

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (čtvrtého senátu)

15. prosince 2011 *

Ve věci C-384/10,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě Prvního protokolu ze dne 19. prosince 1988 o výkladu Úmluvy o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy Soudním dvorem Evropských společenství, podaná rozhodnutím Hof van Cassatie (Belgie) ze dne 7. června 2010, došlým Soudnímu dvoru dne 29. července 2010, v řízení

Jan Voogsgeerd

proti

Navimer SA,

SOUDNÍ DVŮR (čtvrtý senát),

ve složení J.-C. Bonichot, předseda senátu, L. Bay Larsen a C. Toader (zpravodajka),
soudci,

* Jednací jazyk: nizozemština.

generální advokátka: V. Trstenjak,
vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za J. Voogsgeerda W. van Eeckhouttem, advocaat,
- za belgickou vládu L. Van den Broeck, jako zmocněnkyní,
- za nizozemskou vládu C. Wissels, jako zmocněnkyní,
- za Evropskou komisi R. Troostersem a M. Wilderspinem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 8. září 2011,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 6 Úmluvy o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, otevřené k podpisu v Římě dne 19. června 1980 (Úř. věst. 1980, L 266, s. 1, dále jen „Římská úmluva“), který se týká individuálních pracovních smluv.

- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Janem Voogsgeerdem, s bydlištěm v Zandvoortu (Nizozemsko), a společností Navimer SA (dále jen „Navimer“), se sídlem v Mertertu (Lucembursko), jehož předmětem je zaplacení odstupného J. Voogsgeerdovi z důvodu zrušení pracovní smlouvy, kterou s touto společností uzavřel.

Právní rámec

Pravidla o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy

- 3 Článek 1 Římské úmluvy [poznámka překladatele: níže uvedená citace převzata z konsolidovaného znění Úmluvy o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Úř. věst. 2005, C 334, s. 1), jež se liší od znění uvedené úmluvy vyhlášeného ve Sbírce mezinárodních smluv České republiky pod č. 64/2006] ve svém prvním odstavci stanoví:

„Tato úmluva se použije na závazky ze smluv, které mají vztah k právu různých zemí.“

- 4 Článek 3 odst. 1 Římské úmluvy uvádí:

„Smlouva se řídí právem, které si strany zvolí. Volba musí být vyjádřena výslovně nebo vyplývat s dostatečnou jistotou z ustanovení smlouvy nebo okolností případu. Svou volbou mohou strany zvolit právo rozhodné pro celou smlouvu, nebo pouze pro její část.“

- 5 Článek 4 odst. 1 této úmluvy stanoví:

„V míře, ve které nebylo právo rozhodné pro smlouvu zvoleno v souladu s článkem 3, se smlouva řídí právem země, s níž nejúžeji souvisí. [...]“

6 Článek 6 Římské úmluvy stanoví:

„1. Bez ohledu na článek 3 nesmí být zaměstnanec v případě pracovních smluv v důsledku volby rozhodného práva stranami zbaven ochrany, kterou mu poskytují kogentní ustanovení práva, které by bylo použito podle odstavce 2 v případě neexistence volby rozhodného práva.

2. Bez ohledu na článek 4 se pracovní smlouva v případě neexistence volby rozhodného práva podle článku 3 řídí

- a) právem země, v níž zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svoji práci, i když je dočasně zaměstnán v jiné zemi, nebo

- b) právem země, v níž se nachází provozovna, u které je zaměstnán, nevykonává-li zaměstnanec obvykle svou práci v jediné zemi;

vyplývá-li však z okolností, že pracovní smlouva úžeji souvisí s jinou zemí, použije se na smlouvu právo této země.“

Vnitrostátní právo

- 7 Článek 80 odst. 2 lucemburského zákona ze dne 9. listopadu 1990 o zřízení lucemburského námořního veřejného rejstříku (loi ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois) (*Mémorial A* 1990, s. 808) stanoví:

„Protiprávní výpověď námořní pracovní smlouvy zakládá nárok na náhradu škody včetně úroků.

Propuštění ze zaměstnání, které je v rozporu s právem nebo se nezakládá na skutečných a závažných důvodech, je protiprávním a sociálně a ekonomicky nepřijatelným aktem.

Žaloba na náhradu škody za toto protiprávní ukončení námořní pracovní smlouvy musí být podána u pracovního soudu v prekluzivní lhůtě tří měsíců od doručení výpovědi nebo jejího odůvodnění,

V případě podání stížnosti zaměstnavateli námořníkem, jeho zástupcem či odborovou organizací se tato lhůta přerušuje.“

- 8 Článek 39 belgického zákona ze dne 3. července 1978 o pracovních smlouvách (loi sur les contrats de travail) (*Belgisch Staatsblad*, 22. srpna 1978) stanoví:

„Pokud byla smlouva uzavřena na dobu neurčitou, je smluvní strana, která smlouvu bez závažného důvodu nebo bez dodržení výpovědní doby stanovené v člancích 59, 82, 83, 84 a 115 ukončí, povinna zaplatit druhé smluvní straně odstupné, které odpovídá výši běžného platu buď za dobu trvání výpovědní doby, nebo za zbývající část této výpovědní doby.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 9 Jan Voogsgeerd uzavřel dne 7. srpna 2001 v sídle společnosti Naviglobe NV (dále jen „Naviglobe“), která je usazena v Antverpách (Belgie), pracovní smlouvu na dobu neurčitou se společností Navimer. Smluvní strany se dohodly, že rozhodným právem použitelným na tuto pracovní smlouvu bude lucemburské právo.
- 10 Od srpna 2001 do dubna 2002 vykonával činnost hlavního mechanika na lodích MS Regina a Prince Henri ve vlastnictví společnosti Navimer a oblastí výkonu jeho pracovní činnosti bylo Severní moře.
- 11 Dopisem ze dne 8. dubna 2002 zaslala tato společnost J. Voogsgeerdovi výpověď. Tento pak podal dne 4. dubna 2003 žalobu proti společnostem Naviglobe a Navimer u arbeidsrechtbank te Antwerpen (pracovní soud v Antverpách), v níž požadoval, aby byla oběma společnostem uložena povinnost zaplatit mu společně a nerozdílně podle belgického zákona ze dne 3. července 1978 o pracovních smlouvách odstupné spolu s úroky a náhradou nákladů řízení.
- 12 Na podporu své žaloby J. Voogsgeerd tvrdil, že na základě čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy se v oblasti pracovního práva použijí belgické kogentní normy a to bez ohledu na volbu rozhodného práva učiněnou smluvními stranami. V této souvislosti uvedl, že je na základě pracovní smlouvy propojen s belgickou společností Naviglobe, nikoli s lucemburskou společností Navimer a že pracovní činnost vykonával hlavně v Belgii, kde přijímal pokyny od společnosti Naviglobe a kam se po každé pracovní cestě vracel.

- 13 V rozsudku ze dne 12. listopadu 2004 arbeidsrechtbank te Antwerpen rozhodl, že není k projednání žaloby podané proti Navimer místně příslušný. Naopak žalobu podanou proti Naviglobe prohlásil za přípustnou, avšak neopodstatněnou.
- 14 Jan Voogsgeerd podal proti tomuto rozsudku odvolání u arbeidshof te Antwerpen (nejvyšší pracovní soud v Antverpách). Tento soud se prohlásil za místně příslušný a ve věci samé zamítl návrhy předložené proti společnosti Naviglobe z důvodu, že žalobce v původním řízení neprokázal, že byl přidělený této společnosti.
- 15 Dále pak ohledně pracovního vztahu se společností Navimer arbeidshof te Antwerpen rozhodl, že vzhledem ke všem okolnostem případu J. Voogsgeerd nevykonával práci obvykle v jediném členském státě, v daném případě v Belgii, a že se proto čl. 6 odst. 2 písm. a) Římské úmluvy nepoužije. V této souvislosti soud konstatoval, že žalobce v původním řízení neuzavřel pracovní smlouvu se společností Naviglobe, výplatu dostával od společnosti Navimer a byl pojištěn u zdravotní pojišťovny v Lucembursku a dále že neprokázal, že pracovní činnost vykonával převážně v belgických teritoriálních vodách. Arbeidshof te Antwerpen proto dospěl k závěru, že jelikož provozovnou, která J. Voogsgeerda zaměstnala, byla společnost Navimer, použijí se na pracovní smlouvu kogentní normy lucemburského práva v souladu s čl. 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy.
- 16 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že arbeidshof te Antwerpen považoval za prokázané skutečnosti předložené J. Voogsgeerdem na podporu jeho odvolání, a to, že Antverpy jsou místem, kde se vždy nalodoval a odkud získával pokyny pro jednotlivé cesty.
- 17 Tento soud však rozhodl, že se na pracovní smlouvu použije pouze lucemburské právo na základě čl. 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy a že žaloba na náhradu škody z důvodu protiprávního ukončení této smlouvy musí být zamítnuta, neboť byla podána po

uplynutí tříměsíční prekluzivní lhůty upravené v článku 80 lucemburského zákona ze dne 9. listopadu 1990 o zřízení námořního veřejného rejstříku.

- 18 Jan Voogsgeerd podal kasační opravný prostředek proti části rozsudku týkající se společnosti Navimer, která tak zůstává jedinou odpůrkyní v původním řízení. Důvod tohoto prostředku vycházel z nesprávného právního posouzení, jehož se měl dopustit arbeidshof te Antwerpen ohledně určení práva rozhodného pro pracovní smlouvu.
- 19 Na podporu svého kasačního opravného prostředku žalobce v původním řízení tvrdil, že arbeidshof te Antwerpen porušil články 1, 3, 4 a 6 Římské úmluvy, když rozhodl, že skutečnosti, které předložil k prokázání toho, že práci obvykle vykonával v Belgii a že příkazy dostával od společnosti Naviglobe, neměly vliv na otázku použití ustanovení této úmluvy a především jejího čl. 6 odst. 2 písm. b).
- 20 Předkládající soud poznamenává, že pokud jsou tyto skutečnosti přesné, mohla by být společnost Naviglobe, která má sídlo v Antverpách, považována za provozovnu, s níž je J. Voogsgeerd propojen z důvodu skutečného výkonu práce ve smyslu čl. 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy.
- 21 Vzhledem k těmto úvahám se Hof van Cassatie rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je nutno zemí, v níž se nachází provozovna, u které je zaměstnanec zaměstnán ve smyslu čl. 6 odst. 2 písm. b) [Římské úmluvy], rozumět zemí, v níž se nachází provozovna zaměstnavatele, která zaměstnance podle pracovní smlouvy zaměstnala, nebo zemí, v níž se nachází provozovna zaměstnavatele, s níž je zaměstnanec

propojen z důvodu skutečného výkonu práce, i když obvykle svou práci nevykonává v jediné zemi?

- 2) Je místo, kde je zaměstnanec, který práci obvykle nevykonává v jediné zemi, povinen se ohlásit a kde dostává administrativní pokyny, jakož i pokyny k výkonu činnosti, nutno považovat za místo skutečného výkonu práce ve smyslu první otázky?
- 3) Musí provozovna zaměstnavatele, u níž zaměstnanec ve smyslu první otázky skutečně vykonává práci, splňovat určité formální požadavky, jako je samostatná právní subjektivita, nebo k tomu postačuje existence faktické provozovny?
- 4) Lze provozovnu jiné společnosti, s níž je společnost, která je zaměstnavatelem, propojena, považovat za provozovnu ve smyslu třetí otázky, i když na tuto jinou společnost nebyla přenesena řídicí pravomoc?“

K předběžným otázkám

Úvodní poznámky

- ²² Soudní dvůr má pravomoc rozhodnout o této žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, která byla předložena jedním ze dvou belgických soudů, kterým je tato pravomoc přiznána na základě čl. 2 písm. a) Prvního protokolu o výkladu Římské úmluvy Soudním dvorem (Úř. věst. 1998, C 27, s. 47), který vstoupil v platnost dne 1. srpna 2004.

- 23 Podstatou otázek předkládajícího soudu je, zda takové okolnosti, jako je místo skutečného výkonu práce zaměstnance, místo, kde se zaměstnanec musí hlásit a kde dostává pokyny k výkonu své činnosti, a faktická provozovna zaměstnavatele mají vliv na určení práva použitelného na pracovní smlouvu ve smyslu čl. 6 odst. 2 Římské úmluvy.
- 24 Je třeba připomenout, že článek 6 Římské úmluvy stanoví zvláštní kolizní pravidla pro individuální pracovní smlouvy, která se odchyľují od obecných pravidel obsažených v člancích 3 a 4 této úmluvy, jež se týkají svobodné volby rozhodného práva a hraničních určovatelů pro jeho určení v případě, že k takové volbě nedošlo.
- 25 Článek 6 Římské úmluvy ve svém prvním odstavci stanoví, že zaměstnanec nesmí být v důsledku volby rozhodného práva, použitelného na pracovní smlouvu, učiněné stranami zbaven ochrany, kterou mu poskytují kogentní ustanovení práva, které by se použilo na smlouvu v případě neexistence takové volby. Druhý odstavec uvedeného článku upravuje hraniční určovatele pro pracovní smlouvu, na jejichž základě musí být určeno *lex contractus* v případě neexistence volby rozhodného práva.
- 26 Těmito určovateli jsou v první řadě kritérium země, v níž zaměstnanec „obvykle vykonává svoji práci“ [čl. 6 odst. 2 písm. a)] a podpůrně, v případě neexistence takového místa, kritérium místa, kde se nachází „provozovna, u které je zaměstnanec zaměstnán“ [čl. 6 odst. 2 písm. b)].
- 27 Kromě toho podle poslední věty tohoto druhého odstavce platí, že tyto dva hraniční určovatele se nepoužijí, pokud ze všech okolností vyplývá, že pracovní smlouva úžeji souvisí s jinou zemí; v takovém případě se na smlouvu použije právo této jiné země.

- 28 Ve věci v původním řízení je nesporné, že smluvní strany si jakožto *lex contractus* zvolily lucemburské právo. Bez ohledu na tuto volbu však trvá otázka, jaké právo se na smlouvu použije, jelikož žalobce v původním řízení se jako základu pro své odstupné dovolává kogentních norem belgického práva. Jak vyplývá z bodu 19 tohoto rozsudku, J. Voogsgeerd tvrdí, že odvolací soud, který za právo rozhodné v dotčené věci považoval na základě čl. 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy lucemburské právo, porušil několik ustanovení této úmluvy a především její článek 6. V této souvislosti uvádí, že v rámci výkonu pracovní činnosti nebyl v žádném kontaktu se společností Navimer, ale že se k nalodění musel dostavovat do Antverp ke společnosti Naviglobe, od které dostával pokyny.
- 29 Podstatou otázek Hof van Cassatie předložených Soudnímu dvoru je výklad čl. 6 odst. 2 Římské úmluvy a především hraniční určovatel země, v níž se nachází provozovna, u které je zaměstnanec zaměstnán, obsažený pod písm. b) tohoto ustanovení.
- 30 Je však třeba připomenout, že podle judikatury Soudního dvora v souvislosti s řízením o rozhodnutí o předběžné otázce platí, že jestliže má předkládající soud použít unijní pravidlo na spor, který projednává, a posoudit tak vnitrostátní právní ustanovení s ohledem na toto pravidlo, je na Soudním dvoru, aby za účelem poskytnutí výkladu unijního práva, který může být pro tento soud užitečný při posuzování účinků tohoto ustanovení (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 11. září 2003, Anomar a další, C-6/01, Recueil, s. I-8621, bod 37 a citovaná judikatura), vyléčil ze všech poznatků předložených předkládajícím soudem, a zejména pak z odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, ty prvky unijního práva, které je s přihlédnutím k předmětu sporu třeba vyložit (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 8. prosince 1987, Gauchard, 20/87, Recueil, s. 4879, bod 7).

- 31 Ačkoli se otázky položené v projednávaném případě týkají čl. 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy, je nutno konstatovat, jak uvedla generální advokátka v bodě 60 svého stanoviska a jak poznamenaly belgická vláda a Evropská komise, že okolnosti charakteristické pro pracovněprávní vztah dotčený v původním řízení, které předkládající soud zdůraznil, aby odůvodnil předložení předběžné otázky, odpovídají spíše kritériím stanoveným v čl. 6 odst. 2 písm. a) Římské úmluvy než kritériím podle písm. b) tohoto ustanovení.
- 32 Dále je nutno uvést, že pro účely určení rozhodného práva musí být přednostně zohledněn hraniční určovatel pro pracovní smlouvy dotčené v původním řízení, který se týká místa, kde zaměstnanec obvykle vykonává práci, a že jeho použití vylučuje zohlednění podpůrného kritéria místa, kde se nachází provozovna, u které je zaměstnanec zaměstnán.
- 33 V této souvislosti je třeba připomenout, že Soudní dvůr ve svém rozsudku ze dne 15. března 2011, Koelzsch, (C-29/10, Sb. rozh. s. I-1595), vyložil čl. 6 odst. 2 písm. a) Římské úmluvy tak, že je nutno na základě takových skutečností, jako jsou ty, které předložil J. Voogsgeerd, nejprve přezkoumat, zda zaměstnanec vykonává svou pracovní činnost převážně v jediné zemi.
- 34 Ze znění čl. 6 odst. 2 Římské úmluvy totiž vyplývá, že úmyslem zákonodárce bylo vytvořit hierarchii mezi kritérii, která musí být zohledněna pro účely určení rozhodného práva pro pracovní smlouvu.
- 35 Tento výklad je také podpořen analýzou cíle sledovaného článkem 6 Římské úmluvy, jímž je zajištění přiměřené ochrany zaměstnance. Jak již konstatoval Soudní dvůr, kritérium země, v níž zaměstnanec „obvykle vykonává svoji práci“, upravené v odst. 2

písm. a) článku 6 této úmluvy, musí být vykládáno široce, zatímco kritérium sídla „provozovny, u které je zaměstnanec zaměstnán“, upravené v odst. 2 písm. b) téhož článku, se může použít pouze v případě, že soud, který má ve věci rozhodnout, není schopen určit zemi obvyklého výkonu práce (viz výše uvedený rozsudek Koelzsch, bod 43).

- 36 V takovém případě, jako je případ dotčený v původním řízení, který se týká zaměstnance, jenž vykonává pracovní činnost ve více než jednom smluvním státě, se má proto kritérium obsažené v čl. 6 odst. 2 písm. a) Římské úmluvy použít i tehdy, je-li soud, který má ve věci rozhodnout, schopen určit zemi, k níž má práce podstatnou vazbu (viz výše uvedený rozsudek Koelzsch, bod 44).
- 37 V takovém případě musí být kritérium země obvyklého výkonu práce chápáno tak, že odkazuje na místo, na kterém nebo ze kterého zaměstnanec skutečně vykonává pracovní činnost, a v případě neexistence střediska činnosti na místo, kde zaměstnanec vykonává podstatnou část své činnosti (viz výše uvedený rozsudek Koelzsch, bod 45).
- 38 Vzhledem k povaze takové práce v námořní dopravě, která je předmětem původního řízení, musí proto soud, který má ve věci rozhodnout, zohlednit všechny okolnosti, které jsou charakteristické pro pracovní činnost zaměstnance, a především určit, ve kterém státě se nachází místo, ze kterého zaměstnanec uskutečňuje své pracovní cesty, dostává příkazy ke svým cestám a organizuje svoji práci, jakož i místo, kde se nacházejí jeho pracovní nástroje (viz výše uvedený rozsudek Koelzsch, body 48 a 49).
- 39 Jestliže z těchto zjištění vyplývá, že místo, ze kterého zaměstnanec uskutečňuje pracovní cesty a dostává k nim příkazy, je stále stejné, musí být považováno za místo, kde obvykle vykonává práci, ve smyslu čl. 6 odst. 2 písm. a). Jak bylo připomenuto v bodě 32 tohoto rozsudku, použije se kritérium místa, kde zaměstnanec obvykle vykonává práci, přednostně.

- 40 Takové skutečnosti charakterizující pracovněprávní vztah, které jsou uvedeny v předkládacím rozhodnutí, tedy místo skutečného výkonu práce zaměstnance, místo, odkud dostával pokyny k výkonu činnosti, nebo místo, kde se musí hlásit před cestou, mají proto vliv na určení rozhodného práva pro tento pracovněprávní vztah v tom směru, že pokud se tato místa nacházejí ve stejné zemi, může soud, který má ve věci rozhodnout, konstatovat, že daná situace spadá pod případ upravený v čl. 6 odst. 2 písm. a) Římské úmluvy.
- 41 Z toho vyplývá, že čl. 6 odst. 2 Římské úmluvy musí být vykládán v tom smyslu, že vnitrostátní soud, který má ve věci rozhodnout, musí nejprve zjistit, zda zaměstnanec při plnění smlouvy vykonává obvykle práci v jediné zemi, která je zemí, v níž nebo z níž zaměstnanec s přihlédnutím ke všem okolnostem, které charakterizují uvedenou činnost, plní podstatnou část povinností vůči svému zaměstnavateli.
- 42 V případě, že by měl předkládající soud za to, že nemůže o sporu, který mu byl předložen, rozhodnout podle čl. 6 odst. 2 písm. a) uvedené úmluvy, je nutno odpovědět na otázky uvedené v žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce.

K první a druhé otázce

- 43 Podstatou první a druhé otázky předkládajícího soudu, které je třeba projednat společně, je, zda pojem „provozovna, u které je zaměstnanec zaměstnán“, ve smyslu čl. 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy, musí být chápán tak, že se jedná o provozovnu, která uzavřela pracovní smlouvu, anebo o provozovnu podniku, s níž je zaměstnanec

propojen tím, že v ní skutečně vykonává práci, a zda v posledně uvedeném případě může tato vazba vyplývat z okolnosti, že se zaměstnanec musí pravidelně hlásit a získávat pokyny od posledně uvedeného podniku.

- 44 Jak vyplývá z bodů 39 a 40 tohoto rozsudku, pokud soud, který má ve věci rozhodnout, zjistí, že se zaměstnanec musí hlásit vždy na stejném místě, odkud dostává pokyny, musí mít za to, že tento zaměstnanec vykonává obvykle práci v tomto místě ve smyslu čl. 6 odst. 2 písm. a) Římské úmluvy. Všechny tyto skutečnosti, které jsou charakteristické pro skutečný výkon práce, se týkají určení rozhodného práva pro pracovní smlouvu na základě posledně uvedeného hraničního určovatele a nemohou mít vliv i na použití čl. 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy.
- 45 Jak uvedla generální advokátka v bodech 65 až 68 svého stanoviska, výklad posledně uvedeného ustanovení v tom smyslu, že se pro účely určení podniku, který zaměstnanec zaměstnal, přihlédne ke skutečnostem, které nejsou relevantní pouze pro uzavření pracovní smlouvy, by byl v rozporu jak se zněním, tak i účelem tohoto ustanovení.
- 46 Použití výrazu „zaměstnan“ v čl. 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy totiž zjevně zahrnuje pouze uzavření této smlouvy nebo, v případě faktického pracovněprávního vztahu, založení pracovněprávního vztahu, nikoli podmínky skutečného výkonu práce zaměstnance.
- 47 Analýza systematiky tohoto čl. 6 odst. 2 písm. b) navíc vyžaduje, aby kritérium uvedené v tomto ustanovení, které má subsidiární povahu, bylo použito tehdy, není-li možné lokalizovat pracovněprávní vztah do určitého členského státu. Pouze striktní výklad zbývajícího kritéria může proto zajistit plnou předvídatelnost práva použitelného na pracovní smlouvu.

- 48 Jelikož kritérium místa provozovny podniku, u které je zaměstnanec zaměstnán, nespočívá s podmínkami, za kterých je práce vykonávána, nemá okolnost, že má tento podnik sídlo v jednom či jiném místě, vliv na určení tohoto místa provozovny.
- 49 Pouze v případě, v němž by skutečnosti související s přijetím do zaměstnání umožnily konstatovat, že podnik, který uzavřel pracovní smlouvu, ve skutečnosti jednal jménem a na účet jiného podniku, by mohl mít předkládající soud za to, že hraniční určovateli obsažený v čl. 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy odkazuje na právo země, ve které je umístěna provozovna posledně uvedeného podniku.
- 50 Pro účely tohoto posouzení by proto předkládající soud neměl přihlížet k okolnostem vztahujícím se k výkonu práce, ale pouze ke skutečnostem týkajícím se postupu uzavření smlouvy, jako je údaj o provozovně, která zveřejnila inzerát o volném místě, a provozovně, u které proběhl přijímací pohovor, a musí se zaměřit na určení skutečného umístění této provozovny.
- 51 V každém případě, jak uvedla generální advokátka v bodě 73 svého stanoviska, může vzít předkládající soud na základě čl. 6 odst. 2 posledního pododstavce Římské úmluvy v úvahu další skutečnosti, které se vztahují k pracovnímu poměru, pokud se zdá, že skutečnosti týkající se obou hraničních určovatelů upravených v tomto článku a související jednak s místem, kde je práce vykonávána, jednak s místem provozovny podniku, u které je zaměstnanec zaměstnán, vedou k závěru, že pracovní smlouva vykazuje užší vazby k jiné zemi, než jsou země určené podle těchto určovatelů.

- 52 Na první a druhou položenou otázku je tedy třeba odpovědět tak, že pojem „provozovna, u které je zaměstnanec zaměstnán“, ve smyslu čl. 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy musí být chápán tak, že se jedná výlučně o provozovnu, která zaměstnance přijala do zaměstnání, a nikoli o provozovnu, s níž je propojen tím, že v ní skutečně vykonává práci.

Ke třetí otázce

- 53 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda provozovna musí pro účely použití hraničního určovatele upraveného v čl. 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy splňovat určité formální požadavky, jako například samostatnou právní subjektivitu.
- 54 V této souvislosti je třeba úvodem uvést, že ze znění uvedeného ustanovení jasně vyplývá, že se týká nejen organizačních jednotek podniku, které mají právní subjektivitu, jelikož výraz „provozovna“ zahrnuje každou stabilní strukturu podniku. Provozovny ve smyslu čl. 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy mohou proto představovat nejen dceřiné společnosti a pobočky podniku, ale i jiné organizační jednotky, jako jsou sekce podniku, a to i přesto, že nemají právní subjektivitu.
- 55 Jak nicméně zdůraznila Komise a uvedla generální advokátka v bodě 81 svého stanoviska, vyžaduje toto ustanovení určitou trvalou existenci provozovny. Čistě přechodný výskyt zástupce podniku z určitého státu v jiném státě pro účely zaměstnání zaměstnanců nemůže zakládat provozovnu, jež propojuje smlouvu s tímto státem. To

by bylo v rozporu s hraničním určovatelem upraveným v čl. 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy, který není místem uzavření smlouvy.

- 56 Naopak pokud se tentýž zástupce podniku vydá do země, ve které má zaměstnavatel stále zastoupení svého podniku, bylo by zcela důvodné považovat uvedené zastoupení za „provozovnu“ ve smyslu čl. 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy.
- 57 Kromě toho je v zásadě nezbytné, aby provozovna, která je zohledněna při použití hraničního určovatele, patřila podniku, který zaměstnance přijímá do zaměstnání, tedy aby byla integrální součástí jeho struktury.
- 58 Na základě těchto úvah je třeba na třetí položenou otázku odpovědět tak, že čl. 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy musí být vykládán v tom smyslu, že právní subjektivita nepředstavuje požadavek, který musí provozovna zaměstnavatele ve smyslu tohoto ustanovení splňovat.

Ke čtvrté otázce

- 59 Svou čtvrtou a poslední otázkou se předkládající soud táže, zda pro účely použití hraničního určovatele upraveného v čl. 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy může být provozovna jiného podniku, než je podnik uváděný jako zaměstnavatel, považována za subjekt, který má tyto vlastnosti, ačkoli na něj nebyla přenesena jeho řídicí pravomoc.

- 60 V této souvislosti z předkládacího rozhodnutí patrně vyplývá, že tato otázka vyvstává proto, že žalobce tvrdí, že pokyny vždy dostával od společnosti Naviglobe a že v předmětném období byl ředitel tohoto podniku také ředitelem společnosti Navimer, tedy podniku, který žalobce v původním řízení formálně zaměstnal.
- 61 Pokud jde o první faktor, je třeba připomenout, že z bodů 39 a 40 tohoto rozsudku vyplývá, že tato okolnost musí být zohledněna při určení místa obvyklého výkonu práce ve smyslu čl. 6 odst. 2 písm. a) Římské úmluvy, jelikož se jedná o výkon práce.
- 62 Pokud jde o tvrzení žalobce v původním řízení, že stejná osoba byla ředitelem společností Naviglobe i Navimer, je na předkládajícím soudu, aby ke zjištění, zda má Naviglobe skutečně postavení zaměstnavatele pracovníků, které do zaměstnání přijala Navimer, posoudil, jaký je skutečný vztah mezi oběma společnostmi. Soud, který ve sporu rozhoduje, musí především zohlednit všechny objektivní faktory, které mu umožňují prokázat existenci skutečné situace, která je odlišná od situace vyplývající ze smlouvy (viz obdobně rozsudek ze dne 2. května 2006, Eurofood IFSC, C-341/04, Sb. rozh. s. I-3813, bod 37).
- 63 Při tomto posouzení představuje okolnost uvedená společností Navimer, tedy že nedošlo k převodu řídicí pravomoci na společnost Naviglobe, jeden z prvků, které je třeba zohlednit, avšak není sama o sobě rozhodující pro závěr, že zaměstnanec byl ve skutečnosti zaměstnán jinou společností, než která je uváděna jako zaměstnavatel.
- 64 Pouze v případě, kdy by jedna z obou společností jednala na účet druhé, mohla by být provozovna první společnosti považována za provozovnu patřící druhé z nich pro účely použití hraničního určovatele upraveného v čl. 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy.

- 65 Na základě těchto úvah je třeba na čtvrtou položenou otázku odpovědět tak, že čl. 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy musí být vykládán v tom smyslu, že provozovna jiného podniku, než je podnik, který vystupuje formálně jako zaměstnavatel, s nímž je tento podnik provázán, může být kvalifikována jako „provozovna“, jestliže objektivní okolnosti umožňují prokázat existenci skutečné situace, která se odlišuje od situace vyplývající ze smlouvy, a to přesto, že na tento jiný podnik nebyla formálně přenesena řídicí pravomoc.

K nákladům řízení

- 66 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (čtvrtý senát) rozhodl takto:

- 1) **Článek 6 odst. 2 Úmluvy o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, otevřené k podpisu v Římě dne 19. června 1980, musí být vykládán v tom smyslu, že vnitrostátní soud, který má ve věci rozhodnout, musí nejprve zjistit, zda zaměstnanec při plnění smlouvy vykonává obvykle práci v jediné zemi, která je zemí, v níž nebo z níž zaměstnanec s přihlédnutím ke všem okolnostem, které charakterizují uvedenou činnost, plní podstatnou část povinností vůči svému zaměstnavateli.**

2) V případě, že by měl předkládající soud za to, že nemůže o sporu, který mu byl předložen, rozhodnout podle čl. 6 odst. 2 písm. a) této úmluvy, musí být čl. 6 odst. 2 písm. b) uvedené úmluvy vykládán následovně:

- pojem „provozovna, u které je zaměstnanec zaměstnán“, musí být chápán tak, že se jedná výlučně o provozovnu, která zaměstnance přijala do zaměstnání, a nikoli o provozovnu, s níž je propojen tím, že v ní skutečně vykonává práci;

- právní subjektivita nepředstavuje požadavek, který musí provozovna zaměstnavatele ve smyslu tohoto ustanovení splňovat;

- provozovna jiného podniku, než je podnik, který vystupuje formálně jako zaměstnavatel, s nímž je tento podnik provázán, může být kvalifikována jako „provozovna“, jestliže objektivní okolnosti umožňují prokázat existenci skutečné situace, která se odlišuje od situace vyplývající ze smlouvy, a to přesto, že na tento jiný podnik nebyla formálně přenesena řídicí pravomoc.

Podpisy.