

Sygn. akt VI P 131/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2016 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Beata Young
Protokolant:	sekr. sądowy Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 21 października 2016 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa L. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w G.

o ustalenie wypadku przy pracy, świadczenie za urlop (ferii pengler)

I. powództwo oddała

II. odstępuje od obciążania powoda kosztami postępowania

Sygn. akt VI P 131/14

UZASADNIENIE

Powód L. S. wniósł o zapłatę za urlop wypoczynkowy ferii pengler za rok 2012 kwoty około 13.000 koron netto (6.500 zł) wraz z ustawowymi odsetkami oraz nakazanie sporządzenia protokołu powypadkowego przez pozwanego (...) w N. / ustalenie wypadku przy pracy /. Zobowiązany do sprecyzowania kogo pozywa, w szczególności czy pozwanym w sprawie jest (...) s.p. zo.o. w G. , czy wskazane osoby fizyczne / M. S. G. S./ wskazał (...) z siedzibą w N.k. 2 k. 8

Powód wskazał, że mimo zapewnień ze strony kadrowej M. S., pieniądze za ekwiwalent urlopowy nie zostały przez pozwanego wypłacone, mimo, że były wypłacane w czerwcu następnego roku.

L. S. wnosząc o sporządzenie protokołu powypadkowego wskazał, że w pracy dnia 28 kwietnia 2012 r. był zatrudniony w firmie (...) od 2008 do 2012 roku na stanowisku elektryka. Praca polegała na tym, że wyjeżdżał na kontrakt do Norwegii kompletować statki. W dniu wypadku 28 kwietnia 2012 r. (sobota) około godziny dziewiątej powód potrzebował narzędzi do pracy więc udał się do kontenera. Wracając tą samą drogą nagle wpadł nogą do włazu, który kilka minut wcześniej był zakryty kratami, a w tym momencie tylko płachtą. W momencie upadku we włazie znajdowały się zardzewiałe śruby, które uszkodziły kość piszczelową, kolano i mięśnie lewej nogi. Zdarzenie wywołało ogromny ból i obfite krwawienie ze zranionej nogi. Koledzy pomogli powodowi dojść do magazynu, gdzie opatrzone rany. Z uwagi na to, że była sobota nie udało się wezwać BHP-owca. Później powód powiadomił koordynatora firmy o wypadku. Powód pracował jeszcze przez kolejne cztery dni i dopiero udał się do lekarza zakładowego, który stwierdził, że wdała się infekcja. Powód przyjmował antybiotyk i leki przeciwbólowe, miał zakaz chodzenia i wykonywania jakiegokolwiek pracy (6 dni zwolnienia lekarskiego). W czasie pobytu w N.zwracał się z prośbą do koordynatora o

sporządzenia protokołu powypadkowego. Powód wrócił do kraju, gdzie kontynuował leczenie. Także po powrocie do kraju powód zwracał się z prośbą do G. S. i M. S. o sporządzenie protokołu wypadku.

Po wypadku rana nie goiła się przez ponad pół roku. Ból dotkliwie odczuwa powód do dnia dzisiejszego.

Na posiedzeniu w dniu 30 września 2014 r. powód L. S. wskazał, że na terenie kraju znajduje się oddział pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G..

Postanowieniem z dnia 20 października 2014 r. wezwano do udziału w sprawie w charakterze pozwanego (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w G.. K. 124

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana zaprzeczyła wszystkim twierdzeniom powoda zawartym w pozwie. Na **wstępie podnosząc zarzut braku legitymacji bierniej w niniejszym postępowaniu**. Pozwana wskazała, że w dniu 12 września 2008 r. w G. doszło do zawarcia umowy między (...) sp. z o.o. (...)a L. S.. Przedmiotem umowy było określenie warunków skierowania powoda do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego –(...)z siedzibą na C. za pośrednictwem agencji (...) sp. z o.o. w G.. Umowa stanowiła, że powód zostaje skierowany na stanowisko elektromontera przez pracodawcę zagranicznego na umowę o pracę na 1 rok z możliwością przedłużenia umowy na czas nieokreślony, co w konsekwencji miało miejsce.

Przedmiotowa umowa o skierowanie do pracy za granicą zawiera szczegółowe uregulowania m.in., że pracodawcą zagranicznym dla osoby kierowanej do pracy jest (...), co uzasadnia zarzut braku legitymacji bierniej po stronie (...) sp. z o.o. w G.. Ponadto Agencja (...) nie ponosi odpowiedzialności finansowej (cywilnoprawnej) w razie niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z kontraktu (umowy o pracę) zawartego pomiędzy nim a osobą kierowaną do pracy. Ewentualnych roszczeń finansowych z tytułu umowy o pracę kierowany do pracy może dochodzić wyłącznie od pracodawcy zagranicznego i na swój koszt.

Ponadto w dniu 19 kwietnia 2010 r. została zawarta umowa o pracę (kontrakt zatrudnienia) pomiędzy powodem a pracodawcą zagranicznym. W punkcie trzecim umowy wskazano, że stosunek pracy rozpoczyna się po pisemnym zaakceptowaniu jej wykonania zgodnie ze zleceniem. Data podjęcia pracy wynika z każdego potwierdzenia zlecenia. Wobec tego nierozzerwalną częścią stanowiącą podstawę stosunku pracy jest dokument potwierdzający skierowanie do pracy (Job order confirmation), który dokładnie określa czas pracy oraz stawkę godzinową.

W konkluzji pozwana wskazała, że pracodawcą powoda był przedsiębiorca (...) z siedzibą na C.

Jedynie z ostrożności procesowej strona pozwana podniosła, że roszczenia powoda w zakresie wypłaty ekwiwalentu za urlop oraz ustalenia wypadku przy pracy są całkowicie niezasadne.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:

W dniu 12 września 2008 roku powód L. S. zawarł umowę dotyczącą skierowania obywatela polskiego do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością Agencją pośrednictwa pracy z siedzibą w G.. Strony ustaliły, że pracodawcą zagranicznym dla osoby kierowanej do pracy – powoda L. S. – **jest** (...) Powód zostaje zatrudniony przez pracodawcę zagranicznego na umowę o pracę na 1 rok z możliwością przedłużenia umowy na czas nieokreślony na stanowisku Elektromontera ze stawką godzinową około 100 NOK (koron norweskich) i normą dobową czasu pracy 7,5 godziny.

Nadto zgodnie z umową powód jako osoba kierowana do pracy u pracodawcy zagranicznego z dniem podjęcia zatrudnienia podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu, ubezpieczeniu od następstw nieszczęśliwych wypadków oraz rozliczeniu podatkowemu **na terenie Norwegii zgodnie z obowiązującymi przepisami**.

Umowa określała nadto obowiązki i uprawnienia osoby kierowanej do pracy u pracodawcy zagranicznego, a także obowiązki i uprawnienia agencji pośrednictwa pracy. Do obowiązków i uprawnień agencji pośrednictwa pracy należało: **zagwarantowanie zatrudnienia u pracodawcy zagranicznego**, wystąpienie do osoby kierowanej do pracy z żądaniem zwrotu poniesionych kosztów wyrekrutowania i skierowania do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego w przypadku naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych lub podania nieprawdziwych informacji w formularzu danych personalnych, życiorysie zawodowym oraz złożonych oświadczeniach, w szczególności informacji dotyczących posiadanych umiejętności zawodowych. Agencja pośrednictwa pracy nie będąca pracodawcą dla osoby kierowanej do pracy za granicą **nie ponosi odpowiedzialności w przedmiocie spraw pracowniczych leżących w kompetencjach pracodawcy norweskiego**.

Zawarty został także zapis, że agencja pośrednictwa pracy nie ponosi odpowiedzialności finansowej (cywilnoprawnej) w razie niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z kontraktu (umowy o pracę) zawartego pomiędzy nim a osobą kierowaną do pracy. Ewentualnych roszczeń finansowych z tytułu tego kontraktu (umowy o pracę) kierowany do pracy może dochodzić wyłącznie od pracodawcy zagranicznego i na swój koszt. Dotyczy to także wszystkich kosztów podróży i przejazdów.

Warunki dopuszczenia obywateli polskich do rynku pracy w państwie wykonania pracy /Norwegia/ regulują przepisy Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego

Powód L. S. na podstawie Kontraktu zatrudnienia zawartego w dniu 20 kwietnia 2010 r. w Norwegii został zatrudniony **w (...), (...)** na stanowisku elektryka od dnia 19 kwietnia 2010 roku wykonując pracę na terenie Norwegii. Powód został zatrudniony na czas określony na zastępstwa u pracodawców poszukujących usług zastępczych na sześciomiesięczny okres próbny. Stosunek pracy został ograniczony do trwania poszczególnego zlecenia. Po upływie tego okresu stosunek pracy ustaje bez uprzedniego wypowiedzenia. Jak długo stosunek pracy trwa obustronny okres wypowiedzenia po okresie próbnym wynosi 30 dni. Czas rozwiązania umowy od pierwszego dnia miesiąca do dnia rozwiązania. Pracownik nie może zawrzeć umowy o pracę u zleceniodawcy przed zakończeniem zlecenia. Płaca godzinowa oraz ewentualne dodatki i inne wynagrodzenia zostały określone w potwierdzeniu zlecenia.

Podczas pracy u zleceniodawcy pracownik miał dokonywać pracy zgodnie z instrukcjami i pod nadzorem zleceniodawcy oraz dotrzymywać regulaminu pracy. Jednocześnie pracodawca zagraniczny zobowiązał się do przestrzegania 54 godzinnego tygodnia pracy.

Kontrakt zatrudnienia określał także, że pracownik jest ubezpieczony od wypadku przy pracy w towarzystwie ubezpieczeniowym pracodawcy.

dowód: umowa dotycząca skierowania obywatela polskiego do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego – k. 137-138; kontrakt zatrudnienia – k.135-136; zaświadczenie – k. 110, potwierdzenie zlecenia – k. 111-113, k. 115-117, k. 120, k.134, k. 134; umowa o pracę – k. 135-136

Pierwotnie pozwana w niniejszej sprawie przez powoda spółka (...) prowadzi działalność na terenie N. w zakresie administracyjnej obsługi spółek zagranicznych w N..

Sąd Rejonowy postanowieniem z dnia 10 sierpnia 2016 r. odrzucił pozew przeciwko (...)w N.

dowód: potwierdzenie doręczenia – k. 310-320, zaświadczenie o firmie – k. 352-259, postanowienie SR – k. 363

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo L. S. przeciwko (...) sp. z o.o. w G. nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy stan faktyczny w sprawie ustalił w oparciu o zgromadzone dowody z dokumentów i kopii dokumentów, których treść nie była kwestionowana przez żadną ze stron, jak również z urzędu brak było podstaw do podważenia ich wiarygodności i treści.

Bezspornym w przedmiotowej sprawie było, że powód za pośrednictwem dopozwanej przez Sąd z mocy art. 477 k.p.c. – (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. zawarł umowę dotyczącą skierowania obywatela polskiego do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego, którym był (...) z siedzibą na C..

(...)w N. nie wdało się w spór co do istoty sprawy, odpowiedź na pozew została zwrócona, a pozew odrzucony postanowieniem z dnia 10 08 2016r.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że spółka (...) z siedzibą w G. **nie była pracodawcą powoda.**

Zgodnie z treścią art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (w brzmieniu na dzień zawarcia umowy o dotyczącą skierowania obywatela polskiego do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego) - działalność gospodarcza polegająca na świadczeniu usług w zakresie:

1)pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej,

2)pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych obywateli polskich,

3)doradztwa personalnego,

4)poradnictwa zawodowego,

5)pracy tymczasowej

-jest działalnością regulowaną w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095 i Nr 180, poz. 1280), zwanej dalej "ustawą o swobodzie działalności gospodarczej", i wymaga wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, zwanego dalej "rejestrem".

Agencje pośrednictwa pracy, agencje doradztwa personalnego, agencje pracy tymczasowej oraz agencje poradnictwa zawodowego są zwane dalej "agencjami zatrudnienia" (ust. 13).

Agencje zatrudnienia mogą świadczyć usługi zarówno w zakresie krajowego pośrednictwa pracy, jak i pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych. Samą definicję pośrednictwa pracy świadczonego przez agencje zatrudnienia ustawodawca powielił, wzorując się na definicji pośrednictwa pracy prowadzonego przez publiczne służby zatrudnienia z art. 36 ust. 1 u.p.z., w szczególności na jej pkt 1, 2, 2a, 3, 4 i 5. Rezultatem tego zabiegu legislacyjnego jest zamazanie merytorycznej wartości tekstu prawnego, biorąc pod uwagę, że w tym samym przepisie ustawodawca definiuje jeszcze pozostałe usługi. Lepszym sposobem regulacji było odesłanie do konkretnego przepisu lub jego części. Rozwiązanie takie funkcjonowało przed nowelizacją z 2008 r. Ówczesny przepis art. 18 ust. 5 u.p.z., dotyczący agencji pośrednictwa pracy, odsyłał w zakresie pojęcia usług przez nie świadczonych do art. 36 ust. 1 u.p.z. Było to w pełni uzasadnione, gdyż pośrednictwo pracy powinno być rozumiane jednakowo zarówno w przypadku świadczenia tej usługi przez publiczne służby zatrudnienia, jak i przez agencje zatrudnienia.

Niezależnie od tego, czy pośrednictwo jest prowadzone przez podmiot publiczny, czy też prywatny, to zawsze będzie polegać na tym samym - dostarczeniu odpowiedniej pracy temu, kto jej poszukuje, jak również zapewnieniu pracodawcy pracownika o poszukiwanych kwalifikacjach. Jest wiele różnych sposobów realizacji tak określonego zadania - innymi posługują się pośrednicy publiczni, innymi natomiast pośrednicy prywatni (w szczególności art. 19-19j oraz art. 85 ust. 2-5 u.p.z.). Agencje zatrudnienia, jako podmioty prowadzące działalność gospodarczą, bardzo szybko dokonują weryfikacji stosowanych metod i zmuszone są jednocześnie do ciągłego dostosowywania się do zmieniających się potrzeb klientów. Efektywność ich działań pozostaje w silnym związku z rachunkiem ekonomicznym - w przypadku niskiej skuteczności zapośredniczeń ich działalność staje się mało opłacalna. Takiej

zależności nie można zaobserwować w działaniach podmiotów publicznych, których finansowanie odbywa się ze środków publicznych. Ustawodawca zdaje się ten problem dostrzegać i próbuje go rozwiązać w szczególności przez kształtowanie części wynagrodzeń pracowników urzędów pracy w oparciu o uzyskane efekty zatrudnieniowe lub kosztowe. Osoby poszukujące pracy czy też pracodawcy nieusatysfakcjonowani zakresem czy poziomem usług świadczonych przez służby zatrudnienia będą stawać się klientami agencji zatrudnienia. Stanowi to potwierdzenie zasad komplementarności w zakresie obsługiwanych segmentów rynku pracy oraz konkurencyjności, na których oparte ma być współistnienie publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia na rynku pracy. Oprócz tego wymienione podmioty mają obowiązek współpracować ze sobą w zakresie realizacji polityki rynku pracy.

W art. 18 ust. 1 pkt 2 u.p.z. zdefiniowano pojęcie doradztwa personalnego. Usługi w zakresie doradztwa personalnego świadczone są wyłącznie przez agencje zatrudnienia, nie ma ich wśród usług publicznych służb zatrudnienia. Mamy tu więc do czynienia z komplementarną rolą agencji zatrudnienia w zakresie usług oferowanych na rynku pracy.

Przepis art. 18 wskazanej ustawy zawiera definicję o konstrukcji ograniczającej się do przykładowego wyliczenia czynności, które można zakwalifikować jako doradztwo personalne, na co wskazuje zwrot "w szczególności". Po pierwsze, doradztwo może polegać na dokonaniu analizy zatrudnienia u pracodawców, określaniu kwalifikacji pracowników i ich predyspozycji oraz innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy. Po drugie, doradztwo to także wskazywanie źródeł i metod pozyskania kandydata do pracy. Po trzecie, na czynności doradcze składa się także weryfikacja kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji. Przed dniem 1 lutego 2009 r. owa weryfikacja miała być dokonywana z zastosowaniem narzędzi i metod psychologicznych. Rezygnacja ze wskazania konkretnej metody powoduje większą elastyczność działań agencji zatrudnienia w procesie doboru odpowiedniego kandydata do zatrudnienia.

Doradztwo personalne jest pojęciem nauki o zarządzaniu zasobami ludzkimi. W literaturze z tego zakresu wskazuje się, że ustawowe ujęcie doradztwa personalnego jest zbyt wąskie, przez co nie odpowiada ofercie możliwych usług doradczych. Z punktu widzenia wskazanej nauki doradztwo personalne jest definiowane jako wykonywana odpłatnie i z zachowaniem poufności działalność, która polega na świadczeniu przez kompetentne osoby fizyczne lub prawne usług polegających na badaniu, diagnozowaniu, projektowaniu i wdrażaniu rozwiązań różnych kwestii personalnych, a także na podejmowaniu niezbędnych działań towarzyszących o charakterze szkoleniowym, wykonawczym, a nawet regulacyjnym¹⁴⁴. Definicja ta uwzględnia dwa aspekty doradztwa personalnego: zasobowy - dostarczanie klientowi gotowych rozwiązań (wiedzy) - oraz aspekt procesowy, polegający na uczeniu klienta umiejętności diagnozowania i analizowania problemów personalnych.

(M.Paluszkiwicz, Komentarz do art. 18 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Syst. Inf. Praw. LEX).

Nadto wskazać należy, że w myśl art. 85 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy podejmowanie pracy za granicą następuje w drodze bezpośrednich uzgodnień dokonywanych przez obywateli polskich z pracodawcami zagranicznymi (...) lub za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia, a także agencji zatrudnienia świadczących usługi, o których mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1.

Kwestie wymogów umów dotyczących kierowania do pracy za granicą u zagranicznego pracodawcy reguluje art. 85 ust. 2 ustawy.

Zgodnie z treścią zawartej umowy pomiędzy powodem a (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G. z dnia 12 września 2008 roku pozwana spółka zobowiązała się do skierowania powoda do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego (...). Pozwana działała tu jako pośrednik pracy, nie zaś przedstawiciel pracodawcy. Pozwana spółka nie była także oddziałem ani przedstawicielstwem pracodawcy w myśl art. 307 Kodeksu spółek handlowych. (...) sp. z o.o. w G. prowadzi działalność gospodarczą w oparciu o przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy świadcząc usługi w zakresie pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych obywateli polskim.

Przez pojęcie oddziału należy rozumieć każdą strukturę, która tworzy organizacyjną jedność pracodawcy (niezależnie od faktu posiadania osobowości prawnej), skąd przy pomocy pracowników podejmuje on czynności (pozostaje aktywny). Wymagana jest jednak trwałość takiej struktury i jej niesamodzielnosc (zależność). Z kryterium działania w imieniu centrali nie można przy tym zrezygnować, ponieważ jeśli oddział będzie działać w swoim imieniu, to może zostać zakwalifikowany jako pracodawca (wyrok SN z dn. 15.12.2015r., III PK 4242/15, LEX nr 2032324).

Nie może zatem budzić żadnych wątpliwości, że (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. pomimo tożsamości nazwy firmy nie była stroną stosunku pracy a jedynie pośrednikiem w skierowaniu powoda do właściwego zagranicznego pracodawcy, jakim był (...).

Podkreślenia w tym miejscu wymaga, ***iż Sąd orzekający mając na uwadze treść oświadczeń powoda, który wskazywał jako oddział pracodawcy właśnie (...) sp. z o.o. w G. dopozwał przedmiotową spółkę.*** Jednakże przeprowadzone postępowanie dowodowe w sposób jednoznaczny wykazało, że spółka ta nie była pracodawcą powoda, nie była także oddziałem ani przedstawicielstwem pracodawcy, a jedynie działając na podstawie przywołanych powyżej przepisów prawa ***świadczyła usługi w zakresie pośrednictwa do o pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego na rzecz*** obywateli polskich. Zarówno sama treść umowy pośrednictwa pracy, jak również umowa o pracę (kontrakt zatrudnienia) w sposób jednoznaczny wskazywał, że pracodawcą powoda był (...).

Pierwotnie powód wskazał jako stronę pozwaną (...)w N..

Przeciwko tej spółce sąd pozew odrzucił postanowieniem z dnia 10 08 2016r. , postanowienie jest prawomocne.

Jest to spółka akcyjna z siedzibą w Norwegii, która zajmowała się zarządzaniem spółkami zagranicznymi w Norwegii. Nie znalazły potwierdzenia twierdzenia powoda, że spółka ta jest powiązana z pracodawcą czy też stanowi oddział pracodawcy. Z treści zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynikało bowiem, że spółka ta jako statutowy cel działalność wskazała, i faktycznie wykonywała, usługi w zakresie zarządzania spółkami zagranicznymi w Norwegii. Z uwagi na to, że ***spółka ta nie wdała się w spór Sąd odrzucił pozew w oparciu o treść art. 1099 § 1 k.p.c.*** z uwagi na brak jurysdykcji krajowej. Niemniej jednak stwierdzić w tym miejscu należy, że spółka ta również nie była pracodawcą powoda L. S..

Pracodawca powoda – (...)z siedzibą na C. nie została w ogóle przez powoda pozwana, Sąd z urzędu nie był władny dopozwać jej z urzędu z uwagi na brak jurysdykcji krajowej.

W tym miejscu dla wiadomości powoda wyjaśnić wpieryw należy znaczenie jurysdykcji krajowej a dopiero następczo przepisy szczegółowo je regulujące.

Jurysdykcja (z iurisdiction, dosł. „orzekam o prawie”) – prawo, posiadane przez dany podmiot - uprawnienie do rozpoznawania i rozstrzygania danych spraw, tj. orzekania w danej sprawie. Aby sąd mógł rozstrzygać w danej, muszą zostać spełnione określone warunki rozpatrywane osobno dla każdej konkretnej sprawy. Szczegółowo określają je ustawy, a w szczególności 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 (Dz. U. UE L z dnia 16 stycznia 2001 r.) oraz Konwencja o jurysdykcji i uznawaniu oraz wykonywaniu orzeczeń sądowych w sprawach cywilnych i handlowych (Dz. U. UE L z dnia 21 grudnia 2007 r.) oraz kodeks postępowania cywilnego.

W doktrynie wyróżnia się kilka rodzajów jurysdykcji. Można ją podzielić w zależności od podmiotu rozstrzygającego w sprawie na karną, cywilną, administracyjną. Wyróżnia się także pojęcie jurysdykcji krajowej, która oznacza właściwość sądów tylko konkretnego państwa do rozstrzygania sporów z zakresu prawa cywilnego, do którego należą także sprawy z zakresu prawa pracy. Jurysdykcja krajowa w jest to ogólna właściwość sądów powszechnych danego państwa do rozstrzygania spraw cywilnych (tu: pracowniczych) na jego terytorium.

Zgodnie z treścią art. 1099 § 1 k.p.c. brak jurysdykcji krajowej sąd bierze pod rozwagę z urzędu w każdym stanie sprawy. **W razie stwierdzenia braku jurysdykcji krajowej sąd odrzuca pozew lub wniosek, z zastrzeżeniem art. 1104 § 2 lub art. 1105 § 6.**

Brak jurysdykcji krajowej stanowi przyczynę nieważności postępowania (art. 1099 § 2 k.p.c.).

W doktrynie brak jurysdykcji krajowej wiąże się bądź z tym, że przepisy kodeksu postępowania cywilnego lub umów międzynarodowych nie przyznają w pewnym zakresie sądom polskim kompetencji do rozpoznania sprawy (a same strony nie umówiły się o jurysdykcję sądów polskich), bądź z wyłączeniem jurysdykcji w drodze umowy zawartej na podstawie art. 1105. Z uwagi na przyjęcie w drodze noweli z dnia 5 grudnia 2008 r. odmiennej od dotychczasowej koncepcji jurysdykcji krajowej korzystanie przez podmiot z immunitetu sądowego nie skutkuje brakiem jurysdykcji (zob. uwagi do art. 1113). W zakresie zastosowania rozporządzeń Rady (UE), w szczególności rozporządzenia nr 1215/2012, brak jurysdykcji może wynikać również z ich postanowień. Wówczas jednak badanie braku jurysdykcji następuje w zasadzie na podstawie odpowiednich przepisów rozporządzeń.

Branie przez sąd pod uwagę z urzędu braku jurysdykcji oznacza, że sąd obowiązany jest działać w tym zakresie z własnej inicjatywy, niezależnie od ewentualnego zgłoszenia zarzutu braku jurysdykcji przez stronę bądź uczestnika postępowania. Sąd bierze pod uwagę brak jurysdykcji w każdym stanie sprawy, czyli od chwili wszczęcia postępowania do jego prawomocnego zakończenia. Pierwotny brak jurysdykcji krajowej w procesie skutkuje odrzuceniem pozwu, w postępowaniu nieprocesowym zaś - odrzuceniem wniosku wszczynającego to postępowanie. Z uwagi na zasadę perpetuatio iurisdictionis (art. 1097 § 1) nie może wystąpić następczy brak jurysdykcji krajowej (dotychczasowy wyjątek od tej zasady, regulowany przepisem art. 1113 w brzmieniu sprzed noweli z dnia 5 grudnia 2008 r., od momentu wejścia w życie tej nowelizacji nie odnosi się do instytucji jurysdykcji krajowej). Błędne przyjęcie przez sąd, że sądom polskim przysługiwała jurysdykcja krajowa i rozpoznanie takiej sprawy, jest przyczyną nieważności postępowania.

Artykuł 1099 § 1 k.p.c. in fine wprowadza dwa wyjątki od reguły, że sąd bierze pod uwagę brak jurysdykcji krajowej jako przyczynę odrzucenia pozwu (wniosku) z urzędu w każdym stanie sprawy. Pierwszy z nich dotyczy sytuacji uregulowanej w art. 1104 § 2 k.p.c., zgodnie z którym **poddanie sprawy jurysdykcji sądów polskich może nastąpić przez wdanie się w spór co do istoty sprawy, jeżeli pozwany nie podniesie zarzutu braku jurysdykcji krajowej.** Dotyczy to spraw, w których umowa prorogacyjna jest dopuszczalna, tj. spraw majątkowych, z wyjątkiem spraw, które według przepisów prawa polskiego należą do wyłącznej jurysdykcji sądów państwa obcego. Z art. 1099 § 1 k.p.c. w zw. z art. 1104 § 2 k.p.c. wynika, że w tych sprawach **od wytoczenia powództwa do wdania się w spór co do istoty przez pozwanego sąd nie bierze z urzędu pod uwagę braku jurysdykcji krajowej, gdyż pozwany ma możliwość poddania sprawy jurysdykcji sądów polskich w dorozumiany sposób.** W razie podniesienia przez pozwanego zarzutu braku jurysdykcji krajowej do momentu wdania się w spór co do istoty sprawy sąd odrzuci pozew. Sąd polski z urzędu bierze pod uwagę brak jurysdykcji i odrzuca pozew w sprawach niemajątkowych oraz w sprawach należących zgodnie z prawem polskim do wyłącznej jurysdykcji sądów państwa obcego.

Drugi wyjątek, zgodnie z brzmieniem przepisu art. 1099 § 1 k.p.c., dotyczy sytuacji uregulowanej w art. 1105 § 6 k.p.c. Przepis art. 1105 § 6 nakazuje odpowiednie stosowanie art. 1104 § 2 k.p.c., jeżeli strony zawarły umowę wyłączającą jurysdykcję sądów polskich. Oznacza to, że sąd polski rozpozna sprawę mimo zawarcia przez strony umowy wyłączającej jurysdykcję sądów polskich, jeżeli powództwo zostało wytoczone przed tym sądem, zaś pozwany wdał się w spór co do istoty sprawy, nie podnosząc do tego momentu zarzutu braku jurysdykcji krajowej. W sprawach, w których umowa derogacyjna jest dopuszczalna (w zakresie określonym w art. 1105 k.p.c.), sąd od chwili wszczęcia postępowania nie bierze pod uwagę z urzędu braku jurysdykcji wynikającego z zawarcia takiej umowy. Sąd odrzuci pozew wniesiony w sprawie, w której została zawarta umowa derogacyjna, jeżeli pozwany podniósł zarzut braku jurysdykcji krajowej przed wdaniem się w spór co do istoty sprawy (M.P.Wójcik, Komentarz do art. 1099 Kodeksu postępowania cywilnego, Syst. Inf. Praw. LEX).

Przepisy art. 1104 i 1105 k.p.c. regulują tzw. umowy jurysdykcyjne, stanowiące przejaw autonomii woli stron, wyrażający się w umożliwieniu im odmiennego określenia jurysdykcji krajowej, niż wynika to z regulacji ustawowej. W doktrynie istnieje spór co do charakteru tych umów. Wyrażany jest m.in. pogląd, że stanowią one umowy prawa procesowego, których przedmiot wiąże się z czynnościami procesowymi, dotyczy bowiem zagadnień, które nie mogą być przedmiotem czynności prawa materialnego (tak np. T. Ereciński). Wydaje się jednak, że można się opowiedzieć za koncepcją traktującą umowy jurysdykcyjne (podobnie jak umowy o właściwość sądu i zapis na sąd polubowny - zob. uwagi do art. 46 i 1161) jako umowy prawa materialnego, wywołujące skutki głównie w sferze prawa procesowego. Zwraca się m.in. uwagę na to, że umowa ta zawierana jest poza procesem przez osoby niebędące jeszcze jego stronami, a także na to, że umowa taka (w przeciwieństwie do czynności procesowych) nie zawiera wniosku lub oświadczenia skierowanego do sądu w związku z konkretnym postępowaniem (tak W. Siedlecki).

Zwolennicy materialnoprawnego charakteru tzw. umów procesowych, w tym umów jurysdykcyjnych, wskazują na zalety tego podejścia w postaci możliwości bezpośredniego stosowania przepisów o zdolności do czynności prawnych, wadach oświadczeń woli oraz o metodach wykładni oświadczeń woli. Jedynie w zakresie skutków procesowych tych umów podlegałyby one ocenie na podstawie przepisów kodeksu postępowania cywilnego.

Artykuł 1104 § 1 k.p.c. określa umowę prorogacyjną (*prorogatio iurisdictionis*). Jej treścią jest poddanie jurysdykcji sądów polskich spraw, w których na podstawie przepisów kodeksu postępowania cywilnego sądom polskim nie przysługuje jurysdykcja (nie można się zgodzić z koncepcją sugerującą dopuszczalność zawierania takich umów także w sprawach, w których sądom polskim przysługuje jurysdykcja krajowa). Jeżeli umowa poddająca sprawę jurysdykcji sądów polskich określa konkretny sąd polski mający ją rozpoznać, oznacza to zawarcie jednocześnie umowy jurysdykcyjnej i umowy o właściwość.

Umowa o jurysdykcję sądów polskich może być zawarta w zakresie wszystkich spraw majątkowych należących do trybu procesowego (wynika to z umiejscowienia przepisu w tytule dotyczącym jurysdykcji krajowej w procesie; co do możliwości zawierania umów jurysdykcyjnych w sprawach rozpoznawanych w trybie nieprocesowym - zob. uwagi do art. 1110¹). Konieczne jest oznaczenie w treści umowy stosunku prawnego, z którego wynikły spory lub w przyszłości mogą wynikać. W doktrynie panuje zgodność co do tego, że nie jest dopuszczalne poddanie wszelkich spraw, jakie mogą między dwiema osobami wynikać, jurysdykcji sądów polskich. Artykuł 1104 nie wprowadza żadnych ograniczeń co do podmiotów mogących być stronami umowy prorogacyjnej.

Z przepisu § 3 wprowadzonego nowelą z dnia 5 grudnia 2008 r. wynika, że niedopuszczalne jest poddanie jurysdykcji sądów polskich sprawy, która według przepisów prawa polskiego należy do wyłącznej jurysdykcji sądów państwa obcego. Przepis dla umowy o jurysdykcję sądów polskich wymaga formy pisemnej. Regulacja art. 1105¹ k.p.c. precyzuje przesłanki wymagane do przyjęcia, iż zachowano formę pisemną dla umowy jurysdykcyjnej. Sporną kwestią jest sankcja niedochowania formy pisemnej wymaganej dla umów jurysdykcyjnych. Część autorów opowiada się za nieważnością, ale jest również prezentowany pogląd o bezskuteczności. Z kolei opierając się na regulacji kodeksu cywilnego, należałoby na podstawie art. 74 § 1 k.c. przyjąć w tym wypadku zastrzeżenie formy do celów dowodowych.

W drodze noweli z dnia 5 grudnia 2008 r. wprowadzono nową instytucję w postaci ustanowienia jurysdykcji sądów polskich przez wdanie się przez pozwanego w spór co do istoty sprawy. Ustanowienie jurysdykcji w ten sposób jest możliwe w tych samych sprawach, w których dopuszczalne jest zawarcie umowy prorogacyjnej. Do spełnienia przesłanek zastosowania art. 1104 § 2 k.p.c. konieczne jest wytoczenie przez powoda przed sądem polskim powództwa w sprawie, która nie należy do jurysdykcji sądów polskich, a następnie wdanie się w spór co do istoty sprawy przez pozwanego przy niepodniesieniu przez niego zarzutu braku jurysdykcji krajowej. Przyjąć należy, że skuteczne podniesienie tego zarzutu jest możliwe najpóźniej bezpośrednio przed oświadczeniem pozwanego skutkującym wdaniem się w spór co do istoty sprawy. Przez wdanie się w spór co do istoty sprawy należy rozumieć merytoryczne ustosunkowanie się przez pozwanego do żądania zawartego w treści pozwu. Następuje to w odpowiedzi na pozew, a gdy pozwany nie złożył odpowiedzi na pozew - na pierwszej rozprawie, chyba że nie wziął on udziału w rozprawie i został przeciwko niemu wydany wyrok zaoczny; w tym wypadku zarzut braku jurysdykcji może być skutecznie podniesiony w sprzeczności od wyroku zaocznego.

W razie gdy spełnione są przesłanki wskazane w przepisie art. 1104 § 2 k.p.c. , następuje poddanie sprawy jurysdykcji sądów polskich ze skutkami takimi, jak gdyby strony zawarły umowę prorogacyjną. Wydaje się jednak, że nie można przyjąć w takiej sytuacji, iż doszło do zawarcia w sposób dorozumiany umowy o jurysdykcję sądów polskich. Ustanowienie jurysdykcji sądów polskich na podstawie art. 1104 § 2 następuje niezależnie od tego, czy pozwany, wdając się w spór co do istoty sprawy, miał świadomość, że w danej sprawie zachodzi brak jurysdykcji sądów polskich. Takie ustalenie byłoby konieczne do przyjęcia, że niepodniesienie zarzutu braku jurysdykcji krajowej i wdanie się w spór co do istoty sprawy stanowiło przejaw woli pozwanego poddania sprawy jurysdykcji sądów polskich.

Z art. 1105 § 6 k.p.c. wynika, że możliwe jest ustanowienie jurysdykcji sądów polskich przez wdanie się w spór co do istoty w sprawie, w której strony umownie wyłączyły jurysdykcję sądów polskich.

Skutkiem umowy prorogacyjnej, jak również instytucji określonej w art. 1104 § 2 k.p.c., jest powstanie jurysdykcji krajowej sądów polskich w konkretnej sprawie cywilnej, według ustawy niepodlegającej sądom polskim. W efekcie sąd nie może odrzucić pozwu ze względu na brak jurysdykcji. Zwraca uwagę regulacja art. 1099 k.p.c. in fine, która w powiązaniu z art. 1104 § 2 k.p.c. prowadzi do wniosku, że w zakresie, w jakim dopuszczalne jest ustanowienie jurysdykcji sądów polskich przez wdanie się w spór co do istoty (sprawy majątkowe z wyłączeniem określonym w art. 1104 § 3 k.p.c.), sąd nie bierze z urzędu pod uwagę braku jurysdykcji krajowej. W tych sprawach odrzucenie pozwu następuje na zarzut pozwanego. Celem takiego unormowania jest zagwarantowanie pozwanemu możliwości poddania sprawy jurysdykcji sądów polskich przez wdanie się w spór co do istoty (M.Wójcik, Komentarz aktualizowany do art. 1104 Kodeksu postępowania cywilnego, Syst. Inf. Praw. LEX).

Na gruncie przedmiotowej sprawy stwierdzić należy, że powód nie zawierał z pracodawcą umowy prorogacyjnej ustanawiającej jurysdykcję sądu polskiego. Inaczej rzecz ujmując - powód zawierając z pracodawcą (...)umowę o pracę (kontrakt zatrudnienia) nie zawierał dodatkowych umów w kwestii właściwości sądu (umowy prorogacyjnej) w przypadku sporu wynikającego ze stosunku pracy. Brak takich ustaleń pomiędzy pracownikiem a pracodawcą uniemożliwia procedowanie przed sądem polskim. Pracodawca powoda (...) nie został pozwany w toku postępowania, a zatem nie zachodziła możliwość ustanowienia jurysdykcji sądów polskich przez wdanie się w spór co do istoty w sprawie.

Z uwagi na to, że Rzeczpospolita Polska jest krajem członkowskim Wspólnoty Unii Europejskiej rozważyć należało zastosowanie przepisów unijnych regulujących kwestie jurysdykcji dla indywidualnych umów o pracę. Rozporządzenie 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 w Sekcji 5 artykule 18 reguluje kwestie jurysdykcji dla indywidualnych umów o pracę, zgodnie z którym jeżeli przedmiotem postępowania jest indywidualna umowa o pracę lub roszczenia z indywidualnej umowy o pracę, jurysdykcję określa się według niniejszej sekcji, bez uszczerbku dla art. 4 i art. 5 pkt 5.

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.

Zgodnie z treścią artykułu 19 wskazanego Rozporządzenia Rady - pracodawca mający miejsce zamieszkania w Państwie Członkowskim może być pozwany:

1) przed sądy Państwa Członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania; lub

2) w innym Państwie Członkowskim:

a) przed sąd miejsca, w którym pracownik zazwyczaj świadczy lub ostatnio zazwyczaj świadczył pracę; lub

b) 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.

Zgodnie z uregulowania zawartymi w artykule 21 - od przepisów niniejszej sekcji można odstąpić na podstawie umowy tylko wówczas,

1) jeżeli umowa została zawarta po powstaniu sporu; lub

2) jeżeli przyznaje ona pracownikowi prawo do wytaczania powództwa przed sądy inne niż wymienione w niniejszej sekcji.

Na gruncie przedmiotowej sprawy pracodawca określony umowami tak pośrednictwa jak i umową o pracę (kontrakt zatrudnienia) **ma swoją siedzibę na Cyprze**. Republika Cypryjska od 1 maja 2004 roku jest członkiem Unii Europejskiej. Zastosowanie będą więc miały przepisy wskazanego Rozporządzenia Rady tj. art. 19 ust. 1, które uprawnia powoda do pozwania pracodawcy mającego miejsce zamieszkania w Państwie Członkowskim przed sądy Państwa Członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania (siedzibę) a więc przed Sądem na Cyprze. W Republice Cypryjskiej funkcjonują sądy szczególne, w tym trybunał ds. sporów pracowniczych, który posiada wyłączną właściwość do rozstrzygania wszelkich sporów pracowniczych wynikających z rozwiązania stosunku pracy, m.in. dotyczących wypłaty odszkodowania za niesłuszne zwolnienie z pracy (z wyjątkiem spraw, w których wysokość roszczenia przekracza równowartość dwuletnich zarobków – wówczas sądem właściwym jest sąd rejonowy), wypłaty odprawy z tytułu zwolnienia bez zachowania okresu wypowiedzenia, wypłaty odprawy z tytułu zwolnień grupowych oraz roszczeń wynikających z umowy o pracę, dotyczących m.in. zaległych wynagrodzeń, urlopu rocznego, trzynastej pensji lub premii. Obecnie w Republice Cypryjskiej funkcjonują 3 trybunały ds. sporów pracowniczych. Ich siedziby to N., L. i L..

Z uwagi na uprzywilejowanie pracownika w sporach z pracodawcą przepisy Rozporządzenia przewidują również alternatywną jurysdykcją uprawniającą go do wytoczenia powództwa **przed sąd miejsca, w którym pracownik zazwyczaj świadczy lub ostatnio świadczył pracę (art. 19 ust. 2 lit. a zd. pierwsze).**

Powód zatrudniony był w cypryjskiej spółce, e świadczył pracę w ramach obowiązków pracowniczych na terenie Norwegii. Zatem uprawniony jest do wytoczenia powództwa przeciwko pracodawcy przed sądem właściwym dla miejsca zamieszkania pracodawcy (siedziby pracodawcy) a więc przed Trybunałem ds. sporów pracowniczych, zgodnie z treścią art. 19 ust. 1 Rozporządzenia lub też przed sądem miejsca świadczenia pracy – art. 19 ust. 2 lit. a zd. 1 – a więc przed sądem w Norwegii.

Z uwagi na fakt, że Norwegia nie należy do struktur Unii Europejskiej, w sytuacji skorzystania przez powoda z uprawnienia wynikającego z przepisów Rozporządzenia Rady (WE) Nr 44/2001 zgodnie z art. 19 ust. 2 lit. a zd. 1, zastosowanie będą miały przepisy Konwencji o jurysdykcji i uznawaniu oraz wykonywaniu orzeczeń sądowych w sprawach cywilnych i handlowych (Dz.U. UE L z dnia 21 grudnia 2007 r.), **której stroną jest także państwo norweskie jak również Republika Cypru.**

W Sekcji 5 niniejszej Konwencji wskazana została jurysdykcja w zakresie indywidualnych umów o pracę. I tak w myśl art. 19 pracodawca mający miejsce zamieszkania w państwie związanym niniejszą konwencją może być pozwany:

1) przed sądy państwa, w którym ma miejsce zamieszkania; lub

2) w innym państwie związanym niniejszą konwencją:

a) przed sąd miejsca, w którym pracownik zazwyczaj świadczy lub ostatnio zazwyczaj świadczył pracę; lub

b) jeżeli pracownik zazwyczaj nie świadczył 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.

Z uwagi na to, że powód świadczył pracę tylko na terenie Norwegii ale na rzecz cypryjskiego pracodawcy ma on prawo wyboru sądu właściwego do rozpoznania sporu wynikającego ze stosunku pracy tak na terenie Republiki Cypryjskiej jak i na obszarze właściwości sądu w Norwegii.

Z powyższych względów należało powództwo oddalić przeciwko (...) sp. z o.o. w G. , albowiem podmiot ten nie był pracodawcą powoda .

Reasumując wskazać też należy ponownie , iż w stosunku do (...)w N. i (...) brak jest jurysdykcji krajowej sądów polskich zgodne z powołanymi wyżej regulacjami .

Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami postępowania.

Obciążenie strony, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, całością lub nawet tylko częścią kosztów procesu może w okolicznościach konkretnej sprawy pozostawać trudne do pogodzenia z poczuciem sprawiedliwości oraz zasadami współżycia społecznego. Z tego względu ustawodawca przewidział specjalne unormowanie pozwalające nie obciążać strony przegrywającej (powoda, pozwanego) obowiązkiem zwrócenia przeciwnikowi całości lub części kosztów. Ideę tę urzeczywistnia wyrażona w komentowanym przepisie zasada słuszności.

W odniesieniu do zasady słuszności w art. 102 k.p.c. określone zostały przesłanki, których zaistnienie warunkuje możliwość obciążenia strony przegrywającej jedynie częścią kosztów albo nieobciążania jej w ogóle tymi kosztami. Obejmują one wystąpienie w sprawie wypadków szczególnie uzasadnionych, które powodują, że zasądzenie kosztów na rzecz wygrywającego przeciwnika w całości, a nawet w części, byłoby sprzeczne z powszechnym odczuciem sprawiedliwości oraz zasadami współżycia społecznego. Zalicza się do tych "wypadków" okoliczności związane z przebiegiem postępowania, jak charakter dochodzonego roszczenia, jego znaczenie dla strony, przedawnienie roszczenia, subiektywne przekonanie o zasadności roszczenia wsparte na obiektywnych podstawach, które jednak doznaje osłabienia w postępowaniu apelacyjnym. Do warunków leżących poza procesem należy sytuacja majątkowa i życiowa strony.

Powód L. S. w toku postępowania nie był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. Sąd z urzędu biorąc pod uwagę oświadczenia powoda dopozwał spółkę (...) sp. z o.o. w G.. Przeprowadzone postępowanie dowodowe w sprawie doprowadziło do ustalenia, że dopozwana spółka nie była pracodawcą powoda, co skutkowało musiło oddaleniem powództwa. Tym samym w pełni uzasadnionym było odstąpienie od obciążania powoda kosztami postępowania w sprawie.