

Wersja zanonimizowana

Tłumaczenie

C-639/21-1

Sprawa C-639/21

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Data wpływu:

19 października 2021 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Cour de cassation (Francja)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

13 października 2021 r.

Strona wnosząca skargę kasacyjną:

PB

Druga strona w postępowaniu kasacyjnym:

Geos SAS

Geos International Consulting Limited

[...]

COUR DE CASSATION (sąd kasacyjny)

[...]

WYROK COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE (sądu kasacyjnego, izba spraw społecznych) Z DNIA 13 PAŹDZIERNIKA 2021 r.

PB [...] wniósł skargę kasacyjną [...] od wyroku wydanego w dniu 18 grudnia 2019 r. przez cour d'appel de Montpellier (4^e A chambre sociale) (sąd apelacyjny w Montpellier, 4 A izba spraw społecznych), w sporze toczącym się pomiędzy nim a:

1/ spółką Geos [...] mającą siedzibę w [...] Tour Franklin, 100–101 terrasse Boieldieu, [w] 92800 Puteaux,

2/ spółką Geos International Consulting Limited, mającą siedzibę w Salisbury House LG, [...] 28–29 Finsbury Circus, EC2M 5QQ Londyn (Zjednoczone Królestwo),

drugą stroną w postępowaniu kasacyjnym.

[...]

[...] [krajowe przepisy proceduralne],

chambre sociale de la Cour de cassation (sąd kasacyjny, izba spraw społecznych) [...] [skład sądu odsyłającego], po przeprowadzeniu narady zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa wydał następujący wyrok.

Okoliczności sprawy i postępowanie

- 1 Jak wynika z zaskarżonego wyroku (Montpellier, dnia 18 grudnia 2019 r.), w dniu 1 października 2016 r. PB został zatrudniony przez spółkę Geos International Consulting Limited na stanowisku administratora sieci.
- 2 Wspomniana spółka mająca siedzibę w Zjednoczonym Królestwie jest spółką zależną spółki prawa francuskiego Geos.
- 3 Pracownik w trakcie trwania stosunku pracy wykonywał różne zadania w Kabulu (Afganistan).
- 4 W dniu 2 października 2017 r. pracownik otrzymał wypowiedzenie, po czym w dniu 11 stycznia 2018 r. został on zwolniony przez spółkę brytyjską.
- 5 W dniu 9 maja 2018 r. złożył on odwołanie do conseil de prud'hommes de Montpellier (sądu pracy w Montpellier, Francja), w którym podniósł, że miała miejsce sytuacja współzatrudnienia (*coemploi*) i wniósł do sądu o solidarne zobowiązanie spółek Geos International Consulting Limited i Geos do zapłaty na jego rzecz różnych kwot z tytułu odprawy ustawowej, odszkodowania w związku z zakończeniem stosunku pracy, odszkodowania z tytułu jego zwolnienia oraz związanych z nim dni wolnych od pracy, odszkodowania z tytułu zwolnienia bez rzeczywistej i poważnej przyczyny oraz braku lojalności przy wykonywaniu umowy o pracę, jak również o przekazanie mu, pod rygorem nałożenia kary grzywny, dokumentów potwierdzających rozwiązanie umowy o pracę.
- 6 Wyrokiem z dnia 17 maja 2019 r., sąd ten oddalił podniesiony przez spółki zarzut braku jurysdykcji sądów brytyjskich po uznaniu za dopuszczalne roszczeń, z którymi pracownik wystąpił przeciwko spółce Geos. Wspomniany sąd przekazał również sprawę do merytorycznego rozpoznania sądowi wyższej instancji.

- 7 Wyrokiem z dnia 18 grudnia 2019 r., cour d'appel de Montpellier (sąd apelacyjny w Montpellier, Francja) uchylił wspomniany wyrok w całości. Ponownie rozpoznając sprawę, orzekł on, że sądom francuskim nie przysługuje jurysdykcja terytorialna do rozpoznania sporu i pouczył pracownika, aby wystąpił z powództwem do sądu właściwego w sprawie.
- 8 W uzasadnieniu wyroku cour d'appel (sąd apelacyjny) w pierwszej kolejności stwierdził, że pracownik został zatrudniony począwszy od 1 października 2016 r. przez spółkę Geos International Consulting Limited z siedzibą w Londynie (Zjednoczone Królestwo), że spółka Geos jest spółką dominującą wobec tej ostatniej spółki oraz że pracownik wykonywał różne prace wyłącznie w Kabulu. Sąd ten stwierdził następnie, że pracownik nie wykonywał zwyczajowo swojej pracy we Francji lub z Francji, że ostatnim miejscem, w którym wykonywał on pracę był Afganistan oraz że zakład pracy, który go zatrudnił nie znajdował się na terytorium francuskim.
- 9 Pracownik wniósł skargę kasacyjną od tego wyroku.
- 10 Spółki wniosły o oddalenie skargi kasacyjnej, oraz posiłkowo, o przedstawienie Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej następujących pytań prejudycjalnych:

„Czy art. 4 rozporządzenia UE nr 1215/2012 z dnia 12 grudnia 2012 r. należy interpretować w ten sposób, że przepis ten pozwala pracownikowi francuskiemu, który zawarł umowę o pracę ze spółką mającą siedzibę w innym państwie członkowskim, który wykonuje swoją pracę poza Francją w warunkach podporządkowania wobec tej spółki, pozwać spółkę dominującą z siedzibą we Francji przed sądy francuskie w ramach sporu dotyczącego umowy o pracę, ograniczając się do wskazania, że wspomniana spółka dominująca posiada status współpracodawcy, i nie przedstawiając żadnych innych dowodów?

Ewentualnie, czy rozporządzenie UE nr 1215/2012 z dnia 12 grudnia 2012 r. należy interpretować w ten sposób, że w takim przypadku pracownik powinien przedstawić dowód potwierdzający, że spółka, którą pozywa przed sądy francuskie posiada status pracodawcy, które to pojęcie jest autonomicznym pojęciem Unii?”

Analiza zarzutu

Omówienie zarzutu

- 11 Pracownik zarzuca zaskarżonemu wyrokowi, że stwierdzono w nim brak jurysdykcji terytorialnej sądów francuskich do rozpoznania sporu i pouczono go, aby wystąpił z powództwem do sądu właściwego w sprawie, podczas gdy „w świetle art. 4 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, niezależnie od ich obywatelstwa, przed sądy tego państwa członkowskiego; że w niniejszej sprawie, z uwagi na fakt, że powództwo zostało wytoczone przeciwko SAS Geos, której siedziba znajduje się we Francji, sądy francuskie są właściwe do rozpoznania sporu; że orzekając jednak, iż sądy francuskie nie mają jurysdykcji terytorialnej, cour d'appel (sąd apelacyjny) naruszył art. 4 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1215/2012 z dnia 12 grudnia 2012 r.”.

Rozstrzygnięcie Cour de cassation (sądu kasacyjnego)

Dopuszczalność zarzutu

- 12 [...]
- 13 [...]
- 14 [...] [Sąd odsyłający orzeka o dopuszczalności zarzutu]

Zasadność zarzutu

Prawo Unii

- 15 Artykuł 2 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 44/2001 Rady z dnia 22 grudnia 2000 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych stanowi, że z zastrzeżeniem przepisów tego rozporządzenia osoby mające miejsce zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego mogą być pozywane, niezależnie od ich obywatelstwa, przed sądy tego państwa członkowskiego.
- 16 Zgodne z art. 6 pkt 1 wspomnianego rozporządzenia, osoba mająca miejsce zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego może być również pozwana, jeżeli pozywa się łącznie kilka osób – przed sąd miejsca, w którym ma miejsce zamieszkania jeden z pozwanych, o ile między sprawami istnieje tak ścisła więź, że pożądane jest ich łączne rozpoznanie i rozstrzygnięcie w celu uniknięcia wydania w oddzielnych postępowaniach sprzecznych ze sobą orzeczeń.
- 17 Artykuł 18 ust. 1 wspomnianego rozporządzenia przewidywał, że jeżeli przedmiotem postępowania jest indywidualna umowa o pracę lub roszczenia z indywidualnej umowy o pracę, jurysdykcję określa się według sekcji 5 rozdziału II wspomnianego rozporządzenia, bez uszczerbku dla art. 4 i art. 5 pkt 5.
- 18 Rozporządzenie nr 44/2001 zostało uchylone na mocy 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.

- 19 Zgodnie z art. 81 to ostatnie rozporządzenie stosuje się począwszy od dnia 10 stycznia 2015 r., z wyjątkiem art. 75 i 76.
- 20 Artykuł 4 ust. 1, umieszczony w sekcji 1 rozdziału II rozporządzenia nr 1215/2012, przewiduje, że z zastrzeżeniem przepisów wspomnianego rozporządzenia, osoby mające miejsce zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego mogą być pozywane, niezależnie od ich obywatelstwa, przed sądy tego państwa członkowskiego.
- 21 Zgodnie z brzmieniem art. 20 ust. 1 tego rozporządzenia, który znajduje się w sekcji 5 rozdziału II wspomnianego 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.
- 22 Na mocy art. 8 pkt 1) rzeczonego rozporządzenia, osoba mająca miejsce zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego może zostać pozwana również, jeżeli pozywa się łącznie kilka osób – przed sąd miejsca, w którym ma miejsce zamieszkania jeden z pozwanych, o ile między sprawami istnieje tak ścisła więź, że pożądane jest ich łączne rozpoznanie i rozstrzygnięcie w celu uniknięcia wydania w oddzielnych postępowaniach sprzecznych ze sobą orzeczeń.

Kwestie niezbędne dla rozwiązania sporu

- 23 Przepisy zawarte w sekcji 5 rozdziału II rozporządzenia nr 1215/2012 mają nie tylko charakter szczególny, lecz także wyczerpujący (TSUE, wyroki: z dnia 14 września 2017 r., Nogueira i in., C-168/16 i C-169/16, pkt 51; z dnia 21 czerwca 2018 r., Petronas Lubricants Italy, C-1/17, pkt 25).
- 24 Pojęcie „indywidualna umowa o pracę” w rozumieniu wspomnianego rozporządzenia zakłada istnienie stosunku podporządkowania pracownika względem pracodawcy, przy czym zasadniczą cechą stosunku pracy jest okoliczność, że dana osoba jest zobowiązana do wykonywania przez pewien okres, na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem, pracy, w zamian za którą jest ona uprawniona do otrzymania wynagrodzenia (CJUE, wyrok z dnia 25 lutego 2021 r., Markt24, C-804/19, pkt 27).
- 25 W świetle orzecznictwa Cour de cassation (sądu kasacyjnego), spółkę, która należy do grupy, należy uznać za współpracodawcę personelu zatrudnionego przez inną spółkę, jeżeli istnieje stosunek podporządkowania lub jeśli występuje, poza zakresem koniecznej koordynacji działań gospodarczych pomiędzy spółkami należącymi do tej samej grupy i stanem dominacji gospodarczej, którą może wywoływać wspomniana przynależność, stała ingerencja wspomnianej spółki w zarządzanie sprawami gospodarczymi i kadrowymi spółki będącej pracodawcą prowadząca do całkowitej utraty autonomii działania tej ostatniej (Soc., z dnia 25 listopada 2020 r., skarga kasacyjna nr 18–13.769, publikowana).

- 26 W związku z wyrokiem w sprawie Glaxosmithkline i Laboratoires Glaxosmithkline (TSUE, wyrok z dnia 22 maja 2008 r., C-462/06), Cour de cassation (sąd kasacyjny) wykluczył możliwość, aby w przypadku, gdy zarzucono, że miała miejsce sytuacja współzatrudnienia pracownika przez spółkę dominującą z siedzibą we Francji oraz spółkę zależną z siedzibą w innym państwie członkowskim, która zatrudniła wspomnianego pracownika, sądy francuskie zostały uznane za właściwe do rozstrzygnięcia w sprawach dotyczących roszczeń wspomnianego pracownika wobec spółki zależnej na podstawie normy kolizyjnej wynikającej z art. 6 pkt 1 rozporządzenia nr 44/2001; sąd ten stwierdził, że jurysdykcję należy oceniać w świetle przepisów art. 19 wspomnianego rozporządzenia (Soc., z dnia 16 grudnia 2008 r., skarga kasacyjna nr 04-44.713, Bull. 2008, V, nr 248).
- 27 W kontekście rozporządzenia nr 44/2001 i w przypadku, gdy pracownik zarzuca, że miała miejsce sytuacja współzatrudnienia przez spółkę dominującą z siedzibą we Francji oraz spółkę zależną z siedzibą w innym państwie, która zatrudniła tego pracownika, Cour de cassation (sąd kasacyjny) orzekł również, że sądy francuskie są właściwe na podstawie art. 2 ust. 1 wspomnianego rozporządzenia do rozpoznania powództwa wniesionego przez wspomnianego pracownika przeciwko tym spółkom ze względu na siedzibę spółki dominującej, bez konieczności dokonania przez te sądy uprzedniej oceny, czy zachodzi stosunek bezpośredniego podporządkowania wobec spółki dominującej (Soc., z dnia 28 stycznia 2015 r., skarga kasacyjna nr 13-23.006, Bull. 2015, V, nr 17).
- 28 Cour de cassation (sąd kasacyjny) orzekł, że w takim przypadku autonomia szczególnych zasad jurysdykcji w sprawach dotyczących indywidualnych umów o pracę, ustanowionych w sekcji 5 rozdziału II wspomnianego rozporządzenia nie stanowi przeszkody dla zastosowania ogólnej zasady jurysdykcji państwa członkowskiego miejsca zamieszkania strony pozwanej wynikającej z art. 2 ust. 1 rozporządzenia nr 44/2001.
- 29 Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE, ww. wyrok Glaxosmithkline i Laboratoires Glaxosmithkline), odnoszącego się do rozporządzenia nr 44/2001 wynika, że zasada jurysdykcji szczególnej przewidziana w art. 6 pkt 1 rozporządzenia Rady (WE) nr 44/2001 z dnia 22 grudnia 2000 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych nie może mieć zastosowania w sporze wchodzącym w zakres sekcji 5 rozdziału II tego rozporządzenia, dotyczącej zasad jurysdykcji mających zastosowanie w sprawach dotyczących indywidualnych umów o pracę.
- 30 W związku z okolicznością, że w świetle orzecznictwa francuskiego pojęcie „współzatrudnienia” nie ogranicza się do istnienia stosunku bezpośredniego podporządkowania pomiędzy pracownikiem spółki zależnej a spółką dominującą, ale obejmuje również sytuacje określone w pkt 25 niniejszego wyroku, zastosowanie ogólnej zasady jurysdykcji wynikającej z art. 2 ust. 1 rozporządzenia nr 44/2001 wydaje się być jedynym sposobem, wobec braku

zastosowania zasady powiązania przewidzianej w art. 6 pkt 1 wspomnianego rozporządzenia, dla określenia sądu właściwego do dokonania oceny zasadności roszczenia pracownika wynikającego ze współzatrudnienia o charakterze strukturalnym lub zbiorowym.

- 31 Rozporządzenie nr 1215/2012 stanowi obecnie na mocy art. 20 ust. 1 i art. 8 pkt 1, że w przypadku powództwa przeciwko pracodawcy, osoba mająca miejsce zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego może zostać pozwana również, jeżeli pozywa się łącznie kilka osób – przed sąd miejsca, w którym ma miejsce zamieszkania jeden z pozwanych, o ile między sprawami istnieje tak ścisła więź, że pożądane jest ich łączne rozpoznanie i rozstrzygnięcie, w celu uniknięcia wydania w oddzielnych postępowaniach sprzecznych ze sobą orzeczeń.
- 32 Wobec wspomnianych nowych przepisów, które pozwalają pracownikowi, w zarzucanej sytuacji współzatrudnienia spełniającej rzezone kryteria powiązania wytoczyć powództwo przed sądy państwa członkowskiego, w którym mieści się siedziba spółki, która go zatrudniła lub przed sądy państwa członkowskiego, w którym mieści się siedziba współpracodawcy, Cour de cassation (sąd kasacyjny) zastanawia się nad kwestią pogodzenia ogólnej zasady jurysdykcji wynikającej z art. 4 ust. 1 rozporządzenia nr 1215/2012 a sekcją 5 rozdziału 11 wspomnianego rozporządzenia.
- 33 Pojawia się zatem pytanie, czy art. 4 ust. 1 i art. 20 ust. 1 wspomnianego rozporządzenia należy interpretować w ten sposób, że w przypadku zarzucanej sytuacji współzatrudnienia przez spółkę z siedzibą na terytorium państwa członkowskiego, przeciwko której pracownik zatrudniony przez inną spółkę wytoczył powództwo przed sądy tego państwa, wspomniane sądy nie są zobowiązane, w celu ustalenia swojej jurysdykcji w zakresie rozstrzygnięcia w przedmiocie roszczeń skierowanych przeciwko obu spółkom, do dokonania uprzedniej oceny, czy miała miejsce sytuacja współzatrudnienia.
- 34 Ustalenia wymaga również kwestia, czy w takim przypadku autonomia szczególnych zasad jurysdykcji w sprawach dotyczących indywidualnych umów o pracę nie stanowi przeszkody dla zastosowania art. 4 ust. 1 wspomnianego rozporządzenia.

Z TYCH WZGLĘDÓW, Cour de cassation (sąd kasacyjny):

PRZEDSTAWIA Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej następujące pytania:

- Czy art. 4 ust. 1 i art. 20 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 należy interpretować w ten sposób, że w przypadku zarzucanej sytuacji współzatrudnienia przez spółkę z siedzibą na terytorium państwa członkowskiego, którą pracownik zatrudniony przez inną spółkę pozwał przed sąd tego państwa, sąd ten nie jest zobowiązany, w celu ustalenia swojej jurysdykcji w zakresie

rozstrzygnięcia w przedmiocie roszczeń skierowanych przeciwko obu spółkom, do dokonania uprzedniej oceny, czy miała miejsce sytuacja współzatrudnienia?

- Czy te same przepisy należy interpretować w ten sposób, że w takim przypadku autonomia szczególnych zasad jurysdykcji w sprawach dotyczących indywidualnych umów o pracę nie stanowi przeszkody dla zastosowania ogólnej zasady jurysdykcji państwa członkowskiego siedziby strony pozwanej wynikającej z art. 4 ust. 1 rozporządzenia nr 1215/2012?

[...]

[...] [Zawieszenie postępowania oraz krajowe przepisy proceduralne]

DOKUMENT ROBOCZY