# OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
# DÁMASA RUIZA-JARABA COLOMERA
przedstawiona w dniu 3 czerwca 2008 r. [1]

## I — Wstęp

1. Dyrektywa Rady 80/987/EWG w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy w dalszym ciągu budzi wątpliwości sądów krajowych co do jej wykładni [2].

2. Miałem już sposobność wypowiedzieć się na ten temat w opinii przedstawionej w sprawie Everson [3], ale ponownie przychodzi mi rozważyć zakres zastosowania dyrektywy Rady 80/987/EWG, w sytuacji gdy przedsiębiorstwo w upadłości prowadzi swoją działalność w kilku państwach członkowskich, kryteria uzasadniające przyznanie właściwości organowi krajowemu, jak również bezpośrednie stosowanie niektórych z jej przepisów. Przedstawione pytania, chociaż nie są całkowicie nowe, w następstwie reformy dyrektywy w 2002 r. [4], wymagają odpowiedzi ze strony Trybunału.

1 — Język oryginału: hiszpański.
2 — Dyrektywa Rady z dnia 20 października 1980 r. (Dz.U. L 283, s. 23).
3 — W tej sprawie, rozstrzygniętej przez Trybunał Sprawiedliwości w dniu 16 grudnia 1999 r. (wyrok w sprawie C-198/98 Everson i Barrass, Rec. s. I-8903), przedstawiłem opinię w dniu 9 września 1999 r.
4 — Dyrektywa 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 80/987/EWG (Dz.U. L 270, s. 10).

## II — Stan faktyczny w postępowaniu przed sądem krajowym

3. Anders Holmqvist, zatrudniony w charakterze kierowcy w spółce Jörgen Nilsson Akeri och Spedition AB, świadczył usługi załadunku towarów we Włoszech w celu ich dostarczenia do Szwecji, gdzie przedsiębiorstwo zwykle prowadziło działalność. Zarówno w Szwecji, jak i we Włoszech A. Holmqvist odpowiedzialny był również za nadzór załadunku i rozładunku. Przy wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych A. Holmqvist przejeżdżał przez terytorium Austrii i Niemiec.

4. Główny ośrodek działalności przedsiębiorstwa znajduje się w szwedzkim mieście Tjörnarp i nie posiada ono oddziałów ani innego rodzaju przedstawicielstw handlowych poza krajem.

5. W dniu 10 kwietnia 2006 r. Lunds tingsrätt (sąd rejonowy w Lund) ogłosił upadłość spółki. W dniu 27 czerwca 2006 r. syndyk masy upadłości przyznał A. Holmqvistowi, pracownikowi spółki, prawo do gwarantowanych świadczeń pracowniczych na podstawie Lönegarantilagen (ustawy o gwarantowanych świadczeniach pracowniczych) z 1992 r. — ustawy dokonującej transpozycji dyrektywy 80/987/EWG do krajowego porządku prawnego.

6. Nie zgadzając się z postanowieniem syndyka masy upadłościowej Tillsynsmyndigheten i concursen (organ nadzoru nad postępowaniami upadłościowymi, zwany dalej „organem gwarancyjnym") wniósł skargę do sądu, podnosząc, że A. Holmqvist nie jest uprawniony do szwedzkich gwarantowanych świadczeń pracowniczych ze względu na to, że wykonywał swą pracę głównie w innych państwach członkowskich, a nie w Szwecji, a zatem powinien dochodzić swych praw w tych innych państwach członkowskich.

## III — Ramy prawne

7. Dyrektywa 80/987/EWG ma na celu zapewnienie minimalnego stopnia ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy i tym celu „zobowiązuje państwa członkowskie do ustanowienia organu, który gwarantuje płatność kwoty pozostającej do spłaty zainteresowanym pracownikom" [5]. W tym celu zawarto w niej autonomiczne pojęcie niewypłacalnego pracodawcy [6] oraz niektórych określonych środków [7].

8. W latach dziewięćdziesiątych Trybunał Sprawiedliwości wydał dwa wyroki w postępowaniach prejudycjalnych w celu złagodzenia trudności, jakie ujawniły się w postępowaniach upadłościowych charakteryzujących się istnieniem powiązań transgranicznych. W wyrokach w sprawach Mosbaek [8] i Everson [9] wskazał pewne kryteria pozwalające na określenie, która instytucja gwarancyjna ma zapewnić zaspokojenie roszczeń w przypadku, gdy pracodawca wykonuje swoją działalność w więcej niż jednym państwie członkowskim.

9. W 2001 r. Komisja zainicjowała reformę dyrektywy 80/987/EWG [10], aby odzwierciedlić postępy orzecznictwa dokonane w wyrokach Mosbaek i Everson [11], przyznając, że „brak wyraźnego przepisu […] określającego instytucję gwarancyjną właściwą do zaspokojenia

5 — Korzystam z opisu zawartego w dyrektywie 2002/74, której motyw drugi wskazuje, iż chodzi o *pozytywny obowiązek*.
6 — Artykuł 2 dyrektywy.
7 — Artykuły 3 i 4 dyrektywy.
8 — Wyrok z dnia 17 września 1997 r. w sprawie C-117/96, Rec. s. 5017.
9 — Wyrok w sprawie Everson, przytoczony w przypisie 3.
10 — Projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę Rady 80/987/EWG, COM (2002) 832 z dnia 15 stycznia 2001 r.
11 — Komisja uzasadnia swój wniosek, oświadczając, że zmierza do „zapewnienia niezbędnej pewności prawa i wzmocnienia praw pracowników w kierunku wskazanym przez Trybunał". Następnie wspomina wyroki w sprawie Everson i Mosbaek (projekt dyrektywy przytoczony w poprzednim przypisie, s. 9).

roszczeń pracowników dotyczących zapłaty wynagrodzenia w przypadku niewypłacalności pracodawcy posiadającego zakłady w różnych państwach członkowskich został odebrany jako źródło niepewności prawnej" [12]. Ta inicjatywa dała początek dyrektywie 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r., która wprowadziła do dyrektywy 80/987/EWG nowy art. 8a, którego ustęp pierwszy zostanie poddany wykładni Trybunału w niniejszym postępowaniu prejudycjalnym.

„*Artykuł 8a*

1. Jeżeli przedsiębiorstwo prowadzące działalność na terytorium co najmniej dwóch państw członkowskich jest niewypłacalne w rozumieniu art. 2 ust. l, instytucją odpowiedzialną za spełnianie roszczeń pracowników [w zakresie] kwot pozostających do spłaty jest instytucja w tym państwie członkowskim, na terytorium którego oni pracują lub stale pracują [zwykle pracują lub pracowali].

2. Zakres praw pracowniczych określany jest przez prawo regulujące działalność właściwej instytucji udzielającej gwarancji.

3. Państwa członkowskie podejmują środki niezbędne w celu zapewnienia, że w przypadkach określonych w ust. 1 decyzje podejmowane w zakresie postępowania upadłościowego określone w art. 2 ust. 1, w stosunku do których wystąpiono z wnioskiem w innym państwie członkowskim, są brane pod uwagę w przypadku określania niewypłacalności w rozumieniu niniejszej dyrektywy".

10. Szwecja dokonała transpozycji dyrektywy 2002/74/WE do porządku krajowego poprzez Lönegarantilagen (ustawę o gwarantowanych świadczeniach pracowniczych), która przypisuje państwu odpowiedzialność za zaspokojenie roszczeń pracowniczych, gdy wobec pracodawcy „toczy się […] postępowanie upadłościowe w związku z jego niewypłacalnością w rozumieniu § 2 ust. 1 dyrektywy Rady 80/987/EW w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy […]" (§ 1 ust. 3).

11. Paragraf 2a) ustawy o gwarantowanych świadczeniach pracowniczych wyraźnie uwzględnia rozwiązanie przewidziane w art. 8a dyrektywy 2002/74/WE dotyczące sytuacji o wymiarze transgranicznym i stanowi, co następuje:

„W przypadkach wymienionych w § 1 pkt 3 gwarancja należy się tylko wówczas, gdy

12 — Projekt dyrektywy przytoczony w przypisie 10, s. 8.

pracownik zwykle wykonuje lub wykonywał swą pracę na rzecz pracodawcy w Szwecji.

Jeśli niewypłacalność pracodawcy została stwierdzona w Szwecji i gdy pracownik świadczył swą pracę na rzecz pracodawcy głównie w innym państwie członkowskim UE lub EOG, nie ma miejsca zaspokojenie roszczeń z tytułu gwarancji".

## IV — Postępowanie o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

12. Postanowieniem z dnia 28 czerwca 2007 r. Lunds tingsrätt zwrócił się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi w ramach postępowania wszczętego przez organ gwarancyjny przeciwko A. Holmqvistowi:

„1) Czy wykładni art. 8a dyrektywy Rady 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy, zmienionej ostatnio dyrektywą 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. należy dokonywać w ten sposób, że aby uznać, że przedsiębiorstwo prowadzi działalność na terytorium danego państwa członkowskiego, konieczne jest, aby to przedsiębiorstwo posiadało oddział lub stałe przedstawicielstwo w tym państwie członkowskim?

2) W razie odpowiedzi przeczącej, jakie są niezbędne przesłanki ku temu, aby uznać, że przedsiębiorstwo prowadzi działalność na terytorium kilku państw członkowskich?

3) Jeśli należałoby uznać, że przedsiębiorstwo prowadzi działalność na terytorium kilku państw członkowskich i że pracownik wykonuje pracę na jego rzecz w kilku z tych państw członkowskich, według jakich kryteriów należy określić miejsce, w którym zwykle wykonywana jest praca?

4) Czy art. 8a dyrektywy 80/987/EWG, zmienionej ostatnio dyrektywą 2002/74/WE wywołuje skutek bezpośredni?".

13. Strona skarżąca i pozwana w postępowaniu przed sądem krajowym, rządy Zjednoczonego Królestwa, Włoch, Niderlandów,

Grecji i Szwecji, jak również Komisja przedłożyły uwagi w terminie określonym w art. 20 statutu Trybunału Sprawiedliwości WE.

14. Na rozprawie w dniu 16 kwietnia 2008 r. swoje stanowiska przedstawili pełnomocnik A. Holmqvista oraz przedstawiciele rządu niemieckiego, włoskiego, greckiego oraz Komisji Europejskiej.

## V — Pytania prejudycjalne pierwsze i drugie

15. W swoim pierwszym pytaniu sąd krajowy wyraził wątpliwości co do zakresu zastosowania art. 8a dyrektywy 80/987/EWG. Ten przepis wspólnotowy zawiera normę kompetencyjną wskazującą państwo, na którym ciąży odpowiedzialność za zabezpieczenie świadczeń pracowników, w przypadku gdy prowadzona jest „działalność na terytorium co najmniej dwóch państw członkowskich".

16. Ogólnie rzecz ujmując, Lunds tingsrätt zmierza do ustalenia, w jakich przypadkach można mówić o działalności transgranicznej w rozumieniu wspomnianego art. 8a, natomiast w drugim pytaniu zwraca się o reguły wykładni w tym względzie.

17. Oba pytania prejudycjalne są ze sobą ściśle powiązane, ponieważ drugie pytanie zdaje się być niezbędne, aby udzielić odpowiedzi na pierwsze; z tego względu, w moim przekonaniu, należy rozważyć je łącznie.

18. Rządy, które przedstawiły uwagi w niniejszym postępowaniu o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, Komisja i strona pozwana w postępowaniu przed sądem krajowym, utrzymują, że pracodawca Andersa Holmqvista *nie* prowadził działalności na terytorium co najmniej dwóch państw członkowskich.

19. Powołując się na wyroki w sprawie Mosbaek i w sprawie Everson, rząd włoski podkreśla wagę, jaką należy przywiązywać do więzi powstałej pomiędzy przedsiębiorstwem a określonym państwem, tak aby w sytuacji, gdy odznacza się ono wystarczająco stałą obecnością handlową w innym państwie członkowskim, z którym utrzymuje pewne stosunki (takie jak, na przykład, opłacanie składek pracowników na ubezpieczenie społeczne), należało zakładać, że wykonuje działalność transgraniczną. Ten sposób rozumowania podzielają rządy Niderlandów i Grecji, Komisja i A. Holmqvist. Zjednoczone Królestwo zajmuje podobne stanowisko, lecz przedstawia odmienny sposób rozumowania,

ponieważ wyklucza pogląd, iż działalność prowadzona jest w kilku państwach tylko z tego względu, że pracownik w wykonaniu swoich zobowiązań kontraktowych przemieszcza się z jednego państwa do drugiego. Wszyscy są zgodni co do tego, że nie jest konieczne ustanowienie stałej placówki w innym państwie członkowskim, aby sytuacja miała charakter transgraniczny; wystarczy obecność handlowa w pewnym wymiarze.

20. Rząd szwedzki i strona skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym podnieśli, że art. 8a dyrektywy 80/987/EWG nie wymaga w celu jego zastosowania utworzenia stałego biura w innym państwie członkowskim. Jednakże rząd szwedzki powstrzymuje się od wskazania kryteriów pozwalających określić, w jakich sytuacjach należy uznać, że działalność jest prowadzona w kilku państwach, i twierdzi, że jest wystarczające w tym względzie, że pracownik wykonuje zwykle swoją pracę w jednym z tych państw. Jednocześnie skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym twierdzi, że w przypadku gdy osoba pracuje na rzecz swojego pracodawcy w kilku państwach członkowskich, można zasadnie utrzymywać, że praca ta jest wykonana w państwie, w którym wykonuje najbardziej znaczące zadania, co w niniejszej sprawie miało miejsce poza Szwecją.

21. Dwa pierwsze pytania prejudycjalne należy rozważyć w świetle orzecznictwa Trybunału, a w szczególności odwołując się do wspomnianych już wyroków w sprawie Mosbaek i w sprawie Everson, które eliminując wszelkie wątpliwości co do art. 8a dyrektywy 80/987/EWG, wytyczają drogę pozwalającą znaleźć rozwiązanie.

22. Wyrok w sprawie Mosbaek dotyczył sprawy kobiety, która pracowała na terenie Danii, Norwegii, Szwecji, Finlandii i Niemiec jako przedstawiciel handlowy Colorgen, spółki brytyjskiej, której siedziba znajdowała się w Zjednoczonym Królestwie. Przedsiębiorstwo nie było ani utworzone, ani zarejestrowane w Danii. Co więcej, nie utrzymywało ono żadnych kontaktów z organami administracji duńskiej w zakresie podatków lub ubezpieczeń społecznych. W następstwie ogłoszenia upadłości przedsiębiorstwa i zwolnienia jego pracowników Carina Mosbaek zażądała, jako pracownik, wypłaty wierzytelności płacowej od duńskiego funduszu gwarantowanych świadczeń pracowniczych, zgodnie z prawem duńskim. Fundusz oddalił wniosek, uzasadniając, że leży to w kompetencji funduszu gwarancyjnego państwa siedziby pracodawcy. C. Mosbaek odwołała się od tej decyzji w drodze postępowania sądowego, w toku którego Trybunał Sprawiedliwości wydał orzeczenie prejudycjalne potwierdzające stanowisko duńskiego funduszu.

23. Należy zwrócić uwagę na trzy istotne wnioski wypływające z orzeczenia w sprawie Mosbaek. Po pierwsze, Trybunał, opierając się na celu dyrektywy 80/987/EWG, orzekł, że zgodnie z ratio powołanego przepisu właściwą instytucją gwarancyjną jest ta, na terenie której „bądź podjęto decyzję o wszczęciu postępowania w sprawie zbiorowego zaspokajania roszczeń, bądź stwierdzono likwidację przedsiębiorstwa lub placówki pracodawcy” [13]. Z powyższego wynika, że formalny akt wszczęcia postępowania upadłościowego, w szczególności w odniesieniu do przedsiębiorstwa o cechach transgranicznych, jest wyraźną wskazówką przy określaniu miejsca,

13 — Wyrok w sprawie Mosbaek, powołany w przypisie 8, pkt 20.

w którym można dochodzić praw chronionych na mocy dyrektywy 80/987/EWG, wskazówką, do której należy dodać normy jurysdykcyjne przewidziane w instrumentach europejskich dotyczących postępowań w sprawach upadłości i w sprawach zbiorowego zaspokajania roszczeń o wymiarze wspólnotowym, które również wskazują określone państwo instytucji gwarantowanych świadczeń pracowniczych [14].

24. Po drugie, w wyroku w sprawie Mosbaek Trybunał określił dwa dodatkowe kryteria dla przypadków, w których pracodawca ma ściślejsze związki z innym państwem członkowskim, potwierdzając, że „instytucją gwarancyjną właściwą dla zaspokojenia roszczeń pracowników dotyczących zapłaty wynagrodzeń jest ta, która pobrała, a w każdym razie powinna była pobrać, składki od niewypłacalnego pracodawcy" [15]. Trybunał w ten sposób uchylił furtkę dla drugiej normy kompetencyjnej, odnoszącej się do *odbiorcy składek* opłaconych przez przedsiębiorców. Gdyby te płatności zostały dokonane — lub powinny być dokonane, ale tak się nie stało, ponieważ pracodawca zwyczajnie nie opłacił żadnej składki — na rzecz brytyjskiego funduszu gwarancyjnego, to logiczne jest, że to fundusz Zjednoczonego Królestwa miałby obowiązek zaspokoić późniejsze roszczenia pracowników.

25. Po trzecie, w tym samym wyroku Trybunał zaznaczył, że dyrektywa zakłada, że „w przypadku niewypłacalności pracodawcy zaangażowany powinien być fundusz gwarancyjny tylko jednego państwa członkowskiego, aby zapobiec zbędnym zawiłościom pomiędzy porządkami krajowymi, a w szczególności sytuacjom, w których pracownik mógłby ubiegać się na podstawie dyrektywy o zapłatę w kilku państwach członkowskich" [16]; z czego należy wnioskować, że kompetencja w sprawach o zapłatę gwarantowanych roszczeń jest z natury wyłączna, gdyż tylko jeden fundusz gwarancyjny jest odpowiedzialny za wykonanie dyrektywy 80/987/WE [17].

26. Wreszcie, zgodnie z wyrokiem w sprawie Mosbaek, okoliczność, że niewypłacalna spółka wykonywała działalność w innych państwach członkowskich za pośrednictwem przedstawiciela, nie jest postrzegana jako wystarczająco istotny element, aby utworzyć powiązania transgraniczne. Dotyczy to

14 — Oczywiście odnoszę się do rozporządzenia Rady (WE) nr 1346/2000 z dnia 29 maja 2000 r. w sprawie postępowania upadłościowego (Dz.U. L 160, s. 1), którego art. 3 dotyczący jurysdykcji międzynarodowej przewiduje, co do zasady, jurysdykcję państwa członkowskiego, „na terytorium którego znajduje się główny ośrodek podstawowej działalności dłużnika". Należy przypomnieć, że wyrok w sprawie Mosbaek został wydany przed wejściem w życie rozporządzenia nr 1346/2000, gdy obowiązywało wiele dwustronnych międzynarodowych konwencji zawartych pomiędzy niektórymi państwami członkowskimi, jako że europejska Konwencja o niektórych międzynarodowych aspektach upadłości, negocjowana w ramach Rady Europy i otwarta do podpisu w Stambule w dniu 5 czerwca 1990 r., nigdy nie weszła w życie.

15 — Wyżej wymieniony w przypisie 8 wyrok w sprawie Mosbaek, pkt 24.

16 — Wyżej wymieniony w przypisie 8 wyrok w sprawie Mosbaek, pkt 26.

17 — Rząd grecki podnosi, że w następstwie reformy z 2002 r. dyrektywa 80/987/EWG zmieniła ten aspekt wyroku w sprawie Mosbaek, ponieważ art. 8b w zakresie, w jakim ustanawia mechanizm wymiany informacji pomiędzy zainteresowanymi organami administracji publicznej, uznał kompetencję dzieloną pomiędzy poszczególnymi krajowymi funduszami gwarancyjnymi. Jednakże tak istotna poprawka wymaga jaśniejszego, bardziej kategorycznego stwierdzenia ze strony prawodawcy. Ani z uzasadnienia projektu Komisji, ani z treści dyskusji parlamentarnych, ani z motywów tekstu ostatecznie przyjętego nie wynika, aby była wola polityczna utworzenia modelu gwarantowanych świadczeń pracowniczych, gdzie kompetencja byłaby dzielona.

w szczególności przypadków, gdy postępowanie w sprawie upadłości zostało wszczęte w państwie, gdzie znajduje się siedziba przedsiębiorstwa oraz gdzie były — lub gdzie powinny być opłacane — składki do funduszu gwarancyjnego tego państwa.

27. Wyrok w sprawie Mosbaek dotyczył sytuacji, w których brak było stałej obecności w innym państwie członkowskim, podczas gdy wyrok w sprawie Everson dotyczył sytuacji odmiennej, to znaczy takiej, w której spółka założona w Irlandii miała oddział w Zjednoczonym Królestwie, zatrudniający 200 pracowników, którzy opłacali swoje składki na ubezpieczenie społeczne urzędom brytyjskim. W przeciwieństwie do sprawy Mosbaek, w której „niewypłacalny pracodawca nie dysponował żadną placówką na terenie państwa członkowskiego, w którym pracownik wykonywał swoją pracę” [18], w sprawie Everson „pracodawca […] posiadał siedzibę na terytorium brytyjskim, jako że posiadał tam oddział w Avonmouth, w którym zatrudnionych było ponad 200 pracowników, wśród których występowali skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym” [19]. Na podstawie tych przesłanek Trybunał orzekł, że instytucją właściwą do zaspokojenia roszczeń pracowników dotyczących zapłaty wynagrodzenia jest „instytucja tego państwa, na terenie którego świadczona była praca” [20].

28. Jak wyjaśniłem już w swojej opinii w sprawie Everson, nie można porównywać obecności brytyjskiej spółki w Danii, która ogranicza się do wynajętego biura i jednego pracownika, z oddziałem liczącym ponad 200 pracowników otwartym w państwie członkowskim przez spółkę utworzoną i posiadającą swoją siedzibę w innym państwie członkowskim [21]. Różnica w traktowaniu tych dwóch przypadków nabiera tym większego znaczenia, gdy rozpatruje się sytuację pracownika, który nadto jest stroną chronioną przez dyrektywę 80/987/EWG.

29. Wykładnia celowościowa stanowi najważniejsze kryterium hermeneutyczne stosowane przez Trybunał Sprawiedliwości. Cele wyznaczone przez tekst normatywny służą interpretacji jego przepisów. Tak właśnie zarówno dyrektywa 80/987/EWG, jak i dyrektywa reformująca z 2002 r. wydają się być jasne w tym względzie, że obie zmierzają do „zapewnienia pewności prawnej dla pracowników na wypadek niewypłacalności przedsiębiorstw prowadzących swoją działalność w wielu państwach członkowskich i wzmocnienia praw pracowników […]” [22].

30. W oparciu o tę przesłankę, która również leży u podstaw decyzji wydanej przez Trybunał w sprawie Mosbaek i w sprawie Everson, proponuję negatywną odpowiedź na

18 — Wyżej wymieniony w przypisie 3 wyrok w sprawie Everson, pkt 23.
19 — Ibidem, pkt 23.
20 — Ibidem, pkt 24.
21 — Wyżej wymieniona w przypisie 3 opinia, pkt 23.
22 — Pełna treść motywu siódmego dyrektywy 2002/74/WE uwidacznia intencje ustawodawcy w tym zakresie: „W celu zapewnienia pewności prawnej dla pracowników na wypadek niewypłacalności przedsiębiorstw prowadzących swoją działalność w wielu państwach członkowskich i wzmocnienia praw pracowników zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, należy wprowadzić przepisy, które wyraźnie stanowią, która instytucja jest odpowiedzialna za spełnienie roszczeń kwot pozostających do spłaty […]”.

pytanie pierwsze oraz, mając na względzie stan faktyczny w postępowaniu przed sądem krajowym, uważam, że przedsiębiorstwo transportowe, w którym pracownicy wykonują zadania związane z załadunkiem i rozładunkiem w innych państwach członkowskich, w których to przedsiębiorstwo nie odznacza się stałą obecnością handlową, nie może być zakwalifikowane jako przedsiębiorstwo „prowadzące działalność na terytorium co najmniej dwóch państw członkowskich" zgodnie z brzmieniem art. 8a dyrektywy 80/987/EWG.

31. W celu wzmocnienia tego poglądu należy przytoczyć trzy silne argumenty.

32. Po pierwsze, orzecznictwo potwierdziło, że przedstawicielstwo, takie jak to wykonywane przez C. Mosbaek, nie stanowi „działalności w innym państwie członkowskim". Jakkolwiek taka kwalifikacja znalazła zastosowanie w przypadku przedsiębiorstwa założonego w innym państwie członkowskim, posiadającego oddział, w którym zatrudniony był liczny personel, jak w sprawie Everson. Te dwa wyroki prowadzą do konkluzji, że Trybunał wymaga *obecności* handlowej, która miałaby *stały* charakter [23]. Przez pojęcie obecności odnoszę się do infrastruktury obejmującej zasoby ludzkie i materialne. Najem biura i zatrudnienie przedstawiciela, tak jak miało to miejsce w sprawie Mosbaek nie są wystarczające. Słowo stałość kojarzy się ze stabilnością w czasie oraz z wyraźnym zamiarem utrzymania obecności na terytorium danego państwa członkowskiego.

33. Po drugie, Trybunał był równie ostrożny, rozpatrując ten aspekt w sprawach dotyczących swobody świadczenia usług i swobody przedsiębiorczości. Począwszy od wyroku w sprawie Komisji przeciwko Niemcom [24], zakres pojęcia „zakład" został rozszerzony do tego stopnia, że obejmuje „przedsiębiorstwo […] innego państwa członkowskiego, które utrzymuje stałą obecność w danym państwie członkowskim, wchodzi w zakres przepisów traktatu dotyczących swobody przedsiębiorczości, nawet jeśli ta obecność nie przybiera formy oddziału lub agencji, ale składa się jedynie z biura zarządzanego przez personel przedsiębiorstwa lub przez osobę, która jest niezależna, ale upoważniona do stałego działania na rzecz przedsiębiorstwa, jak byłoby to w przypadku agencji" [25]. Rozszerzenie pojęcia

23 — Pojęcia *obecność i stałość* wydają mi się szczególnie właściwe dla zobrazowania rodzaju zachowania, które powoduje zastosowanie art. 8a dyrektywy 80/987/EWG. W takim sensie przedstawiła je również Komisja we wstępnym projekcie poprawek do dyrektywy w 2001 r., w którym określiła sytuację jako tę, w której „pracodawca odznacza się obecnością handlową wystarczająco stałą" (s. 10 projektu przytoczonego w przypisie 10).

24 — Wyrok Trybunału z dnia 4 grudnia 1986 r. w sprawie 205/84, Rec. s. 3755.

25 — Ibidem, pkt 21.

na przypadki, w których nie ma obecności sensu stricto, oznacza uznanie kompromisu, w ramach którego przedsiębiorstwo może prowadzić działalność w innym państwie członkowskim bez potrzeby zastosowania ścisłej definicji stałości [26].

34. Po trzecie, orzecznictwo wyraża pewne zaniepokojenie sytuacją zawodową pracowników, którzy dochodzą swoich praw. Ta wrażliwość dotyczy wyraźnie kwestii dotyczących gwarancji płac i nie jest przypadkowe, że zwrócono szczególną uwagę na miejsce uiszczania składek na zabezpieczenie społeczne oraz „środowisko społeczne i językowe", z jakim związani są pracownicy celem ustalenia, czy istnieje związek z innym państwem członkowskim.

35. Z tych wszystkich względów art. 8a dyrektywy 80/987/EWG należy interpretować w taki sposób, że przedsiębiorstwo prowadzi „działalność na terytorium co najmniej dwóch państw członkowskich", jeśli odznacza się stałą obecnością handlową na terytorium innego państwa członkowskiego. Orzecznictwo wskazuje dwa kryteria pozwalające ocenić, czy istnieje więź transnarodowa: po pierwsze, konieczna jest infrastruktura obejmująca zasoby materialne i ludzkie w połączeniu z zamiarem utrzymania obecności o stałym charakterze w innym państwie członkowskim; a po drugie, powiązania społeczne i językowe pracowników, którzy domagają się zaspokojenia wierzytelności od instytucji gwarancyjnej. Te dwa kryteria zakładają oddalenie się od definicji „zakładu" potwierdzonej przez orzecznictwo, gdyż biorą pod uwagę aspekt społeczno-zawodowy, którego ochrona stanowi główną troskę dyrektywy 80/987/EWG. Jednakże, jak już wskazałem, rozwój orzecznictwa w wykładni art. 43 WE służy jako narzędzie wykładni.

36. Inny czynnik, który uzasadnia odejście w niniejszej sprawie od wspólnotowej definicji przedstawicielstwa, leży u podstaw ustawodawczej reformy przeprowadzonej dyrektywą 2002/74/WE. W początkowym brzmieniu wniosku Komisji obecny art. 8a wspominał o przedsiębiorstwach posiadających „*zakład* na terytorium co najmniej dwóch państw członkowskich". Tekst został następnie zmieniony, aby osiągnąć swoje obecne brzmienie, które odnosi się do przedsiębiorstw prowadzących „działalność" na danym terytorium.

37. Zatem stanowisko przedsiębiorstwa Jörgen Nilsson Akeri och Spedition AB należy przeanalizować w zgodzie z powyższymi wytycznymi. Z postanowienia odsyłającego wynika, że przedsiębiorstwo nie posiada żadnego stałego przedstawicielstwa w innym państwie członkowskim, pomimo że jego działalność jest głównie transgraniczna ze

26 — Wyroki: z dnia 12 lipca 1984 r. w sprawie 107/83 Klopp, Rec. s. 2971, pkt 19; z dnia 10 lipca 1986 w sprawie 79/85 Segers, Rec. s. 2375, pkt 16; z dnia 28 stycznia 1986 r. w sprawie 270/83 Komisja przeciwko Francji, Rec. s. 273, pkt 14; z dnia 12 lutego 1987 r. w sprawie 221/85 Komisja przeciwko Belgii, Rec. s. 719, pkt 10; oraz z dnia 30 listopada 1995 r. w sprawie C-55/94 Gebhard, Rec. s. I-4165. Ten rozwój osiągnął szczyt wraz z wyrokiem z dnia 9 marca 1999 r. w sprawie C-212/97 Centros, Rec. s. I-1459. W moim przekonaniu stosowna jest również definicja pojęcia „zakład" w brzmieniu nadanym przez art. 2h) rozporządzenia Rady nr 1346/2000 z dnia 29 maja 2000 r. o postępowaniu upadłościowym, zgodnie z którym to pojęcie „oznacza każde miejsce wykonywania działalności, w którym dłużnik wykonuje działalność gospodarczą niemającą charakteru tymczasowego, przy wykorzystaniu zasobów ludzkich i majątkowych". W tym względzie V. Edwards, Secondary Establishment of Companies — The Case Law of the Court of Justice, *Yearbook of European Law*, n°18, 1998, oraz S. Sánchez Lorenzo, Comentario a la sentencia Centros, *Anuario de Derecho Internacional Privado*, nr 0, s. 1145 i następne.

względu na naturę transportu towarów. Okoliczność braku jakiegokolwiek oddziału lub agencji w innym państwie członkowskim, do czego dochodzi sytuacja zawodowa jego pracowników, którzy pracując jak A. Holmqvist, są powiązani społecznie i ekonomicznie z terytorium szwedzkim, prowadzą mnie do konkluzji, że w niniejszej sprawie nie mamy do czynienia z przedsiębiorstwem prowadzącym „działalność na terytorium co najmniej dwóch państw członkowskich" w rozumieniu art. 8a dyrektywy 80/987/EWG.

38. W świetle wszystkich powyższych argumentów wydaje się być oczywiste, że wierzytelności płacowe A. Holmqvista powinny być dochodzone przed szwedzkim organem gwarancyjnym.

39. Pozwala to udzielić odpowiedzi nie tylko na dwa pierwsze pytania postawione przez Lunds tingsrätt, ale na całość postanowienia odsyłającego. Pytania trzecie i czwarte wymagałyby rozpatrzenia tylko w przypadku, gdyby odpowiedź na pierwsze dwa pytania była inna. Jednak na wypadek, gdyby Trybunał nie zgodził się z moim stanowiskiem, rozpatrzę dwa ostatnie pytania sądu szwedzkiego.

## VI — Trzecie pytanie prejudycjalne

40. Zakładając, że Trybunał uzna, że dane przedsiębiorstwo w postępowaniu przed sądem krajowym prowadzi działalność w kilku państwach członkowskich w rozumieniu art. 8a dyrektywy 80/987/EWG, Lunds tingsrätt chciałby wiedzieć, jakie są kryteria przyznania właściwości jednej z instytucji gwarancyjnych, gdyż pomimo, iż dyrektywa mówi o instytucji „w tym państwie członkowskim, na terytorium którego [pracownicy] [zwykle] pracują lub [pracowali]", to chciałby uzyskać od Trybunału bardziej dokładną definicję tego pojęcia.

41. Rządy Zjednoczonego Królestwa i Włoch utrzymują, że chociaż taka definicja nie jest wyraźnie ujęta w dyrektywie, to została ona określona w wyroku w sprawie Everson, w którym Trybunał orzekł, że w przypadku gdy „pracodawca posiada kilka zakładów w różnych państwach członkowskich, aby ustalić właściwą instytucję udzielającą gwarancji, należy odnieść się — dodatkowo oraz pamiętając o społecznych celach dyrektywy — do miejsca, w którym pracownicy są zatrudnieni. W większości przypadków odpowiada to środowisku społecznemu i językowemu, z jakim są związani".

42. Kładą oni nacisk na ostatnie zdanie wyroku w sprawie Everson, uznając, że to środowisko społeczno-zawodowe pracow-

nika, a nie pracodawcy stanowi główny element pozwalający określić, która instytucja udzielająca gwarancji jest właściwa.

43. Rząd Niderlandów broni podobnego poglądu, aczkolwiek w oparciu o inne argumenty. Analiza przepisów dotyczących jurysdykcji w prawie wspólnotowym nakazuje mu przyjęcie stanowiska ochronnego względem pracowników ze wskazaniem na miejsce, w którym rzeczywiście wykonują oni swoje obowiązki, o ile stanowi ono najbliższe im środowisko zawodowe.

44. Strona skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym sugeruje wskazanie miejsca, w którym pracownik wykonuje najbardziej znaczącą część swoich obowiązków zawodowych. Skarżący utrzymuje, że w niniejszej sprawie obowiązki były wykonywane poza terytorium Szwecji, jednakże nie proponuje on żadnego alternatywnego rozwiązania umożliwiającego A. Holmqvistowi dochodzenia roszczeń od jednej instytucji.

45. Niemniej rząd szwedzki twierdzi, że zgodnie z celem dyrektywy odpowiedź powinna dać pierwszeństwo ochronie pracowników, i sugeruje, że instytucją właściwą powinna być instytucja tego państwa, w którym pracownik ma miejsce zamieszkania.

46. A. Holmqvist utrzymuje, że właściwą instytucją jest szwedzka instytucja udzielająca gwarancji, ponieważ każdy okres pracy rozpoczynał się i kończył w Szwecji; spółka jest obecna tylko w Szwecji, pracownicy otrzymują wynagrodzenie tylko w Szwecji, podlegają szwedzkiemu systemowi ubezpieczeń społecznych, oraz odliczenia od ich płac były odprowadzane na rzecz organów podatkowych w tym państwie członkowskim.

47. Komisja, sugerując negatywną odpowiedź na dwa pierwsze pytania, nie przedłożyła żadnych uwag odnośnie do dwóch pozostałych.

48. Wyjaśniałem już, że orzecznictwo Trybunału wskazuje kryteria określające, kiedy przedsiębiorstwo działa w kilku państwach członkowskich w rozumieniu dyrektywy 80/987/EWG. Odniosę się do tego orzecznictwa w celu rozpatrzenia trzeciego pytania sądu krajowego.

49. Wyrok w sprawie Everson otwiera ścieżkę do istotnych rozważań. Odnosiłem się już do pkt 22 tego wyroku, który potwierdza, że łącznikiem jest miejsce działalności pracow-

nika. Jednakże, w tym miejscu, należy podkreślić, że Trybunał dodał, iż miejsce to „odpowiada […] w *większości przypadków* środowisku społecznemu i językowemu, z jakim są związani” [27]. Zwróciłem uwagę na to zdanie, gdyż pozwala ono zauważyć, że Trybunał dopuszcza istnienie ewentualnie innych łączników dających podstawę do przyznania jurysdykcji.

50. Aby rozwinąć te kryteria, należy zagłębić się w zasady ustalania międzynarodowej jurysdykcji obecnie obowiązujące w prawie wspólnotowym [28]. Oczywiście to nie jest spór o charakterze sądowym, ponieważ w niniejszej sprawie niejasności dotyczą organów o charakterze administracyjnym. Jednakże mając na względzie, iż istnieją reguły dotyczące właściwości sądów w dziedzinie prawa pracy, w szczególności odnośnie do wyboru jurysdykcji w sprawach sporów dotyczących umów o pracę, należy rozpocząć rozważania od tych przepisów.

51. Rozporządzenie Rady (WE) nr 44/2001 w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych [29] w art. 19 przewiduje specjalną jurysdykcję w dziedzinie indywidualnych umów o pracę. Zgodnie z ochronną postawą w stosunku do pracowników, którą podkreśla dyrektywa 80/987/EWG, przepis zezwala, aby pracodawca mający miejsce zamieszkania w państwie członkowskim był pozwany „przed sądy państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania”, lub alternatywnie w innym państwie członkowskim. Przepis ustanawia zatem zasadę forum loci laboris, uzupełniając ją jednakże dwoma innymi jurysdykcjami: sądem miejsca, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę, lub jeżeli pracownik nie świadczył pracy w jednym i tym samym państwie — „sądem miejsca, w którym znajduje się albo znajdował się oddział, który pracownika zatrudnił” [30].

52. W przeciwieństwie do art. 8a dyrektywy 80/987/EWG, który przewiduje tylko jedną jurysdykcję, rozporządzenie Rady (WE) nr 44/2001 oferuje wachlarz różnych możliwości, których celem jest ochrona pozycji słabszej strony, w tym przypadku pracownika [31].

53. Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r.

27 — Podkreślenie dodane.

28 — Pogląd ten podziela rząd Niderlandów i A. Holmqvist.

29 — Rozporządzenie Rady (WE) nr 44/2001 z dnia 22 grudnia 2000 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych (Dz.U. L 12, s. 1).

30 — W tym względzie, M.V. Polak, Jurisdiction and Choice-of-Law Aspects of Employment Contracts, w: J. Meeusen, M. Pertegás, i G. Straetmans (wyd.), *Enforcement of International Contracts in the European Union. Convergence and divergence between Brussels I and Rome I*, Antwerpen-Oxford-New York, Intersentia 2004, s. 326–331.

31 — Znajduje to potwierdzenie w motywie 13 rozporządzenia, który jest sformułowany następująco: „W sprawach dotyczących umów zawartych […] z zakresu prawa pracy strona słabsza powinna być chroniona przez przepisy jurysdykcyjne dla niej bardziej korzystne niż przepisy ogólne”. W gruncie rzeczy jak wskazał M. Virgós Soriano oraz F.J. Garcimartín Alférez, *Derecho procesal civil internacional*, wydanie 2, Madrid, Civitas 2007, s. 113, rozumowanie kryjące się za tym związkiem wyraźnie zmierza do tego, aby „sądy miejsca wykonywania pracy pracowników [były], z zasady, jurysdykcją w pobliżu pracodawcy i w tym względzie [zmniejszające] jego koszty dostępu do ochrony prawnej”. Podobnie jest istotne, że w przeciwieństwie do swojego poprzednika, konwencji brukselskiej, rozporządzenie Rady (WE) nr 44/2001 zawiera szczegółowy ustęp zajmujący się międzynarodowym zatrudnianiem pracowników.

dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług [32] przyjmuje takie samo podejście; jego art. 6 daje zatrudnionemu możliwość dochodzenia praw przed sądem „w państwie członkowskim, na którego terytorium jest lub był delegowany pracownik […] z zastrzeżeniem w danym wypadku prawa do wszczęcia postępowania sądowego w innym państwie członkowskim, zgodnie z istniejącymi umowami międzynarodowymi o właściwościach sądu". Odniesienie do umów międzynarodowych odzwierciedla potrzebę umożliwienia pracownikom dostępu do sądu w miejscu, które jest dla nich najbardziej dogodne. Podsumowując, chodzi o zmniejszenie odległości pomiędzy sądem a skarżącym [33].

54. Szybki przegląd norm dotyczących prawa właściwego prowadzi do zadziwiająco podobnych wniosków. Na wzór podejścia przyjętego odnośnie do rozporządzenia Rady (WE) nr 44/2001, art. 6 konwencji rzymskiej w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych [34] zawarł alternatywną normę kompetencyjną polegającą na tym, że gdy strony nie dokonały wyboru, umowa zatrudnienia podlega prawu państwa, w którym pracownik zwykle świadczy pracę. W przypadku gdy pracodawca nie jest stale obecny w jednym państwie, stosuje się „prawo państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, w którym pracownik został zatrudniony, 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" [35].

55. Jak już wskazałem, teksty prawne zawierające normy kompetencyjne i o prawie właściwym w dziedzinie umów o pracę szukają równowagi pomiędzy związkiem z danym państwem a ochroną pracowników, proponując w tym względzie różne możliwości, zachowując jednakże wspólny cel, jakim jest ułatwienie dostępu do sądu pracownikowi poprzez powołanie się na prawo bliższe jego sytuacji prawnej i osobistej. Brzmienie art. 6 konwencji rzymskiej w zakresie, w jakim odnosi się do umowy, która „wykazuje ściślejszy związek" z innym państwem, jest być może bardziej jasne [36]. Takie związki z określonym terytorium mogą służyć jako punkt odniesienia w określeniu jurysdykcji, która będzie w stanie zapewnić ochronę pracownikowi.

32 — Dz.U. L 18, s. 1.

33 — S. Sánchez Lorenzo i J.C. Fernández Rozas, *Derecho Internacional Privado*, wydanie 3, Madrid, Civitas, s. 480–481 uwydatnili wspólny cel tej dyrektywy i innych przepisów wspólnotowych dotyczących jurysdykcji.

34 — Konwencja o prawie właściwym dla zobowiązań umownych otwarta do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 r. (Dz.U. L 266, s. 1).

35 — Należy podkreślić, że projekt rozporządzenia o prawie właściwym dla zobowiązań umownych (Rzym I) opracowany przez Komisję, który jest obecnie w trakcie weryfikacji parlamentarnej, dostosowuje konwencję rzymską, „aby uwzględnić wykładnię Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich […] oraz jego szeroką interpretację pojęcia miejsca zatrudnienia". (Wniosek Komisji, COM 2005, 650 wersja ostateczna, s. 7). Kontekst i ewentualne konsekwencje zmian brzmienia są przeanalizowane przez P. Venturi, Alcune osservazioni sui contratti individuali di lavoro nella proposta di regolamento 'Roma I', w: P. Franzina, (wyd.), *La legge applicabile ai contratti nella proposta di regolamento 'Roma I'*, Milano, CEDAM 2006, s. 65–74. Na temat interpretacji art. 6 w świetle orzecznictwa krajowego, R. Plender i M. Wilderspin, *The European Contracts Convention. The Rome Convention on the Law Aplicable to Contractual Obligations*, wydanie 3, London, Sweet & Maxwell 2008, s. 169–171.

36 — Trybunał nie miał sposobności dokonać wykładni art. 6 konwencji rzymskiej, gdyż jak wiadomo, podczas siedemnastu lat jej istnienia, odnośnie do konwencji nie było żadnego pytania prejudycjalnego.

56. W orzecznictwie interpretującym te przepisy, w szczególności w orzecznictwie odnoszącym się do rozporządzenia Rady (WE) nr 44/2001 (uprzednio w formie konwencji), Trybunał potwierdził, że w przypadku, gdy pracownik świadczy pracę na terenie kilku państw, miejsce, w którym zwykle świadczy pracę, jest dla sporu najbardziej istotnym łącznikiem [37]. W wyroku w sprawie Mulox IBC [38] dyrektor marketingu międzynarodowego przedsiębiorstwa utworzonego w Londynie, które prowadziło działalność handlową na terenie Niemiec, Belgii, Niderlandów i w krajach skandynawskich, utworzył swoje biuro w Aix les Bains (Francja), gdzie począwszy od określonej daty świadczył większość swojej pracy na terytorium Francji. Ustalając miejsce, w którym zwykle pracował, Trybunał wziął pod uwagę okoliczność, że wykonywał swoje obowiązki „w biurze położonym w umawiającym się państwie, w którym pracownik miał miejsce zamieszkania […] i do którego wracał po każdej podróży służbowej" [39].

57. Z powyższego można wnioskować, że w kontekście zatrudnienia, gdy istnieje spór dotyczący tego, który sąd jest właściwy, aby pracownik mógł dochodzić przed nim swych praw, istotne jest rozpatrzenie okoliczności w świetle sytuacji prawnej i osobistej pracownika. W oparciu o tę przesłankę środowisko najbliższe pracownikowi musi stanowić najsłuszniejszy łącznik [40].

58. Jednakże przekładając tę tezę na dyrektywę 80/987/EWG, należy z góry podkreślić, że w przeciwieństwie do zasad jurysdykcji lub znajdujących zastosowanie przepisów, które dostarczają alternatywnych rozwiązań, art. 8a dyrektywy 80/987/EWG wskazuje tylko jedną właściwą instytucję. Rząd grecki podnosi, że ta właściwość nie jest wyłączna, ale w wyroku w sprawie Mosbaek Trybunał orzekł przeciwnie.

59. W tych okolicznościach skłaniam się ku zastosowaniu stałego kryterium, które może służyć jako domniemanie na korzyść miejsca, w którym pracownik zwykle świadczy pracę. Uważam, że miejsce, gdzie odprowadzane są składki na ubezpieczenie społeczne mogące

37 — W tym względzie N. Marchal Escalona, Lugar en el que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo: ayer, hoy y mañana, *La Ley*, nr 5986, 2004.

38 — Wyrok z dnia 13 lipca 1993 r. w sprawie C-125/92, Rec. s. I-4075.

39 — Ibidem, pkt 25.

40 — Może być to wywnioskowane z całości orzecznictwa Trybunału, a w szczególności wyroku w sprawie Mulox IBC, ale również z wyroków z dnia 26 maja 1982 r. w sprawie 133/81 Ivenel, Rec. s. 1891, pkt 14 i 16; z dnia 9 stycznia 1997 r. w sprawie C-383/95 Rutten, Rec. s. I-57, pkt 17; oraz z dnia 10 kwietnia 2003 r. w sprawie C-437/00 Pugliese, Rec. s. I-3573, pkt 18. Ostatnio przystępując po raz pierwszy do interpretacji przepisów dotyczących prawa pracy w rozporządzeniu nr 44/2001 rzecznik generalny Poiares Maduro utrzymywał, że ma ochronny charakter w stosunku do swojego poprzednika w postaci konwencji: „zamiarem autorów rozporządzenia nr 44/2001 było utworzenie sekcji szczególnej dotyczącej jurysdykcji w dziedzinie umów o pracę, gdyż uważali, że »strona słabsza powinna być chroniona przez przepisy jurysdykcyjne dla niej bardziej korzystne niż przepisy ogólne«. W związku z tym byłoby dziwne, gdyby przy przyjmowaniu rozporządzenia nr 44/2001 chcieli pozbawić pracowników dobrodziejstwa korzystania z bardziej korzystnych przepisów, z których mogli korzystać przed wejściem w życie rozporządzenia, na podstawie konwencji brukselskiej" (opinia rzecznika generalnego M. Poiaresa Madura z dnia 17 stycznia 2008 r. w sprawie C-462/06 Glaxosmithkline, niezakończonej, pkt 21).

pokryć ewentualne żądania zaspokojenia roszczeń dotyczących wypłaty wynagrodzenia, jest miejscem, które najlepiej odzwierciedla sytuację prawną i osobistą pracownika.

60. Jednakże to domniemanie może być obalone dowodem przeciwnym i niezbędna jest zasada dla szczególnych przypadków w celu nadania systemowi pewnej elastyczności, w zgodzie z art. 6 konwencji rzymskiej i stanowiskiem, którego broniłem w swojej opinii w sprawie Everson: tytułem klauzuli ochronnej, właściwość będzie przypisana instytucji tego państwa członkowskiego, w którym „środowisko społeczne i językowe jest najbliższe" pracownikowi.

61. W niniejszej sprawie możliwe byłoby uchylenie się od zastosowania klauzuli ochronnej, ponieważ przedsiębiorstwo w postępowaniu przed sądem krajowym odprowadzało składki A. Holmqvista w Szwecji, oraz wydaje się, że nie istnieje żaden związek społeczny czy językowy wiążący pracownika z terytorium innego państwa Unii (w szczególności Włoch, Austrii czy Niemiec), których terytorium przekraczał sporadycznie, w ramach podróży odbywanych na rzecz pracodawcy.

62. Należy zatem odpowiedzieć Lunds tingsrätt, że w celu określenia miejsca w którym pracownik zwykle świadczy pracę, w zgodzie z art. 8a dyrektywy 80/987/EWG, należy mieć wzgląd na państwo, w którym pracodawca odprowadzał odpowiednie składki na ubezpieczenie społeczne, chyba że w wyjątkowych przypadkach pracownik ma społeczną lub językową więź z terytorium innego państwa Unii.

## VII — Czwarte pytanie prejudycjalne

63. Wreszcie, sąd krajowy pyta, czy art. 8a dyrektywy 80/987/EWG wywołuje skutek bezpośredni.

64. Zgodnie z powyższymi wyjaśnieniami rozpatrzenie tego pytania byłoby zasadne tylko w przypadku niewywiązania się przez Szwecję z jej zobowiązań.

65. Artykuł 2a) Lönegarantilagen dokonuje transpozycji art. 8a dyrektywy, z czego wynika, że należy go interpretować w świetle przepisów wspólnotowych [41]. Ustęp 2 tego przepisu krajowego przewiduje, że „jeśli niewypłacalność pracodawcy została stwierdzona w Szwecji i gdy pracownik świadczył swą

41 — Wyrok z dnia 15 maja 1986 r. w sprawie 222/84 Johnston, Rec. s. 1651, pkt 26; i z dnia 4 lutego 1988 r. w sprawie 157/86 Murphy i in., Rec. s. 673, pkt 11. Według J.H. Jansa i in., *Europeanisation of Public Law*, Groningen, Europa Law Publishing 2007, s. 106 i 107, orzecznictwo wyraźnie preferuje zastosowanie zasady jednolitej wykładni aniżeli skutku bezpośredniego.

pracę na rzecz pracodawcy głównie w innym państwie członkowskim UE lub EOG, nie ma miejsca zaspokojenie roszczeń z tytułu gwarancji". W istocie rzeczy przepis ujął ten w sposób negatywny, to co dyrektywa określiła w sposób pozytywny. Gdy ustawodawca szwedzki odnosi się do świadczonej pracy „głównie w innym państwie", należy uznać, że stosuje analogiczne wyrażenie do określenia „w państwie członkowskim, na terytorium którego oni zwykle pracują lub pracowali" użytego w art. 8a dyrektywy.

66. W konsekwencji, w zakresie w jakim szwedzka ustawa może być interpretowana zgodnie z dyrektywą, można uchylić się od głębszej analizy czwartego pytania prejudycjalnego.

## VIII — Wnioski

67. W świetle powyższych rozważań, proponuję zatem Trybunałowi, aby odpowiedział na pytania prejudycjalne przedstawione przez Lunds tingsrätt w następujący sposób:

1) Artykuł 8a dyrektywy Rady 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy, zmienionej ostatnio dyrektywą 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. należy interpretować w ten sposób, że nie jest konieczne, aby przedsiębiorstwo posiadało oddział lub stałe przedstawicielstwo, aby uznać, że prowadzi ono działalność na terytorium co najmniej dwóch państw członkowskich.

2) Aby uznać, że przedsiębiorstwo prowadzi działalność na terytorium kilku państw członkowskich, należy wziąć pod uwagę dwa kryteria: po pierwsze niezbędna jest infrastruktura obejmująca zasoby materialne i ludzkie łącznie z zamiarem stałej obecności w innym państwie członkowskim; po drugie — społeczna i językowa więź pracowników dochodzących zaspokojenia roszczeń płacowych od instytucji udzielającej gwarancji.

3) Miejscem, w którym pracownik „zwykle" pracuje lub pracował, jest miejsce odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne, które mogą pokryć ewentualne roszczenia dotyczące zapłaty wynagrodzenia, chyba że w wyjątkowych przypadkach pracownik jest związany społecznie lub językowo z terytorium innego państwa Unii.