym języku.

Po trzecie, w odniesieniu do argumentu dotyczącego ochrony języka urzędowego, rzecznik generalny przyznaje, że polityka ochrony języka jest powodem mogącym uprawniać państwo członkowskie do ustanowienia środków ograniczających swobodę przepływu. Jednakże obowiązek używania języka jednego państwa członkowskiego przez obywateli lub przedsiębiorstwa innych państw członkowskich korzystających z podstawowych swobód nie odpowiada tak naprawdę temu celowi.

Według N. Jääskinena swoboda umów powinna bowiem być przestrzegana w takim rozumieniu, że pracownik może wyrazić zgodę na używanie języka właściwego dla jego środowiska pracy, innego niż jego język ojczystym i język używany lokalnie, zwłaszcza, jeśli chodzi o stosunek pracy wpisujący się w kontekst międzynarodowy. Ochrona języka urzędowego nie może uzasadniać przepisów takich jak zaskarżone w postępowaniu przed sądem krajowym, ponieważ nie umożliwiają one uwzględnienia ani woli stron stosunku pracy, ani faktu, że pracodawca należy do międzynarodowej grupy przedsiębiorstw.

Rzecznik generalny uważa, że interesy, których wydaje się bronić flamandzki dekret w sprawie używania języków, mogłyby być właściwiej chronione przy pomocy środków innych niż przymus językowy o tak powszechnym i bezwzględny zasięgu. Tłumaczenie na język niderlandzki podstawowych dokumentów związanych ze stosunkiem pracy sporządzonych w innym języku mogłoby wystarczyć dla zapewnienia realizacji wspomnianych trzech celów.

Ponadto zdaniem rzecznika generalnego sankcje przewidziane w razie uchybienia zasadom językowym są bardziej uciążliwe niż jest to konieczne. Uważa on, że inne środki, właściwsze i w mniejszym stopniu ograniczające swobodę przemieszczania się pracowników, mogłyby umożliwić osiągnięcie celów, które wydają się być zamierzone przez flamandzki dekret w sprawie używania języków.

UWAGA: Opinia rzecznika generalnego nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości. Zadanie rzeczników generalnych polega na przedkładaniu Trybunałowi, przy zachowaniu całkowitej niezależności, propozycji rozstrzygnięć prawnych w sprawach, które rozpatrują. Sędziowie Trybunału rozpoczynają właśnie obrady w tej sprawie. Wyrok zostanie wydany w terminie późniejszym.

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 spotkają się z podobnym problemem.

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

[Pełny tekst](#) opinii jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia

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

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