



Andrzej Torbus^{a)}

 <https://orcid.org/0000-0003-3930-2658>

Dopuszczalność pozwania pracownika z państwa trzeciego przed sądem polskim na podstawie przepisów rozporządzenia nr 1215/2012 oraz kodeksu postępowania cywilnego

Abstract: The EU Regulation 1215/2012, as well as the Polish civil procedural law regarding individual employment relationships are employee-interest oriented. The employee's domicile is a specific form of privilege on the level of the national jurisdiction regulations establishing international competence of national courts. The domicile provides effective protection for the employee in case of a potential dispute with an employer, who initiates the proceedings. Unfortunately, neither the Regulation 1215/2012 nor the Polish civil procedural law provides for equivalent protection for a third state employee (an employee from outside the EU) compared to an employee domiciled in Poland. The paper argues that despite a one-sided regulation, suing a third state employee before a Polish court is in principle impermissible. When applying the objective criterion to determine whether there is a national jurisdiction to hear the case, the court should consider the need to protect the employee and his or her legitimate interests. The author posits that the employee's interest constitutes a legal basis for assessing whether in the proceedings before a Polish court — as *forum conveniens* — it is possible to safeguard the rights of a weaker party of a particular legal relationship. If a choice of court agreement was concluded, suing a third state employee before a Polish court will not be possible. This is because the prorogation agreement is subject to Article 23 of the Regulation 1215/2012. This provision requires that for the prorogation of jurisdiction to be effective, the employee, as party to an agreement, must be domiciled in one of the Member States.

^{a)} Dr hab. prof. UŚ, Uniwersytet Śląski w Katowicach.

Keywords: Regulation (EU) No 1215/1212 — procedural law — employer — employee — third state — outside the EU — forum conveniens — jurisdictional agreement — choice of court

1. Uwagi wprowadzające

De lege lata podstawę jurysdykcyjną w sprawach z indywidualnych stosunków pracy wyznaczają przepisy kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzenia 1215/2012¹ oraz Konwencji Lugańskiej z 2007 r.² Przepisy k.p.c. regulujące kompetencję jurysdykcyjną sądów polskich w sprawach cywilnych, w tym *explicite* w sprawach pracowniczych (1103⁴, 1103⁷ k.p.c.), są stosowane, o ile zezwalają na to normy wymienionych powyżej aktów prawnych rangi międzynarodowej. Odrębną kwestią jest ogłoszenie upadłości w rozumieniu art. 1 ust. 1 rozporządzenia 2015/848³ w zw. z zał. A do tego rozporządzenia i wpływ tego zdarzenia na dochodzenie roszczeń ze stosunków pracy (art. 7, 13, 36 ust. 11 rozporządzenia 2015/848)⁴. W sprawach pracowniczych niezależnie, czy podstawą sporu jest indywidualna umowa o pracę czy przepisy układu zbiorowego, nie stosuje się Konwencji Haskiej z 2005 r. o umowach dotyczących właściwości sądu (art. 2 ust. 1 lit. b tej Konwencji)⁵.

Regulacja jurysdykcji krajowej w sprawach pracowniczych z indywidualnych stosunków o pracę w rozporządzeniu 1215/2012 oparta jest na

¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1215/2012 z dnia 12 grudnia 2012 r. o jurysdykcji oraz uznawaniu i wykonywaniu orzeczeń w sprawach cywilnych i handlowych, Dz.Urz. UE L nr 351, s. 1 ze zm. [dalej: rozporządzenie 2015/2012].

² Konwencja o jurysdykcji i uznawaniu oraz wykonywaniu orzeczeń sądowych w sprawach cywilnych i handlowych z dnia 30 października 2007 r., Dz.Urz. UE L 147 z 10.6.2009, s. 5. W dalszych rozważaniach została pominięta kwestia jurysdykcji krajowej w sprawach pracowniczych unormowana w tej konwencji.

³ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2015/848 z dnia 20 maja 2015 r. w sprawie postępowania upadłościowego, Dz.Urz. UE L nr 141, s. 19 [dalej: rozporządzenie 2015/848].

⁴ F. Zedler, w: *Europejskie prawo upadłościowe. Komentarz*, red. F. Zedler, Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa, 2011, s. 100. Zob. motyw 72 rozporządzenia 2015/848.

⁵ Zob. decyzja Rady 2009/397/WE z dnia 26 lutego 2009 r. w sprawie podpisania w imieniu Wspólnoty Europejskiej Konwencji o umowach dotyczących właściwości sądu, Dz.Urz. UE L nr 133, s. 1; decyzja Rady z dnia 4 grudnia 2014 r. w sprawie zatwierdzenia, w imieniu Unii Europejskiej, Konwencji Haskiej z dnia 30 czerwca 2005 r. o umowach dotyczących właściwości sądu, Dz.Urz. UE L nr 353, s. 5—8.

paradygmacie ochrony strony słabszej, która w razie sporu z pracodawcą w trakcie trwania stosunku pracy lub po jego zakończeniu powinna mieć zapewnione gwarancje realizacji prawa do sądu. Rozpoznanie sprawy przez sąd w oparciu o łącznik jurysdykcyjny miejsca świadczenia pracy lub domicylu pracownika z założenia zapewnia efektywność ochrony prawnej. Zapewnienie pracownikowi w procesie uprzywilejowanej pozycji ma szersze podstawy argumentacyjne. Na pierwszy plan wysuwa się prawo do sądu (art. 45 ust. 1 Konstytucji), które gwarantuje dostęp do sądu i efektywnej ochrony prawnej. Aktywność orzecznicza sądu podporządkowana jest idei zapewnienia ochrony prawnej wynikającej z prawa do sądu, którego sednem jest prawo do sprawiedliwego procesu i możliwość uzyskania efektywnej ochrony sądowej, przy czym prawo to musi uwzględniać interesy zarówno powoda, jak i pozwanego⁶. Dla dalszych rozważań jurysdykcyjnych ważkie wydaje się zasygnalizowanie, że regulacja jurysdykcji krajowej nie jest wolna od wymogu spełnienia konstytucyjnych wzorców dostępu do sądu, rzetelnego procesu i efektywnej ochrony prawnej. W dalszym planie należy wskazać, że unormowanie jurysdykcji musi ponadto uwzględniać interes wymiaru sprawiedliwości. Dopuszczalność rozpoznania spraw absolutnie niepowiązanych z państwem *fori* lub systemem prawnym tego państwa generuje nadmierne koszty, przyczynia się do przewlekłości postępowania i zaangażowania sądu w rozpoznanie niestandardowych, egzotycznych spraw cywilnych. W doktrynie wskazuje się, że niezbędne jest powiązanie sprawy z państwem forum dla ustanowienia jurysdykcji (tzw. *minimum contacts*), które przynajmniej w minimalnym stopniu zapewnia szansę na urzeczywistnienie prawa do sądu. Wymóg powiązania sprawy z państwem forum i zapewnienia efektywności orzeczenia sprawy jest w pełni zgodny z art. 6 ust. 1 EKPCz i z art. 47 ust. 1 Europejskiej Karty Praw Podstawowych, z których wynikają gwarancje skutecznej ochrony prawnej⁷.

Zarówno jednak przepisy rozporządzenia 1215/2012, jak i kodeksu postępowania cywilnego są ukierunkowane na ochronę rodzimych pracowników, bez równoległej regulacji gwarancji jurysdykcyjnych dla pracownika z państwa trzeciego, które nie jest państwem członkowskim Unii Europejskiej. Wprost z przepisów rozporządzenia 1215/2012 nie wynika regulacja jurysdykcji w sprawach z powództwa przeciwko pracownikowi z państwa trzeciego. Ten problem badawczy wymaga

⁶ R. Geimer, *Verfassungsrechtliche Vorgaben bei der Normierung der internationalen Zuständigkeit*, in: *Europa im Aufbruch: Festschrift Fritz Schwind zum 80. Geburtstag*, Hrsg. F. Matscher, I. Seidl-Hohenveldern, Manz, Wien, 1993, s. 20—21.

⁷ I. Vedie, *Arthur T. von Mehren und das internationale Zivilverfahrensrecht im transatlantischen Dialog*, Mohr Siebeck, Tübingen, 2017, s. 152—153.

zatem udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy tego rodzaju sprawa podlega jurysdykcji krajowej sądów polskich.

W myśl art. 4 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012 osoby mające miejsce zamieszkania (siedzibę) na terytorium państwa członkowskiego mogą być pozywane, niezależnie od ich obywatelstwa, przed sądy tego państwa członkowskiego. Wyrażona w art. 4 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012 reguła *actor sequitur forum rei* jest kluczowa dla wyjaśnienia zrębów europejskiego systemu jurysdykcyjnego w sprawach cywilnych i handlowych. Po pierwsze, ta reguła jurysdykcyjna wyznacza obiektywne powiązanie sprawy poprzez łącznik domicylu (*forum rei*) z jurysdykcją ogólną sądów państw członkowskich. *Forum rei* gwarantuje przewidywalność międzynarodowej właściwości sądów jednego z państw członkowskich, a każdy inny łącznik jurysdykcyjny wyznacza powiązanie sprawy z jurysdykcją szczególną lub wyłączną sądów państwa członkowskiego (art. 5 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012).

Po drugie, łącznik obiektywny *forum rei* wyznacza kryterium rozgraniczające właściwość przepisów rozporządzenia 1215/2012 oraz krajowych przepisów jurysdykcyjnych *fori*⁸. Stosownie do art. 6 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012 w stosunku do osób pozwanych — niemających miejsca zamieszkania (siedziby) na terytorium państwa członkowskiego — jurysdykcja sądów każdego państwa członkowskiego jest określana przez prawo krajowe (*lex fori processualis*). Jednocześnie z art. 6 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012 wynika, że powyższa reguła właściwości *legis fori processualis* podlega ograniczeniu w sytuacjach życiowych podporządkowanych do zakresu norm jurysdykcyjnych wyrażonych w przepisach art. 18 ust. 1, art. 21 ust. 2 oraz art. 24 i 25 rozporządzenia 1215/2012 zezwalających na pozwanie osób z państw trzecich wyłącznie na podstawie przepisów tego rozporządzenia⁹. Ponadto w myśl art. 71 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012 sąd państwa członkowskiego stosuje przepisy konwencji międzynarodowej, która dotyczy spraw cywilnych i handlowych objętych również regulacją rozporządzenia, ale o przedmiotowo uszczegółowionym zakresie¹⁰.

⁸ Dla uproszczenia przepisy jurysdykcyjne zawarte w przepisach kodeksu postępowania cywilnego będą określane jako prawo krajowe lub *lex fori (processualis)*, z oczywistym zastrzeżeniem, że przepisy rozporządzenia 1215/2012 stanowią immanentny składnik polskiego porządku krajowego.

⁹ W niniejszym artykule nie podejmuję kwestii jurysdykcji krajowej dla dopuszczalności pozwania pracownika w powództwie wzajemnym lub jako współuczestnika. Te zagadnienia zostaną omówione w oddzielnej publikacji.

¹⁰ Zob. A. Torbus, *Europejski system jurysdykcyjny w sprawach cywilnych i handlowych (Kilka uwag o stosowaniu Rozporządzenia Rady (WE) Nr 44/2001)*, w: *Czterdziestolecie kodeksu postępowania cywilnego. Zjazd Katedr Postępowania Cywilnego w Zakopanem (7—9.10.2005 r.)*, red. A. Oklejak, Wolters Kluwer, Kraków, 2006, s. 297—298.

System jurysdykcyjny wynikający z rozporządzenia 1215/2012 opiera się na założeniu postrzegania terytoriów państw członkowskich jako jednolitego obszaru jurysdykcyjnego. Normy jurysdykcyjne rozgraniczają kompetencje sądów państw członkowskich, tak jak w prawie krajowym przepisy o właściwości miejscowej kompetencje poszczególnych sądów ze względu na ich siedzibę w rejonie lub okręgu sądowym. Krajowe przepisy jurysdykcyjne w sprawach cywilnych i handlowych nie zostały całkowicie wyeliminowane przez przepisy europejskich rozporządzeń procesowych, ale są stosowane, o ile przepisy prawa europejskiego na to zezwalają¹¹.

Z powyższego zarysu wynika, że pozwanie podmiotu z państwa trzeciego przed sądem państwa członkowskiego w sprawach objętych przedmiotowym zakresem zastosowania rozporządzenia 1215/2012 jest dopuszczalne na podstawie szczególnej normy jurysdykcyjnej wyinterpretowanej z przepisów rozporządzenia 1215/2012, na podstawie przepisów prawa krajowego, o ile sprawa nie wykazuje powiązania jurysdykcyjnego z państwami członkowskimi UE lub rozporządzenie zezwala na ich stosowanie, albo na podstawie konwencji międzynarodowej.

Jak już zostało powyżej nadmienione, z przepisu art. 6 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012 miałyby wynikać wyjątki od reguły pozywania przed sądami państw członkowskich na podstawie *legis fori* podmiotów mających miejsce zamieszkania lub siedziby w państwie trzecim. W sprawach pracowniczych przepis art. 6 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012 jednoznacznie wskazuje, że na podstawie art. 21 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012 dopuszczalne jest pozwanie pracodawcy z państwa trzeciego po spełnieniu określonych wymogów. Poza odesłaniem z art. 6 ust. 1 do art. 21 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012 pozwanie pracodawcy z państwa trzeciego dopuszczalne jest na podstawie przepisu art. 20 ust. 2 rozporządzenia 1215/2012¹². *Prima facie* dostrzegalne jest, że przepis art. 6 ust. 1 rozporządzenia nie reguluje w sposób kompleksowy kwestii jurysdykcji dla pozywania podmiotów spoza UE. Przepis art. 6 ust. 1 odsyła również do art. 25 rozporządzenia 1215/2012, na mocy którego dopuszczalne jest pozwanie podmiotu z państwa trzeciego, o ile strony sporu zawarły umowę jurysdykcyjną. Kwestią nader dyskusyjną jest dopuszczalność zawarcia umowy jurysdykcyjnej z pracownikiem z państwa trzeciego.

¹¹ K. Weitz, *Stosowanie prawa Unii Europejskiej przez sądy*, red. A. Wróbel, Zakamycze, Kraków, 2005, s. 497. Zob. E. Jayme, *Der Gerichtigkeitgehalt des Europäischen Gerichtsstands- und Vollstreckungsübereinkommens (EuGVÜ)*, in: *Europäisches Kollisionsrecht*, Hrsg. G. Reichelt, P. Lang, Frankfurt am Main, 1993, s. 39—40.

¹² Pracodawca niemający miejsca zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego, ale posiadający filię, agencję lub inny oddział w państwie członkowskim, może być pozwany przed sądem tego państwa.

Z poczynionych ustaleń wynika, że przepisy rozporządzenia 1215/2012 wprost nie regulują sytuacji procesowej w kontekście jurysdykcyjnym pracownika z państwa trzeciego. *Ad hoc* można sformułować tezę, że na mocy art. 6 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012 dopuszczalne jest stosowanie krajowych przepisów jurysdykcyjnych, jeżeli pozwany pracownik ma miejsce zamieszkania w państwie trzecim. Biorąc powyższe pod uwagę, sytuacja życiowa pozwana pracownika z państwa trzeciego byłaby zatem co do zasady poza zasięgiem regulacji rozporządzenia 1215/2012, a tym samym o istnieniu jurysdykcji krajowej w takich sprawach decyduje *legis fori processualis* lub właściwa norma jurysdykcyjna umowy międzynarodowej, której stroną jest państwo *fori* (art. 71 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012)¹³.

Celem niniejszego opracowania jest uzasadnienie stanowiska odnośnie do wykluczenia co do zasady pozowania pracownika z państwa trzeciego przed sądem polskim w oparciu o normy jurysdykcyjne rozporządzenia 1215/2012 lub prawa krajowego (k.p.c.) w sporze z pracodawcą z siedzibą (miejscem prowadzenia działalności) w jednym z państw członkowskich UE lub w państwie trzecim. Tego rodzaju zakaz nie jest wprost wyrażony w przepisach rozporządzenia 1215/2012 i kodeksu postępowania cywilnego, jednak ich wykładnia uzasadnia wniosek, że ochrona interesu jurysdykcyjnego strony słabszej wyklucza takie uprzywilejowanie pracodawcy jako powoda.

¹³ K. Weitz, *Nowe rozwiązania dotyczące ochrony słabszej strony stosunku prawnego w rozporządzeniu Bruksela Ia*, w: *Ochrona strony słabszej stosunku prawnego. Księga jubileuszowa ofiarowana Profesorowi Adamowi Zielińskiemu*, red. A. Boratyńska, Wolters Kluwer, Warszawa, 2016, s. 792; R. Geimer, in: *Europäisches Zivilverfahrensrecht. Kommentar*, Hrsg. R. Geimer, R.A. Schütze, C.H. Beck, München, 2020, EuGVVO, Art. 20, nb. 15a (wersja elektroniczna beck.de); T. Domej, *Die Neufassung der EuGVVO. Quantensprünge im europäischen Zivilprozessrecht*, „Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht” 2014, Z. 3, s. 523; J. von Hein, *Die Neufassung der Europäischen Gerichtsstands — und Vollstreckungsverordnung (EuGVVO)*, „Recht der internationalen Wirtschaft” 2013, Z. 3, s. 101; A. Staudinger, B. Steinrötter, *Das neue Zuständigkeitsregime bei zivilrechtlichen Auslandssachverhalten*, „Juristische Schulung” 2015, Z. 1, s. 4.

2. Jurysdykcja sądów państw członkowskich w sprawach pracowniczych z udziałem strony z państwa trzeciego wynikająca z łączników obiektywnych przepisów rozporządzenia 1215/2012

Okoliczność miejsca zamieszkania pracownika — powoda w państwie trzecim — nie jest przesłanką wykluczającą jurysdykcję w sprawie przeciwko pracodawcy „unijnemu” na podstawie norm operujących łącznikami obiektywnymi. Pracownik ma do wyboru alternatywne fora, których jurysdykcja wynika z łącznika *forum rei* lub *loci laboris* (art. 21 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012). Na uwagę zasługuje uregulowanie jurysdykcji w oparciu o łącznik domicylu pracodawcy w państwie członkowskim (art. 21 ust. 1 ust. 1 lit. a rozporządzenia 1215/2012). Identyfikacyjny jurysdykcyjny punkt zaczepienia przewiduje art. 4 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012. Mogłoby się wydawać, że mamy do czynienia z legislacyjnym *superfluum*, byłyby to jednak ocena chybiona. Odrębne uregulowanie jurysdykcji dla pozwania pracodawcy z siedzibą (miejscem zamieszkania) w państwie członkowskim jest przejawem woli legislatora unormowania jurysdykcji w sprawach pracowniczych w sposób kompleksowy, z założeniem wyłączenia innych przepisów jurysdykcyjnych rozporządzenia 1215/2012¹⁴.

Jurysdykcję sądów państw członkowskich w razie pozwania pracodawcy z państwa trzeciego ustala się w oparciu o: łącznik miejsca świadczenia pracy (art. 21 ust. 2 w zw. z art. 21 ust. 1 lit. b sublit. (i) rozporządzenia 1215/2012) albo łącznik siedziby filii, agencji lub innego oddziału pozwanego w państwie członkowskim, jeżeli sprawa wykazuje związek z tymi strukturami organizacyjnymi (art. 20 ust. 2 rozporządzenia 1215/2012), albo łącznik siedziby oddziału, który pracownika zatrudnił, jeżeli praca była lub miała być wykonywana w więcej niż jednym państwie [art. 21 ust. 2 w zw. z art. 21 ust. 1 lit. b sublit. (ii)]. Jeżeli sprawa ma związek z filią, agencją lub oddziałem pracodawcy z państwa trzeciego, to ze względu na normatywną fikcję traktowania pozwanego tak jak podmiotu z siedzibą na terytorium państwa członkowskiego dopuszczalne jest współpowanie tegoż

¹⁴ P. Mankowski, in: *Europäisches Zivilprozess- und Kollisionsrecht EuZPR/EuIPR. Kommentar*, Hrsg. T. Rauscher, Dr. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2021, s. 542. Do owej kompleksowej regulacji należy dodać szczególne unormowanie skutecznego ustanowienia jurysdykcji w następstwie wdania się w spór przez pracownika (art. 26 ust. 2 rozporządzenia 1215/2012).

jako współuczestnika (art. 8 ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 2 rozporządzenia 1215/2021)¹⁵.

Również w wypadku pozwania przez pracownika z państwa trzeciego lub członkowskiego pracodawcy z państwa trzeciego istnieje jurysdykcja sądu państwa członkowskiego, o ile w państwie *fori* była świadczona praca (art. 21 ust. 2 rozporządzenia 1215/2012)¹⁶. Jednoznacznie za dopuszczalnością pozwania pracodawcy z państwa trzeciego w oparciu o jurysdykcyjny łącznik świadczenia pracy przemawia art. 6 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012, który wskazuje właściwość jurysdykcyjnych przepisów krajowych dla pozwania podmiotów z państw trzecich z wyłączeniem pozywania pracodawcy z państwa trzeciego przed sądem państwa, w którym praca była lub miała być świadczona (art. 21 ust. 2 rozporządzenia 1215/2012)¹⁷.

W wypadku pozwania pracownika zamieszkałego w państwie członkowskim przez pracodawcę z państwa członkowskiego lub państwa trzeciego niezależnie od miejsca świadczenia pracy (w państwie członkowskim lub państwie trzecim) dopuszczalne jest wytoczenie powództwa zgodnie z regułą normatywną *actor sequitur forum rei* (art. 22 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012). Łącznik domicylu strony słabszej nie jest przesłanką zastosowania rozporządzenia 1215/2012 w sprawach pracowniczych (art. 22 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012), jako że dotyczy wyłącznie spraw przeciwko pracownikowi z państwa członkowskiego — niezależnie, czy siedziba (miejsce zamieszkania) pracodawcy znajduje się w państwie członkowskim, czy w państwie trzecim. Łącznik miejsca zamieszkania pracownika w państwie członkowskim jest miarodajny tylko w sprawach z powództwa pracodawcy przeciwko pracownikowi.

Z powyższych wyjaśnień wynikają następujące wnioski. Przepisy rozporządzenia 1215/2012 operujące łącznikami obiektywnymi chronią pracownika mającego miejsce zamieszkania w państwie członkowskim

¹⁵ Rozporządzenie zezwala wyłącznie na współuczestnictwo w razie pozwania pracodawców. P. Gottwald, in: *Münchener Kommentar zur ZPO*, Z. 3, Hrsg. W. Krüger, T. Rauscher, C.H. Beck, München, 2017, Brüssel Ia-VO, Art. 20, nb. 17 (wersja elektroniczna beck.de).

¹⁶ Nawet jeżeli pracodawca z państwa trzeciego posiada filię, agencję lub oddział, to powyższy łącznik wyznacza jurysdykcję, o ile świadczenie nie ma związku z działalnością tych struktur organizacyjnych. Regulacja art. 21 ust. 2 w zw. z art. 21 ust. 2 lit. b sublit. (ii) przełamuje regułę istnienia jurysdykcji sądów państwa członkowskiego, pod warunkiem domicylu pozwanego w jednym z państw członkowskich. P. Spohnheimer, in: *Zivilprozessordnung. Beck'sche Online-Kommentare*, Hrsg. V. Vorwerk, C. Wolf, C.H. Beck, München, 2021, Brüssel Ia-VO, Art. 21, nb. 20 (wersja elektroniczna beck.de).

¹⁷ B. Trocha, *Uwagi na tle częściowego rozszerzenia zakresu podmiotowego rozporządzenia Bruksela I bis na pozwanych z państw trzecich*, „Polski Proces Cywilny” 2013, nr 2, s. 203.

niezależnie, czy jest stroną pozwaną, czy powodową. W wypadku pozwania pracownika z państwa członkowskiego UE niezależnie od miejsca zawarcia umowy i świadczenia pracy powód jest zmuszony do wytoczenia powództwa przed sądami państwa, z którym pracownik ma naturalną więź w postaci koncentracji miejsca aktywności życiowej (*łącznik forum rei*).

W odwrotnym układzie procesowym pracownik — powód z państwa członkowskiego — ma do wyboru alternatywne fora, ze względu na powiązanie sprawy z jurysdykcją sądów członkowskich. W celu wzmocnienia sytuacji strony słabszej przyjęto fikcję zrównania miejsca działalności pracodawcy z państwa trzeciego w postaci filii, agencji lub innego oddziału w państwie członkowskim z miejscem jego zamieszkania lub siedziby. Niezależnie zatem od tego, gdzie praca jest świadczona (w państwie członkowskim UE lub w państwie trzecim), pracownik z państwa członkowskiego może pozwać pracodawcę z państwa trzeciego w oparciu o łącznik fikcyjnego domicylu w państwie członkowskim (art. 20 ust. 2 rozporządzenia 1215/2012). Co więcej, taki pracodawca, nawet jeżeli nie posiada żadnego powiązania z państwami członkowskimi w postaci filii, agencji lub oddziału, może zostać pozwany przed sąd państwa członkowskiego, w którym praca była lub miała być świadczona (art. 21 ust. 1 lit. b, sublit. (i) w zw. z art. 21 ust. 2 rozporządzenia 1215/2012).

Rozporządzenie 1215/2012 pomija sytuację pracownika z państwa trzeciego, który może zostać pozwany przed sąd państwa członkowskiego. To z kolei otwiera drogę do rozważań, czy polskie przepisy mogą być w takiej sytuacji stosowane, a jeśli tak, to czy przewidują barierę dla dopuszczalności tego rodzaju powództwa.

3. Dopuszczalność stosowania przepisów k.p.c. operujących łącznikami obiektywnymi w sprawie pracowniczej

Jak już zostało wielokrotnie podkreślone, regulacja jurysdykcji w sprawach pracowniczych w rozporządzeniu 1215/2012 ma na celu co do zasady ochronę pracownika zamieszkałego w jednym z państw członkowskich. Zgodnie z prezentowaną w niniejszym opracowaniu tezą wyjątkiem od powyższego założenia jest wyłączenie dopuszczalności ustanowienia umownej jurysdykcji sądów lub sądu państwa członkowskiego

dla rozpoznania sprawy przeciwko pozwanemu pracownikowi z państwa trzeciego¹⁸. Rozporządzenie 1215/2012 nie zawiera odrębnej regulacji chroniącej pracownika z państwa trzeciego w razie jego pozwania przed sądem państwa członkowskiego. *Prima facie* zgodnie zatem z brzmieniem art. 4 ust. 1 i 6 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012 dopuszczalność rozpoznania takiej sprawy przez sąd polski podlega ocenie na podstawie przepisów jurysdykcyjnych kodeksu postępowania cywilnego.

Polskie przepisy nie zawierają bariery dla pozywania pracowników z państw trzecich, o ile — rzecz jasna — sprawa wskazuje powiązanie z jurysdykcją sądów polskich. W wypadku wytoczenia powództwa przeciwko pracownikowi zamieszkałemu w państwie trzecim, ale mającemu miejsce zwykłego pobytu w Polsce, zastosowanie znajdzie przepis art. 1103 k.p.c. Zastosowanie art. 1103 k.p.c. nie stwarza nadmiernego zagrożenia dla strony słabszej, wykładnia miejsca zwykłego pobytu jest w istocie zbliżona do wniosku wykładni łącznika miejsca zamieszkania¹⁹. Poza sporem oczywiście pozostaje, że pojęcie roszczenia ze stosunku pracy objęte jest zakresem pojęcia sprawy rozpoznawanej w procesie (art. 1103 k.p.c.). Nie zachodzi zatem potrzeba kontestowania dopuszczalności takiego powództwa przeciwko pracownikowi w oparciu o słuszny interes jurysdykcyjny pracownika.

Unormowanie jurysdykcji w sprawach pracowniczych przyjęte w kodeksie postępowania cywilnego jest nader skromne. Jedynie przepis art. 1103⁴ k.p.c. reguluje właściwość międzynarodową sądów polskich w sprawach wytoczonych przez pracownika przeciwko pracodawcy w oparciu o łącznik *loci laboris* (art. 1103⁴ § 1—3 k.p.c.). Ponadto w przepisie art. 1103⁷ *in principio* k.p.c. wprowadzono zastrzeżenie, że w sprawach pracowniczych regulowanych w art. 1103⁴ k.p.c. niedopuszczalne jest wytoczenie powództwa w oparciu o inne łączniki jurysdykcyjne, którymi operują normy wyinterpretowane z przepisu art. 1103⁷ pkt 1—4 k.p.c.

W piśmiennictwie został wyrażony cenny, ale zdawkowy pogląd natury komentarzowej, że wspomniane zastrzeżenie w art. 1103⁷ k.p.c. dotyczy wszelkich sporów pracowniczych²⁰. Bez szczególnego uzasad-

¹⁸ Zob. punkt 4.

¹⁹ Odnośnie do rozumienia tego łącznika zob. M. Pazdan, *Statut spadkowy w świecie rozporządzenia spadkowego*, w: *Nowe europejskie prawo spadkowe*, red. M. Pazdan, J. Górecki, Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa, 2015, s. 99—101.

²⁰ K. Weitz, w: *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, T. VI, *Międzynarodowe postępowanie cywilne. Sąd polubowny (arbitrażowy)*, red. T. Ereciński, Wolters Kluwer, Warszawa, 2017, art. 1103 (4), pkt 5. Pogląd ten powtórzony bez rozwinięcia w innych publikacjach. Zob. m.in. I. Kunicki, w: *Kodeks postępowania cywilnego*, T. V, *Komentarz. Art. 1096—1217*, red. A. Marciniak, C.H. Beck, Warszawa, 2020, s. 91—92.

nienia B. Trocha twierdzi, że art. 1103⁴ § 1 k.p.c. zawiera normę jurysdykcyjną obejmującą ogół spraw z zakresu prawa pracy²¹. Konsekwencją takiego stanowiska jest przyjęcie założenia, że w innych sprawach pracowniczych brak wymaganego powiązania z jurysdykcją sądów polskich. Jest jednak odmiennie — art. 1103⁴ § 1 k.p.c. odnosi się wyłącznie do roszczenia procesowego dochodzonego przez pracownika, ponadto nie zawiera żadnego uregulowania o zakazie stosowania innych przepisów jurysdykcyjnych. Wynika to z jednoznacznego brzmienia tego przepisu, *verba legis*: „Sprawy z zakresu prawa pracy, w których pracownik jest powodem, należą do jurysdykcji krajowej [...]”. Brak zastrzeżenia w rodzaju: „Wyłącznie sprawy z zakresu prawa pracy, w których pracownik jest powodem, należą do jurysdykcji krajowej [...]”.

Według innego stanowiska przeciwko stosowaniu normy z art. 1103⁷ pkt 1 k.p.c. operującej łącznikiem miejsca wykonania zobowiązania ma przemawiać relacja między ogólnym łącznikiem *loci solutionis* a szczególnym *loci laboris*. W myśl tej koncepcji skoro art. 1103⁴ § 1 k.p.c. posługuje się typowym łącznikiem dla spraw pracowniczych (miejsce wykonania pracy — *loci laboris*), to tym samym nie sposób przyjąć, że w innych sprawach pracowniczych istnieje powiązanie poprzez łącznik miejsca wykonania zobowiązania (art. 1103⁷ pkt 1 k.p.c., *loci solutionis*)²². Jest to argument niezbyt przekonujący z tej racji, że decydujący jest zakres normy jurysdykcyjnej z art. 1103⁴ § 1 k.p.c., w której zostały wyrażone dwie okoliczności decydujące łącznie o jej zastosowaniu. Po pierwsze, okoliczność natury przedmiotowej — sprawa musi mieć naturę pracowniczą. Po drugie, okoliczność natury podmiotowej — stroną powodową musi być pracownik. Sam łącznik *loci laboris* jedynie opisuje kryterium przedmiotowego powiązania sprawy z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika z jurysdykcją sądów polskich. Trudno zatem wyłącznie poprzez porównanie zakresu pojęciowego łączników konstruować regułę *lex specialis derogat legi generali* w oderwaniu od interpretacji pojęć z zakresu norm jurysdykcyjnych.

Wydaje się zatem, że wyłączenie spraw pracowniczych z zakresu zastosowania art. 1103⁷ k.p.c. dotyczy wyłącznie dochodzenia roszczeń przez pracownika wobec pracodawcy, o których mowa w art. 1103⁴ k.p.c. W innych sprawach pracowniczych należy stosować właściwe przepisy jurysdykcyjne, o ile roszczenie procesowe ze stosunku pracy mieści się w pojęciu sprawy opisanej w zakresie (hipotezie) określonej normy

²¹ B. Trocha, w: *Kodeks postępowania cywilnego*, T. II, *Komentarz. Art. 730—1217*, red. J. Jankowski, C.H. Beck, Warszawa, 2019, art. 1103 (4), nb. 2.

²² P. Grzebyk, *Jurysdykcja krajowa dla powództw pracodawcy przeciwko pracownikowi według art. 20 rozporządzenia nr 44/2001 — uwagi na tle praktycznym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 10, s. 18.

jurysdykcyjnej. Nie sposób przyjąć, że rudymentalna regulacja jurysdykcji w sprawach pracowniczych zawarta w art. 1103⁴ k.p.c. jest kompletna i wyklucza stosowanie innych przepisów jurysdykcyjnych kodeksu postępowania cywilnego. Polski ustawodawca nie przejął za rozporządzeniem 1215/2012 modelowego podziału na jurysdykcję ogólną i jurysdykcje szczególne stanowiące ściśle reglamentowane odstępstwa nie tylko od reguły ogólnej, ale też co do zasady również ściśle od siebie separowane²³. Jeżeli brak zatem wyłączenia określonej sprawy na mocy odrębnego uregulowania w k.p.c., podlega ona zakresowi pojęciowemu różnych norm jurysdykcyjnych, które operują własnymi łącznikami. Nie wykluczam, że intencją projektodawców art. 1103⁷ k.p.c. było wyłączenie z zakresu zastosowania tego przepisu spraw pracowniczych, jednak ostatecznie ten chwalebny zamiar nie znalazł odzwierciedlenia w treści tego przepisu.

W myśl przepisu art. 1103⁷ pkt 1 k.p.c. sąd polski dysponuje jurysdykcją krajową dla rozpoznania roszczenia procesowego, które wywodzi się ze zobowiązania wynikającego z czynności prawnej, które zostało wykonane albo ma lub miało być wykonane w Rzeczypospolitej Polskiej. Desygnaty pojęcia „zobowiązanie” obejmują również roszczenie wynikające ze stosunku pracy, który powszechnie kwalifikuje się jako stosunek zobowiązaniowy²⁴. Jurysdykcyjny łącznik miejsca wykonania zobowiązania obejmuje każdy rodzaj świadczenia, które jest powiązane z terytorium Polski, w tym także świadczenia pracownika ze stosunku pracowniczego.

Również brak przeszkód do zastosowania art. 1103⁷ pkt 4 k.p.c., który reguluje jurysdykcję *in favorem actoris*, jako że wymaga minimalnego związku z terytorium Polski w postaci usytuowania majątku pozwanego w naszym kraju. Omawiane uregulowanie klasyfikuje się jako tzw. nadmierną jurysdykcję, która zapewnia ochronę interesu majątkowego powoda w sprawach o zasądzenie świadczenia podlegającego egzekucji sądowej, mimo że sama sprawa nie wykazuje wystarczającego powiąza-

²³ O istocie podziału na jurysdykcję ogólną i szczególną w rozporządzeniu 1215/2012 zob. J. Płaziuk, *Jurysdykcja krajowa dla rozpoznania roszczeń ze stosunków umownych (art. 7 rozporządzenia nr 1215/2012)*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2020, nr 4, s. 22—23.

²⁴ W. Sanetra, *Charakter prawny stosunku pracy*, w: *System Prawa Pracy*, T. II, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, G. Goździewicz, Wolters Kluwer, Warszawa, 2017, R. II. 2.10 (wersja elektroniczna LEX). Pomocne w tym wypadku jest pojęcie zobowiązania z rozporządzenia Rzym I, które obejmuje również pracownicze stosunki umowne (art. 1, 8 Rzym i). Zob. K. Brucko-Stępkowski, *Wybór prawa właściwego dla stosunku pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 9, s. 460—461; W. Kurowski, *Stosunek pracy wynikający z umowy w prawie prywatnym międzynarodowym*, C.H. Beck, Warszawa, 2014, s. 185.

nia z terytorium Polski²⁵. Trafnie zauważa I. Kunicki, że sprawa będąca przedmiotem postępowania nie musi dotyczyć majątku lub prawa majątkowego znajdującego się w Polsce, jako że ów majątek ma zapewnić wyłącznie przymusowe zaspokojenie²⁶. Innymi słowy, łącznik położenia majątku (praw majątkowych) pozwanego nie musi pozostawać w żadnym związku z roszczeniem procesowym będącym przedmiotem postępowania procesowego. W doktrynie prawa europejskiego wskazuje się, że dopuszczalność stosowania krajowych przepisów (art. 6 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012) nie wyklucza orzekania w sprawie, nawet jeżeli podstawą kompetencyjną do orzekania jest tzw. nadmierna jurysdykcja²⁷. Zgodnie przy tym przyjmuje się, że orzeczenie wydane w takiej sprawie może nie zostać uznane w państwie miejsca zamieszkania pozwanego²⁸.

Nie wydaje się jednak wykluczone sięganie do rozwiązań korygujących obowiązujące unormowanie w k.p.c. w celu wyłączenia lub ograniczenia dopuszczalności pozywania pracownika z państwa trzeciego przed polskimi sądami. Pewnym impulsem dla poszukiwania oczekiwanych rozwiązań jest stanowisko TSUE, który stosuje wykładnię rozszerzającą tylko w celu zapewnienia maksymalnej ochrony pracownika. Przyznaje przy tym, że proponowane poniżej rozwiązanie jest swoistym prowizorium, które pilnie powinno zostać zastąpione klarownym uregulowaniem wyłączenia spraw pracowniczych z zakresu zastosowania art. 1103⁷ pkt 1 k.p.c.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie dochodzenia przez pracownika roszczenia ze stosunku pracy *obiter* stwierdził, że przepisy rozporządzenia 1215/2012 znajdują zastosowanie również w wypadku derogacji jurysdykcji sądów państwa członkowskiego w sytuacji, gdy pracownikowi będzie przysługiwało dodatkowe, opcjonalne *forum prorogatum* w państwie trzecim. Wobec znikomości uzasadnienia tego stanowiska trudno jednoznacznie stwierdzić, czy według TSUE dopuszczalna jest derogacja według przepisów rozporządzenia 1215/2012 w wypadku, gdy po powstaniu sporu strony uzgadniają jurysdykcję wyłączną sądów państwa trzeciego (art. 23 ust. 2 rozporządzenia 1215/2012)²⁹.

²⁵ D. Olczak-Dąbrowska, w: *Kodeks postępowania cywilnego*, T. II, *Komentarz. Art. 506–1217*, red. T. Szancilo, C.H. Beck, Warszawa, 2014, art. 1103 (7), nb. 5.

²⁶ I. Kunicki, w: *Kodeks postępowania cywilnego...*, art. 1103 (7), s. 113.

²⁷ A. Torbus, *Jurysdykcja krajowa w sprawach z zakresu postępowania zabezpieczającego oraz postępowania egzekucyjnego*, w: *Egzekucja sądowa w świetle przepisów z zakresu międzynarodowego postępowania cywilnego*, red. A. Marciniak, Currenda, Sopot, 2016, s. 78–79.

²⁸ A. Heldrich, *Internationale Zuständigkeit und anwendbares Recht*, de Gruyter, Berlin, 1969, s. 128; P. Mostowik, *Władza rodzicielska i opieka nad dzieckiem w prawie prywatnym międzynarodowym*, Wydawnictwo Jak, Kraków, 2014, s. 84, 165.

²⁹ Wyrok Trybunału z dnia 19 lipca 2012 r., Ahmed Mahamdia przeciwko Algierskiej Republice Ludowo-Demokratycznej, sprawa C-154/11, Eletr.Zob.Orz. 2012:491, pkt 65.

Pogląd o nakazie stosowania przepisów rozporządzenia 1215/2012 w razie umownej derogacji jurysdykcji sądu państwa członkowskiego jest głoszony w doktrynie od dawna. Jego niewątpliwą zaletą jest ujednoczenie reguł kontraktowego wyboru jurysdykcji sądów państwa trzeciego³⁰. Wydaje się, że orzeczenie TSUE w sprawie *Mahamdia* trafnie ogranicza stosowanie prawa krajowego *fori derogatum* na rzecz pierwszeństwa przepisu art. 23 rozporządzenia 1215/2012³¹. Niezależnie od powiązania sprawy tylko z jednym państwem członkowskim oraz państwem trzecim dopuszczalność derogacji jurysdykcji sądów państwa członkowskiego wbrew gwarancjom wynikającym z art. 23 rozporządzenia 1215/2012 stanowiłoby obejście normatywnego uprzywilejowania pracownika jako pozwanego (*forum rei* w państwie członkowskim). Przesłanką zastosowania art. 23 rozporządzenia 1215/2012 dla oceny skutecznej derogacji jest jednak zdaniem TSUE i Rzecznika Generalnego powiązanie sprawy z państwem członkowskim w postaci istnienia obiektywnego łącznika jurysdykcyjnego³².

Poza sporem pozostaje, że jurysdykcja krajowa w sprawach pracowniczych unormowana w art. 20–22 rozporządzenia 1215/2012 nie ma charakteru jurysdykcji wyłącznej. W rozporządzeniu 1215/2012 brak również wyraźnego zakazu stosowania przepisów tego aktu w razie umownej derogacji na rzecz jurysdykcji państwa trzeciego. W doktrynie prezentowane jest stanowisko, że orzeczenie TSUE w sprawie *Mahamdia*, z którego wynika stosowanie przepisów rozporządzenia 1215/2012 w razie derogacji jurysdykcji państwa członkowskiego w sprawach pracowniczych, oparte jest na wykładni rozszerzającej, której celem jest zagwarantowanie jednolitych zasad derogacji jurysdykcji w sprawach pracowniczych³³. Wedle poglądu dalej idącego, ale tylko w zakresie podstawy stosowania art. 23, TSUE wobec braku wyraźnego uregulowania sięgnął do wnioskowania *per analogiam*³⁴. To drugie ujęcie również oparte jest na założeniu konieczności ochrony pracownika.

Wychodząc z założenia priorytetu gwarancji ochrony interesu jurysdykcyjnego pracownika, w pierwszym rzędzie należy zaproponować

³⁰ Zob. Grzebyk, *Jurysdykcja krajowa...*, s. 18; K. Weitz, *Kodeks postępowania cywilnego...*, art. 1105, pkt 4.

³¹ P. Mankowski, *Zuständigkeit bei Gerichtsstandsvereinbarung zu Gunsten eines Drittstaats* — *Taser International*, „Fachdienst Zivilrecht — LMK” 2016, Z. 5 (wersja elektroniczna beck.de).

³² Opinia Rzecznika Generalnego P. Mengozziego przedstawiona w dniu 24 maja 2012 r., Ahmed Mahamdia przeciwko Algierskiej Republice Ludowo-Demokratycznej, sprawa C-154/11, Eletr.Zob.Orz. 2012:309, pkt 50, 57–59.

³³ F. Berner, *Prorogation drittstaatlicher Gerichte und Anwendungsvorrang der EuGVVO*, „Recht der internationalen Wirtschaft” 2017, Z. 12, s. 794, 798.

³⁴ P. Mankowski, in: *Europäisches Zivilprozess...*, s. 591.

rozszerzającą wykładnię art. 1103⁷ ust. 1 *in principio* k.p.c. Przyjęcie takiego rozwiązania prowadzi do tezy, że zawarta w tym przepisie funkcja ochronna pracownika jako słabszej strony stosunku prawnego wyklucza pozywanie przez pracodawcę drugiej strony stosunku pracy przed sądem polskim w oparciu o łącznik miejsca wykonania świadczenia (art. 1103⁷ pkt 1 k.p.c.) albo miejsca położenia majątku lub praw majątkowych w Polsce (art. 1103⁷ pkt 4 k.p.c.). To rozwiązanie zyskuje istotne wsparcie w wypadku akceptacji zastosowania do interpretacji przepisów jurysdykcyjnych kodeksu postępowania cywilnego normatywnej zasady ochrony słusznego interesu pracownika.

Słusznego interesu pracownika nie należy jednak utożsamiać wyłącznie z jedną z podstaw negatywnej oceny skuteczności czynności dyspozytywnej słabszej strony postępowania (art. 469 k.p.c.). Jest on podstawą prawną i aksjologiczną procesowych uregulowań spraw z udziałem pracowników³⁵. Przepisy procesowe podlegają wykładni *in favorem* pracownika ze względu na słuszny interes pracownika, w tym również ogólna normatywna zasada dyspozycyjności, której przejawem jest akt prorogacji właściwości sądu³⁶.

Takie ujęcie nacechowanego procesowo interesu strony słabszej postępowania rozpoznawczego nie jest emanacją interesu pracownika przejętego w prawie pracy. Jak zauważa się w doktrynie, prawo pracy służy przede wszystkim ochronie interesu pracowników, a potrzeba tej ochrony spowodowała zarówno powstanie, jak i rozwój prawa pracy³⁷. Byłoby jednak nadmiernym uproszczeniem przyjęcie, że prawo procesowe jedynie formalizuje w postępowaniu jurysdykcyjnym interes pracownika w rozumieniu prawa pracy. Interes procesowy słabszej strony stosunku prawnego może być tożsamy z interesem określonym w prawie pracy, ale w pewnych sytuacjach ma kontekst właściwy dla sytuacji procesowych³⁸. Wydaje się istotne podkreślenie, że słuszny interes pracownika nacechowany procesowo może zostać ujęty w postać normatywnej zasady procesowej w sprawach ze sporów pracowniczych. Przyjęcie powyższej tezy za miarodajną uzasadnia istnienie nakazu stosowania tej zasady jako rodzaju normy dyrektywnej w procesie stosowania prawa³⁹.

³⁵ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, T. I, *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, C.H. Beck, Warszawa, 2013, s. 280, przyp. 100.

³⁶ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 2014 r. II PZP 1/13.

³⁷ L. Florek, *Interes pracodawcy w prawie pracy*, „Państwo i Prawo” 2012, r. 5, s. 18—19.

³⁸ Odmowa przez sąd przyznania skuteczności ugodzie sądowej wobec istnienia podstaw wydania wyroku.

³⁹ M. Mędrała, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa, 2011, s. 17, 177.

Zasada procesowa w ujęciu dyrektywalnym, nawet jeżeli nie wyznacza konsekwencji prawnych, musi być uwzględniana w procesie stosowania prawa, w większym lub mniejszym stopniu wyznaczając kierunek argumentacji⁴⁰.

Przepisy procesowe winny urzeczywistniać dostęp do sądu, uwzględniając socjalne potrzeby oraz możliwości pracownika⁴¹. W doktrynie uznaje się, że rzeczywisty dostęp do sądu wymaga klarowności przepisów o drodze sądowej, podziału zadań między sądami różnego rodzaju, usuwania barier finansowych (pomoc dla strony słabszej ekonomicznie), trwałości skutków orzeczenia i efektywności jego wykonania⁴². Dostęp do sądu musi być zagwarantowany z uwzględnieniem konstytucyjnej zasady równości jednostek wobec prawa, która wymaga wprowadzenia uregulowań prawnych zapewniających rzeczywistą równowagę stron procesowych. Efektywna ochrona prawna w aspekcie konstytucyjnym oparta jest na wiązce uprawnień, z których dla prowadzonych rozważań szczególne znaczenie ma prawo do obrony oraz równość broni⁴³.

Zasada ochrony słusznego interesu pracownika jako zasada nadrzędna winna stanowić normatywną regułę interpretacyjną wszelkich uregulowań procesowych w sprawach pracowniczych, w tym także z zakresu jurysdykcji krajowej. Jej wykorzystanie przez sąd *meriti* pozwoliłoby na ocenę *in casu*, czy pozwanie pracownika z państwa trzeciego pozwoli na ochronę strony słabszej adekwatną do udzielanej pracownikowi zamieszkałemu w Polsce. W wypadku pozwania pracownika z państwa trzeciego sąd w oparciu o stan faktyczny decydowałby, czy możliwe jest zagwarantowanie mu rzeczywistej ochrony jego praw w postępowaniu przed sądem polskim. Przyjmuję zatem wyjątkowo, że zasada słusznego interesu pracownika może stanowić podstawę do korygowania jurysdykcji sądów polskich w sprawach pracowniczych. Tylko wtedy, gdy możliwe jest zapewnienie skutecznej, efektywnej ochrony prawa pracownika z państwa trzeciego, polski sąd jako *forum conveniens* będzie orzekał na podstawie kompetencji jurysdykcyjnej.

⁴⁰ Zob. S. Tkacz, *O zintegrowanej koncepcji zasad prawa w polskim prawoznawstwie (od dogmatyki do teorii)*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń, 2014, s. 37.

⁴¹ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle...*, s. 278.

⁴² T. Pfeiffer, *Internationale Zuständigkeit und prozessuale Gerechtigkeit*, Klostermann, Frankfurt am Main, 1995, s. 362 i n.

⁴³ B. Stępień-Załućka, *Sprawowanie wymiaru sprawiedliwości przez Sąd Najwyższy w Polsce*, C.H. Beck, Warszawa, 2016, s. 45—46.

4. Dopuszczalność pozwania pracownika z państwa trzeciego na podstawie umowy jurysdykcyjnej

W sprawach pracowniczych, w których roszczenie procesowe wywiezione jest z indywidualnych stosunków pracy, wyłączone jest stosowanie przepisu art. 1104 w zw. z art. 1105 k.p.c. w zakresie prorogacji jurysdykcji sądów polskich. W tego rodzaju sprawach stosuje się przepisy rozporządzenia 1215/2012, które jako *lex fortior* wypierają przepisy krajowe państwa członkowskiego⁴⁴. Ograniczając rozważania wyłącznie do brzmienia art. 25 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012, można by postawić tezę, że *prima facie* dopuszczalne jest pozwanie pracownika z państwa trzeciego przed sądem polskim na podstawie umowy jurysdykcyjnej. Na mocy *pactum de prorogando* sąd państwa członkowskiego orzekałby w sprawie z udziałem pracownika z państwa trzeciego w następstwie dojścia do skutku umownego wyboru jurysdykcji krajowej sądów polskich.

Zwrócić należy uwagę na odmienną redakcję art. 25 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012 w porównaniu do art. 23 ust. 1 rozporządzenia 44/2001⁴⁵. Obecnie dopuszczalne jest zawarcie umowy, „Jeżeli strony niezależnie od ich miejsca zamieszkania uzgodniły” jurysdykcję sądów państwa członkowskiego. W przepisie art. 23 ust. 1 rozporządzenia 44/2001 istniało zastrzeżenie dopuszczalności zawarcia umowy, o ile jedna ze stron miała miejsce zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego. *De lege lata* nie jest konieczny element transgraniczny wyrażający powiązanie sprawy z państwem członkowskim dla skuteczności umownej prorogacji jurysdykcji sądów określonego państwa członkowskiego.

Za poglądem o skuteczności umowy prorogacyjnej zawartej z pracownikiem z państwa trzeciego ma przemawiać następujący argument. Rozporządzenie 1215/2012 przewiduje rygorystyczną regulację umownej jurysdykcji w sprawach pracowniczych (art. 23 rozporządzenia 1215/2012), ale jej celem jest ochrona wyłącznie pracownika z domicyłem w jednym z państw UE. W wypadku pracownika z państwa trzeciego zastosowanie znajdują ogólne przepisy regulujące prorogację jurysdykcji

⁴⁴ Zob. postanowienie Sądu Okręgowego w Bydgoszczy z dnia 19 stycznia 2018 r., Gz 227/17.

⁴⁵ Rozporządzenie Rady (WE) nr 44/2001 z dnia 22 grudnia 2000 r. o jurysdykcji, uznawaniu i wykonywaniu orzeczeń w sprawach cywilnych i handlowych, Dz.Urz. UE L 12 z 16.1.2001. Polskie Wydanie Specjalne, rozdz. 19, t. 04, s. 42 [dalej: rozporządzenie 44/2001]. To rozporządzenie zostało zastąpione przez rozporządzenie 1215/2012.

sądów państwa członkowskiego. W myśl art. 25 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012 nie jest konieczny obiektywny związek z systemem jurysdykcyjnym kreowanym przez rozporządzenie 1215/2012 w postaci miejsca zamieszkania którejkolwiek ze stron sporu lub poprzez inny związek w postaci innego łącznika jurysdykcyjnego lub powiązania natury prawnej lub faktycznej (*minimum contacts*). Umowa jurysdykcyjna zawarta przez podmioty z państw trzecich byłaby więc dopuszczalna na podstawie rozporządzenia 1215/2012. Brak zatem przeszkód dla odmowy dojścia do skutku umownej prorogacji jurysdykcji w relacji pracodawcy z państwa członkowskiego lub z państwa trzeciego z pracownikiem z państwa trzeciego, a nawet ustanowienia jurysdykcji sądu państwa członkowskiego dla sporów pracodawcy i pracownika z państw trzecich⁴⁶.

W myśl odmiennego stanowiska w związku z tym, że umowa jurysdykcyjna w sprawach pracowniczych regulowana jest oddzielnie (art. 23 rozporządzenia 1215/2012), *a priori* należy przyjąć, że w tych sprawach zastosowanie art. 6 ust. 1 w zw. z art. 25 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012 jest wyłączone w zakresie regulowanym w przepisie art. 23 w zw. z art. 20—22 rozporządzenia 1215/2012, normującym prorogację jurysdykcji dla dochodzenia roszczeń z indywidualnych umów o pracę⁴⁷. Wydaje się, że właśnie to stanowisko jest trafne, za czym przemawiają ściśle powiązane ze sobą dwa argumenty. Po pierwsze, co do zasady kompleksowość i ekskluzywność regulacji umownej prorogacji jurysdykcji w sprawach pracowniczych w rozporządzeniu 1215/2012 jest niezależna od miejsca zamieszkania pracownika. Po drugie, dla skutecznej prorogacji niezbędny jest wymóg istnienia uprzedniego powiązania jurysdykcyjnego w postaci obiektywnego łącznika jurysdykcyjnego dla następczego ustanowienia umownego łącznika *fori prorogati*.

Za powyższymi argumentami przemawia treść odesłań regulowanych w przepisach rozporządzenia 1215/2012. Eurolegislator zastosował wzajemnie uzupełniające się odesłania, które sprawiają wrażenie pewnej chaotyczności. Zgodnie z art. 20 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012 przepisy regulujące jurysdykcję w sprawach pracowniczych nie naruszają zastosowania przepisu art. 6 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012. Przepis art. 6 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012 wskazuje na właściwość prawa krajowego w wypadku pozwania podmiotu trzeciego z wyjątkiem umownej prorogacji jurysdykcji sądów państwa członkowskiego (art. 25 rozporządzenia 1215/2012). Z kolei w myśl art. 25 ust. 4 rozporządzenia 1215/2012 umowa jurysdykcyjna nie dochodzi do skutku, jeżeli

⁴⁶ T. Alio, *Die Neufassung der Brüssel I-Verordnung*, „Neue Juristische Wochenschrift” 2014, Z. 33, s. 2340.

⁴⁷ P. Gottwald, in: *Münchener Kommentar zur ZPO...*, Brüssel Ia-VO, Art. 6 nb. 4 (wersja elektroniczna beck.de).

jest sprzeczna z art. 23 rozporządzenia 1215/2012. Właściwość art. 23 rozporządzenia 1215/2012 wykluczająca przepisy jurysdykcyjne prawa krajowego obowiązujące w siedzibie sądu państwa członkowskiego oraz w pewnym zakresie art. 25 rozporządzenia 1215/2012 nie jest oderwana od całości regulacji jurysdykcji w sprawach pracowniczych. W przeciwnym razie izolowane zastosowanie tego przepisu w związku z art. 25 ust. 4 rozporządzenia 1215/2012 wykluczałoby uprzywilejowanie pracownika wynikające z art. 21 ust. 2 rozporządzenia 1215/2012 (*forum rei*)⁴⁸. Przepisy art. 20—23 tworzą samodzielny wobec art. 4 ust. 1, art. 6 ust. 1 i art. 25 rozporządzenia 1215/2012 podsystem jurysdykcyjny, którego osią jest generalne ograniczenie umownego wyłączenia kompetencji międzynarodowej wynikającej z łączników obiektywnych⁴⁹. Innym słowy, pętla odesłań z art. 20 ust. 1 do art. 6 ust. 1, następnie z art. 6 ust. 1 do art. 25 i z art. 25 ust. 4 do art. 23 rozporządzenia 1215/2012 prowadzi do wniosku, że przepisy art. 20—23 rozporządzenia 1215/2012 decydują samodzielnie o dopuszczalności i skutkach umowy jurysdykcyjnej w sprawach pracowniczych. Podstawy dopuszczalności umowy jurysdykcyjnej w sprawach pracowniczych *de plano* należy zatem dekodować z art. 23 rozporządzenia 1215/2012, który normuje dopuszczalność, wymogi i skutki umowy jurysdykcyjnej⁵⁰. Przyjęta w rozdziale drugim rozporządzenia 1215/2012 systematyka podziału jurysdykcji krajowej na ogólną i szczególną uzasadnia wniosek wykładni, że art. 6 ust. 1 — wskazujący na właściwość prawa krajowego — stosuje się, o ile przepisy art. 20—23 rozporządzenia 1215/2012 nie stanowią inaczej⁵¹.

Powyższy wniosek jednoznacznie wynika ze zdania pierwszego art. 23 *in principio* rozporządzenia 1215/2012, który stanowczo stwierdza, że „od przepisów niniejszej sekcji można odstąpić na podstawie umowy”⁵²,

⁴⁸ D. Alexandre, A. Huet, *Compétence européenne, reconnaissance et exécution: matières civile et commerciale*, in: *Répertoire de procédure civile*, Dalloz, Paris, 2016, pkt 47 (wersja elektroniczna).

⁴⁹ J.P. Beraudo, M.J. Beraudo, *Compétences à raison de la matière: contrats d'assurance et contrats conclus par les consommateurs*, in: *Juris Classeur Europe*, Paris, 2015, fasc. 3010, pkt 84 (wersja elektroniczna).

⁵⁰ Przepis art. 25 stosuje się w zakresie formy, oceny dojścia do skutku umowy (zgodność oświadczeń woli), ustalania prawa właściwego dla ważności umowy, wykładni oświadczeń stron. A. Torbus, *Wykładnia umowy jurysdykcyjnej zawartej na podstawie art. 25 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) Nr 1215/2012. Glosa do postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2018 r., I CSK 611/17, „Problemy Prawa Prywatnego Międzynarodowego” 2019, T. 25, s. 129 i n.*

⁵¹ Zob. A. Torbus, *Jurysdykcja i wykonywanie orzeczeń w sprawach cywilnych i handlowych. Glosa do postanowienia Sądu Najwyższego z 19.12.2003 r. (III CK 25/03), „Europejski Przegląd Sądowy” 2005, nr 3, s. 45.*

⁵² Mowa o przepisach jurysdykcyjnych regulujących sprawę pracownicze art. 20—22 (sekcja 5) rozporządzenia 1215/2012.

co przemawia za tezą, że tylko wtedy, gdy istnieje jurysdykcja określona w sekcji 5 rozporządzenia 1215/2012, dopuszczalne jest zawarcie umowy jurysdykcyjnej, która kształtuje podstawę kompetencyjną do *ius dicere* sądu państwa członkowskiego UE w sprawach pracowniczych. Brak takiego powiązania jurysdykcyjnego opartego na normie jurysdykcyjnej operującej łącznikiem obiektywnym *a contrario* wyklucza skuteczną prorogację *fori internationalis* sądu państwa członkowskiego UE — niezależnie, czy pozwanym jest pracownik z państwa trzeciego czy z państwa członkowskiego UE. Odesłanie z art. 6 ust. 1 do art. 25 rozporządzenia 1215/2012 dotyczy kwestii, które nie wpływają w najmniejszym stopniu na pełny zakres zastosowania w art. 23 rozporządzenia 1215/2012 — w przeciwnym razie zwrotne odesłanie z art. 25 ust. 4 do art. 23 rozporządzenia 1215/2012 byłoby pozbawione racji. Z przepisu art. 23 rozporządzenia 1215/2012 wynika, że dopuszczalna jest prorogacja sądów państwa członkowskiego, o ile sprawa poddana jurysdykcji umownej uprzednio była powiązana poprzez łącznik jurysdykcyjny z jednym z państw członkowskich i tylko wtedy, jeżeli pracownik w chwili wytoczenia powództwa ma miejsce zamieszkania w państwie członkowskim⁵³. Tym samym pracownik z państwa trzeciego może zostać pozwany przed sąd państwa członkowskiego na podstawie *pactum de prorogando* pod warunkiem, że sprawa wykazuje więź jurysdykcyjną z jednym z państw członkowskich na podstawie art. 20—22 rozporządzenia 1215/2012 za pośrednictwem łącznika domicylu pracownika w państwie członkowskim UE. W wypadku pozwania pracownika z państwa trzeciego takiego powiązania jurysdykcyjnego jednak nie ma, a tym samym brak niezbędnego wymogu dopuszczalności umownego wyboru jurysdykcji krajowej sądów polskich czy też innego państwa członkowskiego UE.

Za tym przemawia wynikające z art. 23 rozporządzenia 1215/2012 kryterium chwili powstania sporu dla oceny wystąpienia skutku prorogacyjnego. Ustanowienie jurysdykcji umownej przed powstaniem sporu nigdy nie prowadzi do derogacji jurysdykcji w oparciu o łącznik domicylu pracownika. Jednym z dopuszczalnych skutków umowy jest powstanie dodatkowego *forum internationalis* dla pracownika jako powoda (art. 23 pkt 1 rozporządzenia 1215/2012). Tym samym przesłanką skuteczności takiej umowy jest istnienie jurysdykcji w sprawie przeciwko pracodawcy, a brak łącznika eliminuje jej dojskie do skutku. Tak jest również w wypadku zawarcia umowy po powstaniu sporu (art. 23

⁵³ Kwestią dyskusyjną jest, kiedy takie powiązanie powinno istnieć — czy w czasie zawarcia umowy jurysdykcyjnej, czy najpóźniej w chwili wniesienia pozwu. Przyjmuję *ad hoc*, że w chwili wniesienia pozwu.

pkt 2 rozporządzenia 1215/2012), jako że tylko wówczas dopuszczalna jest derogacja jurysdykcji wynikającej z łącznika obiektywnego domicylu pracownika. Warunek temporalny „przed” powstaniem lub „po” powstaniu sporu dotyczy tego samego stosunku prawnego, który jest powiązany za pośrednictwem łącznika jurysdykcyjnego z państwem członkowskim UE. Sekwencja czasowa dla powstania skutku prorogacyjnego wyznaczana chwilą powstania sporu nie zmienia wymogu uprzedniego osadzenia sprawy za pośrednictwem łączników obiektywnych w systemie jurysdykcyjnym tworzonym przez rozporządzenie 1215/2012.

Zakwestionowanie skuteczności umowy jurysdykcyjnej zawartej z pracownikiem z państwa trzeciego nie wyklucza pozwania strony słabszej przed sądem państwa członkowskiego, mimo braku jurysdykcji opartej na łączniku obiektywnym. W myśl art. 26 ust. 1 rozporządzenia 1215/2012 oraz art. 1104 § 2 k.p.c. pozwany w następstwie wdania się w spór i zaniechania podniesienia zarzutu braku jurysdykcji niejako wyraża zgodę *per facta tacita* na poddanie sprawy jurysdykcji⁵⁴.

Wdanie się w spór i jednocześnie zaniechanie zarzutu braku jurysdykcji jest samodzielnym zdarzeniem procesowym konstytuującym subiektywny łącznik jurysdykcyjny. Pozytywna ocena skutecznego ustanowienia jurysdykcji przez wdanie się w spór eliminuje nakaz badania istnienia lub nieistnienia innych łączników jurysdykcyjnych⁵⁵. W celu ochrony pracownika przed pochopnym lub nieświadomym zaniechaniem podniesienia zarzutu braku jurysdykcji przepis art. 26 ust. 2 rozporządzenia 1215/2012 przewiduje obowiązek pouczenia pracownika o uprawnieniu zakwestionowania jurysdykcji sądu. Takie pouczenie powinno zostać doręczone pracownikowi jako pozwanemu wraz z pozwem. Nieco dziwi, że nie wykorzystano za wzór art. 12 rozporządzenia nr 2201/2003⁵⁶, przewidującego ustanowienie jurysdykcji „wyraźnie lub w inny jednoznaczny sposób” w celu zapewnienia świadomego prorogowania jurysdykcji przez

⁵⁴ W doktrynie zdaniem niektórych autorów ustanowienie jurysdykcji przez wdanie się w spór (*prorogatio fori internationalis per facta tacita*) jest tożsamy z zawarciem umowy jurysdykcyjnej, jest to jednak pogląd błędny. Zob. A. Torbus, *Ustanowienie jurysdykcji sądów państwa członkowskiego przez wdanie się w spór według rozporządzenia Rady (WE) nr 44/2001*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2008, nr 6, s. 12 i n.

⁵⁵ Wyrok Trybunału z dnia 17 marca 2016 r., Taser International Inc. przeciwko SC Gate 4 Business SRL i Cristianowi Mircei Anastasiu, sprawa C-175/15, Elektr. Zb.Orz. 2016:176, pkt 23.

⁵⁶ Rozporządzenie Rady (WE) nr 2201/2003 z dnia 27 listopada 2003 r. w sprawie jurysdykcji oraz uznawania i wykonywania orzeczeń w sprawach małżeńskich oraz w sprawach dotyczących odpowiedzialności rodzicielskiej, uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1347/2000. Dz.Urz. UE L 338 z 23.12.2003. Polskie Wydanie Specjalne, rozdz. 19, t. 06, s. 243.

wdanie się w spór⁵⁷. Wydaje się, że tak jak w sprawach alimentacyjnych objętych zakresem rozporządzenia 4/2009⁵⁸ za trafny należy przyjąć pogląd doktryny, że w razie wątpliwości sąd powinien zażądać jednoznacznego ustalenia akceptacji przez pracownika jurysdykcji na podstawie art. 26 ust. 2 rozporządzenia 1215/2012⁵⁹.

Reasumując powyższe rozważania, zasadna wydaje się teza, że nie jest dopuszczalna umowna prorogacja jurysdykcji sądów państwa członkowskiego w sprawach między pracodawcą a pracownikiem z państw trzecich, skoro rozporządzenie 1215/2012 wymaga istnienia łącznika obiektywnego (domicyl pracownika) łączącego sprawę z jurysdykcją sądów jednego z państw członkowskich. Akceptacja odmiennego stanowiska negatywnie kształtuje sytuację procesową pracownika z państwa trzeciego poprzez zerwanie naturalnej więzi jurysdykcyjnej z miejscem jego zamieszkania lub miejscem świadczenia pracy w państwie trzecim. W wypadku, gdy pracodawca chce podjąć ryzyko pozwania pracownika z państwa trzeciego, dopuszczalne jest rozpoznanie sprawy przez sąd polski lub innego państwa członkowskiego UE, o ile pracownik świadomy skutków poddania się jurysdykcji wyrazi na to zgodę, wdając się w spór z pominięciem podniesienia zarzutu braku jurysdykcji.

5. Uwagi końcowe

Przepisy rozporządzenia 1215/2012, jak również przepisy kodeksu postępowania cywilnego w zakresie regulacji jurysdykcji krajowej w sprawach z indywidualnych stosunków pracy są ukierunkowane na ochronę interesów pracownika. Jest oczywiste, że pracownikowi jako słabszej stronie stosunku prawnego również w postępowaniu cywilnym należy zagwarantować efektywną realizację prawa do sądu. W wypadku regulacji jurysdykcji krajowej szczególnym przejawem uprzywilejowania pracownika jest ustanowienie właściwości międzynarodowej sądów państwa, w którym znajduje się jego miejsce zamieszkania. Łącznik

⁵⁷ Zob. K. Weitz, *Jurysdykcja krajowa w postępowaniu cywilnym*, Wydawnictwo Prawo i Praktyka Gospodarcza, Warszawa, 2005, s. 141.

⁵⁸ Rozporządzenie Rady (WE) nr 4/2009 z dnia 18 grudnia 2008 r. w sprawie jurysdykcji, prawa właściwego, uznawania i wykonywania orzeczeń oraz współpracy w zakresie zobowiązań alimentacyjnych. Dz.Urz. UE L 07 z 10.1.2009, s. 1.

⁵⁹ Zob. S. Pabst, *Gerichtsstandsvereinbarung im Sorgerechtssicherheit?*, in: *Liber Amicorum Thomas Rauscher zum 50. Geburtstag*, Hrsg. G. Kosmehl, S. Pabst, Ille & Riemer, Leipzig—Weißenfels, 2006, s. 125.

jurysdykcyjny miejsca zamieszkania pracownika zapewnia skuteczną ochronę prawną w wypadku sporu z pracodawcą, który wszczyna postępowanie. Pracownik ma większe szanse podjęcia obrony w państwie swego miejsca zamieszkania. Za tym przemawia relatywna bliskość do sądu, brak bariery językowej i możliwość wsparcia organizacji pozarządowych. Niestety ani rozporządzenie 1215/2012, ani kodeks postępowania cywilnego nie przewidują równorzędnej ochrony dla pracownika z państwa trzeciego (spoza Unii Europejskiej). Z uprzywilejowania jurysdykcyjnego korzysta pracownik z domicyłem na terytorium Polski, natomiast nie jest wykluczone pozwanie w oparciu o łącznik świadczenia pracy lub miejsce położenia majątku (praw majątkowych) w Polsce pracownika z państwa trzeciego. Wprost również nie jest wyłączona prorogacja jurysdykcji sądów polskich w sporze sądowym z pracownikiem jako pozwanym.

W publikacji zostało wykazane, że mimo braku jednoznacznej regulacji co do zasady pozwania przed sądem polskim pracownika z państwa trzeciego powinno być niedopuszczalne. Sąd, oceniając jurysdykcję krajową wynikającą z norm operujących łącznikami obiektywnymi, powinien wykorzystać procesową zasadę ochrony słusznego interesu pracownika. Ta zasada umożliwia odmowę rozpoznania sprawy, jeżeli nie jest możliwe podjęcie efektywnej obrony swych praw przez pracownika z państwa trzeciego. Słuszny interes pracownika jest zatem podstawą do oceny, czy w postępowaniu przed sądem polskim jako *forum conveniens* możliwe jest zapewnienie rzeczywistej obrony swych praw słabszej stronie stosunku prawnego. W wypadku zawarcia umowy jurysdykcyjnej nie jest dopuszczalne pozwanie pracownika z państwa trzeciego przed sądem polskim jako *forum prorogatum*. Za taką tezę przemawia argument, że umowa jurysdykcyjna podlega przepisowi art. 23 rozporządzenia 1215/2012, który dla skutecznej prorogacji jurysdykcji w sprawie pracowniczej wymaga, aby pracownik — strona umowy — miał miejsce zamieszkania w jednym z państw członkowskich.

Bibliografia

- Alexandre D., Huet A., *Compétence européenne, reconnaissance et exécution: matières civile et commerciale*, in: *Répertoire de procédure civile*, Dalloz, Paris, 2016.
- Alio T., *Die Neufassung der Brüssel I-Verordnung*, „Neue Juristische Wochenschrift” 2014, Z. 33.

- Beraudo J.P., Beraudo M.J., *Compétences à raison de la matière: contrats d'assurance et contrats conclus par les consommateurs*, in: Juris Classeur Europe, Paris, 2015.
- Berner F., *Prorogation drittstaatlicher Gerichte und Anwendungsvorrang der EuGVVO*, „Recht der internationalen Wirtschaft” 2017, Z. 12.
- Brucko-Stępkowski K., *Wybór prawa właściwego dla stosunku pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 9.
- Domej T., *Die Neufassung der EuGVVO. Quantensprünge im europäischen Zivilprozessrecht*, „Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht” 2014, Z. 3.
- Florek L., *Interes pracodawcy w prawie pracy*, „Państwo i Prawo” 2012, r. 5.
- Geimer R., in: *Europäisches Zivilverfahrensrecht. Kommentar*, Hrsg. R. Geimer, R.A. Schütze, C.H. Beck, München, 2020.
- Geimer R., *Verfassungsrechtliche Vorgaben bei der Normierung der internationalen Zuständigkeit*, in: *Europa im Aufbruch: Festschrift Fritz Schwind zum 80. Geburtstag*, Hrsg. F. Matscher, I. Seidl-Hohenveldern, Manz, Wien, 1993.
- Gottwald P., in: *Münchener Kommentar zur ZPO*, Z. 3, Hrsg. W. Krüger, T. Rauscher, C.H. Beck, München, 2017.
- Grzebyk P., *Jurysdykcja krajowa dla powództw pracodawcy przeciwko pracownikowi według art. 20 rozporządzenia nr 44/2001 — uwagi na tle praktycznym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 10.
- von Hein J., *Die Neufassung der Europäischen Gerichtsstands — und Vollstreckungsverordnung (EuGVVO)*, „Recht der internationalen Wirtschaft” 2013, Z. 3.
- Heldrich A., *Internationale Zuständigkeit und anwendbares Recht*, de Gruyter, Berlin, 1969.
- Jayne E., *Der Gerichtigkeitgehalt des Europäischen Gerichtsstands- und Vollstreckungsübereinkommens (EuGVÜ)*, in: *Europäisches Kollisionsrecht*, Hrsg. G. Reichelt, P. Lang, Frankfurt am Main, 1993.
- Kunicki I., w: *Kodeks postępowania cywilnego*, T. V, Komentarz. Art. 1096—1217, red. A. Marciniak, C.H. Beck, Warszawa, 2020.
- Kurowski W., *Stosunek pracy wynikający z umowy w prawie prywatnym międzynarodowym*, C.H. Beck, Warszawa, 2014.
- Mankowski P., in: *Europäisches Zivilprozess- und Kollisionsrecht EuZPR/ EuIPR. Kommentar*, Hrsg. T. Rauscher, Dr. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2021.
- Mankowski P., *Zuständigkeit bei Gerichtsstandsvereinbarung zu Gunsten eines Drittstaats — Taser International*, „Fachdienst Zivilrecht — LMK” 2016, Z. 5.
- Mędrala M., *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa, 2011.
- Mostowik P., *Władza rodzicielska i opieka nad dzieckiem w prawie prywatnym międzynarodowym*, Wydawnictwo Jak, Kraków, 2014.

- Olczak-Dąbrowska D., w: *Kodeks postępowania cywilnego*, T. II, *Komentarz. Art. 506–1217*, red. T. Szancilo, C.H. Beck, Warszawa, 2014.
- Pabst S., *Gerichtsstandsvereinbarung im Sorgerechtssicherheit?*, in: *Liber Amicorum Thomas Rauscher zum 50. Geburtstag*, Hrsg. G. Kosmehl, S. Pabst, Ille & Riemer, Leipzig—Weißenfels, 2006.
- Pazdan M., *Statut spadkowy w świetle rozporządzenia spadkowego*, w: *Nowe europejskie prawo spadkowe*, red. M. Pazdan, J. Górecki, Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa, 2015.
- Pfeiffer T., *Internationale Zuständigkeit und prozessuale Gerechtigkeit*, Klostermann, Frankfurt am Main, 1995.
- Plaziuk J., *Jurysdykcja krajowa dla rozpoznania roszczeń ze stosunków umownych (art. 7 rozporządzenia nr 1215/2012)*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2020, nr 4.
- Sanetra W., *Charakter prawny stosunku pracy*, w: *System Prawa Pracy*, T. II, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, G. Goździewicz, Wolters Kluwer, Warszawa, 2017.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, T. I, *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, C.H. Beck, Warszawa, 2013.
- Spohnheimer P., in: *Zivilprozessordnung. Beck’sche Online-Kommentare*, Hrsg. V. Vorwerk, C. Wolf, C.H. Beck, München, 2021.
- Staudinger A., Steinrötter B., *Das neue Zuständigkeitsregime bei zivilrechtlichen Auslandssachverhalten*, „Juristische Schulung” 2015, Z. 1.
- Stępień-Załucka B., *Sprawowanie wymiaru sprawiedliwości przez Sąd Najwyższy w Polsce*, C.H. Beck, Warszawa, 2016.
- Tkacz S., *O zintegrowanej koncepcji zasad prawa w polskim prawoznawstwie (od dogmatyki do teorii)*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń, 2014.
- Torbus A., *Europejski system jurysdykcyjny w sprawach cywilnych i handlowych (Kilka uwag o stosowaniu Rozporządzenia Rady (WE) Nr 44/2001)*, w: *Czterdziestolecie kodeksu postępowania cywilnego. Zjazd Katedr Postępowania Cywilnego w Zakopanem (7–9.10.2005 r.)*, red. A. Oklejak, Wolters Kluwer, Kraków, 2006.
- Torbus A., *Jurysdykcja i wykonywanie orzeczeń w sprawach cywilnych i handlowych. Glosa do postanowienia Sądu Najwyższego z 19.12.2003 r. (III CK 25/03)*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2005, nr 3.
- Torbus A., *Jurysdykcja krajowa w sprawach z zakresu postępowania zabezpieczającego oraz postępowania egzekucyjnego*, w: *Egzekucja sądowa w świetle przepisów z zakresu międzynarodowego postępowania cywilnego*, red. A. Marciniak, Currenda, Sopot, 2016.
- Torbus A., *Ustanowienie jurysdykcji sądów państwa członkowskiego przez wdanie się w spór według rozporządzenia Rady (WE) nr 44/2001*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2008, nr 6.
- Torbus A., *Wykładnia umowy jurysdykcyjnej zawartej na podstawie art. 25 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) Nr 1215/2012. Glosa do postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2018 r., I CSK 611/17*, „Problemy Prawa Prywatnego Międzynarodowego” 2019, T. 25.

- Trocha B., *Uwagi na tle częściowego rozszerzenia zakresu podmiotowego rozporządzenia Bruksela I bis na pozwanych z państw trzecich*, „Polski Proces Cywilny” 2013, nr 2.
- Trocha B., w: *Kodeks postępowania cywilnego*, T. II, *Komentarz. Art. 730—1217*, red. J. Jankowski, C.H. Beck, Warszawa, 2019.
- Vedie I., *Arthur T. von Mehren und das internationale Zivilverfahrensrecht im transatlantischen Dialog*, Mohr Siebeck, Tübingen, 2017.
- Weitz K., *Jurysdykcja krajowa w postępowaniu cywilnym*, Wydawnictwo Prawo i Praktyka Gospodarcza, Warszawa, 2005.
- Weitz K., *Nowe rozwiązania dotyczące ochrony słabszej strony stosunku prawnego w rozporządzeniu Bruksela Ia*, w: *Ochrona strony słabszej stosunku prawnego. Księga jubileuszowa ofiarowana Profesorowi Adamowi Zielińskiemu*, red. A. Boratyńska, Wolters Kluwer, Warszawa, 2016.
- Weitz K., *Stosowanie prawa Unii Europejskiej przez sądy*, red. A. Wróbel, Zakamycze, Kraków, 2005.
- Weitz K., w: *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, T. VI, *Międzynarodowe postępowanie cywilne. Sąd polubowny (arbitrażowy)*, red. T. Ereciński, Wolters Kluwer, Warszawa, 2017.
- Zedler F., w: *Europejskie prawo upadłościowe. Komentarz*, red. F. Zedler, Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa, 2011.