

Sprawa C-604/20

Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości

Data wpływu:

16 listopada 2020 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Bundesarbeitsgericht (Niemcy)

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

24 czerwca 2020 r.

Strona pozwana, strona przeciwna w postępowaniu odwoławczym i strona wnosząca skargę rewizyjną:

ROI Land Investments Ltd.

Strona powodowa, strona wnosząca odwołanie i strona przeciwna w postępowaniu rewizyjnym:

FD

Przedmiot postępowania głównego

Jurysdykcja, ustalenie właściwego prawa krajowego

Przedmiot i podstawa prawna odesłania prejudycjalnego

Wykładnia prawa Unii, art. 267 TFUE

Pytania prejudycjalne

1. Czy art. 6 ust. 1 w związku z art. 21 ust. 2 i art. 21 ust. 1 lit. b) pkt i) 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 (zwanego dalej „rozporządzeniem nr 1215/2012”) należy interpretować w ten sposób, że

- pracownik może pozwać osobę prawną, która nie jest jego pracodawcą i która nie ma miejsca zamieszkania w rozumieniu art. 63 ust. 1 rozporządzenia nr 1215/2012 na terytorium państwa członkowskiego, ale na podstawie umowy patronackiej ponosi bezpośrednią odpowiedzialność wobec pracownika w związku z roszczeniami z indywidualnej umowy o pracę z osobą trzecią, przed sąd miejsca, w którym pracownik zazwyczaj świadczy lub ostatnio świadczył pracę w ramach stosunku pracy z osobą trzecią, jeżeli bez umowy patronackiej umowa o pracę z osobą trzecią nie zostałaby zawarta?
2. Czy art. 6 ust. 1 rozporządzenia nr 1215/2012 należy interpretować w ten sposób, że zastrzeżenie dotyczące art. 21 ust. 2 rozporządzenia nr 1215/2012 wyłącza zastosowanie przepisów regulujących jurysdykcję w świetle prawa krajowego państwa członkowskiego, które pozwala pracownikowi pozywać osobę prawną, która w okolicznościach opisanych w pytaniu pierwszym ponosi wobec niego bezpośrednią odpowiedzialność w związku z roszczeniami z indywidualnej umowy o pracę z osobą trzecią, jako „następcę prawnego” pracodawcy przed sąd zwykłego miejsca pracy, jeżeli taka jurysdykcja nie występuje w świetle art. 21 ust. 2 w związku z art. 21 ust. 1 lit. b) pkt i) rozporządzenia nr 1215/2012?
 3. W przypadku udzielenia odpowiedzi przeczącej na pytanie pierwsze i odpowiedzi twierdzącej na pytanie drugie:
 - a) Czy art. 17 ust. 1 rozporządzenia nr 1215/2012 należy interpretować w ten sposób, że pojęcie „działalności zawodowej” obejmuje bycie pracownikiem najemnym w ramach stosunku pracy?
 - b) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej – czy art. 17 ust. 1 rozporządzenia nr 1215/2012 należy interpretować w ten sposób, że umowa patronacka, na podstawie której osoba prawna ponosi bezpośrednią odpowiedzialność w związku z roszczeniami pracownika z indywidualnej umowy o pracę z osobą trzecią, stanowi umowę, którą pracownik zawarł w celu, który można uznać za związany z jego działalnością zawodową?
 4. Jeżeli z odpowiedzi na powyższe pytania miałyby wynikać, że sąd odsyłający ma jurysdykcję w niniejszej sprawie:
 - a) Czy art. 6 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) należy interpretować w ten sposób, że pojęcie „działalności zawodowej” obejmuje bycie pracownikiem najemnym w ramach stosunku pracy?
 - b) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej – czy art. 6 ust. 1 rozporządzenia Rzym I należy interpretować w ten sposób, że umowa patronacka, na podstawie której osoba prawna ponosi wobec

pracownika bezpośrednią odpowiedzialność za roszczenia z indywidualnej umowy o pracę z osobą trzecią, stanowi umowę, którą pracownik zawarł w celu, który można uznać za związany z jego działalnością zawodową?

Przywołane przepisy prawa Unii

Rozporządzenie 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 (Dz.U. 2012, L 351, s. 1; zwane dalej „rozporządzeniem nr 1215/2012”), w szczególności art. 17, 18, 20, 21

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz.U. 2008, L 177, s. 6; zwane dalej „rozporządzeniem Rzym I”), w szczególności art. 6

Przywołane przepisy prawa krajowego

Arbeitsgerichtsgesetz (ustawa o sądach pracy, Niemcy; zwana dalej „ArbGG”), w szczególności §§ 3, 48

Zwięzłe przedstawienie stanu faktycznego i przebiegu postępowania

- 1 Pozwana jest spółką działającą w branży nieruchomości. Siedziba jej głównego organu zarządzającego znajduje się w Kanadzie. Powód, który ma miejsce zamieszkania w Niemczech, świadczył pracę u pozwanej od końca września 2015 r. na podstawie „Service agreement” (umowy o świadczenie usług) jako „Deputy Vice President Investors Relations”, zajmując się przede wszystkim pozyskiwaniem inwestorów na potrzeby działalności prowadzonej przez pozwaną w branży nieruchomości. Z uwagi na istniejącą z jej perspektywy niepewność co do statusu zatrudnienia powoda strony postanowiły „przekształcić” stosunek umowny w spółkę prawa szwajcarskiego, która miała zostać nowo utworzona. W połowie listopada 2015 r. strony uzgodniły rozwiązanie „Service agreement” z mocą wsteczną. W piśmie przewodnim powoda wskazano, że podpisał on to porozumienie pod warunkiem, że zawarte zostanie równoważne porozumienie w odniesieniu do umowy w obszarze zarządzania szwajcarską spółką, która miała zostać utworzona.
- 2 W dniu 14 stycznia 2016 r. pozwana utworzyła spółkę zależną prawa szwajcarskiego – R Swiss AG. W dniu 12 lutego 2016 r. powód zawarł z R Swiss pisemną umowę o pracę w charakterze dyrektora tego podmiotu. Zgodnie z tą umową o pracę powód miał otrzymać premię początkową w wysokości 170 000 USD oraz miesięczne wynagrodzenie w wysokości 42 500 USD. W

ramach premii początkowej miano rozliczyć wynagrodzenie, które przysługiwało powodowi za okres czterech miesięcy.

- 3 Również w dniu 12 lutego 2016 r. strony podpisały „patron agreement” (zwaną dalej – za sformułowaniem użytym przez strony – „umową patronacką”). Umowa ta zawierała następujące postanowienia:

„§ 1

R utworzyła spółkę zależną, R Swiss AG[,] dla celów dystrybucji w Europie. Osobą zajmującą stanowisko kierownicze związane z prowadzeniem spraw tego przedsiębiorstwa jest dyrektor. Zgodnie z tym założeniem R oświadcza, co następuje:

§ 2

R ponosi szeroką odpowiedzialność za wykonywanie zobowiązań w odniesieniu do umów R Swiss AG w ramach współpracy między R Swiss AG a jej dyrektorem”.

- 4 W dniu 1 kwietnia 2016 r. powód i spółka R Swiss zawarli nową umowę o pracę, która zastąpiła poprzednią i w której uzgodnili wypłatę premii początkowej w wysokości 255 000 USD, podczas gdy pozostałe warunki umowy co do zasady nie uległy zmianie. Podobnie jak poprzednia również ta umowa o pracę miała podlegać prawu szwajcarskiemu.
- 5 W dniu 11 lipca 2016 r. spółka R Swiss wypowiedziała powodowi umowę o pracę.
- 6 Wyrokiem z dnia 2 listopada 2016 r. Arbeitsgericht Stuttgart (sąd pracy w Stuttgarcie, Niemcy) stwierdził nieważność tego wypowiedzenia i orzekł, że spółka R Swiss jest zobowiązana wypłacić powodowi 255 000 USD z tytułu premii początkowej i 212 500 USD z tytułu wynagrodzenia za okres od kwietnia do sierpnia 2016 r. Wyrok ten uprawomocnił się, ale spółka R Swiss nie wywiązała się ze zobowiązania do zapłaty.
- 7 Na początku marca 2017 r. na podstawie prawa szwajcarskiego wszczęto postępowanie upadłościowe w przedmiocie majątku spółki R Swiss. Na początku maja 2017 r. postępowanie to umorzono z uwagi na brak niezbędnego majątku.
- 8 W postępowaniu głównym powód żąda na podstawie umowy patronackiej, aby pozwana spółka dokonała zapłaty kwot należnych od spółki R Swiss zgodnie ze wskazanym wyżej wyrokiem Arbeitsgericht Stuttgart (sądu pracy w Stuttgarcie). Ponadto domaga się także zapłaty z tytułu niespełnienia innych roszczeń o wynagrodzenie przysługujących mu na podstawie stosunku pracy ze spółką R Swiss za okres od września 2016 r. do listopada 2017 r. w wysokości łącznie 595 000 USD.

- 9 W pierwszej instancji powództwo oddalono, uzasadniając to brakiem jurysdykcji sądów niemieckich. Sąd odwoławczy uznał natomiast jurysdykcję niemieckich sądów pracy i uwzględnił powództwo. W ramach skargi rewizyjnej wniesionej do sądu odsyłającego pozwana domaga się przywrócenia wyroku wydanego w pierwszej instancji.

Zwięzłe przedstawienie uzasadnienia odesłania

- 10 Uwzględnienie skargi rewizyjnej pozwanej zależy w decydującym stopniu od tego, czy sądy niemieckie mają jurysdykcję. Jurysdykcja ta mogłaby wynikać po pierwsze z art. 21 ust. 2 w związku z art. 21 ust. 1 lit. b) pkt i) rozporządzenia nr 1215/2012 (pytanie pierwsze), po drugie z § 48 ust. 1a w związku z § 3 ArbGG, przy czym zastosowanie tego przepisy krajowego budzi jednak wątpliwości (pytanie drugie), i, po trzecie, z art. 18 ust. 1 rozporządzenia nr 1215/2012, jeżeli powoda można uznać za „konsumenta” w rozumieniu tego przepisu (pytanie trzecie). Jeżeli sądy niemieckie rzeczywiście miałyby jurysdykcję, nasuwa się ponadto pytanie, które prawo krajowe znajduje zastosowanie do umowy patronackiej (pytanie czwarte).

W przedmiocie pytania pierwszego

- 11 Rozporządzenie nr 1215/2012 znajduje zastosowanie *ratione temporis* zgodnie z art. 66 ust. 1, ponieważ powództwo wniesiono w marcu 2017 r., a tym samym po dniu 10 stycznia 2015 r. Rozporządzenie to znajduje zastosowanie również *ratione materiae* zgodnie z jego art. 1 ust. 1 zdanie pierwsze.
- 12 Wymagany zawsze dla zastosowania rozporządzenia nr 1215/2012 element zagraniczny występuje, ponieważ pozwana jest zagraniczną spółką, która nie ma siedziby w kraju. Zgodnie z ustaleniami sądu odwoławczego siedziba jej głównego organu zarządzającego w rozumieniu art. 63 ust. 1 lit. b) rozporządzenia nr 1215/2012 znajduje się w Kanadzie. Ponadto strony zgodnie wychodzą z założenia, że znajduje się tam także jej siedziba statutowa w rozumieniu art. 63 ust. 1 lit. a) rozporządzenia nr 1215/2012.
- 13 Wobec braku miejsca zamieszkania [siedziby] pozwanej na terytorium państwa członkowskiego jurysdykcja sądów niemieckich wynika z art. 6 ust. 1 rozporządzenia nr 1215/2012, który odsyła do prawa państw członkowskich, jednak z wyraźnym zastrzeżeniem określonych przepisów regulujących jurysdykcję zawartych w rozporządzeniu nr 1215/2012. Ustęp 2 tego artykułu nie ma w niniejszej sprawie żadnego znaczenia, ponieważ niemieckie przepisy regulujące jurysdykcję nie przewidują rozróżnienia w zależności od obywatelstwa.
- 14 Jurysdykcja wyłączna w rozumieniu art. 24 lub 25 rozporządzenia nr 1215/2012 nie występuje. Zastosowania nie znajduje także art. 26 rozporządzenia

nr 1215/2012, ponieważ pozwana powołała się na brak jurysdykcji sądów niemieckich we wszystkich instancjach.

- 15 Może jednak występować jurysdykcja na podstawie art. 21 ust. 2 w związku z art. 21 ust. 1 lit. b) pkt i) rozporządzenia nr 1215/2012. Pod tym względem należy wyjaśnić, czy przepisy te znajdują zastosowanie również wtedy, kiedy pozwany – jak w niniejszej sprawie – sam nie jest, co prawda, pracodawcą, ale w świetle umowy patronackiej ponosi odpowiedzialność w związku z roszczeniami wysuwane wobec pracodawcy na podstawie umowy o pracę, a bez umowy patronackiej umowa o pracę nie zostałaby zawarta.
- 16 Sąd odsyłający zakłada, że umowa o pracę zawarta między powodem a spółką R Swiss stanowi „indywidualną umowę o pracę” w rozumieniu sekcji 5 rozdziału II („Jurysdykcja w zakresie indywidualnych umów o pracę”) rozporządzenia nr 1215/2012. Roszczenia wynikające z tej umowy o pracę są jednak jedynie pośrednio przedmiotem postępowania głównego. Powód pozywa bowiem pozwaną na podstawie umowy patronackiej z dnia 12 lutego 2016 r.
- 17 W myśl jej § 2 pozwana ponosi na mocy umowy patronackiej „szeroką odpowiedzialność za wykonywanie zobowiązań w odniesieniu do umów”, jakie powód zawiera z R Swiss w odniesieniu do jego pracy w charakterze jej dyrektora. Sąd odsyłający rozumie tę umowę w ten sposób, że pozwana zobowiązała się wiążąco wobec powoda do wyposażenia R Swiss w środki finansowe pozwalające jej rzeczywiście wywiązać się z zaciągniętych wobec niego zobowiązań finansowych. Umowa patronacka jest zatem w niniejszym przypadku umową jednostronnie zobowiązującą, którą można porównać z poręczeniem lub gwarancją. Przynajmniej w przypadku – wykazanej przez upadłość R Swiss – niewypłacalności objętej patronatem spółki umowa ta stanowi podstawę odpowiedzialności pozwanej, z której powód może wywodzić roszczenia bez konieczności uprzedniego bezskutecznego pozwania R Swiss.
- 18 Pozwana nie wstąpiła jednak pod względem prawnym na miejsce R Swiss jako pracodawca. Nawet jeśli była wobec R Swiss spółką dominującą, nie przysługiwało jej prawo do wydawania powodowi poleceń.
- 19 Trybunał nie zajmował się jeszcze kwestią tego, czy art. 21 ust. 2 rozporządzenia nr 1215/2012 znajduje w takim przypadku zastosowanie. Odpowiedź na to pytanie nie jest też na tyle jednoznaczna, by nie pozostawiać miejsca na uzasadnione wątpliwości.
- 20 W niemieckiej doktrynie reprezentowany jest częściowo pogląd, że w przypadku sporu między stronami umowy o pracę nie ma innej jurysdykcji niż ta przewidziana wyraźnie w art. 20–23 rozporządzenia nr 1215/2012. Inni autorzy uważają z kolei, że nie można z góry wykluczyć możliwości zastosowania tych przepisów również wtedy, kiedy w ramach dochodzenia roszczeń wynikających ze stosunku pracy wytacza się powództwo osobie trzeciej.

W przedmiocie pytania drugiego

- 21 Sąd odsyłający zakłada, że sądy niemieckie mają jurysdykcję w świetle prawa krajowego. Właściwość miejscowa sądu pracy wynika z § 48 ust. 1a w związku z § 3 ArbGG, zgodnie z którym właściwy jest sąd, na którego obszarze pracownik zwykle świadczy pracę, również w sytuacji, w której powództwo nie jest wytaczane przeciwko samemu pracodawcy, lecz przeciwko jego następcy prawnemu. Pojęcie „następcy prawnego” należy w świetle orzecznictwa sądu odsyłającego interpretować rozszerzająco i obejmuje ono również przypadek odpowiedzialności na podstawie umowy patronackiej, która jest porównywalna z poręczeniem. Istniejąca w związku z tym właściwość miejscowa wskazuje w świetle prawa niemieckiego na jurysdykcję; sąd właściwy miejscowo co do zasady uznaje się zatem również za sąd mający jurysdykcję.
- 22 Wątpliwości budzi jednak to, czy można stosować § 48 ust. 1a ArbGG obok zasad regulujących jurysdykcję przewidzianych w art. 20 i nast. rozporządzenia nr 1215/2012.
- 23 W świetle orzecznictwa Trybunału przepisy zawarte w sekcji 5 rozdziału II rozporządzenia nr 1215/2012 mają charakter nie tylko szczególny, lecz także wyczerpujący (wyroki z dnia: 14 września 2017 r., *Nogueira i in.*, C-168/16 i C-169/16, EU:C:2017:688, pkt 51; z dnia 21 czerwca 2018 r., *Petronas Lubricants Italy*, C-1/17, EU:C:2018:478, pkt 25). W związku z tym art. 20–23 rozporządzenia nr 1215/2012 regulują w sposób wyczerpujący w swoim zakresie stosowania wszystkie możliwe jurysdykcje w postępowaniach, których przedmiotem jest roszczenie z indywidualnej umowy o pracę. Zastrzegając ich wykładnię na rzecz Trybunału, gwarantuje się jednolite stosowanie tych przepisów w państwach członkowskich. W ten sposób ułatwia się powodowi ustalenie sądu, przed który może wytoczyć powództwo, a pozwanemu umożliwia przewidzenie w racjonalny sposób sądu, przed jaki może zostać pozwany (zob. wyrok z dnia 10 kwietnia 2003 r., *Pugliese*, C-437/00, EU:C:2003:219, pkt 16).
- 24 W związku z tym zdaniem sądu odsyłającego istnieją pewne argumenty, które przemawiają za tym, że obok art. 21 ust. 2 rozporządzenia nr 1215/2012 nie można stosować żadnych krajowych przepisów regulujących jurysdykcję, nawet w zakresie, w jakim są korzystne dla pracownika. Wniosek ten nie jest jednak na tyle jednoznaczny, by nie pozostawiać miejsca na uzasadnione wątpliwości.

W przedmiocie pytania trzeciego

- 25 W razie udzielenia przez Trybunał odpowiedzi przeczącej na pytanie pierwsze i odpowiedzi twierdzącej na pytanie drugie, kluczowe znaczenie ma to, czy powoda w odniesieniu do dochodzonych przez niego roszczeń z umowy patronackiej należy uznać za „konsumenta” w rozumieniu art. 18 ust. 1 rozporządzenia nr 1215/2012 (co założył sąd odwoławczy). W myśl tego przepisu – który również zastrzeżono w art. 6 ust. 1 rozporządzenia nr 1215/2012 – konsument może wytoczyć powództwo przeciwko swojemu kontrahentowi przed sądem państwa

członkowskiego, na którego terytorium kontrahent ten ma miejsce zamieszkania, albo bez względu na miejsce zamieszkania kontrahenta – przed sądem miejsca, w którym konsument ma miejsce zamieszkania.

- 26 Zastosowanie art. 18 ust. 1 rozporządzenia nr 1215/2012 *ratione materiae* wynika z art. 17 rozporządzenia nr 1215/2012. Umowa patronacka z dnia 12 lutego 2016 r. stanowi „umowę” w rozumieniu tego przepisu. Wątpliwości budzi jednak to, czy powoda należy w niniejszym kontekście uznać za „konsumenta”. W myśl art. 17 ust. 1 rozporządzenia nr 1215/2012 musi to być osoba, która zawarła umowę w celu, który nie może być uważany za działalność zawodową lub gospodarczą tej osoby.
- 27 Kwestia tego, czy umowa patronacka jest umową, którą należy uważać za działalność zawodową powoda, zależy od tego, czy pojęcie „zawodowy” obejmuje wyłącznie samodzielną działalność, czy też również pracę najemną, w szczególności w ramach stosunku pracy. O ile wiadomo, Trybunał nie wydał dotychczas orzeczenia w kwestii tego pytania interpretacyjnego. Odpowiedź na nie budzi natomiast kontrowersje.
- 28 Częściowo reprezentowane jest stanowisko, zgodnie z którym „działalność zawodowa” w rozumieniu art. 17 ust. 1 rozporządzenia nr 1215/2012 oznacza wyłącznie samodzielną działalność w ramach wykonywania (wolnego) zawodu. Umowy, które pracownik zawiera w celu wykonywania swojego zawodu, mogłyby zatem jak najbardziej być przedmiotem spraw konsumenckich. Inni uważają jednak, że pracownik nie jest konsumentem w rozumieniu prawa Unii, w związku z czym art. 17 rozporządzenia nr 1215/2012 nie znajduje zastosowania do powództw pracowników i pracodawców nawet w drodze analogii.
- 29 Prawidłowa wykładnia art. 17 ust. 1 rozporządzenia nr 1215/2012 w odniesieniu do pojęcia „działalności zawodowej” nie jest na tyle oczywista, aby nie pozostawiała miejsca na uzasadnione wątpliwości.
- 30 Z brzmienia przepisu nie wynika jednoznaczny wniosek. Pojęcie „zawodowy” obejmuje w języku niemieckim – zarówno w znaczeniu powszechnie stosowanym, jak i prawnym – każdą trwałą działalność służącą stworzeniu i zachowaniu źródeł utrzymania, a tym samym zarówno samodzielną działalność, jak i pracę najemną. Nic innego nie wynika też z wersji francuskiej i angielskiej.
- 31 Poza tym sąd odsyłający uważa, że przesłanki, o których mowa w art. 17 ust. 1 lit. c) rozporządzenia nr 1215/2012, są spełnione. Zachodzi przypadek, w ramach którego kontrahent konsumenta „kieruje” swoją działalność zawodową lub gospodarczą do państwa członkowskiego, na terytorium którego konsument ma miejsce zamieszkania, a umowa wchodzi w zakres tej działalności.
- 32 Pojęcie „kierowania” zakłada, że przedsiębiorca musi w jakiś sposób wyrazić swoją wolę ustanowienia relacji gospodarczych z konsumentem z jednego lub kilku państw członkowskich, włącznie z tym, na terytorium którego konsument ma miejsce zamieszkania (zob. wyrok z dnia 7 grudnia 2010 r., Pammer i Hotel

Alpenhof, C-585/08 i C-144/09, EU:C:2010:740, pkt 80 i nast.). Z ustaleń sądu odwoławczego wynika, że ma to miejsce, ponieważ pozwana posłużyła się powodem dla celów pozyskiwania inwestorów na potrzeby swoich projektów w branży nieruchomości na rynku europejskim, w tym w Niemczech. Fakt, że zawarcie umowy patronackiej nie stanowi czynności dotyczącej nieruchomości, nie ma zdaniem sądu odsyłającego żadnego znaczenia. Wystarczy, że umowa wchodzi w zakres działalności gospodarczej, która co do zasady obejmuje również pozyskiwanie personelu dla celów jej prowadzenia.

W przedmiocie pytania czwartego

- 33 W wypadku gdyby sądy niemieckie miałyby jurysdykcję, rozstrzygnięcie sprawy zależy od tego, czy niemieckie prawo materialne znajduje zastosowanie do umowy patronackiej. To zależy z kolei od tego, czy umowa patronacka stanowi „umowę konsumencką” w rozumieniu art. 6 rozporządzenia Rzym I, tzn. umowę, którą strony zawarły w celu, który należy uznać za niezwiązany z działalnością zawodową powoda.
- 34 Rozporządzenie Rzym I znajduje zastosowanie *ratione temporis* w świetle jego art. 28, ponieważ umowę patronacką zawarto po dniu 17 grudnia 2009 r. Umowa ta jest też powiązana z prawem różnych państw (art. 1 ust. 1 rozporządzenia Rzym I), ponieważ powód i pozwana mają swoje siedziby w różnych państwach. Nie dokonano wyboru prawa w rozumieniu art. 3 rozporządzenia Rzym I.
- 35 Prawo właściwe w przypadku braku wyboru prawa wynika, bez uszczerbku dla art. 5–8 rozporządzenia Rzym I, z art. 4 tego rozporządzenia. Spośród mających w tym zakresie pierwszeństwo wobec art. 4 postanowień art. 5–8 rozporządzenia Rzym I w grę wchodzi wyłącznie wystąpienie „umowy konsumenckiej” w rozumieniu art. 6 ust. 1 tego rozporządzenia. Artykuł 8 tego rozporządzenia nie znajduje zastosowania, ponieważ zawarcie umowy patronackiej stanowi czynność prawną o własnej wartości odrębną od umowy o pracę.
- 36 W myśl art. 6 ust. 1 lit. b) rozporządzenia Rzym I umowa zawarta przez osobę fizyczną w celu, który można uznać za niezwiązany z jej działalnością zawodową („konsument”), z inną osobą wykonującą działalność gospodarczą lub zawodową („przedsiębiorca”) podlega prawu państwa, w którym konsument ma miejsce zwykłego pobytu, pod warunkiem że przedsiębiorca w jakikolwiek sposób kieruje swoją działalność gospodarczą lub zawodową do tego państwa lub do kilku państw z tym państwem włącznie, a umowa wchodzi z zakres tej działalności. W tym zakresie sąd odsyłający – jak już wskazano w odniesieniu do pytania trzeciego – wychodzi z założenia, że pozwana kierowała swoją działalność gospodarczą między innymi do Niemiec, a umowa patronacka wchodzi w zakres tej działalności. Bez uprzedniego wyjaśnienia tej kwestii przez Trybunał sąd odsyłający nie może jednak rozstrzygnąć, czy pojęcie „działalności zawodowej” obejmuje pracę najemną w ramach stosunku pracy oraz czy – w przypadku udzielenia na to pytanie odpowiedzi twierdzącej – umowę patronacką służącą zabezpieczeniu roszczeń wynikających z pracy najemnej należy uznać za

związaną z działalnością zawodową. W tym zakresie – nawet jeśli treść przepisów nie jest całkowicie jednakowa – nie obowiązuje nic innego niż to, co wynika z właściwego w kwestii jurysdykcji art. 17 ust. 1 rozporządzenia nr 1215/2012.

DOKUMENT ROBOCZY