

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 15 marca 2011 r.*

W sprawie C-29/10

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie pierwszego protokołu z dnia 19 grudnia 1988 r. w sprawie wykładni przez Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez cour d'appel de Luxembourg (Luksemburg) postanowieniem z dnia 13 stycznia 2010 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 18 stycznia 2010 r., w postępowaniu:

Heiko Koelzsch

przeciwko

Wielkiemu Księstwu Luksemburga,

* Język postępowania: francuski.

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: V. Skouris, prezes, A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts i J.C. Bonichot, prezesi izb, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, U. Löhmus, P. Lindh i C. Toader (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: V. Trstenjak,
sekretarz: R. Šereš, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 26 października 2010 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu H. Koelzscha przez adwokata P. Goergena,

— w imieniu Wielkiego Księstwa Luksemburga przez adwokatów G. Neua oraz A. Corre,

— w imieniu rządu greckiego przez T. Papadopoulou oraz K. Georgiadisa, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez A.M. Rouchaud-Joët oraz M. Wilderspina, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 16 grudnia 2010 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 6 ust. 2 lit. a) Konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartej do podpisu w Rzymie w dniu 19 czerwca 1980 r. (Dz.U. L 266, s. 1, zwanej dalej „konwencją rzymską”), który dotyczy indywidualnych umów o pracę.

- 2 Wniosek ten został złożony w ramach powództwa o stwierdzenie odpowiedzialności wszczętego przez H. Koelzscha przeciwko Wielkiemu Księstwu Luksemburga i opartego na zarzucanym naruszeniu wymienionego przepisu konwencji rzymskiej przez organy sądowe tego państwa. Organy te miały rozstrzygnąć powództwo o odszkodowanie wniesione przez powoda w postępowaniu przed sądem krajowym przeciwko przedsiębiorstwu transportu międzynarodowego Ove Ostergaard Luxembourg SA, dawniej Gasa Spedition Luxembourg (zwanemu dalej „Gasa”), z siedzibą w Luksemburgu, z którym zawarł on umowę o pracę.

Ramy prawne

Reguły określania prawa właściwego dla zobowiązań umownych i określania jurysdykcji w sprawach cywilnych i handlowych

Konwencja rzymska

- 3 Artykuł 3 ust. 1 konwencji rzymskiej stanowi:

„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 dla całej umowy lub tylko dla jej części”.

- 4 Artykuł 6 konwencji rzymskiej, zatytułowany „Indywidualne umowy o pracę”, przewiduje:

„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”.

- 5 Artykuł 2 pierwszego protokołu 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. (Dz.U. 1998, C 27, s. 47, zwanego dalej „pierwszym protokołem 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 rozpoznananej przez niego sprawie i które dotyczy wykładni postanowień zawartych w aktach, o których mowa w artykule 1, jeżeli sąd ten uzna, że decyzja w tej kwestii jest niezbędna dla wydania wyroku:

[...]

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

Rozporządzenie (WE) nr 593/2008

- 6 Konwencja rzymska została zastąpiona rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz.U. L 177, s. 6). Rozporządzenie to stosuje się do umów zawartych, począwszy od dnia 17 grudnia 2009 r.
- 7 Artykuł 8 rozporządzenia nr 593/2008, zatytułowany „Indywidualne umowy o pracę”, stanowi:

„1. Indywidualna umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony zgodnie z art. 3. Taki wybór prawa nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe zgodnie z ust. 2, 3 i 4 niniejszego artykułu.

2. 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.

3. Jeżeli nie można ustalić prawa właściwego zgodnie z ust. 2, umowa podlega prawu państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika.

4. Jeżeli ze wszystkich okoliczności wynika, że umowa wykazuje ściślejszy związek z państwem innym niż wskazane w ust. 2 lub 3, stosuje się prawo tego innego państwa”.

Konwencja brukselska

- 8 Artykuł 5 Konwencji brukselskiej z dnia 27 września 1968 r. o jurysdykcji i wykonywaniu orzeczeń sądowych w sprawach cywilnych i handlowych (Dz.U. 1972, L 299, s. 32), zmienionej Konwencją z dnia 29 listopada 1996 r. w sprawie przystąpienia Republiki Austrii, Republiki Finlandii i Królestwa Szwecji (Dz.U. 1997, C 15, s. 1, zwanej dalej „konwencją brukselską”), stanowi:

„Osoba, która ma miejsce zamieszkania na terytorium jednego z Umawiających się Państw, może być pozwana w innym Umawiającym się Państwie:

- 1) jeżeli przedmiotem postępowania jest umowa lub roszczenia wynikające z umowy – przed sąd miejsca, gdzie zobowiązanie zostało wykonane albo miało być wykonane; jeżeli przedmiotem postępowania jest indywidualna umowa o pracę albo roszczenia wynikające z indywidualnej umowy o pracę – przed sąd miejsca, gdzie pracownik zazwyczaj świadczy pracę; gdy pracownik zazwyczaj nie świadczy pracy w jednym i tym samym państwie – pracodawca może być również pozwany przed sąd miejsca, gdzie znajduje się albo znajdował się oddział, który pracownika zatrudnił [tłumaczenie nieoficjalne].

[...]”

Rozporządzenie (WE) nr 44/2001

- 9 Konwencja brukselska została zastąpiona rozporządzeniem Rady (WE) nr 44/2001 z dnia 22 grudnia 2000 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych (Dz.U. 2001, L 12, s. 1).

- 10 Artykuł 19 rozporządzenia nr 44/2001 stanowi:

„Pracodawca mający miejsce zamieszkania w państwie członkowskim może być pozwany:

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

- 2) w innym państwie członkowskim:
 - a) przed sąd miejsca, w którym pracownik zazwyczaj świadczy lub ostatnio zazwyczaj świadczył pracę; lub

 - b) jeżeli pracownik zazwyczaj nie świadczy lub zazwyczaj nie świadczył pracy w jednym i tym samym państwie – przed sąd miejsca, w którym znajduje się albo znajdował się oddział, który pracownika zatrudnił”.

Prawa krajowe

- 11 Artykuł 34 (1) loi du 18 mai 1979 portant réforme des déléguations du personnel (luksemburskiej ustawy z dnia 18 maja 1979 r. zmieniającej przepisy dotyczące rad pracowników, *Mémorial* A 1979, nr 45, s. 948) stanowi:

„Członkowie rzeczywiści i zastępcy członków różnych rad pracowników nie mogą zostać zwolnieni w okresie sprawowania mandatu; wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę przedstawicielowi pracowników należy uznać za nieważne”.

- 12 Paragraf 15 ust. 1 Kündigungsschutzgesetz (niemieckiej ustawy o ochronie przed zwolnieniami) stanowi:

„Zwolnienie członka rady zakładowej [...] jest bezprawne, chyba że pewne okoliczności upoważniają pracodawcę do zwolnienia z poważnych przyczyn bez zachowania okresu wypowiedzenia, a zgoda wymagana na mocy art. 103 ustawy o organizacji przedsiębiorstw [Betriebsverfassungsgesetz] została wydana lub zastąpiona orzeczeniem sądowym. Zwolnienie członka rady zakładowej, przedstawiciela [...] po upływie czasu trwania kadencji jest bezprawne, chyba że pewne okoliczności upoważniają pracodawcę do zwolnienia z poważnych przyczyn bez zachowania okresu wypowiedzenia; przepisy te nie znajdują zastosowania, w razie gdy członek zaprzestał pełnienia funkcji w wyniku orzeczenia sądowego.

Po upływie kadencji zwolnienie jest niedopuszczalne przez okres roku”.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne

- 13 Na podstawie umowy o pracę podpisanej w Luksemburgu w dniu 16 października 1998 r. H. Koelzsch, kierowca ciężarówek, zamieszkały w Osnabrücku (Niemcy), został zatrudniony jako kierowca transportu międzynarodowego przez przedsiębiorstwo Gasa. Umowa ta zawiera klauzulę odsyłającą do loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (luksemburskiej ustawy z dnia 24 maja 1989 r. o umowach o pracę, *Mémoire A* 1989, nr 35, s. 612) oraz klauzulę przyznającą wyłączną jurysdykcję sądom luksemburskim.
- 14 Przedsiębiorstwo Gasa jest spółką zależną spółki prawa duńskiego Gasa Odense Blomster amba. Przedmiotem działalności tej spółki jest transport kwiatów i innych roślin z Odense (Dania) do miejsc przeznaczenia znajdujących się głównie w Niemczech, ale także w innych krajach europejskich, ciężarówkami, które mają swoje miejsca postoju w Niemczech, a mianowicie w Kassel, w Neukirchen/Vluyn i w Osnabrücku. W tym ostatnim państwie członkowskim Gasa nie ma ani siedziby, ani biura. Ciężarówki są zarejestrowane w Luksemburgu, a kierowcy są objęci luksemburskim ubezpieczeniem społecznym.
- 15 W następstwie zapowiedzi dotyczącej restrukturyzacji Gasa i ograniczenia działalności transportowej z Niemiec pracownicy tego przedsiębiorstwa powołali w dniu 13 stycznia 2001 r. w tym państwie radę zakładową („Betriebsrat”), do której H. Koelzsch został wybrany w dniu 5 marca 2001 r. na zastępcę członka.
- 16 Pismem z dnia 13 marca 2001 r. dyrektor Gasa rozwiązał umowę o pracę z H. Koelzschem ze skutkiem na dzień 15 maja 2001 r.

Powództwo o stwierdzenie nieważności zwolnienia i o odszkodowanie przeciwko Gasa

- 17 Powód najpierw zakwestionował zwolnienie w Niemczech przed Arbeitsgericht Osnabrück (sądem pracy w Osnabrücku), który uznał się orzeczeniem z dnia 4 lipca 2001 r. za niewłaściwy miejscowo. H. Koelzsch wniósł apelację od tego orzeczenia przed Landesarbeitsgericht Osnabrück (krajowym sądem pracy w Osnabrücku), apelacja została jednak oddalona.
- 18 Następnie pozwem z dnia 24 lipca 2002 r. H. Koelzsch wszczął postępowanie przeciwko Ove Ostergaard Luxembourg SA, która wstąpiła w prawa Gasa, przed tribunal de travail de Luxembourg (sądem pracy w Luksemburgu) o zasądzenie od niej zarówno odszkodowania za niezgodne z prawem zwolnienie, jak i odprawy oraz zaległych wynagrodzeń. Podniósł on, że bez względu na wybór prawa luksemburskiego jako prawa umowy bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa niemieckiego chroniące członków rady zakładowej („Betriebsrat”) mają zastosowanie do sporu w rozumieniu art. 6 ust. 1 konwencji rzymskiej, gdyż prawo niemieckie byłoby prawem umowy w razie braku wyboru dokonanego przez strony. Z tego względu jego zwolnienie jest niezgodne z prawem, gdyż § 15 Kündigungsschutzgesetz zakazuje zwalniania członków wspomnianej „Betriebsrat”, a zgodnie z orzecznictwem Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) zakaz ten rozciąga się na zastępców członków.
- 19 W wyroku z dnia 4 marca 2004 r. tribunal de travail de Luxembourg uznał, że spór podlega wyłącznie prawu luksemburskiemu, i w rezultacie zastosował w szczególności loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.
- 20 Wyrok ten został utrzymany w mocy co do istoty wyrokiem cour d’appel de Luxembourg (sądu apelacyjnego w Luksemburgu) z dnia 26 maja 2005 r., który to sąd uznał ponadto za nowe, a zatem niedopuszczalne, żądanie H. Koelzscha o zastosowanie wspomnianego prawa niemieckiego do całości jego roszczeń. Cour de cassation

de Luxembourg (sąd kasacyjny w Luksemburgu) również oddalił wyrokiem z dnia 15 czerwca 2006 r. skargę kasacyjną od wyroku cour d'appel.

Powództwo o stwierdzenie odpowiedzialności państwa za naruszenie konwencji rzymskiej przez organy sądowe

- 21 Po prawomocnym zakończeniu tego pierwszego postępowania przed sądami luksemburskimi H. Koelzsch wszczął w dniu 1 marca 2007 r. powództwo o odszkodowanie przeciwko Wielkiemu Księstwu Luksemburga na podstawie art. 1 akapit pierwszy loi du 1er septembre 1988 relative à la responsabilité civile de l'État et des collectivités publiques (luksemburskiej ustawy z dnia 1 września 1988 r. o odpowiedzialności cywilnej państwa i podmiotów publicznych, *Mémorial A* 1988, nr 51, s. 1000), podnosząc wadliwe funkcjonowanie wymiaru sprawiedliwości tego państwa.
- 22 H. Koelzsch podniósł w szczególności, że wspomniane orzeczenia sądowe naruszyły art. 6 ust. 1 i 2 konwencji rzymskiej poprzez uznanie, że do jego umowy o pracę nie mają zastosowania bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa niemieckiego dotyczące ochrony przed zwolnieniem, oraz poprzez oddalenie jego żądania o skierowanie do Trybunału Sprawiedliwości wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w celu uściślenia w świetle okoliczności sprawy kryterium miejsca, w którym zazwyczaj wykonywana jest praca.
- 23 Wyrokiem z dnia 9 października 2007 r. tribunal d'arrondissement de Luxembourg (sąd rejonowy w Luksemburgu) uznał to powództwo za dopuszczalne, ale bezzasadne. Co się tyczy w szczególności kwestii określenia prawa właściwego, sąd ten zauważył, że sądy, przed którymi toczył się spór pomiędzy H. Koelzschem a jego pracodawcą, słusznie uznały, iż strony umowy o pracę wskazały prawo luksemburskie jako prawo właściwe, tak że art. 6 ust. 2 konwencji rzymskiej nie może być brany pod

uwagę. Ponadto zauważył, że instytucje przedstawicielstwa pracowników są regulowane bezwzględnie obowiązującymi przepisami państwa siedziby pracodawcy.

- 24 W dniu 17 czerwca 2008 r. H. Koelzsch wniósł apelację od tego wyroku do sądu odsyłającego.
- 25 Cour d'appel de Luxembourg sądzi, że zarzut wnoszącego apelację dotyczący wykładni art. 6 ust. 1 konwencji rzymskiej przez sądy luksemburskie nie wydaje się całkowicie pozbawiony podstaw, gdyż sądy te nie określiły prawa właściwego w braku wyboru dokonanego przez strony, opierając się na tym przepisie.
- 26 Sąd ten zauważa, że jeśli prawo luksemburskie należy uznać za prawo właściwe dla umowy w braku wyboru dokonanego przez strony, nie ma potrzeby przeprowadzać porównania tego prawa z przepisami prawa niemieckiego, na które powołuje się powód, w celu ustalenia, które z nich jest korzystniejsze dla pracownika w rozumieniu art. 6 ust. 1 konwencji rzymskiej. Natomiast jeśli to prawo niemieckie należy uznać za prawo właściwe w razie braku wyboru dokonanego przez strony, bezwzględny charakter zasad ustanowionych przez prawo luksemburskie w dziedzinie zwolnień nie powinien uniemożliwiać stosowania prawa niemieckiego dotyczącego szczególnej ochrony członków rady zakładowej przed zwolnieniem.
- 27 W tym względzie zdaniem sądu krajowego łączniki przewidziane w art. 6 ust. 2 konwencji rzymskiej, w szczególności łącznik państwa, w którym zazwyczaj wykonywana jest praca, nie pozwalają – wbrew temu, co przyjęto w wyroku tribunal d'arrondissement de Luxembourg – z miejsca odrzucić prawa niemieckiego jako prawa mającego zastosowanie do umowy.

- 28 W ocenie sądu krajowego troska o spójność skłania do wykładni pojęcia prawa państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę, widniejącego w art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji rzymskiej, w świetle pojęcia zawartego w art. 5 ust. 1 konwencji brukselskiej przy uwzględnieniu sformułowania użytego w art. 19 rozporządzenia nr 44/2001 oraz w art. 8 rozporządzenia nr 593/2008, które odnoszą się nie tylko do państwa świadczenia pracy, ale także do państwa, z którego pracownik prowadzi swoją działalność.
- 29 Z uwagi na te rozważania cour d'appel de Luxembourg postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału o udzielenie odpowiedzi na następujące pytanie:

„Czy norma kolizyjna określona w art. 6 ust. 2 lit. a) [konwencji rzymskiej], stanowiąca, że do umów o pracę stosuje się prawo państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy, powinna być interpretowana w taki sposób, że w przypadku gdy pracownik świadczy pracę w kilku państwach, ale regularnie wraca do jednego z nich, należy uznać to państwo za państwo, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę?”

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

- 30 Ponieważ pytanie zostało zadane przez sąd odwoławczy, Trybunał ma jurysdykcję w przedmiocie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym na mocy pierwszego protokołu w sprawie wykładni konwencji rzymskiej, który wszedł w życie w dniu 1 sierpnia 2004 r.

- 31 Aby odpowiedzieć na postawione pytanie, należy dokonać wykładni normy ujętej we wspomnianym art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji rzymskiej, a w szczególności łącznika państwa, w którym pracownik „zazwyczaj świadczy pracę”.
- 32 W tym względzie należy zauważyć, tak jak słusznie podkreśliła Komisja Europejska, że łącznik ten należy interpretować w sposób autonomiczny, w tym znaczeniu, iż treść i zakres tej normy odsyłającej nie mogą zostać określone na podstawie prawa sądu, przed którym toczy się postępowanie, ale powinny zostać ustalone według jednolitych i autonomicznych kryteriów, aby zapewnić pełną skuteczność konwencji rzymskiej w świetle zakładanych przez nią celów (zob. analogicznie wyrok z dnia 13 lipca 1993 r. w sprawie C-125/92 Mulox IBC, Rec. s. I-4075, pkt 10, 16).
- 33 Ponadto taka wykładnia nie musi odcinać się od wykładni dotyczącej łączników przewidzianych w art. 5 ust. 1 konwencji brukselskiej w zakresie, w jakim ustalają one normy określania jurysdykcji dla tych samych dziedzin i ustanawiają podobne pojęcia. Z preambuły konwencji rzymskiej wynika bowiem, że została ona przyjęta w celu kontynuacji dzieła unifikacji prawa w dziedzinie międzynarodowego prawa prywatnego, rozpoczętego przyjęciem konwencji brukselskiej (zob. wyrok z dnia 6 października 2009 r. w sprawie C-133/08 ICF, Zb.Orz. s. I-9687, pkt 22).
- 34 Co się tyczy treści art. 6 konwencji rzymskiej, należy przypomnieć, że ustala on szczególne normy kolizyjne dotyczące indywidualnych umów o pracę. Normy te stanowią odstępstwo od norm o charakterze ogólnym przewidzianych w art. 3 i 4 tej konwencji, dotyczących odpowiednio swobody wyboru prawa właściwego i kryteriów określania prawa właściwego w razie braku takiego wyboru.

- 35 Artykuł 6 ust. 1 wspomnianej konwencji ogranicza swobodę wyboru prawa właściwego. Przewiduje, że strony umowy nie mogą za porozumieniem wyłączyć stosowania bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, któremu podlegałyby umowa w razie braku takiego wyboru.
- 36 Artykuł 6 ust. 2 tejże konwencji ustanawia szczególne łączniki, mianowicie łącznik państwa, w którym pracownik „zazwyczaj świadczy pracę” [lit. a)], lub w braku takiego miejsca łącznik siedziby „przedsiębiorstwa, w którym pracownik został zatrudniony” [lit. b)]. Ponadto ustęp ten przewiduje, że te dwa łączniki nie znajdują zastosowania, gdy z całokształtu okoliczności wynika, że umowa o pracę wykazuje ściślejszy związek z innym państwem, w którym to przypadku stosuje się prawo tego innego państwa.
- 37 W postanowieniu odsyłającym cour d’appel de Luxembourg zastanawia się w istocie, który z dwóch pierwszych łączników ma zastosowanie do umowy o pracę rozpatrywanej w sporze przed sądem krajowym.
- 38 Według Wielkiego Księstwa Luksemburga z litery art. 6 konwencji rzymskiej wynika, że przypadek, do którego nawiązuje pytanie prejudycjalne, dotyczący pracy w sektorze transportu, to przypadek, do którego odnosi się łącznik wymieniony w art. 6 ust. 2 lit. b). Dopuszczenie stosowania do takiej umowy łącznika przewidzianego w art. 6 ust. 2 lit. a) sprowadzałoby się do tego, że przepis wspomnianego ust. 2 lit. b), dotyczący właśnie przypadku, w którym pracownik zazwyczaj nie świadczy pracy w jednym i tym samym państwie, byłby pozbawiony sensu.
- 39 Natomiast według powoda w postępowaniu przed sądem krajowym, rządu greckiego i Komisji z orzecznictwa Trybunału dotyczącego art. 5 ust. 1 konwencji brukselskiej

wynika, że wykładnia systemowa łącznika miejsca, gdzie pracownik „zazwyczaj świadczy pracę”, prowadzi do dopuszczenia stosowania tej normy również w przypadkach, w których praca jest świadczona w kilku państwach członkowskich. W szczególności wymienieni podnoszą, że dla celów konkretnego określenia tego miejsca Trybunał odniósł się do miejsca, z którego pracownik zasadniczo wywiązuje się ze swoich obowiązków wobec pracodawcy (ww. wyrok w sprawie Mulox IBC, pkt 21–23), lub także do miejsca, w którym ustanowił on rzeczywiste centrum swojej działalności zawodowej (wyrok z dnia 9 stycznia 1997 r. w sprawie C-383/95 Rutten, Rec. s. I-57, pkt 23), lub w przypadku braku biura do miejsca, gdzie pracownik świadczy pracę w największej części (wyrok z dnia 27 lutego 2002 r. w sprawie C-37/00 Weber, Rec. s. I-2013, pkt 42).

40 W tym względzie z raportu dotyczącego konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, przygotowanego przez M. Giuliana i P. Lagarde’a (Dz.U. 1980, C 282, s. 1), wynika, że celem ustanowienia art. 6 tej konwencji jest „wprowadzenie właściwej regulacji w dziedzinach, w których interesy jednej z umawiających się stron nie są umiejscowione na tej samej płaszczyźnie co interesy drugiej strony, oraz zapewnienie [w ten sposób] odpowiedniej ochrony stronie, którą należy uważać z punktu widzenia społeczno-gospodarczego za najsłabszą stronę stosunku umownego”.

41 Również tymi zasadami kierował się Trybunał przy wykładni ustanowionych w konwencji brukselskiej norm jurysdykcyjnych dotyczących tych umów. Orzekł on bowiem, że w przypadku, w którym – tak jak w sprawie przed sądem krajowym – pracownik wykonuje swoją działalność zawodową w więcej niż jednym umawiającym się państwie, trzeba należycie wziąć pod uwagę troskę o zapewnienie odpowiedniej ochrony pracownikowi jako najsłabszej stronie umowy (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Rutten, pkt 22; wyrok z dnia 10 kwietnia 2003 r. w sprawie C-437/00 Pugliese, Rec. s. I-3573, pkt 18).

42 Wynika z tego, że ponieważ celem art. 6 konwencji rzymskiej jest zapewnienie odpowiedniej ochrony pracownikowi, przepis ten należy interpretować w ten sposób,

że gwarantuje on raczej stosowanie prawa państwa, w którym pracownik wykonuje działalność zawodową, niż prawa państwa siedziby pracodawcy. To bowiem w tym pierwszym państwie pracownik wypełnia swoją funkcję gospodarczą i społeczną oraz, jak podkreśliła rzecznik generalna w pkt 50 swojej opinii, środowisko zawodowe i sytuacja polityczna mają wpływ na działalność pracowniczą. Z tego względu musi być zagwarantowane w miarę możliwości poszanowanie zasad ochrony pracy przewidzianych prawem tego państwa.

- 43 Zatem uwzględniając zakładany w art. 6 konwencji rzymskiej cel, trzeba stwierdzić, 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.
- 44 Z powyższego wynika, że łącznik zawarty w art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji rzymskiej może stosować się również w przypadku – takim jak rozpatrywany w sporze przed sądem krajowym – w którym pracownik wykonuje działalność w więcej niż jednym umawiającym się państwie, gdy sąd, przed którym toczy się postępowanie, jest w stanie określić państwo, z którym praca wykazuje istotne powiązanie.
- 45 Według przytoczonego w pkt 39 niniejszego wyroku orzecznictwa Trybunału, które zachowuje znaczenie przy analizie art. 6 ust. 2 konwencji rzymskiej, gdy świadczenia związane z pracą są wykonywane w więcej niż jednym państwie członkowskim, łącznik państwa, w którym praca jest zazwyczaj świadczona, musi podlegać wykładni rozszerzającej i być rozumiany w ten sposób, że odnosi się on do miejsca, w którym lub z którego pracownik rzeczywiście wykonuje swoją działalność zawodową, a w przypadku braku centrum działalności do miejsca, w którym pracownik wykonuje największą część swojej działalności.

- 46 Ponadto wykładnia ta jest także zgodna z brzmieniem nowego przepisu określającego normy kolizyjne dotyczące indywidualnych umów o pracę, wprowadzonego rozporządzeniem nr 593/2008, który nie ma zastosowania w niniejszym przypadku *ratione temporis*. Zgodnie z art. 8 tego rozporządzenia 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. Prawo to pozostaje także właściwe, gdy pracownik wykonuje świadczenia tymczasowo w innym państwie. Ponadto, tak jak wskazano w 23 motywie tego rozporządzenia, wykładania tego przepisu powinna opierać się na zasadach *favor laboratoris*, gdyż najsłabsza strona umowy powinna być chroniona „za pomocą norm kolizyjnych, które są dla niej korzystniejsze”.
- 47 Z powyższego wynika, że sąd krajowy powinien dokonać w sposób rozszerzający wykładni łącznika ustanowionego w art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji rzymskiej, aby ustalić, czy powód przed sądem krajowym zazwyczaj świadczył pracę w jednym z umawiających się państw, i aby określić, w którym z nich.
- 48 W tym celu przy uwzględnieniu charakteru pracy w sektorze transportu międzynarodowego, takiej jak rozpatrywana w sprawie przed sądem krajowym, sąd krajowy, tak jak zasugerowała rzecznik generalna w pkt 93–96 swojej opinii, musi wziąć pod uwagę ogół elementów, którymi cechuje się działalność pracownika.
- 49 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, w jakich miejscach transport jest zasadniczo wykonywany, gdzie towary są wyładowywane oraz dokąd pracownik wraca po wykonaniu przewozów.

- 50 W tych okolicznościach na postawione pytanie należy odpowiedzieć, iż art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji rzymskiej należy interpretować w ten sposób, że w przypadku gdy pracownik wykonuje działalność w więcej niż jednym umawiającym się państwie, państwem, w którym zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy, w rozumieniu tego przepisu jest państwo, w którym lub z którego – przy uwzględnieniu ogółu elementów cechujących wspomnianą działalność – pracownik wywiązuje się z zasadniczej części swoich obowiązków wobec pracodawcy.

W przedmiocie kosztów

- 51 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 6 ust. 2 lit. a) Konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartej do podpisu w Rzymie w dniu 19 czerwca 1980 r., należy interpretować w ten sposób, że w przypadku gdy pracownik wykonuje działalność w więcej niż jednym umawiającym się państwie, państwem, w którym zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy, w rozumieniu tego przepisu jest państwo, w którym lub z którego – przy uwzględnieniu ogółu elementów cechujących wspomnianą działalność – pracownik wywiązuje się z zasadniczej części swoich obowiązków wobec pracodawcy.

Podpisy