

WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 15 grudnia 2011 r.*

W sprawie C-384/10

mającej za przedmiot wnioski 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 Hof van Cassatie (Belgia) postanowieniem z dnia 7 czerwca 2010 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 29 lipca 2010 r., w postępowaniu:

Jan Voogsgeerd

przeciwko

Navimer SA,

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: J.C. Bonichot, prezes izby, L. Bay Larsen i C. Toader (sprawozdawca),
sędziowie,

* Język postępowania: niderlandzki.

rzecznik generalny: V. Trstenjak,
sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając procedurę pisemną,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu J. Voogsgeerda przez W. van Eeckhoutte'a, advocaat,

— w imieniu rządu belgijskiego przez L. Van den Broeck, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu niderlandzkiego przez C. Wissels, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez R. Troostersa oraz M. Wilderspina, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 8 września 2011 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 6 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 sporu między J. Voogsgeerdem, zamieszkałym w Zandvoorcie (Niderlandy), a Navimer SA (zwaną dalej „Navimer”), przedsiębiorstwem mającym siedzibę w Mertercie (Luksemburg), w przedmiocie zapłaty odszkodowania na rzecz J. Voogsgeerda w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, którą zawarł on z tym przedsiębiorstwem.

Ramy prawne

Przepisy dotyczące prawa właściwego dla zobowiązań umownych

- 3 Artykuł 1 ust. 1 konwencji rzymskiej stanowi:

„Przepisy niniejszej konwencji stosuje się do zobowiązań umownych w stanach faktycznych, które wykazują związek z prawem różnych państw”.

- 4 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”.

- 5 Artykuł 4 ust. 1 wspomnianej konwencji stanowi:

„1. Jeżeli wybór prawa właściwego dla umowy zgodnie z artykułem 3 nie został dokonany, umowa podlega prawu państwa, z którym wykazuje ona najściślejszy związek. [...]”

6 Artykuł 6 konwencji rzymskiej 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”.

Prawa krajowe

- 7 Artykuł 80 ust. 2 loi luxemburgeoise du 9 novembre 1990, ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxemburgeois (*Mémorial A 1990*, s. 808, ustawy z dnia 9 listopada 1990 r. w sprawie utworzenia publicznego luksemburskiego rejestru morskiego) stanowi:

„W przypadku nieprawidłowego rozwiązania stosunku pracy osobom zatrudnianym na statkach przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

Rozwiązanie stosunku pracy jest nieprawidłowe i stanowi czyn społecznie i gospodarczo niewłaściwy, jeśli jest niezgodne z prawem lub jeśli nie jest uzasadnione rzeczywistymi i poważnymi powodami.

Pozew o odszkodowanie za nieprawidłowe rozwiązanie umowy o pracę z osobą zatrudnioną na statku musi zostać wniesiony do sądu pracy w terminie trzech miesięcy od doręczenia wypowiedzenia lub jego uzasadnienia.

Termin ten ulega przerwaniu w przypadku złożenia u pracodawcy pisemnego sprzeciwu przez marynarza, jego przedstawiciela lub jego związek zawodowy”.

- 8 Artykuł 39 loi belge du 3 juillet 1978, sur les contrats de travail (*Belgisch Staatsblad* z dnia 22 sierpnia 1978 r., belgijskiej ustawy z dnia 3 lipca 1978 r. o umowach o pracę), stanowi:

„W przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony strona, która rozwiązuje umowę bez ważnego powodu lub bez zachowania okresu wypowiedzenia ustalonego w art. 59, 82, 83, 84 i 115, jest zobowiązana zapłacić drugiej stronie odszkodowanie, które odpowiada wysokości bieżącego wynagrodzenia bądź za okres wypowiedzenia, bądź za czas pozostały do upływu tego okresu”.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

- 9 W dniu 7 sierpnia 2001 r. w siedzibie Naviglobe NV (zwanej dalej „Naviglobe”), przedsiębiorstwa mającego siedzibę w Antwerpii (Belgia), J. Voogsgeerd zawarł z Navimer umowę o pracę na czas nieokreślony. Jako prawo znajdujące zastosowanie do tej umowy strony wybrały prawo luksemburskie.

- 10 W okresie od sierpnia 2001 r. do kwietnia 2002 r. J. Voogsgeerd pracował w charakterze głównego inżyniera pokładowego na będących własnością Navimer statkach MS Regina i Prince Henri, których obszarem żeglugowym było Morze Północne.

- 11 Pismem z dnia 8 kwietnia 2002 r. wspomniane przedsiębiorstwo powiadomiło J. Voogsgeerda o rozwiązaniu z nim stosunku pracy. W dniu 4 kwietnia 2003 r. J. Voogsgeerd wniósł pozew przeciwko Naviglobe i Navimer do arbeidsrechtbank te Antwerpen (sądu pracy w Antwerpii), żądając stwierdzenia, że przedsiębiorstwa te są solidarnie zobowiązane do zapłaty na jego rzecz odszkodowania za nieprawidłowe rozwiązanie stosunku pracy wraz z odsetkami i ze zwrotem kosztów na podstawie belgijskiej ustawy z dnia 3 lipca 1978 r. o umowach o pracę.

- 12 Na poparcie swojego powództwa J. Voogsgeerd, odsyłając do art. 6 ust. 1 konwencji rzymskiej, twierdził, że bezwzględnie obowiązujące przepisy belgijskiego prawa pracy znajdują zastosowanie, i to bez względu na to, jakie prawo zostało wybrane przez strony. W tym względzie podniósł on, iż był związany umową o pracę z belgijskim przedsiębiorstwem Naviglobe, a nie z luksemburskim przedsiębiorstwem Navimer, oraz że wykonywał pracę głównie na terytorium Belgii, gdzie otrzymywał od Naviglobe polecenia i gdzie każdorazowo wracał po zakończeniu żeglugi.

- 13 Orzeczeniem z dnia 12 listopada 2004 r. arbeidsrechtbank te Antwerpen uznał się za nieposiadający właściwości miejscowej do rozpatrzenia powództwa przeciwko Navimer. Natomiast pozew przeciwko Naviglobe został uznany za dopuszczalny, ale bezzasadny.
- 14 Od tego wyroku J. Voogsgeerd wniósł apelację do arbeidshof te Antwerpen (apelacyjnego sądu pracy w Antwerpii). Sąd ten, po stwierdzeniu, iż przysługuje mu właściwość miejscowa, po pierwsze, wydając rozstrzygnięcie co do istoty, oddalił żądania przedstawione w stosunku do Naviglobe z tego względu, że wnoszący odwołanie w sprawie przed nim nie przedstawił dowodów na to, iż został on oddany do dyspozycji tej spółki.
- 15 Po drugie, jeżeli chodzi o stosunek pracy nawiązany z Navimer, arbeidshof te Antwerpen orzekł, że – zważywszy na całokształt okoliczności rozpatrywanej sprawy – J. Voogsgeerd zazwyczaj nie wykonywał pracy w jednym państwie członkowskim, a więc w niniejszym przypadku w Belgii, oraz że w konsekwencji art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji rzymskiej nie znajdował zastosowania. W tym względzie wspomniany sąd stwierdził z jednej strony, że wnoszący odwołanie w sprawie przed nim nie był związany umową o pracę z Naviglobe, że wynagrodzenie było mu wypłacane przez Navimer oraz że był on ubezpieczony w luksemburskiej kasie chorych, a z drugiej strony, że nie wykazał on, iż pracował głównie na belgijskich wodach terytorialnych. W konsekwencji arbeidshof te Antwerpen orzekł, że ponieważ to Navimer był przedsiębiorstwem, które zatrudniło J. Voogsgeerda, do umowy o pracę zastosowanie znajdują – zgodnie z art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej – bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa luksemburskiego.
- 16 Jak wynika z postanowienia odsyłającego, arbeidshof te Antwerpen uznał za udowodnione okoliczności podniesione przez J. Voogsgeerda na poparcie odwołania, mające na celu uznanie Antwerpii za miejsce, w którym zawsze odbywało się jego wejście na pokład i w którym otrzymywał on polecenia dotyczące każdego ze swoich zadań.
- 17 Sąd ten orzekł jednak, że na podstawie art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej do umowy o pracę zastosowanie znajdowało wyłącznie prawo luksemburskie oraz że należało oddalić pozew o odszkodowanie za nieprawidłowe rozwiązanie tejże umowy,

ponieważ został on wniesiony po upływie trzymiesięcznego terminu przedawnienia, określonego w art. 80 luksemburskiej ustawy z dnia 9 listopada 1990 r. w sprawie utworzenia publicznego rejestru morskiego.

- 18 Jan Voogsgeerd wniósł skargę kasacyjną na część wyroku dotyczącą Navimer, które to przedsiębiorstwo w związku z tym jest jedynym pozwanym w sprawie zawisłej przed sądem krajowym. Podniesiony zarzut kasacyjny dotyczył naruszenia prawa przez arbeidshof te Antwerpen w zakresie ustalenia prawa znajdującego zastosowanie do umowy o pracę.
- 19 Na poparcie skargi kasacyjnej wnoszący ją w sprawie zawisłej przed sądem krajowym podnosi, że arbeidshof te Antwerpen naruszył art. 1, 3, 4 i 6 konwencji rzymskiej, orzekając, iż okoliczności, które wnoszący skargę przedstawił w celu wykazania, że zazwyczaj świadczył on pracę w Belgii pod nadzorem Naviglobe, nie mają wpływu na kwestię zastosowania przepisów tej konwencji, a w szczególności jej art. 6 ust. 2 lit. b).
- 20 Sąd krajowy zauważa, że jeżeli wspomniane okoliczności są prawdziwe, to mająca siedzibę w Antwerpii Naviglobe mogłaby zostać uznana za przedsiębiorstwo, z którym J. Voogsgeerd jest związany z tytułu faktycznego zatrudnienia w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej.
- 21 W tych okolicznościach Hof van Cassatie postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy pod pojęciem państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, w którym pracownik został zatrudniony w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji [rzymskiej], 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 pracownik ten nie świadczy 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?"

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

Uwagi wstępne

- ²² Ponieważ wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym został przedstawiony przez jeden z dwóch sądów belgijskich, które mają do tego prawo w rozumieniu art. 2 lit. a) pierwszego protokołu w sprawie wykładni konwencji rzymskiej (Dz.U. 1998 C 27, s. 47), który wszedł w życie w dniu 1 sierpnia 2004 r., Trybunał ma jurysdykcję w przedmiocie tego wniosku.

- 23 W drodze przedstawionych pytań sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy elementy takie jak miejsce faktycznego wykonywania pracy przez pracownika, miejsce, w którym jest on zobowiązany się stawiać i w którym otrzymuje polecenia niezbędne do wykonywania pracy, miejsce faktycznej działalności pracodawcy mają wpływ na określenie prawa właściwego dla umowy o pracę w rozumieniu art. 6 ust. 2 konwencji rzymskiej.
- 24 Należy przypomnieć, że art. 6 konwencji rzymskiej ustala szczególne normy kolizyjne dotyczące indywidualnych umów o pracę, stanowiące 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.
- 25 Tak więc art. 6 ust. 1 konwencji rzymskiej stanowi, iż dokonany przez strony wybór prawa właściwego dla umowy o pracę nie może prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przysługującej mu na podstawie bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, które znajdowałoby zastosowanie do umowy w przypadku braku wyboru prawa. Ustęp 2 wspomnianego artykułu wymienia łączniki stosujące się do umowy o pracę, na podstawie których należy ustalić *lex contractus* w razie braku wyboru prawa przez strony.
- 26 Łączniki te to w pierwszej kolejności łącznik państwa, w którym pracownik „zazwyczaj świadczy pracę” [art. 6 ust. 2 lit. a)], i pomocniczo, w braku takiego miejsca, łącznik siedziby „przedsiębiorstwa, w którym pracownik został zatrudniony” [art. 6 ust. 2 lit. b)].
- 27 Ponadto, zgodnie z ostatnim zdaniem wspomnianego ust. 2, oba te łączniki nie znajdują zastosowania, gdy z całokształtu okoliczności wynika, że umowa o pracę wykazuje ściślejszy związek z innym państwem; w takim przypadku stosuje się prawo tego innego państwa.

- 28 W sprawie zawisłej przed sądem krajowym jest poza sporem, że strony umowy dokonały wyboru prawa luksemburskiego jako *lex contractus*. Jednakże bez względu na to, jaki wybór został dokonany, należy wciąż ustalić, jakie prawo znajduje zastosowanie do umowy, ponieważ skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym powołuje się na bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa belgijskiego, które mają stanowić podstawę jego prawa do odszkodowania za nieprawidłowe rozwiązanie stosunku pracy. Jak wynika z pkt 19 niniejszego wyroku, J. Voogsgeerd utrzymuje, że sąd apelacyjny, który na podstawie art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej uznał, iż do rozpatrywanej umowy znajduje zastosowanie prawo luksemburskie, naruszył wiele przepisów tejże konwencji, a w szczególności jej art. 6. W tym względzie J. Voogsgeerd podnosi, iż w ramach wykonywania pracy nie miał on jakiegokolwiek kontaktu z Navimer, miał natomiast obowiązek stawiennictwa – w celu wejścia na pokład w Antwerpii – w *Naviglobe*, która to spółka przekazywała mu instrukcje.
- 29 W drodze przedstawionych pytań Hof van Cassatie wnosi zasadniczo, aby Trybunał dokonał wykładni art. 6 ust. 2 konwencji rzymskiej, a w szczególności łącznika siedzi-by przedsiębiorstwa, w którym pracownik został zatrudniony, figurującego w lit. b) tego przepisu.
- 30 Należy jednak przypomnieć, iż zgodnie z orzecnictwem Trybunału, o ile w ramach postępowania prejudycjalnego do sądu krajowego należy zastosowanie przepisu prawa Unii w zawisłej przed nim sprawie, a tym samym dokonanie kwalifikacji przepisu prawa krajowego w świetle prawa Unii, o tyle do Trybunału należy dostarczenie sądowi krajowemu elementów wykładni prawa Unii, które mogą być mu przydatne do oceny skutków tego przepisu (zob. podobnie wyrok z dnia 11 września 2003 r. w sprawie C-6/01 *Anomar i in.*, Rec. s. I-8621, pkt 37 i przytoczone tam orzecnictwo), wyprowadzenie z całości przedstawionych przez sąd krajowy informacji – a w szczególności z uzasadnienia postanowienia odsyłającego – elementów prawa Unii, które wymagają wykładni w świetle przedmiotu sporu (zob. podobnie wyrok z dnia 8 grudnia 1987 r. w sprawie 20/87 *Gauchard*, Rec. s. 4879, pkt 7).

- 31 W niniejszym przypadku, chociaż przedstawione pytania dotyczą art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej, należy stwierdzić, jak zauważyli rzecznik generalna w pkt 60 swojej opinii, a także rząd belgijski i Komisja Europejska w swoich uwagach, iż wyłączone przez sąd krajowy w celu uzasadnienia wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym elementy charakteryzujące stosunek pracy rozpatrywane przez ten sąd wydają się odpowiadać w większym stopniu kryteriom zawartym w art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji rzymskiej niż tym, które znajdują się w lit. b) tego przepisu.
- 32 Poza tym należy zauważyć, że dla celu określenia prawa właściwego łącznik, za pomocą którego rozpatrywana w postępowaniu przed sądem krajowym umowa o pracę powiązana jest z miejscem, w którym pracownik zazwyczaj wykonuje swoje zadania, powinien być brany pod uwagę w pierwszej kolejności, a jego zastosowanie wyklucza wzięcie pod uwagę pomocniczego łącznika miejsca siedziby przedsiębiorstwa, w którym pracownik został zatrudniony.
- 33 W tym względzie należy przypomnieć, że w wyroku z dnia 15 marca 2011 r. w sprawie C-29/10 Koelzsch (Zb.Orz. s. I-1595) Trybunał dokonał wykładni art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji rzymskiej w taki sposób, że najpierw należy zbadać w oparciu o okoliczności, takie jak przedstawione przez J. Voogsgaerda, czy pracownik zazwyczaj świadczy pracę w jednym państwie.
- 34 Z brzmienia art. 6 ust. 2 konwencji rzymskiej wynika bowiem, że zamiarem prawodawcy było ustanowienie hierarchii łączników, którymi należy posługiwać się przy określaniu prawa znajdującego zastosowanie do umowy o pracę.
- 35 Wykładnia ta znajduje również oparcie w celu, do którego zmierza art. 6 konwencji rzymskiej, dotyczącym zapewnienia odpowiedniej ochrony pracownikowi. Zatem, jak już orzekł Trybunał, łącznik państwa, w którym pracownik „zazwyczaj świadczy

pracę”, ustanowiony w art. 6 ust. 2 lit. a) tej konwencji, należy interpretować rozszerzająco, podczas gdy łącznik siedziby „przedsiębiorstwa, w którym pracownik został zatrudniony”, określony w ust. 2 lit. b) tegoż artykułu, powinien mieć zastosowanie, wyłącznie gdy sąd, przed którym toczy się postępowanie, nie jest w stanie określić państwa, w którym praca jest zazwyczaj świadczona (zob. ww. wyrok w sprawie Koelzsch, pkt 43).

36 Tak więc w przypadku takim jak rozpatrywany przed sądem krajowym, w którym pracownik wykonuje działalność w więcej niż jednym z umawiających się państw, łącznik zawarty w art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji rzymskiej może stosować się również w przypadku, gdy sąd, przed którym toczy się postępowanie, jest w stanie określić państwo, z którym praca wykazuje istotne powiązanie (zob. ww. wyrok w sprawie Koelzsch, pkt 44).

37 W takim przypadku łącznik państwa, w którym praca jest zazwyczaj świadczona, powinien 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 (zob. ww. wyrok w sprawie Koelzsch, pkt 45).

38 W związku z powyższym przy uwzględnieniu charakteru pracy w sektorze transportu morskiego, takiej jak rozpatrywana w sprawie przed sądem krajowym, sąd, przed którym toczy się sprawa, musi wziąć pod uwagę ogół elementów, którymi cechuje się działalność pracownika, oraz w szczególności ustalić, w którym państwie znajduje się miejsce, z którego pracownik wykonuje przewozy, otrzymuje polecenia dotyczące przewozów i organizuje swoją pracę, a także miejsce, gdzie znajdują się jego narzędzia pracy (zob. ww. wyrok w sprawie Koelzsch, pkt 48, 49).

39 Jeżeli z ustaleń tych wynika, że miejsce, z którego pracownik wykonuje przewozy, pokrywa się zawsze z miejscem, w którym otrzymuje on polecenia dotyczące przewozów, miejsce to należy uznać za miejsce, w którym zazwyczaj świadczy on pracę w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. a). Jak bowiem przypomniano w pkt 32 niniejszego wyroku, łącznik miejsca, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę, znajduje zastosowanie w pierwszej kolejności.

- 40 Tak więc elementy charakteryzujące stosunek pracy, które zostały przytoczone w postanowieniu odsyłającym – a mianowicie miejsce faktycznego wykonywania pracy przez pracownika, miejsce, w którym otrzymuje on polecenia, czy miejsce, w którym jest on zobowiązany stawiać się w celu wykonywania pracy – mają znaczenie dla określenia prawa znajdującego zastosowanie do tego stosunku pracy w tym sensie, że gdy miejsca te znajdują się w tym samym państwie, sąd, przed którym toczy się sprawa, może uznać, iż sytuacja ta jest objęta zakresem hipotezy zawartej w art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji rzymskiej.
- 41 Wynika z tego, że art. 6 ust. 2 konwencji rzymskiej należy interpretować w ten sposób, że sąd krajowy, przed którym toczy się sprawa, musi najpierw ustalić, czy w ramach wykonania umowy pracownik zazwyczaj świadczy pracę w jednym państwie, czyli państwie, w którym lub z którego pracownik ten – przy uwzględnieniu ogółu elementów cechujących jego działalność – wywiązuje się z zasadniczej części swoich obowiązków wobec pracodawcy.
- 42 W razie uznania przez sąd krajowy, że nie może on rozstrzygnąć przedstawionego mu sporu w oparciu o art. 6 ust. 2 lit. a) wspomnianej konwencji, zachodzi potrzeba udzielenia odpowiedzi na pytania objęte wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

W przedmiocie pytań pierwszego i drugiego

- 43 W drodze pytań pierwszego i drugiego, które należy przeanalizować łącznie, sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy pojęcie „przedsiębiorstwa, w którym pracownik został zatrudniony” w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej, należy rozumieć w ten sposób, iż odnosi się ono do przedsiębiorstwa, które zawarło umowę o pracę, czy też do przedsiębiorstwa, z którym pracownik jest powiązany

poprzez faktyczne zatrudnienie, oraz czy w takim wypadku wspomniane powiązanie może wynikać z okoliczności, że pracownik jest zobowiązany stawiać się w tym drugim przedsiębiorstwie i że otrzymuje od niego polecenia.

- 44 Jak wynika z pkt 39 i 40 niniejszego wyroku, jeżeli sąd, przed którym toczy się sprawa, ustalił, że pracownik jest zobowiązany zawsze stawiać się w tym samym miejscu, w którym są mu przekazywane polecenia, sąd ten powinien uznać, że pracownik zazwyczaj świadczy pracę w tym miejscu w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji rzymskiej. Wszystkie te elementy, które charakteryzują faktyczne zatrudnienie, odnoszą się do ustalenia prawa znajdującego zastosowanie do umowy o pracę w oparciu o ten ostatni łącznik i nie mogą mieć wpływu również w odniesieniu do zastosowania art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej.
- 45 Jak wskazała rzecznik generalna w pkt 65–68 swojej opinii, dokonanie wykładni wspomnianego przepisu w ten sposób, że dla celu ustalenia przedsiębiorstwa, w którym pracownik został zatrudniony, będą brane pod uwagę elementy niedotyczące wyłącznie zawarcia umowy o pracę, byłoby sprzeczne z treścią i celem tego przepisu.
- 46 Użycie terminu „zatrudnienie” w art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej wyraźnie odnosi się bowiem do samego zawarcia umowy o pracę lub – w przypadku faktycznego stosunku pracy – do powstania stosunku pracy, a nie do warunków faktycznego zatrudnienia pracownika.
- 47 Poza tym analiza systemowa tegoż art. 6 ust. 2 lit. b) powoduje, że określony w tym przepisie łącznik, który ma charakter pomocniczy, znajduje zastosowanie, gdy nie da się stwierdzić, że stosunek pracy jest zlokalizowany w jednym państwie członkowskim. W związku z tym jedynie ścisła wykładnia łącznika wtórnego może zapewnić pełną przewidywalność w kwestii, jakie prawo znajduje zastosowanie do umowy o pracę.

- 48 Ponieważ łącznik miejsca siedziby przedsiębiorstwa, w którym pracownik został zatrudniony, jest obcy w stosunku do warunków, w których jest świadczona praca, okoliczność, że siedziba tego przedsiębiorstwa znajduje się w takim czy innym miejscu, nie ma znaczenia dla ustalenia wspomnianego miejsca siedziby.
- 49 Jedynie w sytuacji gdy okoliczności związane z procedurą zatrudnienia pozwoliłyby stwierdzić, że przedsiębiorstwo, które zawarło umowę o pracę, w rzeczywistości działało w imieniu i na rachunek innego przedsiębiorstwa, sąd krajowy mógłby uznać, że łącznik figurujący w art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej odsyła do prawa państwa, w którym znajduje się oddział tego ostatniego przedsiębiorstwa.
- 50 W konsekwencji dla celu tej oceny sąd krajowy nie powinien brać pod uwagę elementów dotyczących wykonywania pracy, ale tylko te elementy, które dotyczą zawarcia umowy, takie jak oddział, który ogłosił konkurs na stanowisko pracy, oraz oddział, który przeprowadził rozmowę kwalifikacyjną, i powinien on dążyć do ustalenia, gdzie taki oddział jest faktycznie zlokalizowany.
- 51 W każdym wypadku, jak podkreśliła rzecznik generalna w pkt 73 swojej opinii, w kontekście art. 6 ust. 2 akapit ostatni konwencji rzymskiej sąd krajowy może wziąć pod uwagę inne elementy stosunku pracy, jeżeli okaże się, iż elementy dotyczące dwóch łączników określonych w tym artykule i odnoszących się, odpowiednio, do miejsca świadczenia pracy oraz do miejsca siedziby przedsiębiorstwa zatrudniającego pracownika prowadzą do stwierdzenia, że umowa wykazuje ściślejszy związek z innym państwem niż to wyznaczone zgodnie ze wspomnianymi łącznikami.

- 52 Na pytania pierwsze i drugie należy zatem odpowiedzieć, że pojęcie „przedsiębiorstwa, w którym pracownik został zatrudniony” w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej należy rozumieć w ten sposób, iż odnosi się ono wyłącznie do przedsiębiorstwa, które dokonało zatrudnienia pracownika, a nie do przedsiębiorstwa, z którym pracownik jest powiązany poprzez faktyczne zatrudnienie.

W przedmiocie pytania trzeciego

- 53 W drodze pytania trzeciego sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy dla potrzeb stosowania łącznika określonego w art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej oddział musi spełniać określone formalne wymagania, takie jak na przykład posiadanie własnej osobowości prawnej.
- 54 W tym względzie należy na wstępie zauważyć, iż z brzmienia tego przepisu wynika wyraźnie, że nie dotyczy on tylko jednostek przedsiębiorstwa posiadających osobowość prawną, gdyż termin „przedsiębiorstwo” obejmuje wszystkie trwałe struktury. W konsekwencji nie tylko filie i oddziały, ale również inne jednostki, takie jak biura przedsiębiorstw, mogą stanowić przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej, nawet gdy nie posiadają osobowości prawnej.
- 55 Jednakże, jak zauważyli Komisja oraz rzecznik generalna w pkt 81 swojej opinii, przepis ten wymaga trwałości danej jednostki. Całkowicie przejściowa obecność w danym państwie pełnomocnika zagranicznego przedsiębiorstwa, mająca na celu zatrudnienie pracowników, nie może bowiem zostać uznana za jednostkę organizacyjną, za pośrednictwem której umowa jest powiązana z tym państwem. Nie dałoby się tego

pogodzić z łącznikiem przewidzianym w art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej, którym nie jest miejsce zawarcia umowy.

- 56 Jeżeli natomiast ten sam pełnomocnik udaje się do państwa, w którym pracodawca utrzymuje stałe przedstawicielstwo, to całkowicie zasadne byłoby uznanie, że przedstawicielstwo to stanowi „przedsiębiorstwo” w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej.
- 57 Co do zasady wymaga się, aby jednostka organizacyjna, którą bierze się pod uwagę dla potrzeb stosowania łącznika, należała do przedsiębiorstwa zatrudniającego pracownika, czyli by stanowiła integralną część jego struktury.
- 58 W związku z powyższymi rozważaniami na pytanie trzecie należy odpowiedzieć, że art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej należy interpretować w ten sposób, że posiadanie osobowości prawnej nie stanowi wymogu, który zgodnie z tym przepisem musi zostać spełniony przez przedsiębiorstwo pracodawcy.

W przedmiocie pytania czwartego

- 59 W drodze czwartego i zarazem ostatniego pytania sąd krajowy zmierza do ustalenia, czy dla potrzeb stosowania łącznika przewidzianego w art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej przedsiębiorstwo spółki innej niż pracodawca może zostać uznane za pracodawcę, nawet jeżeli nie zostało na nie przeniesione uprawnienie do wydawania poleceń.

- 60 W tym względzie z postanowienia odsyłającego zdaje się wynikać, że pytanie to zostało przedstawione, ponieważ skarżący twierdzi, że zawsze otrzymywał polecenia od Naviglobe oraz że w brany pod uwagę okresie dyrektor tego przedsiębiorstwa był także dyrektorem Navimer, a więc przedsiębiorstwa, które formalnie zatrudniło skarżącego w postępowaniu przed sądem krajowym.
- 61 Jeżeli chodzi o pierwszą z tych okoliczności, należy przypomnieć, że jak wynika z pkt 39 i 40 niniejszego wyroku, okoliczność taką należy wziąć pod uwagę przy ustalaniu miejsca, w którym skarżący zazwyczaj świadczy pracę w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji rzymskiej, ponieważ dotyczy ona wykonywania pracy.
- 62 Co się tyczy argumentu skarżącego w postępowaniu przed sądem krajowym dotyczącego okoliczności, że ta sama osoba była dyrektorem Naviglobe i Navimer, do sądu krajowego należy ocena relacji, jakie w rzeczywistości zachodzą między tymi dwiema spółkami, w celu ustalenia, czy Naviglobe faktycznie pełni funkcję pracodawcy wobec pracowników, którzy zostali zatrudnieni przez Navimer. Sąd, przed którym toczy się sprawa, musi w szczególności wziąć pod uwagę wszystkie obiektywne okoliczności umożliwiające stwierdzenie, że rzeczywista sytuacja jest odmienna niż ta, która wynikałaby z treści umowy (zob. analogicznie wyrok z dnia 2 maja 2006 r. w sprawie C-341/04 Eurofood IFSC, Zb.Orz. s. I-3813, pkt 37).
- 63 W ramach tej oceny przywołana przez Navimer okoliczność dotycząca braku przeniesienia uprawnień do wydawania poleceń na Naviglobe stanowi jeden z elementów, które należy wziąć pod uwagę, ale sama w sobie nie ma ona decydującego znaczenia dla uznania, iż w rzeczywistości pracownik został zatrudniony przez spółkę inną niż ta, która figuruje jako pracodawca.
- 64 Jedynie gdyby okazało się, że jedna ze spółek działała na rachunek drugiej, można by dla potrzeb stosowania łącznika przewidzianego w art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej uznać, iż przedsiębiorstwo pierwszej spółki należy do drugiej.

- 65 W związku z powyższymi rozważaniami na pytanie czwarte należy odpowiedzieć, że art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej należy interpretować w ten sposób, że przedsiębiorstwo spółki innej niż ta, której przedsiębiorstwo formalnie jest pracodawcą i z którym jest ono powiązane, może zostać uznane za „pracodawcę”, jeżeli obiektywne okoliczności umożliwiają stwierdzenie, że rzeczywista sytuacja jest odmienna niż ta, która wynika z treści umowy – i to nawet wtedy, gdy uprawnienie do wydawania poleceń nie zostało formalnie przeniesione na to inne przedsiębiorstwo.

W przedmiocie kosztów

- 66 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 (czwarta izba) orzeka, co następuje:

- 1) **Artykuł 6 ust. 2 Konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartej do podpisu w Rzymie w dniu 19 czerwca 1980 r., należy interpretować w ten sposób, że sąd krajowy, przed którym toczy się sprawa, musi najpierw ustalić, czy w ramach wykonania umowy pracownik zazwyczaj świadczy pracę w jednym państwie, czyli w państwie, w którym lub z którego pracownik ten – przy uwzględnieniu ogółu elementów cechujących wspomnianą działalność – wywiązuje się z zasadniczej części swoich obowiązków wobec pracodawcy.**

2) W razie uznania przez sąd krajowy, że nie może on rozstrzygnąć przedstawionego mu sporu w oparciu o art. 6 ust. 2 lit. a) wspomnianej konwencji, art. 6 ust. 2 lit. b) tej konwencji należy interpretować następująco:

- pojęcie „przedsiębiorstwa, w którym pracownik został zatrudniony” należy rozumieć w ten sposób, iż odnosi się ono wyłącznie do przedsiębiorstwa, które dokonało zatrudnienia pracownika, a nie do przedsiębiorstwa, z którym pracownik jest powiązany poprzez faktyczne zatrudnienie;

- posiadanie osobowości prawnej nie stanowi wymogu, który zgodnie z tym przepisem musi zostać spełniony przez przedsiębiorstwo pracodawcy;

- przedsiębiorstwo spółki innej niż ta, której przedsiębiorstwo formalnie jest pracodawcą i z którym jest ono powiązane, może zostać uznane za „pracodawcę” w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. b) wspomnianej konwencji, jeżeli obiektywne okoliczności umożliwiają stwierdzenie, że rzeczywista sytuacja jest odmienna niż ta, która wynika z treści umowy – i to nawet wtedy, gdy uprawnienie do wydawania poleceń nie zostało formalnie przeniesione na to inne przedsiębiorstwo.

Podpisy