

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO

VERICY TRSTENJAK

przedstawiona w dniu 8 września 2011 r.¹**I — Wprowadzenie**

1. W niniejszym postępowaniu prejudycjalnym na podstawie art. 267 TFUE belgijski Hof van Cassatie (zwany dalej „sądem krajowym”) zwraca się do Trybunału Sprawiedliwości z kilkoma pytaniami dotyczącymi wykładni konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartej do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 r. (zwanej dalej „konwencją rzymską”)². Zgodnie z motywami przytoczonymi w preambule konwencji, została ona zawarta w dążeniu do kontynuowania prac w dziedzinie prawa prywatnego międzynarodowego w zakresie ujednoczenia przepisów prawnych, które zostały wprowadzone w ramach Unii, w szczególności w dziedzinie jurysdykcji i wykonywania orzeczeń sądowych, jak również w zamiarze ustanowienia jednolitych reguł określania prawa właściwego dla zobowiązań umownych. Ujednoczenie stosownych reguł kolizyjnych ma przyczynić się do pewności prawa w europejskiej przestrzeni prawnej. Do tego celu nawiązuje również rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)³ (zwane dalej „rozporządzeniem Rzym I”), które zastąpiło konwencję rzymską z mocą od dnia 17 grudnia 2009 r. Mając na uwadze, że rozporządzenie to znajduje zastosowanie do umów zawartych dopiero po

tym dniu i że sporna umowa o pracę została zawarta w dniu 7 sierpnia 2001 r., stosuje się do niej wyłącznie postanowienia konwencji rzymskiej.

2. Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym został złożony w ramach sporu pomiędzy J. Voogsgeerdem, obywatelem niderlandzkim i jego poprzednim pracodawcą, firmą Navimer mającą siedzibę w Wielkim Księstwie Luksemburga, dla której pracował on jako główny inżynier okrętowy, w przedmiocie prawa do odszkodowania za, jak twierdzi J. Voogsgeerd, nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy. W tym względzie sporna jest kwestia, które prawo krajowe powinno ostatecznie znaleźć zastosowanie w sporze zawisłym przed sądem krajowym, ponieważ w razie zastosowania prawa luksemburskiego – które zostało pierwotnie uzgodnione jako *lex contractus* – powództwu J. Voogsgeerda o odszkodowanie stałby na przeszkodzie trzymiesięczny termin przedawnienia, który w międzyczasie upłynął. On sam stoi na stanowisku, że ten termin nie ma zastosowania, gdyż jest sprzeczny z bezwzględnie

1 — Język oryginału: niemiecki

2 — Dz.U. 1980, L 266, s. 1.

3 — Dz.U. 2008, L 177, s. 6.

obowiązującymi przepisami prawa belgijskiego, które jego zdaniem mają zastosowanie do jego umowy o pracę. W celu uzasadnienia właściwości prawa belgijskiego powołuje się on m.in. na okoliczność, że w ramach wykonywania umowy o pracę otrzymywał stale polecenia od innego, jednakowoż ściśle związanego z jego pracodawcą przedsiębiorstwa, a mianowicie mającej siedzibę w Antwerpii firmy Naviglobe. Z tego wywodzi on, że Naviglobe musi zostać uznana za przedsiębiorstwo jego pracodawcy w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej z tym skutkiem, że ostatecznie należy zastosować zawarte w tym przepisie reguły szczególne.

3. Pytania prejudycjalne mają zasadniczo na celu ustalenie, co należy rozumieć pod pojęciem „przedsiębiorstwa” w rozumieniu wyżej wymienionego przepisu, względnie jakie wymogi stosują się do tego pojęcia, aby zawarta w tym przepisie reguła kolizyjna mogła znaleźć zastosowanie. Z uwagi na analogie istniejące między sprawą C-29/10 Koelzsch⁴, która dotyczyła wykładni art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji, i niniejszą sprawą, konieczne okazuje się zbadanie relacji między tymi dwoma przepisami.

II — Ramy normatywne

A — Konwencja rzymska

4. Artykuł 3 konwencji rzymskiej zatytułowany „Swoboda wyboru prawa” stanowi:

„1. Umowa podlega prawu wybranemu przez strony. Wybór prawa powinien być wyraźny lub w sposób dostatecznie pewny wynikać z postanowień umowy lub okoliczności sprawy. Strony mogą dokonać wyboru prawa właściwego dla całej umowy lub tylko dla jej części.

[...]”

5. Zgodnie z art. 4 konwencji rzymskiej, zatytułowanym „Prawo właściwe w razie braku wyboru prawa”:

„1. Jeżeli wybór prawa właściwego dla umowy zgodnie z artykułem 3 nie został dokonany, umowa podlega prawu państwa, z którym wykazuje ona najściślejszy związek. Jeżeli jednak część umowy, która da się oddzielić od reszty, wykazuje ściślejszy związek z innym państwem, wówczas do tej części można zastosować w drodze wyjątku prawo tego innego państwa.

[...]”

4 — Wyrok z dnia 15 marca 2011 r. w sprawie C-29/10 Koelzsch, Zb.Orz. s. I-1595.

6. Artykuł 6 konwencji rzymskiej, zatytułowany „Indywidualne umowy o pracę”, stanowi:

„1. Bez względu na art. 3 w umowach o pracę wybór prawa dokonany przez strony nie może prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony, która przysługuje mu na podstawie bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, które miałyby zastosowanie zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu w przypadku braku wyboru prawa.

2. Bez względu na art. 4 i w przypadku braku wyboru prawa zgodnie z art. 3, do umów o pracę stosuje się:

- a) prawo państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy i to nawet wówczas, gdy jest tymczasowo oddelegowany do innego państwa; albo
- b) prawo państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, w którym pracownik został zatrudniony, jeżeli zazwyczaj nie świadczy on pracy w jednym i tym samym państwie;

chyba że z całokształtu okoliczności wynika, że umowa o pracę wykazuje ściślejszy związek z innym państwem; w takim przypadku stosuje się prawo tego innego państwa”.

7. Pierwszy protokół w sprawie wykładni przez Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich Konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartej do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 r.⁵ (zwany dalej „pierwszym protokołem w sprawie wykładni konwencji rzymskiej”) stanowi w art. 1:

„Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich posiada jurysdykcję do dokonywania wykładni:

- a) konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartej do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 r. [...];
- b) konwencji o przystąpieniu do konwencji rzymskiej przez państwa, które stały się członkami Wspólnot Europejskich po jej otwarciu do podpisu;

[...]”

8. Artykuł 2 pierwszego protokołu w sprawie wykładni konwencji rzymskiej stanowi:

„Każdy z niżej wymienionych sądów może zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości o wydanie orzeczenia wstępnego w przedmiocie zagadnienia, które powstało w rozpoznawanej przez niego sprawie i które dotyczy wykładni postanowień zawartych w aktach,

⁵ — Dz.U. 1998, C 27, s. 47.

o których mowa w art. 1, jeżeli sąd ten uzna, że decyzja w tej kwestii jest niezbędna dla wydania wyroku:

[...]

b) sądy Umawiających się Państw, działające jako sądy odwoławcze.”

5) w sprawach dotyczących sporów wynikających z działalności filii, agencji lub innego oddziału – przed sąd miejsca, gdzie znajduje się filia, agencja lub inny oddział”.

B — Konwencja brukselska

9. Konwencja o jurysdykcji i wykonywaniu orzeczeń sądowych w sprawach cywilnych i handlowych (zwana dalej „konwencją brukselską”) ⁶ stanowi w art. 5:

„Osoba, która ma miejsce zamieszkania na terytorium jednego z umawiających się państw, może być pozwana w innym umawiającym się państwie:

[...]

6 — Konwencja z dnia 27 września 1968 r. o jurysdykcji i wykonywaniu orzeczeń sądowych w sprawach cywilnych i handlowych (Dz.U. 1972, L 299, s. 32), zmieniona konwencją z dnia 9 października 1978 r. o przystąpieniu Królestwa Danii, Irlandii i Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej (Dz.U. L 304 s. 1 i wersja zmieniona s. 77), konwencją z dnia 25 października 1982 r. o przystąpieniu Republiki Grecji (Dz.U. L 388, s. 1), konwencją z dnia 26 maja 1989 r. o przystąpieniu Królestwa Hiszpanii i Republiki Portugalskiej (Dz.U. L 285, s. 1) oraz konwencją z dnia 29 listopada 1996 r. o przystąpieniu Republiki Austrii, Republiki Finlandii i Królestwa Szwecji (Dz.U., 1997, C 15, s. 1).

C — Prawo krajowe

10. Zgodnie z art. 80 loi du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois ⁷ (luksemburskiej ustawy z dnia 9 listopada 1990 r. w sprawie utworzenia publicznego luksemburskiego rejestru morskiego) w przypadku niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę osobom zatrudnionym na statkach przysługuje roszczenie o odszkodowanie wraz z odsetkami; pozew o odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie może zostać wniesiony do sądu pracy wyłącznie w terminie trzech miesięcy od doręczenia wypowiedzenia lub jego uzasadnienia.

7 — Ustawa z dnia 9 listopada 1990 r. w sprawie utworzenia rejestru morskiego, Memorial A-N° 58, Dziennik Urzędowy Wielkiego Księstwa Luksemburga, s. 807 i nast.

III — Okoliczności faktyczne, postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

11. Jan Voogsgeerd, obywatel niderlandzki zawarł w dniu 7 sierpnia 2001 r. z przedsiębiorstwem Navimer mającym siedzibę w Wielkim Księstwie Luksemburga umowę o pracę na czas nieokreślony. Jako prawo właściwe uzgodnione zostało w tej umowie prawo luksemburskie.

12. Jan Voogsgeerd otrzymywał swoje wynagrodzenie za pośrednictwem sekretariatu przedsiębiorstwa Navimer, który również miał swoją siedzibę w Luksemburgu i był ponadto ubezpieczony w luksemburskiej kasie chorych.

13. W okresie od sierpnia 2001 r. do kwietnia 2002 r. J. Voogsgeerd pracował w charakterze głównego inżyniera pokładowego na będących własnością przedsiębiorstwa statkach MS Regina i Prince Henri, przy czym jako obszar ich działania podane zostało Morze Północne.

14. Pismem z dnia 8 kwietnia 2002 r. firma Navimer zwolniła J. Voogsgeerda, który zakwestionował jednostronne rozwiązanie swojego stosunku pracy poprzez wniesienie powództwa z dziedziny ochrony pracowników przed zwolnieniami wniesionego do sądu pracy w Antwerpii w dniu 4 kwietnia 2003 r.

15. Na poparcie swojego powództwa J. Voogsgeerd powołał się, odsyłając do art. 6 ust. 1 konwencji rzymskiej, na bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa belgijskiego,

które mają zastosowanie na podstawie art. 6 ust. 1 lit. b) konwencji rzymskiej w razie braku wyboru prawa przez strony umowy.

16. Podniósł on przy tym, że musi być uznany za związanego umową o pracę z belgijskim przedsiębiorstwem Naviglobe, a nie z luksemburskim przedsiębiorstwem Navimer, ponieważ w ramach wykonywania swojej działalności musiał zawsze udawać się do Antwerpii, aby być obecnym przy załadunku statków i odbierać polecenia od swojego pracodawcy, które były mu przekazywane za pośrednictwem Naviglobe.

17. Sąd pracy w Antwerpii orzekł, że mając na uwadze wszystkie okoliczności stosunku pracy Navimer musi zostać uznana za przedsiębiorstwo, w którym J. Voogsgeerd został zatrudniony, a zatem do umowy o pracę muszą znajdować zastosowanie bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa luksemburskiego zgodnie z art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji [rzymskiej].

18. Ponadto sąd pracy w Antwerpii orzekł, że powództwo o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy należy odrzucić, gdyż zostało wniesione po upływie terminu trzech miesięcy określonego w art. 80 ustawy w sprawie utworzenia publicznego luksemburskiego rejestru morskiego.

19. Od tego wyroku J. Voogsgeerd wniósł apelację do właściwego sądu w Antwerpii. Z postanowienia odsyłającego wynika, że sąd drugiej instancji apelację wprawdzie

oddalił, jednakże nie wykluczył, że przedstawione przez J. Voogsgeerda fakty dotyczące miejsca załadunku i związania poleceniami względem Naviglobe mogłyby również zostać uwzględnione.

20. W swojej skardze kasacyjnej [wniesionej] do sądu odsyłającego J. Voogsgeerd podnosi te same argumenty, co w drugiej instancji. Sąd odsyłający podkreśla, że jeżeli podane informacje są prawdziwe, mająca siedzibę w Antwerpii spółka Naviglobe mogłaby zostać uznana za przedsiębiorstwo w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji, z którym J. Voogsgeerd jest związany z tytułu faktycznego zatrudnienia.

21. Mając na względzie pozostające wątpliwości interpretacyjne, Hof van Cassatie postanowił zawiesić postępowanie i skierować do Trybunału następujące pytania prejudycjalne:

„1) Czy pod pojęciem państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, w którym pracownik został zatrudniony w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartej do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 r., należy rozumieć państwo, w którym znajduje się oddział pracodawcy, w którym pracownik został zatrudniony na podstawie umowy o pracę, czy też państwo, w którym znajduje się oddział pracodawcy, w którym pracownik jest faktycznie zatrudniony,

nawet jeżeli zazwyczaj nie świadczy on pracy w jednym i tym samym państwie?

- 2) Czy miejsce, w którym zobowiązany jest się stawić pracownik, który zazwyczaj nie świadczy pracy w jednym i tym samym państwie, i gdzie otrzymuje on wskazówki i polecenia dotyczące wykonywanych przez niego czynności, należy uznać za miejsce faktycznego zatrudnienia w rozumieniu pytania pierwszego?
- 3) Czy oddział pracodawcy, w którym faktycznie zatrudniony jest pracownik w rozumieniu pytania pierwszego, musi spełniać określone formalne wymagania, jak na przykład posiadanie własnej osobowości prawnej, czy też wystarczy tutaj istnienie faktycznej działalności przedsiębiorstwa?
- 4) Czy przedsiębiorstwo innej spółki, z którą powiązana jest spółka pracodawcy, może zostać uznane za przedsiębiorstwo w rozumieniu pytania trzeciego także wtedy, gdy uprawnienie do wydawania poleceń nie zostało przeniesione na tę inną spółkę?”

IV — Postępowanie przed Trybunałem

22. Postanowienie odsyłające wydane w dniu 7 czerwca 2010 r. wpłynęło do sekretariatu Trybunału w dniu 29 lipca 2010 r.

23. W terminie określonym w art. 23 statutu Trybunału uwagi pisemne przedstawili J. Vogensgeerd, rząd belgijski i niderlandzki oraz Komisja Europejska.

V — Główne argumenty stron

24. Na pytanie Trybunału Sprawiedliwości skierowane do sądu odsyłającego dotyczące kwestii, czy w świetle wyroku z dnia 15 marca 2011 r. w sprawie C-29/10 Koelzsch, o którym sąd odsyłający został również poinformowany, podtrzymuje on swój wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, sąd ten udzielił odpowiedzi twierdzącej pismem z dnia 4 kwietnia 2011 r., które wpłynęło do sekretariatu Trybunału w dniu 21 kwietnia 2011 r.

25. W ramach wykonywania swoich kompetencji do zarządzenia środków organizacji postępowania Trybunał Sprawiedliwości skierował do uczestników postępowania pytanie dotyczące zastosowania art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej w sporze zawisłym przed sądem krajowym, na które udzielili oni odpowiedzi na piśmie w wyznaczonym terminie.

26. Z uwagi na to, że żaden z uczestników postępowania nie wniósł o otwarcie procedury ustnej, po zgromadzeniu ogólnym Trybunału w dniu 17 maja 2011 r. można było przystąpić do przygotowania opinii.

A — W przedmiocie pytania pierwszego i drugiego

27. *Rząd niderlandzki i Komisja* uważają, że wyrażenie „państwo, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, w którym pracownik został zatrudniony” zawarte w art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji należy interpretować w ten sposób, że oznacza ono państwo, w którym znajduje się przedsiębiorstwo tego podmiotu, który zawarł z pracownikiem umowę o pracę.

28. Zdaniem *rządu niderlandzkiego* art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji musi być interpretowany dosłownie. Przepis ten służy bowiem ujednoliceniu reguł kolizyjnych w celu zapobieżenia *forum shopping*, wspierania pewności prawa i ułatwienia określenia prawa właściwego. W tym celu reguły kolizyjne muszą być jednakże w znacznym stopniu przewidywalne. Tymczasem nie jest jasne, co należy rozumieć pod pojęciem „miejsca faktycznego zatrudnienia”, w szczególności wówczas gdy pracownik nie świadczy zwykle pracy w jednym i tym samym państwie członkowskim.

29. *Komisja* podnosi, że za główną regułą kolizyjną musi zostać uznana reguła zawarta

w art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji, w związku z czym dany sąd musi najpierw ustalić główne miejsce działalności danego pracownika. W swojej analizie sąd musi tak dalece, jak to możliwe oprzeć się na miejscu działalności, które najlepiej odpowiada konkretnej sytuacji, nawet jeżeli pracownik wykonuje swoje czynności w kilku państwach członkowskich. Reguła ta prowadzi, jeżeli jest interpretowana szeroko, do możliwie największej pewności prawa, ponieważ jest ona w znacznym stopniu przewidywalna i najlepiej odzwierciedla rzeczywistość. Dlatego też Komisja uważa, że reguła ta zezwala w większości przypadków na ustalenie prawa właściwego. Reguła kolizyjna, zawarta w art. 6 ust. 2 lit. b), może być stosowana dopiero pomocniczo, jeżeli nie można ustalić głównego miejsca działalności pracownika.

30. Na podstawie tej reguły kolizyjnej wchodziłyby w rachubę dwa możliwe podejścia. Reguła ta mogłaby bowiem być interpretowana w ten sposób, że odnosi się ona albo do miejsca, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, z którym pracownik jest związany ze względu na swoje czynności (kryterium opierające się na okolicznościach faktycznych) albo do miejsca, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, w którym pracownik został zatrudniony zgodnie z umową o pracę (kryterium formalne). Komisja opowiada się za drugą wykładnią. Z jednej strony samo brzmienie art. 6 ust. 2 lit. b) zmierza w tym kierunku, gdyż z pojęciem „zatrudnienie” jest raczej związany moment zawarcia umowy niż faktyczne wykonywanie czynności, w przeciwieństwie do kryterium określonego w art. 6 ust. 2 lit. a), które wyraźnie odnosi się do zwyczajowego świadczenia pracy w ramach wykonywania umowy o pracę. Z drugiej strony, w kontekście systemowym, mało logiczna jest sytuacja, kiedy stosowane jest kryterium,

które również opiera się na okolicznościach faktycznych, mimo że także w przypadku rozszerzającej wykładni kryterium zawartego w art. 6 ust. 2 lit. a) ustalenie głównego miejsca działalności nie jest możliwe.

31. *Jan Voogsgeerd i rząd belgijski* uważają natomiast, że wyrażenie „państwo, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, w którym pracownik został zatrudniony” zawarte w art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji odnosi się do państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, z którym pracownik jest związany przy faktycznym świadczeniu jego pracy.

32. *Jan Voogsgeerd* podnosi w tym względzie, że w sytuacji takiej, jak rozpatrywana w postępowaniu przed sądem krajowym, stosunek pracy wykazuje jedynie bardzo słaby związek z siedzibą przedsiębiorstwa, w którym pracownik został zatrudniony. Zastosowanie prawa tego państwa byłoby sprzeczne z założeniem leżącym u podstaw konwencji, zgodnie z którym zastosowanie powinno znaleźć prawo tego państwa, które ma ściślejszy związek ze stosunkiem pracy. Zawarcie umowy z przedsiębiorstwem spółki dominującej jedynie w tym celu, aby pracować za granicą dla oddziału tej spółki, nie może mieć więc żadnego wpływu na określenie prawa właściwego.

33. Sytuacja, w której pracodawca, dokonując po prostu podpisania umowy o pracę za pomocą innego przedsiębiorstwa, jest w stanie świadomie uniknąć zastosowania bezwzględnie obowiązujących przepisów państwa, z którym umowa o pracę wykazuje rzeczywisty i ścisły związek, rzeczywiście byłaby sprzeczna z celem art. 6 konwencji. Poprzez zastosowanie prawa państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, pracownik w nim pracujący korzystałby z tej samej ochrony co pracownicy, którzy zwykle realizują swoje zadania w wykonaniu ich umów o pracę w tym przedsiębiorstwie. Jan Voogsgeerd wskazuje wreszcie na okoliczność, że angielska wersja językowa art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji nie zostawia wątpliwości, że przepis ten nie odnosi się do przedsiębiorstwa, z którym pracownik zawarł umowę o pracę.

o pracę w głównej siedzibie spółki bez konieczności faktycznego świadczenia pracy w państwie, w którym ta główna siedziba się znajduje. Mogłoby to z łatwością prowadzić do nadużycia wynikającego z okoliczności, że pracodawca mógłby przykładowo przenieść siedzibę spółki do państwa, w którym istnieją jedynie słabe gwarancje socjalne dla pracownika. Po trzecie, stanowisko rządu belgijskiego opiera się na „teorii ściślejszego związku”, zgodnie z którą zastosowanie musi znajdować prawo tego państwa, z którym istnieją, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności, ściślejsze związki. Wiele elementów może wskazywać na ściślejszy związek, jak choćby język umowy, przyjęta waluta, wpis do rejestru osób, obywatelstwo i miejsce wykonywania uprawnień pracodawcy do wydawania poleceń.

34. *Rząd belgijski* twierdzi, że zwrot „państwo, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, w którym pracownik został zatrudniony” oznacza to państwo, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, z którym pracownik jest związany poprzez faktyczne wykonywanie jego pracy.

B — W przedmiocie pytania trzeciego i czwartego

35. Wskazuje on po pierwsze, że dokonanie wykładni tego przepisu w taki sposób, że dotyczy on państwa, które jest wskazane w umowie, może skutkować tym, że bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa tego państwa nie będą miały żadnego związku z faktycznym świadczeniem pracy. Powiązanie w oparciu o to kryterium byłoby uzależnione od okoliczności, która często nie ma jakiegokolwiek związku z faktycznym świadczeniem pracy. Po drugie, nie można pod tym pojęciem rozumieć zawarcia umowy

36. Zdaniem *J. Voogsgeerda* dany podmiot gospodarczy może zostać zaklasyfikowany jako przedsiębiorstwo w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji, jeżeli ma przedstawicielstwo lub biuro, które wykazuje pewną samodzielność oraz posiada osobowość prawną lub spełnia inne wymogi.

37. Tym niemniej uważa on, że uznanie takiej cechy nie wymaga, aby dana jednostka organizacyjna posiadała uprawnienie do wydawania poleceń lub by takie uprawnienie zostało jej powierzony przez główne przedsiębiorstwo. Może ona być zarówno oddziałem bez osobowości prawnej, jak też spółką zależną mającą osobowość prawną.

38. *Rząd belgijski* uważa, że posiadanie osobowości prawnej nie stanowi formalnej przesłanki zostania uznanym za „przedsiębiorstwo” w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji i że każdy oddział lub agencja spółki, których utworzenie następuje zgodnie z prawem państwa przedsiębiorstwa, może zostać zaklasyfikowany jako przedsiębiorstwo.

39. Tym niemniej każde przedsiębiorstwo musi otrzymać od przedsiębiorstwa głównego uprawnienie do wydawania poleceń odnoszące się do ustalania warunków wynagrodzenia i rozwiązywania stosunku pracy.

40. *Komisja* również uważa, że zaklasyfikowanie jako przedsiębiorstwo wymaga minimum stabilności. Wskazuje ona w tym względzie na wyrok w sprawie Somafer⁸, w którym Trybunał, dokonując wykładni art. 5 ust. 5 konwencji brukselskiej orzekł, że pojęcie oddziału, agencji lub przedsiębiorstwa oznacza centrum działalności handlowej, które na

stałe występuje jako zewnętrzna jednostka głównego przedsiębiorstwa. Komisja twierdzi, że takie podejście uniemożliwia tworzenie powiązania z państwem, które wykazuje niższy poziom ochrony pracownika.

VI — Ocena prawna

A — Uwagi wprowadzające

41. Koliduje między poszczególnymi porządkami prawnymi w dziedzinie prawa pracy rodzą właśnie w przypadku stosunków pracy mających wymiar transgraniczny złożone kwestie prawne. Z tego właśnie względu często sprawiają one sądom państw członkowskich powołanym do ustalenia prawa właściwego do umowy o pracę znaczne problemy. Do zwykłych trudności w kontekście wykładni umowy o pracę dołącza bowiem niepewność co do wyboru właściwej metody ustalenia prawa właściwego. Trudności te rosną tym bardziej, im bardziej powszechne staje się oddelegowywanie pracowników, im więcej obywateli Unii korzysta ze swobody przepływu pracowników i im więcej przedsiębiorstw utrzymuje stosunki handlowe z zagranicą względnie z przedsiębiorstwami w innych państwach. Oddelegowywanie – tymczasowe lub na czas nieokreślony – wielu pracowników stało się ważnym czynnikiem w międzynarodowych stosunkach handlowych i to nie tylko w obrębie europejskiego rynku wewnętrznego, ale ogólnie w skali

8 — Wyrok z dnia 22 listopada 1978 r. w sprawie 33/78, Rec. s. 2183.

światowej. Właśnie dlatego bardzo istotne okazuje się istnienie reguł kolizyjnych, które oferują stronom umowy przewidywalne rozwiązania wielu problemów dotyczących stosunku pracy, jak choćby zagadnienia, jakie regulacje dotyczące wypowiedzenia mają zastosowanie, jakie odszkodowanie należy w danym przypadku wypłacić pracownikowi, które regulacje dotyczące urlopów wypoczynkowych znajdują zastosowanie lub czy klauzulę dotyczącą polubownego załatwienia sporu należy uznać za ważną⁹.

w międzyczasie upłynął. Jego pozew musiałby w takim przypadku zostać odrzucony. W związku z tym właściwy sąd krajowy będzie musiał oprzeć się na stosownych postanowieniach konwencji rzymskiej i uwzględnić wiele aspektów prawnych i elementów stanu faktycznego. Wykładnia właściwych postanowień i pojęć, której Trybunał Sprawiedliwości będzie dokonywał w ramach niniejszego postępowania prejudycjalnego, powinna mu ułatwić podjęcie zgodnego z prawem rozstrzygnięcia, które w możliwie największym stopniu uwzględni również ratio legis art. 6 konwencji, czyli odpowiednią ochronę pracownika.

42. Przed takim problemem stoi w toczącym się przed nim postępowaniu sąd krajowy, który musi rozstrzygnąć, czy do zawisłego przed nim sporu powinien zastosować prawo luksemburskie czy też belgijskie. Różnorodne związki z prawem obu tych państw członkowskich nie pozwalają na pierwszy rzut oka dokonać żadnego jednoznacznego przyporządkowania. Ustalenie prawa właściwego okazuje się jednak dla J. Voogsgeerda kwestią o zasadniczym znaczeniu, gdyż w przypadku zastosowania prawa luksemburskiego jego powództwo o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie stałoby na przeszkodzie termin trzech miesięcy określony w art. 80 luksemburskiej ustawy z dnia 9 listopada 1990 r. w sprawie utworzenia publicznego luksemburskiego rejestru morskiego, który

B — Przedstawienie metodologicznej kolejności analizy dotyczącej ustalenia prawa właściwego

43. W celu ulokowania powstałych kwestii prawnych w prawidłowym kontekście tematycznym i systemowym, omówię krótko, zanim przejdę do właściwych pytań prejudycjalnych, kolejność analizy, której sąd krajowy musi przestrzegać przy ustalaniu prawa właściwego. Aby zaoferować sądowi krajowemu możliwie jak najbardziej słuszne w danym przypadku rozwiązanie powstałych kwestii prawnych, niniejszy opis nie będzie oderwany od okoliczności sporu zawisłego przed sądem krajowym, lecz będzie odnosił się w możliwie

9 — Zobacz J. Déprez, „La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales”, *Revue de jurisprudence sociale*, 4/1994, s. 237.

największym stopniu do poszczególnych aspektów tych okoliczności.

jako zasadnicze kryterium przewiduje stosowanie prawa państwa, z którym umowa wykazuje najściślejszy związek.

1. Swoboda wyboru prawa jako podstawowa reguła

44. Konwencja rzymska cechuje się tym, że zezwalając stronom na swobodny wybór prawa na podstawie art. 3 ust. 1 stanowiący podstawową regułą, przypisuje centralne znaczenie autonomii woli stron¹⁰. Tym samym założenia konwencji są zgodne ze stanowiskiem Trybunału Sprawiedliwości prezentowanym w jego orzecznictwie, zgodnie z którym „ustalenia umowne, w których znajduje wyraz zgodna wola stron, muszą mieć pierwszeństwo przed każdym innym kryterium, które może być stosowane jedynie w razie milczenia umowy”¹¹. Jeżeli jednak strony nie dokonają wyboru prawa, prawo właściwe określa art. 4 tej konwencji, który

45. W tym względzie należy stwierdzić, że w sporze zawisłym przed sądem krajowym przesłanki art. 3 ust. 1 konwencji są bez wątpienia spełnione, ponieważ firma Navimer i J. Voogsgeerd zawierając umowę o pracę jednoznacznie ustalili, że prawem właściwym jest prawo Wielkiego Księstwa Luksemburga. W tym zakresie można by przyjąć generalną właściwość prawa luksemburskiego, o ile nie znajdowałyby zastosowania żadne szczególne postanowienia tej konwencji.

2. Reguły szczególne dotyczące ochrony pracownika

10 — Zobacz R. Plender, *The European Contracts Convention – The Rome Convention on the Choice of Law for Contracts*, London 1991, s. 87, pkt 5.01. G. Schneider, „Einfluss der Rom-I-VO auf die Arbeitsvertragsgestaltung mit Auslandsbezug”, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2010, s. 1380, i H. Ofner, „Neuregelung des Internationalen Vertragsrechts: Römisches Schuldvertragsübereinkommen”, *Recht der Wirtschaft*, nr. 1/1999, s. 5, którzy podkreślają znaczenie swobody wyboru prawa. Zdaniem E. Leina, „The new Rome I/Rome II/Brussels I synergy”, *Yearbook of Private International Law*, tom 10, 2008, s. 179, zasada swobody wyboru, która leży u podstaw swobody wyboru prawa, stanowi nawet jedną z uznanych przez narody cywilizowane ogólnych zasad prawa w rozumieniu art. 38 ust. 1 lit. c) statutu Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości.

11 — Wyrok z dnia 26 listopada 1985 r. w sprawie 318/81 Komisja przeciwko CODEMI, Rec. s. 3693, pkt 21.

46. Artykuły 3 i 4 mogłyby bowiem zostać wyparte przez inne postanowienia konwencji wskutek zaistnienia relacji przepis szczególny – przepis ogólny zgodnie z zasadą *lex specialis derogat legi generali*. W rachubę wchodzi art. 6 konwencji, który reguluje prawo właściwe dla umów o pracę i stosunków pracy. Stanowi on regulację szczególną w stosunku do art. 3 i 4 tej konwencji w zakresie, w jakim zawiera, na zasadzie odstępstwa, przepisy

dotyczące ochrony słabszej strony umowy, czyli pracownika¹².

drugie, obejmują całe spektrum możliwych przypadków¹³. Wreszcie art. 6 ust. 2 konwencji zawiera w ostatnim akapicie klauzulę korekcyjną¹⁴, zgodnie z którą żaden z tych przepisów nie znajduje zastosowania, jeżeli umowa o pracę wykazuje ściślejszy związek z innym państwem. W takim przypadku stosuje się prawo tego innego państwa. Te regulacje są ukształtowane przez podstawową ideę, aby w interesie wymagającego ochrony pracownika spowodować zastosowanie tego prawa, które sytuuje się bliżej umowy o pracę.

47. Z jednej strony, art. 6 ust. 1 konwencji stanowi, że wybór przez strony prawa nie może pociągać za sobą pozbawienia pracownika ochrony, gwarantowanej przez bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa, które byłyby stosowane w przypadku braku wyboru. Z drugiej strony, w art. 6 ust. 2 konwencji są zawarte reguły szczególne, które stosuje się w razie braku wyboru prawa; w takim przypadku stosuje się prawo państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę bądź – jeżeli nie można ustalić państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę – prawo państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, w którym pracownik został zatrudniony. Te podstawowe łączniki cechują się tym, że, po pierwsze, znajdują się w relacji alternatywnej, tzn. wzajemnie się wykluczają i, po

48. Aby zawarta w art. 3 reguła podstawowa mogła zostać wyłączona, sąd krajowy musi zatem ustalić, zgodnie z art. 6 ust. 1 konwencji, które prawo miałyby zastosowanie, gdyby strony nie dokonały wyboru prawa i czy wskutek tego pracownik nie został ewentualnie pozbawiony ochrony, która przysługuje mu na podstawie bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa innego państwa. Takie ustalenie należy do sądu krajowego, przy

12 — Zobacz W. Van Eeckhoutte, „The Rome Convention on the law applicable to contractual obligations and labour law”, *Freedom of services in the European Union – Labour and Social Security Law: The Bolkestein Initiative* (red. R. Blanpain), Den Haag 2006, s. 168. M. Wojewoda, „Mandatory rules in private international law: with special reference to the mandatory system under the Rome Convention on the law applicable to contractual obligations”, *Maastricht journal of European and comparative law*, nr 2/2000, s. 197, 201. O. Boskovic, „La protection de la partie faible dans le règlement Rome I”, *Récueil Dalloz*, 2008, s. 2175. T. Pfeiffer, M. Weller, F. Nordmeier, *Recht der elektronischen Medien – Kommentar* (red. G. Spindler, F. Schuster), 2. Aufl., München 2011, Rom I Art. 8, pkt 1, i E. Lein, tamże (przyp. 10), s. 187, którzy widzą w tym istniejącą w interesie pracownika regulację szczególną mającą na celu ograniczenia swobody umów obowiązującej zasadniczo również w przypadku umowy o pracę.

13 — Zobacz A. Juncker, „Zwykłe miejsce pracy w prawie prywatnym międzynarodowym”, *Festschrift für Andreas Heldrich zum 70. Geburtstag*, München 2005, s. 722.

14 — Zobacz H. Ofner, tamże (przyp. 10), s. 5. U. Magnus, „Die Rom I-Verordnung”, *Praxis des internationalen Privat- und Verfahrensrechts*, nr 1/2010, s. 41, i D. Martiny, *Internationales Vertragsrecht – Das internationale Privatrecht der Schuldverträge* (red. Ch. Reithmann, D. Martiny), Köln 2010, s. 1431, którzy wyraźnie określają uregulowanie zawarte w art. 6 ust. 2 akapit ostatni jako „klauzulę korekcyjną”.

czym musi on zasadniczo ocenić, które prawo – prawo wybrane lub prawo mające zastosowanie w pozostałych przypadkach – przyznaje pracownikowi większą ochronę (tak zwana kolizyjnoprawna zasada stosowania korzystniejszego prawa) i czy właściwe przepisy bardziej korzystnego prawa mają w świetle danego porządku prawnego charakter bezwzględnie obowiązujący¹⁵. Jeżeli uzgodnione prawo nie przewiduje bezwzględnie obowiązujących przepisów ochronnych lub pozostaje w tyle za standardem przewidzianym w prawie właściwym na podstawie art. 6 ust. 2 konwencji, to zastosowanie znajdują bardziej korzystne dla pracownika bezwzględnie obowiązujące przepisy tego ostatniego systemu prawnego. Może to prowadzić do tego, że do stosunku pracy znajdują zastosowanie różne systemy prawne¹⁶. Jeżeli natomiast prawo wybrane przez strony oferuje pracownikowi dokładnie taką samą lub większą ochronę co prawo właściwe na podstawie art. 6 ust. 2 konwencji, to stosuje się prawo uzgodnione przez strony¹⁷.

samego systemu prawnego mogą być bardziej korzystne niż inne i z drugiej strony regulacje w obu systemach prawnych mogą być odmienne lub niedające się pogodzić, ocena pierwszego z wymienionych aspektów – które prawo przewiduje regulacje bardziej korzystne – nie może w zasadzie prowadzić do porównania ze sobą obu systemów prawa pracy w sposób globalny i w oderwaniu od sprawy, która ma być rozstrzygnięta. Stawiałoby to sądy krajowe przed zasadniczo niedającymi się przewyciężyć problemami, dlatego że określone uregulowanie z zakresu prawa pracy może wywoływać odmienne skutki w zależności od tego czy jest stosowane samodzielnie czy w powiązaniu z innymi uregulowaniami¹⁸. Przy ocenie, która ma być dokonana, muszą raczej zostać uwzględnione w pierwszej kolejności te aspekty, które bezpośrednio dotyczą przedmiotu sporu¹⁹.

49. Mając na względzie okoliczność, że z jednej strony niektóre regulacje w obrębie tego

15 — Zobacz K. Schäfer, *Application of mandatory rules in the private international law of contracts*, Frankfurt am Main 2010, s. 62 i nast., M. Wojewoda, tamże (przyp. 12), s. 197, 201, i O. Boskovic, tamże (przyp. 11), s. 2175, którzy wskazują na trudność w stwierdzeniu, które krajowe uregulowania są bardziej korzystne, i czy stosowne uregulowania mają charakter bezwzględnie obowiązujący.

16 — Zobacz G. Schneider, tamże (przyp. 10), s. 1382.

17 — Zobacz D. Martiny, tamże (przyp. 14), s. 1431 i nast.

18 — Zobacz W. van Eeckhoutte, tamże (przyp. 12), s. 173.

19 — Zobacz J. Déprez, „La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales”, *Revue de jurisprudence sociale*, 3/1999, s. 130, T. Pfeiffer, M. Weller, F. Nordmeier, tamże, (przyp. 12), pkt 7, których zdaniem przy porównaniu korzystnego charakteru należy brać pod uwagę konkretny przedmiot sporu, K. Schäfer, tamże (przyp. 15), s. 62 i nast. i D. Martiny, tamże (przyp. 14), s. 1361, pkt 1883, według których zastosowanie ma kolizyjnoprawna zasada stosowania bardziej korzystnego prawa. Należy dokonać porównania treści wchodzących w rachubę systemów prawnych. Pierwszeństwo uzyskuje uregulowanie bardziej korzystne dla pracownika. Wyważenie następuje w oparciu o wyniki, do których w indywidualnym przypadku prowadzą dane systemy prawne. Porównanie nie powinno obejmować całych systemów prawnych, lecz powinno opierać się na kwestii merytorycznej, która ma być rozstrzygnięta. Nie stosuje się szerokiego całościowego porównania. Bardziej korzystnym rozwiązaniem jest to, które pod względem ilościowym i jakościowym najbardziej wychodzi naprzeciw prawom pracownika wynikającym z indywidualnego stosunku pracy i go lepiej chroni, np. najlepiej chroni utrzymanie w mocy jego stosunku pracy. Zestawione ze sobą mogą być również wartości pieniężne praw przyznanych w poszczególnych systemach prawnych.

50. Spór zawisły przed sądem krajowym dotyczy uregulowań odnoszących się do ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy oraz jej sądowego dochodzenia²⁰. Przy ocenie sporu zawisłego przed sądem krajowym znaczenie mogłyby mieć więc okoliczność, że zgodnie z prawem luksemburskim dla wniesienia pozwu o odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie obowiązuje termin trzech miesięcy, podczas gdy w prawie belgijskim wobec braku przedstawienia przez sąd odsyłający przeciwnych informacji nie występuje podobne czasowe ograniczenie. Moim zdaniem, zastosowanie w sporze zawisłym przed sądem krajowym szczególnych postanowień konwencji chroniących pracowników jest oczywiste, przede wszystkim jeżeli przywoła się objaśnienia zawarte w sprawozdaniu Giuliano/Lagarde dotyczącym konwencji rzymskiej²¹ w przedmiocie funkcjonowania art. 6, które zawierają podobny przykład regulacji korzystniejszej dla pracownika: „Jeżeli pracownicy są lepiej chronieni na podstawie przepisów mających zastosowanie na mocy ustępu 2 niż na podstawie prawa wybranego, np. poprzez przyznanie dłuższych terminów wypowiedzenia, to przepisy te wyłączają stosowne przepisy prawa wybranego i stosuje się je w ich miejsce.” Mając na względzie okoliczność, że w obu przypadkach chodzi o terminy, których funkcja polega na ochronie pracownika przed niedogodnościami związanymi z rozwiązaniem stosunku pracy, wydaje się, że podstawową myśl wyrażoną w podanym przykładzie można zastosować w przypadku spornego uregulowania. Zgodnie z takim

założeniem dłuższy termin prekluzyjny lub w ogóle brak w prawie belgijskim takiego terminu dla dochodzenia roszczenia o odszkodowanie na drodze sądowej usprawiedliwiłyby wyparcie zasadniczo właściwego prawa luksemburskiego.

51. Jeżeli przepisy belgijskie dotyczące ochrony przed wypowiedzeniem zostałyby zaklasyfikowane jako „bezwzględnie obowiązujące” w rozumieniu art. 6 ust. 1 konwencji, wybór prawa luksemburskiego mógłby w każdym razie zostać uznany za „pozbawienie” pracownika ochrony.

3. Stosunek między art. 6 ust. 2 lit. a) i lit. b) konwencji

20 — Zdaniem G. Schneidera, tamże (przyp. 10), s. 1382 i M. Schlachtera, „Grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse”, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2/2000, s. 61, w ramach oceny, które prawo przewiduje bardziej korzystne uregulowania, możliwe jest tworzenie porównywalnych grup materialnych (np. przepisów dotyczących urlopów, przepisów z zakresu ochrony stosunku pracy przed rozwiązaniem). Dokonane w niniejszej sprawie ograniczenie przedmiotu sporu (ochrona stosunku pracy przed rozwiązaniem w odniesieniu do pracowników i jej sądowe dochodzenie) podąża za koncepcją tych autorów.

21 — Sprawozdanie M. Giuliano i P. Lagarde w sprawie konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych (Dz.U. 1980, C 282, s. 1).

52. Ratio legis art. 6 konwencji, które jak już wspomniano, polega na ochronie pracownika, jest uzasadnione tym, że jest on z reguły uznawany za stronę słabszą pod względem socjalnym i ekonomicznym. Ochronę tę osiąga się w ten sposób, że do umowy stosuje się prawo państwa, z którym umowa o pracę wykazuje najściślejszy związek. Jest nim, jak Trybunał stwierdził w wyroku w sprawie

Koelzsch, prawo państwa, w którym pracownik wykonuje działalność zawodową, a nie prawo państwa siedziby pracodawcy. Zdaniem Trybunału to bowiem w tym pierwszym państwie pracownik wypełnia swoją funkcję gospodarczą i społeczną i właśnie tam środowisko zawodowe i sytuacja polityczna mają wpływ na działalność pracowniczą. Z tego względu, według Trybunału, należy tak dalece jak to możliwe przestrzegać przepisów dotyczących ochrony pracowników przewidzianych w prawie tego państwa.²²

(„jeżeli zazwyczaj nie świadczy on pracy w jednym i tym samym państwie”) wynika, że sąd krajowy musi w ramach ustalania prawa właściwego uwzględnić ust. 2 lit. a), zanim sięgnie do lit. b). W tym względzie jego obowiązkiem jest ustalenie *głównego miejsca działalności* pracownika. Zastosowaniu art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji nie stoi więc zasadniczo na przeszkodzie okoliczność, że pracownik został w danym przypadku tymczasowo oddelegowany do innych państw w ramach jego działalności.²⁴

53. Aby odpowiednio uwzględnić cel ochronny art. 6 konwencji rzymskiej, Trybunał wyjaśnił ponadto w wyroku w sprawie Koelzsch, że łącznik państwa, w którym pracownik „zazwyczaj świadczy pracę”, ustanowiony w ust. 2 lit. a) tego artykułu, należy interpretować rozszerzająco, podczas gdy łącznik siedziby „przedsiębiorstwa, w którym pracownik został zatrudniony”, określony w ust. 2 lit. b) tegoż artykułu, powinien mieć zastosowanie, gdy sąd, przed którym toczy się postępowanie, nie jest w stanie określić państwa, w którym praca jest zazwyczaj świadczona.²³

54. Z ratio legis, systemowej struktury art. 6 oraz brzmienia poszczególnych postanowień

55. Trybunał Sprawiedliwości, do którego zwrócono się z pytaniem prejudycjalnym w sprawie Koelzsch o dokonanie wykładni kryterium „zwyczajowego świadczenia pracy”, o którym mowa w art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji, dokonał jej w pkt 44 wyroku w ten sposób, że kryterium to jest właściwe, „gdy sąd, przed którym toczy się postępowanie, jest w stanie określić państwo, z którym praca wykazuje *istotne powiązanie*.” Takie powiązanie istnieje, jak Trybunał stwierdził dalej w pkt 45 tego wyroku, z miejscem, w którym lub z którego pracownik rzeczywiście wykonuje swoją

22 — Wyżej wymieniony w przypisie 4 wyrok w sprawie Koelzsch, pkt 42.

23 — Wyżej wymieniony w przypisie 4 wyrok w sprawie Koelzsch, pkt 43.

24 — Podobnie W. van Eeekhoutte, tamże (przyp. 12), s. 169, który wskazuje, że cel tej regulacji polega na stworzeniu w przypadku tymczasowego oddelegowania za granicę pewności prawa i uniemożliwieniu dokonywania manipulacji.

działalność zawodową, a w przypadku *braku centrum działalności* z miejscem, w którym pracownik wykonuje największą część swojej działalności „[zaznaczenie moje]”.

4. Kryteria dla ustalenia centrum działalności

56. Szeroka wykładnia art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji, której dokonał Trybunał w wyroku w sprawie Koelzsch, ma wpływ na prawną ocenę niniejszej sprawy, przede wszystkim jeżeli chodzi o wybór właściwej reguły kolizyjnej. Wydaje się bowiem, że kryteria, które Trybunał wyraził w tamtej sprawie dotyczące ustalenia centrum działalności, mogą znajdować zastosowanie w sprawie zawisłej przed sądem krajowym. Wyjaśnię to szczegółowo poprzez odniesienie się do stosownych punktów wyroku oraz istotnych elementów stanu faktycznego sprawy zawisłej przed sądem krajowym.

57. Jak Trybunał słusznie orzekł w tamtym wyroku, pod pojęciem miejsca zwyczajowego świadczenia pracy nie może być rozumiane tylko miejsce, w którym pracownik rzeczywiście wykonuje swoją działalność zawodową. Względem ochrony pracownika oraz spójnej wykładni w zgodzie ze stosownymi przepisami konwencji brukselskiej tudzież 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 handlowych²⁵ (tak zwanego rozporządzenia Bruksela I)²⁶, interpretowanym zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, odpowiada stwierdzenie, że pod tym pojęciem musi być rozumiane również miejsce, z którego pracownik rzeczywiście wykonuje swoją działalność zawodową. Warte wspomnienia jest w tym kontekście, że ta wykładnia znalazła potwierdzenie w okoliczności, że prawodawca Unii wyraźnie uwzględnił ten przypadek w późniejszym przepisie art. 8 ust. 2

25 — Dz.U. 2001, L 12, s. 1.

26 — W przypadku rozporządzenia nr 44/2001 należy generalnie przyjąć kontynuację w stosunku do konwencji brukselskiej („zasada kontynuacji”). Znaczenie tej zasady przy wykładni rozporządzenia nr 44/2001 wynika z motywu 19 rozporządzenia, zgodnie z którym, w celu zapewnienia kontynuacji pomiędzy konwencją brukselską, a rozporządzeniem, powinny być przewidziane przepisy przejściowe i również Trybunał Sprawiedliwości powinien zapewnić kontynuację przy wykładni rozporządzenia. Trybunał podkreślił już wyraźnie w swoim orzecznictwie znaczenie jednolitej wykładni obu aktów prawnych [zob. w tym względzie moją opinię z dnia 27 stycznia 2009 r. w sprawie C-533/07 Falco Privatstiftung i Rabitsch (wyrok z dnia 23 kwietnia 2009 r., Zb.Orz. s. I-3327)].

rozporządzenia (WE) nr 593/2008²⁷, przez co nastąpiło wyjaśnienie istniejącego stanu prawnego.²⁸

58. Opierając się na tym stwierdzeniu, Trybunał określił w pkt 48 i nast. wyroku w sprawie Koelzsch kryteria, które mają pomóc sądowi krajowemu określić centrum działalności pracowniczej. Z uwagi na fakt, iż przedmiotem tamtej sprawy było ustalenie zwyczajowego miejsca pracy kierowcy samochodu ciężarowego, kryteria te odnoszą się odpowiednio do specyficznej dziedziny międzynarodowego sektora transportu. Sama ta okoliczność nie mogłaby jednakże stać na przeszkodzie zastosowaniu tych kryteriów w sporze zawisłym przed sądem krajowym, dlatego że J. Voogsgaerd, w świetle informacji

sądu odsyłającego, bez wątpliwości pracował dla przedsiębiorstwa działającego w dziedzinie frachtu i spedycji morskiej. Mimo że nie wykonywał pracy jako kapitan statku, lecz jako główny inżynier, na podstawie akt można jednoznacznie stwierdzić, że tak jak reszta załogi wykonywał pracę na pokładach statków, które prowadziły operacje dla tego przedsiębiorstwa na Morzu Północnym. W związku z tym w razie braku przeciwnych wskazówek, kryteria określone przez Trybunał Sprawiedliwości w wyroku w sprawie Koelzsch mogłyby zostać bezpośrednio zastosowane przy ocenie okoliczności faktycznych sporu zawisłego przed sądem krajowym.

27 — Artykuł 8 ust. 2 rozporządzenia (WE) nr 593/2008 ma następujące brzmienie: „W zakresie, w jakim strony nie dokonały wyboru prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę, umowa podlega prawu państwa, w którym lub – gdy takiego brak – z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy. Za zmianę państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia w innym państwie.”

28 — Prezentowana tu ocena, że poprzez art. 8 ust. 2 rozporządzenia (WE) nr 593/2008 został tylko wyjaśniony istniejący stan prawny, jest zgodna ze stanowiskiem tych autorów, których zdaniem celem tego nowego instrumentu prawnego nie było wprowadzenie nowych zasad, lecz przekształcenie istniejącej konwencji w rozporządzenie. Zmiany miały na celu zmodernizowanie niektórych przepisów i ich bardziej jasne, względnie bardziej precyzyjne sformułowanie a tym samym ostatecznie przyczynienie się do pewności prawa, jednakowoż bez dodawania nowych elementów, które istotnie zmieniłyby istniejący stan prawny (zob. F. Ferrari, „From Rome to Rome via Brussels: remarks on the law applicable to contractual obligations absent of a choice by the parties”, *Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht*, nr 4/2009, s. 751 i nast.). Zobacz w szczególności w odniesieniu do łącznika zwykłego miejsca pracy U. Magnus, „Die Rom I-Verordnung”, *Praxis des internationalen Privat- und Verfahrensrechts*, nr 1/2010, s. 27, 41, który traktuje zmianę jedynie jako wyjaśnienie. Nowy dodatek „lub z którego” ma oznaczać, że wystarczy, jeżeli pracownik ma centrum działalności, z którego jest organizowana praca, z którego startuje, do którego wraca i w którym w danym przypadku również wykonuje część swojej działalności.

59. W świetle tych kryteriów, przy uwzględnieniu charakteru pracy w sektorze transportu międzynarodowego, sąd krajowy musi wziąć pod uwagę ogół elementów, którymi cechuje się działalność pracownika. Sąd ten musi w szczególności ustalić, w którym państwie członkowskim znajduje się miejsce, skąd pracownik wykonuje przewozy, otrzymuje polecenia dotyczące przewozów i organizuje swoją pracę, a także miejsce, gdzie znajdują się jego narzędzia pracy. Musi także określić do jakich miejsc towary są zasadniczo transportowane, gdzie są wyładowywane oraz dokąd pracownik wraca po wykonaniu przewozów. Rozstrzygające jest ostatecznie to, gdzie pracownik wywiązuje się z zasadniczej części swoich obowiązków wobec pracodawcy.²⁹

29 — Wyżej wymieniony w przypisie 4 wyrok w sprawie Koelzsch, pkt 48 i 49.

60. Gdyby sąd krajowy zastosował te kryteria w zawisłym przed nim sporze, to mógłby stwierdzić, że istnieją wystarczające wskazówki przemawiające za uznaniem, że centrum działalności J. Voogsgeerdsa w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji znajdowało się w Antwerpii. Z postanowienia odsyłającego można bowiem odczytać, że był on zobowiązany meldować się w Antwerpii przed wypłynięciem w rejs i otrzymywał od mającej tam siedzibę firmy Naviglobe polecenia i zarządzenia, przy czym następowało to w wykonaniu jego umowy o pracę z firmą Navimer. Antwerpia była więc miejscem, w którym J. Voogsgeerd pracował i miał swoją stałą bazę, z którego rozpoczął on również swoje regularne rejsy służbowe. Z uwagi na fakt, iż ustalenie prawa właściwego na podstawie art. 6 ust. 2 lit. a) jest całkowicie możliwe, wątpliwości budzi, czy w sporze zawisłym przed sądem krajowym jest jeszcze miejsce dla zastosowania art. 6 ust. 2 lit. b).³⁰

30 — Zobacz w kontekście zakresu zastosowania uregulowań zawartych w lit. a) i lit. b) konwencji w świetle doprecyzowania dokonanego przez rozporządzenie (WE) nr 593/2008 O. Boskovic, tamże (przyp. 12), s. 2175, który wskazuje na wspomniane już prawodawcze doprecyzowanie zawarte w art. 8 ust. 2 rozporządzenia (WE) nr 593/2008 („z którego”) i stwierdza w tym względzie, że to doprecyzowanie będzie prowadzić do uregulowania sytuacji personelu statku, który jest przydzielony do określonej bazy. Zdaniem autora to doprecyzowanie będzie dalej ograniczało zakres zastosowania art. 8 ust. 3 rozporządzenia (WE) nr 593/2008 [następcy art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej]. D. Martiny, tamże (przyp. 14), s. 1434, pkt 4848, wskazuje, że poprzez to doprecyzowanie zostaje rozszerzony łącznik miejsca pracy i wyparty łącznik zatrudniającego przedsiębiorstwa. Obaj autorzy są zgodni co do tego, że zakres zastosowania łącznika miejsca zwykłej działalności został rozszerzony, a zakres zastosowania łącznika miejsca zatrudnienia ograniczony.

61. Okoliczność, że wiele elementów stanu faktycznego przemawia za tym, aby rzeczywiście uznać art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji za właściwą normę, nie może jednakże skłaniać do kwestionowania samego znaczenia pytań prejudycjalnych dla rozstrzygnięcia sporu. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału, jedynie sąd krajowy jest właściwy do określenia przedmiotu pytań, które zamierza przedstawić. Jedynie do sądu krajowego, przed którym zawisł spór i na którym spoczywa odpowiedzialność za przyszły wyrok, należy – przy uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy – zarówno ocena, czy do wydania wyroku jest mu niezbędne uzyskanie orzeczenia prejudycjalnego, jak i ocena istotności pytań, które zadaje Trybunałowi. W rezultacie, gdy przedstawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał ma co do zasady obowiązek wydania orzeczenia.³¹

62. Ponadto należy przypomnieć, że sąd odsyłający ostatecznie ponosi odpowiedzialność za wyczerpujące wyjaśnienie okoliczności faktycznych, aby faktyczne i prawne elementy, które mogą dostarczać wskazówek przemawiających za powiązaniem z określonym

31 — Zobacz wyroki: z dnia 5 maja 2011 r. w sprawie C-316/09 MSD Sharp & Dohme, Zb.Orz. s. I-3249, pkt 21, z dnia 30 listopada 2006 r. w sprawach połączonych C-376/05 i C-377/05 Brünsteiner i Autohaus Hilgert, Zb.Orz. s. I-11383, pkt 26, z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie C-18/01 Korhonen i in., Rec. s. I-5321, pkt 19, z dnia 27 lutego 2003 r. w sprawie C-373/00 Adolf Truley, Rec. s. I-1931, pkt 21, z dnia 22 stycznia 2002 r. w sprawie C-390/99 Canal Satélite Digital, Rec. s. I-607, pkt 18 i z dnia 13 marca 2001 r. w sprawie C-379/98 PreussenElektra, Rec. s. I-2099, pkt 38.

systemem prawnym, zostały ustalone i udostępnione Trybunałowi jako podstawa jego rozstrzygnięcia. W ten sposób Trybunał powinien uzyskać możliwość skutecznego wykonywania swoich kompetencji interpretacyjnych w ramach stosunku współpracy, który cechuje postępowanie prejudycjalne i dostarczenia sądowi krajowemu użytecznej wykładni, która w możliwie największym stopniu przyczynia się do zakończenia sporu zawisłego przed tym sądem. Mimo iż należy przyjąć, że sąd odsyłający spełnił ten obowiązek i ustalił oraz wystarczająco dokładnie określił w swoim postanowieniu odsyłającym faktyczne i prawne ramy sporu, nie można zasadniczo wykluczyć, że dysponuje on informacjami, które przemawiają za zastosowaniem łącznika określonego w lit. b) a nie, jak zaproponowałam, łącznika określonego w lit. a).

63. Dla celów niniejszego postępowania prejudycjalnego należy w każdym razie przyjąć, że sąd odsyłający nie dopuścił się błędu co do prawa uznając, że art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji nie ma zastosowania. Z tego powodu należy poniżej, w świetle pytań prejudycjalnych, dokończyć wykładni art. 6 ust. 2 lit. b).

C — Analiza pytań prejudycjalnych

1. W przedmiocie pytania pierwszego i drugiego

64. Pierwsze i drugie pytanie prejudycjalne zmierzają do zdefiniowania pojęcia „przedsiębiorstwo pracodawcy” zawartego w art. 6 ust. 2 lit. b), przy czym sąd odsyłający dąży zasadniczo do ustalenia, czy pod tym pojęciem należy rozumieć miejsce, w którym pracownik został zatrudniony zgodnie z umową o pracę, czy raczej miejsce, w którym jest on faktycznie zatrudniony.

65. Za wykładnią dokonywaną w ten sposób, że pod pojęciem „przedsiębiorstwo pracodawcy” zawartym w art. 6 ust. 2 lit. b) należy rozumieć miejsce, w którym pracownik został zatrudniony zgodnie z umową o pracę, przemawia nawet brzmienie tego przepisu. Użycie terminu „zatrudnienie” w tym samym zdaniu wyraźnie odnosi się do zawarcia umowy o pracę lub w przypadku faktycznego stosunku pracy do podjęcia pracy, a nie do faktycznego zatrudnienia pracownika³². To

32 — Zobacz R. Plender, tamże (przyp. 10), pkt 8.21 i D. Martiny, tamże (przyp. 14), s. 1369, pkt 1891. Podobnie G. Schneider, tamże (przyp. 10), s. 1382, według którego zastosowanie znajduje system prawny państwa, w którym znajduje się zatrudniające przedsiębiorstwo, niezależnie od tego, czy pracownik wykonuje swoje umowne obowiązki również w miejscu przedsiębiorstwa. Według D. Martinygo, tamże (przyp. 14), s. 1439, pkt 4859, pracownik nie musi pracować w miejscu przedsiębiorstwa.

ostatnie może mieć jednak znaczenie dla wykładni art. 6 ust. 2 lit. a), ponieważ przepis ten za decydujący przyjmuje faktyczny element zwyczajowego świadczenia pracy.

66. Dalsze wskazówki umożliwiające ustalenie, jak należy interpretować pojęcie „przedsiębiorstwo pracodawcy” w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b), wynikają z teleologicznej i systemowej wykładni uregulowań zawartych w art. 6 ust. 2 konwencji.

67. Jak już wspomniano *ratio legis* i cel przepisu szczególnego dla umów o pracę i stosunków pracy osób indywidualnych polega na ochronie pracownika. Z uwagi na fakt, że miejsce, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy, ostatecznie wykazuje ściślejszy związek z umową o pracę, a łącznik tego państwa członkowskiego uwzględnia tym samym najbardziej ochronę pracownika, art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji, jak Trybunał słusznie stwierdził w wyroku w sprawie Koelzsch, należy zasadniczo interpretować szeroko. Konieczność stosowania tego przepisu na zasadzie pierwszeństwa w interesie ochrony pracownika przemawia więc za tym, że art. 6 ust. 2 lit. b) musi odpowiednio być interpretowany zawężająco.

68. Jeżeli zastosowanie art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji nie miałyby wchodzić w rachubę w konkretnym przypadku, który ma zostać rozstrzygnięty, to przede wszystkim względu pewności prawa przemawiałyby za raczej formalną wykładnią uregulowania zawartego w lit. b) i to w ten sposób, że dotyczy ono miejsca przedsiębiorstwa, w którym pracownik został zatrudniony zgodnie z umową o pracę. W tym względzie na wyraźne poparcie zasługuje zmiierzające w tym kierunku stanowisko rządu niderlandzkiego³³ i Komisji³⁴. Łącznik miejsca zatrudnienia oferuje bowiem korzyść w postaci przewidywalności prawa właściwego, w przeciwieństwie do powiązania z czysto faktycznym elementem, jak miejsce zwyczajowego świadczenia pracy. Podczas gdy to ostatnie może się w ramach życia zawodowego często zmieniać, to miejsce zatrudnienia pozostaje z reguły niezmiennione i to bez względu na ewentualne przeniesienia lokalizacji samego przedsiębiorstwa lub ewentualne długoletnie oddelegowanie pracownika za granicę³⁵. Miejsce zatrudnienia dostarcza wreszcie w sposób najbardziej wyraźny informacji na temat tego, gdzie pracodawca został po raz pierwszy włączony do struktury przedsiębiorstwa. Właśnie w przypadku stosunków pracy, które wymagają od pracownika dużej mobilności, ten łącznik

33 — Zobacz pkt 14 pisma rządu niderlandzkiego.

34 — Zobacz pkt 20 pisma Komisji.

35 — Zobacz R. Plender, tamże (przyp. 10), s. 144, pkt 8.21. Podobnie również D. Martiny, tamże (przyp. 14), s. 1440, pkt 4861, który wskazuje, że późniejsze przeniesienie zatrudniającego przedsiębiorstwa nie zmienia statutu umowy o pracę.

okazuje się łącznikiem, który najlepiej służy stałości stosunków prawnych między stronami umowy.³⁶

więc raczej stwierdzić, że odsyła on do miejsca zawarcia umowy.

69. W tych okolicznościach nie jest zrozumiałe, dlaczego państwa sygnatariusze konwencji rzymskiej miałyby zrezygnować z przewidywalności tego łącznika, aby zamiast tego oprzeć się na mniej niezawodnym łączniku, jak miejsce faktycznego zatrudnienia. Taka interpretacja spornego uregulowania, jaką proponuje J. Voogsgaerd w swoich pisemnych wywodach³⁷, nie uwzględnia bowiem faktu, że art. 6 ust. 2 lit. a) również wymienia kryterium faktyczne, które w związku z jego szeroką wykładnią będzie miarodajne w większości przypadków. W rezultacie z systemowego punktu widzenia sytuacja, w której przepis lit. b) zawiera zasadniczo to samo uregulowanie byłaby nielogiczna, gdyż przepis ten byłby po prostu zbyteczny. Istnienie samodzielnego, odrębnego uregulowania przemawia raczej za samodzielną treścią regulacyjną tego przepisu, którą należy wyraźnie odróżnić od uregulowania zawartego w lit. a). Co się konkretnie tyczy tej treści regulacyjnej, to nie można twierdzić, że strony konwencji nie wiedziały o wspomnianych korzyściach formalnego łącznika. Należy raczej uznać, że miały one zamiar usytuować ten łącznik w ramach konstrukcji konwencji. Systemowa wykładnia art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji pozwala

70. Nie musi to jednak oznaczać, że pod pojęciem „przedsiębiorstwo” w rozumieniu tego przepisu, należy rozumieć wyłącznie siedzibę główną spółki. Taka wykładnia nie uwzględniałaby okoliczności, że z jednej strony stosunki handlowe przedsiębiorstw wykazują obecnie liczne powiązania międzynarodowe, i z drugiej strony wiele spółek utrzymuje oddziały i agencje w wielu państwach członkowskich, aby czerpać korzyści z ułatwień rynku wewnętrznego. Takie oddziały i agencje mogą w imieniu własnym lub spółki same zatrudniać personel. W związku z tym objęcie ich pojęciem „przedsiębiorstwo” musi być możliwe, jeżeli spełnione są określone przesłanki. Taką wykładnię potwierdza choćby angielska wersja art. 6 ust. 2 lit. b) („the place of business *through which* he was engaged”) konwencji, którego brzmienie dopuszcza możliwość zatrudnienia, w ramach którego przedsiębiorstwo zajmuje jedynie pozycję pośrednika między spółką i pracownikiem.³⁸ Aby nie pozbawić uregulowania zawartego w art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji jego funkcji

36 — Zobacz D. Martiny, tamże (przyp. 14), s. 1438, pkt 4857.

37 — Zobacz pkt 5 pisma J. Voogsgaerda.

38 — Inne wersje językowe w żaden sposób nie stoją na przeszkodzie takiej interpretacji art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji, ponieważ pozostawiają możliwość przyjęcia każdej z obu opcji, tj. zatrudnienie pracownika we własnym imieniu przez przedsiębiorstwo, czy też w imieniu głównego przedsiębiorstwa. Zobacz wersje: niemiecką („Niederlassung [...] die den Arbeitnehmer eingestellt hat”), francuską („établissement qui a embauché le travailleur”), hiszpańską („establecimiento que haya contratado al trabajador”), niderlandzką („vestiging [...] die de werknemer in dienst heeft genomen”), włoską („sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore”) i portugalską („estabelecimento que contratou o trabalhador”).

odnoszącej się do łatwego do zastosowania łącznika i ponadto zmniejszyć ryzyko nadużyć, powinno się jednakże w każdym razie wymagać, aby dany oddział lub agencja brała w interesie pracodawcy aktywny udział w zawieraniu umowy, przykładowo w ramach rokowań umownych z pracownikiem.³⁹

71. Uznanie za decydujące miejsca, w którym nastąpiło zatrudnienie, nie może z pewnością w pełni wykluczyć ryzyka nadużyć, dlatego że możliwa do wyobrażenia wydaje się sytuacja, w której pracodawca mógłby ewentualnie być skłonny do wyboru, jako miejsca zawarcia umowy o pracę, państwa, którego przepisy z zakresu prawa pracy gwarantują jedynie niższy poziom ochrony pracownika⁴⁰. W tym kontekście łącznik miejsca, w którym nastąpiło zatrudnienie, mógłby wydawać się w danym przypadku dowolny lub całkowicie

przypadkowy, gdyż ostatecznie to, gdzie pracownik zostanie objęty umową, może zależeć nawet od przypadku. Aby zapobiec temu ryzyku, w ekstremalnych przypadkach powinno wymagać się jako dodatkowego warunku dla zaklasyfikowania jako „przedsiębiorstwo” w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji tego, aby pracownik był również rzeczywiście zatrudniony w tym miejscu i aby nie stanowiło ono jedynie miejsca zawarcia umowy.⁴¹

72. Jeżeli chodzi o spór zawisły przed sądem krajowym, to należy stwierdzić, że skąpe informacje zawarte w postanowieniu odsyłającym oraz w piśmie J. Voogsgeerda nie pozwalają na wysuniecie wniosków co do dokładnego przebiegu zawierania umowy lub ewentualnego udziału Naviglobe w procesie zatrudniania. O ile J. Voogsgeerd miał zostać zgodnie z umową zatrudniony w imieniu firmy Navimer, o tyle nie wyklucza to bezwzględnie możliwości ewentualnego uczestnictwa firmy Naviglobe w procesie zatrudniania, przykładowo poprzez ogłoszenie konkursu

39 — Zobacz R. Plender, tamże (przyp. 10), s. 145, pkt 8.22, który uważa, że za miejsce przedsiębiorstwa, w którym pracownik został zatrudniony należy uznać nie miejsce, które zostało wykorzystane jako siedziba fikcyjnej spółki, ale miejsce przedsiębiorstwa, które aktywnie uczestniczyło w zatrudnianiu pracownika, przykładowo nawiązując z nim rokowania umowne.

40 — Zobacz A. Juncker, tamże (przyp. 13), s. 731, który wskazuje na szeroko rozpowszechnioną praktykę przy zatrudnianiu marynarzy. Według jego informacji marynarze są często rekrutowani przez tak zwane „hire agencies” lub „crewing companies”, które mają siedziby w państwach z niższymi minimalnymi standardami w zakresie prawa pracy. „Zatrudniającym przedsiębiorstwem” nie jest wówczas spółka żeglugaowa, do której należy statek, lecz np. agencja personalna w państwie wyspiarskim Antigua.

41 — Podobnie W. van Eeckhoutte, tamże (przyp. 12), s. 171, który wskazuje, że w danym miejscu musiało rzeczywiście istnieć przedsiębiorstwo i pracownik musiał być rzeczywiście zatrudniany przez oddział tego przedsiębiorstwa. Nie jest wystarczające, jeżeli w przedsiębiorstwie została wyłącznie zawarta umowa o pracę. Zdaniem M. Schlachtera, tamże (przyp. 20), s. 60, pod pojęciem miejsce, w którym nastąpiło zatrudnienie, należy rozumieć zasadniczo miejsce zawarcia umowy. Obawę, że poprzez utworzenie filii zajmującej się jedynie rekrutacją pracowników zostanie uznany za mający zastosowanie system prawny z jak najniższym poziomem ochrony, można rozwiązać za pomocą doprecyzowanych wymogów dotyczących pojęcia „przedsiębiorstwo”. Dlatego zdaniem autora należy pod tym pojęciem rozumieć tylko takie jednostki, które co najmniej poprzez kierowanie i organizację zatrudnienia rekrutowanych osób służą bezpośrednio celowi przedsiębiorstwa, ale nie czyste biura rekrutacyjne.

na stanowisko pracy, przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej, ustalenie szczegółów umowy o pracę lub udostępnienie pomieszczeń w celu zawarcia umowy o pracę. Sąd odsyłający będzie w związku z tym musiał wyjaśnić okoliczności zatrudnienia J. Voogsgaerda i dokładną rolę firmy Naviglobe w tym względzie.

73. Gdyby miało się okazać, że istnieje oczywista rozbieżność pomiędzy miejscem, w którym nastąpiło zatrudnienie i miejscem rzeczywistego zatrudnienia, to sprzyjający ochronie pracownika, ściślejszy związek umowy o pracę lub stosunku pracy z miejscem prawa właściwego można by z kolei ustanowić poprzez zastosowanie odstępstwa, o którym mowa w art. 6 ust. 2 akapit drugi. Zgodnie z tym odstępstwem na zasadzie wyjątku od wymienionych wcześniej przepisów stosuje się prawo państwa, z którym umowa o pracę lub stosunek pracy wykazuje „ściślejszy związek”. Cel tego uregulowania polega na zapobieżeniu ryzyku, że pracodawca umyślnie przenieś siedzibę swojego przedsiębiorstwa do państwa, którego prawo pracy oferuje pracownikowi niższy poziom ochrony, w celu zastosowania prawa tego państwa. Uregulowanie to odsyłając na zasadzie wyjątku do uprawnień dyskrecjonalnych sądu krajowego, rekompensuje niektóre niedogodności raczej sztywnego systemu podstawowych łączników określonego w art. 6 ust. 2 konwencji w celu umożliwienia elastycznego, dostosowanego

do okoliczności danego przypadku rozwiązania.⁴² Wyłączne uwzględnienie miejsca zawarcia umowy w przypadku zastosowania art. 6 ust. 2 lit. b) może być bowiem, w razie rozbieżności pomiędzy lokalizacją przedsiębiorstwa, które zawiera umowę i miejsca wykonywania działalności, ale również w razie dłuższego okresu trwania stosunku pracy i późniejszej zmiany okoliczności faktycznych, bezzasadne.⁴³

74. Konieczne jest, aby umowa o pracę wykazywała ściślejszy związek z tym innym krajem. Właściwość tego prawa może wynikać z całokształtu okoliczności.⁴⁴ Następujące elementy mogą dostarczać wskazówek przemawiających za ściślejszym związkiem z innym państwem: język umowy, przejęcie koncepcji prawnych z określonego porządku prawnego, przyjęta waluta, okres obowiązywania umowy o pracę, wpis do akt personalnych, obywatelstwo stron, zwyczajowe miejsce pobytu, miejsce, w którym pracodawca wykonuje nadzór nad personelem

42 — Zobacz J. Déprez, tamże (przyp. 19), s. 119. A. Juncker, tamże (przyp. 13), s. 720, określa uregulowanie zawarte w art. 6 ust. 2 akapit ostatni jako klauzulę korekcyjną, która poluznia sztywny system podstawowego łącznika. S. Courneloup, „La loi applicable aux obligations contractuelles – Transformation de la Convention de Rome en règlement communautaire, Rome I”, *La Semaine Juridique. Édition Générale*, nr 44/2008, s. 26 i nast. pkt 11, wskazuje na zalety i wady sztywnych reguł łącznika. Z jednej strony, przyznanie szerokiego zakresu sędziowskiego uznania nie zawsze prowadzi do przewidywalnych rozwiązań. Z drugiej strony, nazbyt sztywna reguła nie zawsze prowadzi do zastosowania prawa, które wykazuje ściślejszy związek z umową o pracę.

43 — Zobacz D. Martiny, tamże (przyp. 14), s. 1369, pkt 1891.

44 — Tamże, s. 1371, pkt 1893, i G. Schneider, tamże (przyp. 10), s. 1383.

oraz miejsce zawarcia umowy.⁴⁵ Każdy z tych elementów może sam wskazywać na ściślejszy związek z innym państwem niż państwo, w którym pracownik jest zatrudniony lub w którym znajduje się przedsiębiorstwo, w którym pracownik został zatrudniony. Należy mieć przy tym jednakże na względzie, że art. 6 ust. 2 akapit ostatni zawiera jedynie odstępstwo, które znajduje zastosowanie dopiero wtedy, gdy uprzednio sprawdzona została miarodajność uregulowań zawartych w art. 6 ust. 2 lit. a) i b) konwencji.⁴⁶

75. Podsumowując należy stwierdzić, że pod pojęciem państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, w którym pracownik został zatrudniony w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji, należy rozumieć państwo, w którym znajduje się przedsiębiorstwo pracodawcy, w którym pracownik został zatrudniony zgodnie z umową o pracę. Ponieważ drugie pytanie prejudycjalne zostało najwyraźniej przedstawione na wypadek, gdyby Trybunał Sprawiedliwości miał dojść do innego wniosku, a mianowicie, że pod tym pojęciem należy rozumieć państwo, w którym znajduje się przedsiębiorstwo pracodawcy, w którym pracownik jest rzeczywiście zatrudniony, zajęcie stanowiska w przedmiocie tego pytania prejudycjalnego staje się zbędne.

45 — Zobacz W. van Eeckhoutte, tamże (przyp. 12), s. 171 i nast.

46 — Zobacz A. Juncker, tamże (przyp. 13), s. 720, który wskazuje, że bezpośrednie zastosowanie tej klauzuli przed sprawdzeniem obu podstawowych łączników określonych w art. 6 ust. 2 lit. a) i b) jest wykluczone z punktu widzenia metodologicznego.

2. W przedmiocie pytania trzeciego

76. Trzecie i czwarte pytanie prejudycjalne dotyczą zasadniczo prawnych wymogów, które „przedsiębiorstwo” w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji musi spełnić, aby tak zostać zaklasyfikowanym.

77. W szczególności sąd odsyłający zmierza w swoim trzecim pytaniu prejudycjalnym do wyjaśnienia, czy przedsiębiorstwo pracodawcy, w którym pracownik jest rzeczywiście zatrudniony w rozumieniu pytania pierwszego, musi spełniać określone wymogi formalne, jak posiadanie własnej osobowości prawnej, czy też wystarczy w tym względzie faktyczne istnienie przedsiębiorstwa. Chociaż pytanie to zostało najwyraźniej przedstawione na wypadek gdyby Trybunał Sprawiedliwości miał na pierwsze pytanie prejudycjalne udzielić odmiennej odpowiedzi niż ta, którą zaproponowałam, uważam jednak, że można udzielić sądowi odsyłającemu użytecznych wskazówek co do wykładni w celu dokonania oceny zawisłego przed nim sporu, tym bardziej, że są one nadal istotne. Mogłyby one bowiem być pomocne dla sądu odsyłającego przy ocenie zagadnienia, czy firma Naviglobe może ewentualnie zostać zaklasyfikowana pod względem funkcjonalnym jako przedsiębiorstwo firmy Navimer w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji.

78. W tym względzie należy w pierwszej kolejności stwierdzić, że art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji nie ustanawia, a w każdym razie

nie wynika to z jego brzmienia, wymogu, aby przedsiębiorstwo w rozumieniu tego przepisu musiało zawsze posiadać osobowość prawną. To już wskazuje na konieczność mniej formalnego traktowania pojęcia „przedsiębiorstwo”. Jeżeli ponadto weźmie się pod uwagę wymieniony już cel tego uregulowania oraz konwencji rzymskiej łącznie⁴⁷, czyli zapewnienie w interesie stron umowy większej pewności prawa w odniesieniu do kwestii prawa właściwego, to według wszelkiego prawdopodobieństwa uregulowanie to miałyby się z celem, gdyby powiązanie z prawem określonego państwa było ostatecznie zależne od tego, czy sporne przedsiębiorstwo spełnia przesłanki uzyskania osobowości prawnej zgodnie z przepisami tego systemu prawnego. Wobec różnic pomiędzy systemami prawnymi i związanych z tym możliwych minimalnych wymogów, sądowi krajowemu, który zostaje skonfrontowany z obcym systemem prawnym, nie zawsze łatwo byłoby ustalić, czy przesłanki te są spełnione w odniesieniu do określonego oddziału lub agencji.

79. Z uwagi na fakt, że przedsiębiorstwo może działać przy zatrudnianiu pracownika, jak już wskazano, ewentualnie również jako „pośrednik”, bez potrzeby

kontraktowania we własnym imieniu⁴⁸, wymóg osobowości prawnej przedsiębiorstwa wydaje się ostatecznie zbyt surowy, aby z jednej strony uwzględnić zasadę pewności prawa, a z drugiej strony również wymogi jego prostego i elastycznego stosowania. W rezultacie wymóg, aby pojęcie „przedsiębiorstwa” w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji zawsze oznaczało siedzibę spółki jako taką, mógłby zostać uznany za zbyt ograniczający. Wymogi co do pewności prawa i elastyczności byłyby w każdym razie spełnione już wówczas, gdyby pod tym pojęciem rozumieć także faktyczne przedsiębiorstwo, np. biuro przedstawiciela pracodawcy.

80. W każdym przypadku należy jednak wymagać, by pracodawca sprawował faktyczną kontrolę nad przedsiębiorstwem, aby działanie przedsiębiorstwa mogło mu zostać przypisane jako jego własne działanie. To ostatnie mogłoby zostać uznane w sytuacji gdy przedsiębiorstwo w szerokim rozumieniu, tzn. oddział bez osobowości prawnej lub nawet posiadająca osobowość prawną spółka zależna, otrzymuje od kierownictwa spółki dominującej polecenia, ale również w przypadku takim jak w sporze przed sądem krajowym, w którym dwa przedsiębiorstwa mają jedno i to samo kierownictwo. Z tego względu jako mającą znaczenie w tym kontekście należy ocenić informację J. Voogsgeerda dotyczącą wspólnego zarządu obu przedsiębiorstw.⁴⁹ W przypadku tego rodzaju tożsamości w składzie zarządu zanikają bowiem

47 — Zobacz pkt 1 niniejszej opinii.

48 — Zobacz pkt 70 niniejszej opinii.

49 — Zobacz pkt I pisma J. Voogsgeerda.

w znacznej mierze różnice między oboma przedsiębiorstwami, ponieważ zarówno proces podejmowania decyzji, jak też ich działanie odpowiadają procesowi podejmowania decyzji i działaniu jednego podmiotu.

lit. b) konwencji, w którym pracownik został zatrudniony⁵³.

81. Mimo że uzyskanie osobowości prawnej nie stanowi bezwzględnej przesłanki zaklasyfikowania jako „przedsiębiorstwo” w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji, tytułem wymogu minimalnego jest jednak konieczne, aby przedsiębiorstwo – jak słusznie zauważają J. Voogsgeerd⁵⁰ i Komisja⁵¹ – wykazywało pewną trwałość w danym miejscu. W ten sposób powinno się zapobiegać wykorzystaniu przez pracodawcę jedynie tymczasowej obecności w określonym państwie w celu spowodowania zastosowania prawa tego państwa, które cechuje się niższym poziomem ochrony pracownika. W związku z tym za niewystarczającą należałoby uznać sytuację, w której w regularnych odstępach czasu pojawia się w tym miejscu pełnomocnik zagranicznego pracodawcy, aby zatrudnić pracowników do przedsięwzięcia zagranicą.⁵² Jeżeli natomiast ten sam pełnomocnik udaje się do kraju, w którym pracodawca utrzymuje stałe przedstawicielstwo, to całkowicie zasadne byłoby uznanie, że stanowi ono „przedsiębiorstwo” w rozumieniu art. 6 ust. 2

82. W świetle moich wniosków dotyczących wykładni łącznika miejsca zatrudnienia⁵⁴ i stosownie do wymienionego wyżej minimalnego wymogu trwałości pojęcie „przedsiębiorstwo” w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji musiałyby być interpretowane w ten sposób, że w pierwszej kolejności obejmuje zakład, który ogółem organizuje zatrudnienie pracownika. Jednakże termin ten mógłby być interpretowany jeszcze szerzej i obejmować także inne jednostki organizacyjne, które prowadzą działalność na rzecz pracodawcy, przykładowo w formie części zakładu lub warsztatu przedsiębiorstwa bez konieczności spełnienia wymogów odnoszących się do zakładu⁵⁵. Przedsiębiorstwo należy bowiem zasadniczo odróżnić od siedziby pracodawcy, czyli podmiotu przedsiębiorstwa. Formułując rzecz w uproszczeniu, dla zaklasyfikowania jako przedsiębiorstwo wystarczy, że pracodawca prowadzi samą

50 — Zobacz pkt IV. 3 pisma J. Voogsgeerda.

51 — Zobacz pkt 28 pisma Komisji.

52 — Zobacz D. Martiny, tamże (przyp. 14), s. 1439, pkt 4859. Również G. Schneider, tamże (przyp. 10), s. 1382, za decydującą uznaje cechę trwałości przedsiębiorstwa.

53 — Podobnie P. Lagarde, „Le nouveau droit international privé des contrats après l'entrée en vigueur de la Convention de Rome du 19 juin 1980”, *Revue critique de droit internationale privé*, 1991, s. 318 i nast., który w świetle obu tych sytuacji wyjaśnia cechy przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji.

54 — Zobacz pkt 70 niniejszej opinii.

55 — Zdaniem G. Schneidera, tamże (przyp. 10), s. 1382, przedsiębiorstwo oznacza założoną na pewien okres jednostkę organizacyjną podmiotu w celu prowadzenia działalności gospodarczej ale bez konieczności spełnienia wymogów odnoszących się do zakładu.

działalność handlową i korzysta w tym zakresie z pracowników.⁵⁶

tych konwencji, o ile przedmiot regulacji stosownych przepisów na to pozwalał, próbę dokonywania równoległej wykładni podobnie brzmiących przepisów. W niniejszej sprawie brak jest powodu, aby od tej metody odstąpić. W interesie jak najbardziej jednolitej wykładni pojęć prawa prywatnego międzynarodowego, zasadne wydaje się zastosowanie definicji „przedsiębiorstwa” rozwiniętej przez Trybunał Sprawiedliwości dla art. 5 pkt 5 konwencji brukselskiej również w przypadku art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej.

83. Wskazówek przemawiających za odpowiednią wykładnią dostarcza orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości w przedmiocie art. 5 pkt 5 konwencji brukselskiej, zgodnie z którym pojęcie oddziału, agencji lub przedsiębiorstwa w rozumieniu tego przepisu oznacza „centrum działalności handlowej, które trwale występuje na zewnątrz jako jednostka zewnętrzna głównej firmy, posiada zarząd i jest materialnie tak wyposażone, że może prowadzić interesy z osobami trzecimi w ten sposób, że, mimo iż wiedzą oni, że może zostać nawiązany stosunek prawny z firmą główną mającą siedzibę zagranicą, nie muszą zwracać się bezpośrednio do niej, lecz mogą zawierać umowy w centrum działalności handlowej, którym jest ta jednostka zewnętrzna.”⁵⁷ Związki między konwencją brukselską i konwencją rzymską, które szczególnie przedstawiłam w mojej opinii w sprawie Koelzsch⁵⁸, są wielorakie. Między innymi dlatego Trybunał Sprawiedliwości podjął w swoim orzecznictwie w przedmiocie obu

84. Z powyższych rozważań wynika, że „przedsiębiorstwo” w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji może wobec głównej spółki znajdować się w relacji prawnej zależności. Gdyby zatem sąd krajowy dokonując oceny okoliczności faktycznych zawisłego przed nim sporu miał dojść do wniosku, że Naviglobe należy uznać za oddział lub nawet za spółkę zależną spółki Navimer, to potencjalny brak osobowości prawnej Naviglobe nie stoi na przeszkodzie zaklasyfikowaniu tej firmy jako „przedsiębiorstwo” w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji.

56 — Zobacz D. Martiny, tamże (przyp. 14), s. 1369, pkt 1891.

57 — Wyrok przywołany w przyp. 8, pkt 12.

58 — Zobacz moją opinię z dnia 16 grudnia 2010 r. w sprawie Koelzsch (wyrok ww. w przypisie 4, pkt 44 i nast.). Zobacz ponadto E. Lein, tamże (przyp. 10), s. 178, która słusznie zauważa, że rozporządzenia Rzym I, Rzym II i Bruksela I cechują się tym, że zmiierają do stworzenia jednolitego prawa prywatnego międzynarodowego, przy czym realizują kilka wspólnych celów: polepszenie przewidywalności prawa, wzmocnienie pewności prawa w obszarze europejskiej przestrzeni prawa i wspieranie przejrzystości. Rozporządzenia tworzą jednolity i autonomiczny zbiór reguł, przy czym dochodzi między nimi do synergii.

85. W świetle powyższych rozważań stwierdzam, że posiadanie osobowości prawnej nie stanowi wymogu, który przedsiębiorstwo pracodawcy musi spełnić, jeżeli przedsiębiorstwo to zostało utworzone zgodnie

z właściwymi przepisami państwa siedziby i wykazuje pewną trwałość⁵⁹.

zaklasyfikowania jako „przedsiębiorstwo”, na pytanie prejudycjalne należałoby udzielić odpowiedzi twierdzącej.

3. W przedmiocie pytania czwartego

86. W swoim ostatnim pytaniu prejudycjalnym sąd krajowy dąży do ustalenia, czy przedsiębiorstwo innej spółki, z którą powiązana jest spółka pracodawcy, może zostać uznane za „przedsiębiorstwo” w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji także wtedy, gdy uprawnienie do wydawania poleceń nie zostało przeniesione na tę inną spółkę.

87. Na wstępie należy przypomnieć, że przepis ten – jak już stwierdziłam w ramach moich rozważań na temat pierwszego pytania prejudycjalnego⁶⁰ – za decydujący przyjmuje akt formalnego „zatrudnienia” pracownika, a nie faktyczny aspekt świadczenia pracy. Dlatego dla interpretacji tego przepisu nie może mieć znaczenia to, kto w konkretnym przypadku posiada uprawnienie do wydawania poleceń. Z uwagi na to, że uprawnienie do wydawania poleceń nie stanowi decydującego kryterium

88. Posiłkowa analiza tego, co pod względem prawnym cechuje stosunek pracy, nie prowadzi do odmiennego rezultatu. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości w przedmiocie podlegającego autonomicznej wykładni w prawie Unii pojęcia pracownika zawartego w art. 45 TFUE „cechą charakteryzującą stosunek pracy jest fakt, że dana osoba wykonuje przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem świadczenia, za które w zamian otrzymuje wynagrodzenie.”⁶¹ Z tego wynika, że związanie pracownika poleceniami stanowi cechę charakterystyczną każdego stosunku pracy, która zasadniczo wymaga, by dana osoba znajdowała się pod kierownictwem i nadzorem innej osoby, która ustala jakie świadczenia mają zostać wykonane oraz czas pracy i do której zarządzeń lub przepisów pracownik musi się stosować.⁶² Cecha ta służy przede wszystkim

59 — Podobnie D. Martiny, tamże (przyp. 14), s. 1369, pkt 1891, i G. Schneider, tamże (przyp. 10), s. 1382.

60 — Zobacz pkt 75 niniejszej opinii.

61 — Zobacz wyroki: z dnia 3 lipca 1986 r. w sprawie 66/85 Lawrie-Blum, Rec. s. 2121, pkt 16 i 17, z dnia 26 lutego 1992 r. w sprawie C-3/90 Bernini, Rec. s. I-1071, pkt 14, z dnia 12 maja 1998 r. w sprawie C-85/96 Martínez Sala, Rec. s. I-2691, z dnia 8 czerwca 1999 r. w sprawie C-337/97 Meeusen, Rec. s. I-3289, pkt 13, z dnia 23 marca 2004 r. w sprawie C-138/02 Collins, Rec. s. I-2703, pkt 26, z dnia 7 września 2004 r. w sprawie C-456/02 Trojani, Zb.Orz. s. I-7573, pkt 15, z dnia 17 marca 2005 r. w sprawie C-109/04 Kranemann, Zb.Orz. s. I-2421, pkt 12 i z dnia 30 marca 2006 r. w sprawie C-10/05 Mattern, Zb.Orz. s. I-3145, pkt 18.

62 — Zobacz ww. w pkt 61 wyrok w sprawie Lawrie-Blum, pkt 18.

odgraniczeniu od działalności na własny rachunek, która jest obejmowana albo przez swobodę przedsiębiorczości zgodnie z art. 49 i nast. TFUE albo przez swobodę świadczenia usług zgodnie z art. 56 i nast. TFUE.

89. Chociaż w przypadku tej uwzględniającej praktykę życia gospodarczego wykładni należy przyjąć, że z reguły pracodawcą będzie ten, kto w ramach stosunku pracy będzie miał wyłączne uprawnienie do wydawania poleceń, definicja ta zasadniczo nie wyklucza ewentualnego przeniesienia przez pracodawcę uprawnienia do wydawania poleceń w części lub całości na osobę trzecią. Zakres przeniesienia uprawnienia do wydawania poleceń podlega uzgodnieniom opartym na prywatnoprawnej autonomii woli stron. Jeżeli w umowie przewidziano, że pracownik musi wykonać świadczenia na rzecz spółki, z którą powiązana jest spółka pracodawcy, to można oczekiwać, że na tę pierwszą zostaną przez pracodawcę przeniesione uprawnienia do wydawania poleceń w odniesieniu do sposobu wykonywania czynności.

90. Okoliczność, że osoba trzecia może za zgodą pracodawcy kierować działalnością pracownika poprzez wydawanie poleceń i sprawowanie nadzoru, nie wpływa jednakże pod względem prawnym w żadnym stopniu na fakt, że ostatecznie pracownik wykonuje swoje obowiązki wobec pracodawcy. W zakresie w jakim J. Voogsgeerd odbierał zwykle

swoje instrukcje bezpośrednio od Naviglobe, działało się to jednoznacznie w wykonaniu jego umownych obowiązków wobec spółki Navimer. Z prawnego punktu widzenia można sobie również wyobrazić, że pracodawca zachowuje swoje uprawnienia do wydawania poleceń w stosunku do pracownika lub przejmuje je ponownie, jeżeli uznaje to za konieczne. Niemniej ostatecznie również i to nie zmienia niczego w fakcie, że ewentualne przyznanie przedsiębiorstwu uprawnień do wydawania poleceń stanowi jedynie jedną z wielu możliwości, którymi dysponuje pracodawca, aby osiągnąć swoje cele. Samo w sobie nie może ono jednak mieć wpływu na ocenę tego, czy osobę trzecią należy zaklasyfikować jako „przedsiębiorstwo” w rozumieniu art. 6 ust. lit. b) konwencji.

91. W konsekwencji na czwarte pytanie pre-judycjalne należy odpowiedzieć w ten sposób, że przedsiębiorstwo innej spółki, z którą powiązana jest spółka pracodawcy, może zostać uznane za przedsiębiorstwo w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji także wtedy, gdy uprawnienie do wydawania poleceń nie zostało przeniesione na tę inną spółkę.

VII — Wnioski

92. Uwzględniając powyższe rozważania, proponuję, by Trybunał udzielił następującej odpowiedzi na przedstawione przez Hof von Cassatie pytania prejudycjalne:

1. Gdyby sąd krajowy po zbadaniu całokształtu okoliczności zawisłego przed nim sporu miał stwierdzić, że pracownik zazwyczaj świadczy pracę w określonym państwie, to musi on zastosować art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartej do podpisu w Rzymie w dniu 19 czerwca 1980 r., nawet jeżeli pracownik został tymczasowo oddelegowany do innego państwa. W takim przypadku zastosowanie art. 6 ust. 2 lit. b) jest wyłączone.
2. Gdyby w opinii sądu krajowego przesłanki określone w art. 6 ust. 2 lit. a) nie zostały spełnione, to art. 6 ust. 2 lit. b) należy interpretować w następujący sposób:
 - a) pod pojęciem państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, w którym pracownik został zatrudniony, należy rozumieć państwo, w którym znajduje się przedsiębiorstwo pracodawcy, które zawarło z pracownikiem umowę o pracę, przy czym miejsce faktycznego zatrudnienia jest zasadniczo bez znaczenia.
 - b) posiadanie osobowości prawnej nie stanowi wymogu, który musi spełnić przedsiębiorstwo pracodawcy w rozumieniu tego przepisu, jeżeli przedsiębiorstwo to zostało utworzone zgodnie z właściwymi przepisami państwa siedziby i wykazuje pewną trwałość.
 - c) przedsiębiorstwo innej spółki, z którą powiązana jest spółka pracodawcy, może zostać uznane za przedsiębiorstwo w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji także wtedy, gdy uprawnienie do wydawania poleceń nie zostało przeniesione na tę inną spółkę.