



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

25. února 2021 *

„Řízení o předběžné otázce – Příslušnost a uznávání a výkon soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech – Nařízení (EU) č. 1215/2012 – Příslušnost pro individuální pracovní smlouvy – Ustanovení oddílu 5 kapitoly II – Použitelnost – Smlouva uzavřená v členském státě za účelem obsazení pracovního místa u společnosti usazené v jiném členském státě – Nevykonávání práce v průběhu celé doby platnosti smlouvy – Vyloučení použitelnosti vnitrostátních pravidel pro určení příslušnosti – Článek 21 odst. 1 písm. b) bod i) – Pojem ‚místo, kde nebo odkud zaměstnanec obvykle vykonává svou práci‘ – Pracovní smlouva – Povinnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli“

Ve věci C-804/19,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Landesgericht Salzburg (zemský soud v Salcburku, Rakousko) ze dne 23. října 2019, došlým Soudnímu dvoru dne 31. října 2019, v řízení

BU

proti

Markt24 GmbH,

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení J.-C. Bonichot, předseda senátu, L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (zpravodaj)
a N. Jääskinen, soudci,

generální advokát: H. Saugmandsgaard Øe,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Markt24 GmbH G. Herzogem, Rechtsanwalt,
- za českou vládu M. Smolkem a J. Vláčilem, jakož i I. Gavrilovou, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi M. Wilderspinem a M. Heller, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 29. října 2020,

* Jednací jazyk: němčina.

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 7 bodu 1 a článku 21 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1215/2012 ze dne 12. prosince 2012 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech (Úř. věst. 2012, L 351, s. 1).
- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi BU, fyzickou osobou s bydlištěm v Rakousku, a Markt24 GmbH, společností založenou podle německého práva, jejíž sídlo se nachází v Unterschleißheimu v Landkreis München (okres Mnichov, Německo) ve věci zaplacení touto společností dlužné mzdy, poměrné části mimořádných odměn, jakož i náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Body 14 a 18 odůvodnění nařízení č. 1215/2012 uvádějí:

„(14) [...]

[...] Některá pravidla pro určení příslušnosti by se [...] měla uplatnit bez ohledu na místo bydliště žalovaného, aby se zajistila ochrana spotřebitelů a zaměstnanců, aby se zachovala soudní příslušnost soudů členských států v situacích, kdy mají výlučnou příslušnost, a aby byla respektována smluvní volnost stran.

[...]

(18) Pokud se týče [...] pracovních smluv, měla by být slabší strana chráněna pravidly pro určení příslušnosti, která jsou jejím zájmům příznivější než obecná pravidla.“

- 4 Kapitola II tohoto nařízení se týká soudní příslušnosti. Oddíl I uvedené kapitoly, nadepsaný „Obecná ustanovení“, zahrnuje články 4 až 6.

- 5 Článek 4 uvedeného nařízení v odstavci 1 stanoví:

„Nestanoví-li toto nařízení jinak, mohou být osoby, které mají bydliště v některém členském státě, bez ohledu na svou státní příslušnost žalovány u soudů tohoto členského státu.“

- 6 Článek 5 téhož nařízení stanoví:

„1. Osoby, které mají bydliště v některém členském státě, mohou být u soudů jiného členského státu žalovány pouze na základě pravidel stanovených v oddílech 2 až 7 této kapitoly.

2. Na osoby uvedené v odstavci 1 nelze použít zejména pravidla pro určení vnitrostátní příslušnosti, která mají členské státy oznámit Komisi podle čl. 76 odst. 1 písm. a).“

- 7 Oddíl 2 kapitoly II nařízení č. 1215/2012, nadepsaný „Zvláštní příslušnost“, obsahuje články 7 až 9 tohoto nařízení.

8 V článku 7 zmíněného nařízení je uvedeno:

„Osoba, která má bydliště v některém členském státě, může být v jiném členském státě žalována:

- 1) a) pokud předmět sporu tvoří smlouva nebo nároky ze smlouvy, u soudu místa, kde závazek, o nějž se jedná, byl nebo měl být splněn;
- b) pro účely tohoto ustanovení a pokud nebylo dohodnuto jinak, je místem plnění zmíněného závazku:

[...]

– v případě poskytování služeb místo na území členského státu, kde služby podle smlouvy byly nebo měly být poskytnuty;

- c) nepoužije-li se písmeno b), použije se písmeno a);

[...]

- 5) jedná-li se o spor vyplývající z provozování pobočky, zastoupení nebo jiné provozovny, u soudu místa, kde se tyto složky nacházejí;

[...]“

9 Oddíl 5 kapitoly II nařízení č. 1215/2012, nadepsaný „Příslušnost pro individuální pracovní smlouvy“, obsahuje články 20 až 23 téhož nařízení.

10 Článek 20 odst. 1 uvedeného nařízení zní takto:

„Ve věcech týkajících se individuálních pracovních smluv se příslušnost určuje podle tohoto oddílu, aniž jsou dotčeny článek 6, čl. 7 bod 5 a, v případě žalob podaných proti zaměstnavateli, čl. 8 bod 1.“

11 Článek 21 odst. 1 téhož nařízení stanoví:

„Zaměstnavatel, který má bydliště [nebo sídlo] v některém členském státě, může být žalován:

- a) u soudů členského státu, v němž má bydliště [nebo sídlo], nebo
- b) v jiném členském státě,
 - i) u soudu místa, kde nebo odkud zaměstnanec obvykle vykonává svou práci, nebo u soudu místa, kde svou práci obvykle vykonával naposledy, nebo
 - b) jestliže zaměstnanec obvykle nevykonává nebo nevykonával svou práci v jediné zemi, u soudu místa, kde se nachází nebo nacházela provozovna, která zaměstnance přijala do zaměstnání.“

Rakouské právo

12 Ustanovení § 4 Bundesgesetz über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz) (spolkový zákon o soudnictví v pracovněprávních a sociálních věcech) ze dne 7. března 1985 (dále jen „ASGG“), v odst. 1 stanoví:

„Pro spory uvedené v § 50 odst. 1 je na základě volby žalobce místně příslušný:

- 1) v případech uvedených v bodech 1) až 3) rovněž soud, v jehož obvodu
 - a) má zaměstnanec po dobu trvání pracovního poměru bydliště nebo místo obvyklého pobytu nebo kde ho měl v době skončení pracovního poměru,

[...]

d) má být zaplacená odměna, nebo pokud příslušný pracovní poměr skončil, měla být tato naposledy zaplacená [...]

[...]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 13 BU, která má bydliště v Rakousku, byla v Salcburku (Rakousko) kontaktována zaměstnancem společnosti Markt24, která má sídlo v Unterschleißheimu v okrese Mnichov a prostřednictvím tohoto zaměstnance podepsala s touto společností pracovní smlouvu jako pracovnice úklidu pověřená výkonem úklidových prací vztahující se na období od 6. září 2017 do 15. prosince 2017 (dále jen „dotčená smlouva“).
- 14 Společnost Markt24 měla na začátku pracovního poměru založeného dotčenou smlouvou kancelář v Salcburku. Tato smlouva však nebyla podepsána v uvedené kanceláři, ale v pekařství nacházejícím se v Salcburku. K nástupu do práce mělo dojít dne 6. září 2017 a práce měla být vykonávána v Mnichově. Společnost Markt24 nakonec nezadala BU žádnou práci.
- 15 Přestože BU bylo možné kontaktovat telefonicky a byla připravena pracovat, ve skutečnosti nevykonala žádnou práci pro společnost Markt24. BU neměla telefonní číslo na zaměstnance společnosti Markt24, se kterým byla v kontaktu za účelem uzavření dotčené smlouvy; tato smlouva uváděla rakouské telefonní číslo společnosti Markt24 a německou adresu této společnosti. BU byla do 15. prosince 2017 registrována jako zaměstnankyně u rakouského orgánu sociálního zabezpečení. Společnost Markt24 poté BU propustila.
- 16 Dne 27. dubna 2018 podala BU proti společnosti Markt24 žalobu k Landesgericht Salzburg (zemský soud v Salcburku, Rakousko), předkládajícímu soudu, kterou se domáhala zaplacení neuhrazené mzdy, poměrné části mimořádných odměn, jakož i náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou v celkové výši 2 962,80 eura hrubého za období od 6. září 2017 do 15. prosince 2017. BU předložila tři výplatní pásky za období od září do listopadu 2017, na nichž byla společnost Markt24 identifikována jako zaměstnavatelka.
- 17 Vzhledem k tomu, že společnosti Markt24 nemohlo být navzdory pokusům o doručení poštou na jednotlivé adresy a prostřednictvím Amtsgericht München (okresní soud v Mnichově, Německo) doručeno předvolání k soudnímu jednání ve věci žaloby BU a není známo bydliště zástupců této společnosti, byl usnesením ze dne 26. prosince 2018 ustanoven opatrovník za účelem zastupování této společnosti v řízení v souladu s rakouskými ustanoveními. Takto ustanovený opatrovník podáním ze dne 7. ledna 2019 zpochybnil jak příslušnost rakouských soudů obecně, tak konkrétně příslušnost předkládajícího soudu.
- 18 V tomto kontextu si předkládající soud klade otázku, zda článek 21 nařízení č. 1215/2012 je použitelný na pracovní poměr, v jehož rámci zaměstnanec – i když uzavřel pracovní smlouvu v Rakousku – nevykonal žádnou práci, přestože byl připraven pracovat.
- 19 Podle předkládajícího soudu jsou délka trvání a stabilita pracovního poměru v období od 6. září 2017 do 15. prosince 2017 prokázány. Tento předkládající soud dodává, že jak fáze před uzavřením dotčené smlouvy tak samotné toto uzavření smlouvy proběhly v Rakousku, přičemž BU byla dále zaregistrována u rakouského orgánu sociálního zabezpečení.

- 20 Předkládající soud kromě toho uvádí, že jak zaměstnanci, tak spotřebitelé představují kategorii osob, která musí být chráněna, a ustanovení unijního práva, která se na ně vztahují, by neměla být pro ně méně příznivá než pravidla vnitrostátního práva. Podle tohoto soudu je třeba konkrétně zohlednit finanční situaci zaměstnance, která v případě nízké odměny ztěžuje podání žaloby soudům jiného členského státu.
- 21 Za těchto podmínek se Landesgericht Salzburg (zemský soud v Salcburku) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Použije se článek 21 nařízení č. 1215/2012 na pracovní poměr, v rámci kterého zaměstnanec sice uzavřel v Rakousku pracovní smlouvu za účelem výkonu práce v Německu, avšak nevykonal žádnou práci, přestože byl v Rakousku po několik měsíců připraven k výkonu práce?

V případě kladné odpovědi na první otázku:

- 2) Musí být článek 21 nařízení č. 1215/2012 vykládán v tom smyslu, že lze použít takové vnitrostátní ustanovení, jako je ustanovení, které zaměstnanci umožňuje (snadnější) podání žaloby u soudů místa, kde po dobu trvání pracovního poměru má bydliště nebo kde ho měl v době skončení dotčeného pracovního poměru, jako je § 4 odst. 1 písm. a) [ASGG]?
- 3) Musí být článek 21 nařízení č. 1215/2012 vykládán v tom smyslu, že lze použít takové vnitrostátní ustanovení, které zaměstnanci umožňuje (snadnější) podání žaloby v místě, kde má být zaplacena odměna, nebo pokud jeho pracovní poměr skončil, kde měla být tato zaplacena, jako je § 4 odst. 1 písm. d) ASGG?

V případě záporné odpovědi na druhou a třetí otázku:

- 4) Musí být článek 21 nařízení č. 1215/2012 vykládán tak, že v případě pracovního poměru, ve kterém zaměstnanec nevykonal žádnou práci, žaloba musí být podána v členském státě, ve kterém zaměstnanec byl připraven k výkonu práce?

Musí být článek 21 nařízení č. 1215/2012 vykládán tak, že v případě pracovního poměru, ve kterém zaměstnanec nevykonal žádnou práci, musí být žaloba podána soudům členského státu, na jehož území došlo k sjednání a uzavření pracovní smlouvy, ačkoli v ní byl sjednán nebo předpokládán výkon práce v jiném členském státě?

V případě záporné odpovědi na první otázku:

- 5) Použije se čl. 7 bod 1 nařízení č. 1215/2012 na pracovní poměr, v rámci kterého zaměstnanec sice uzavřel v Rakousku pracovní smlouvu za účelem výkonu práce v Německu, avšak nevykonal žádnou práci, přestože byl v Rakousku po několik měsíců připraven k výkonu práce, v případě, že lze použít vnitrostátní ustanovení, které mu umožňuje (snadnější) podání žaloby k soudům místa, kde po dobu trvání příslušného pracovního poměru má bydliště nebo kde ho měl v době skončení dotčeného pracovního poměru, jako je § 4 odst. 1 písm. a) ASGG, nebo pokud lze použít vnitrostátní ustanovení, které mu umožňuje (snadnější) podání žaloby k soudům místa, kde má být zaplacena odměna nebo, pokud jeho pracovní poměr skončil, kde měla být tato zaplacena, jako je § 4 odst. 1 písm. d) ASGG?“

K předběžným otázkám

K první otázce

- 22 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení obsažená v oddíle 5 kapitoly II nařízení č. 1215/2012, nadepsaném „Příslušnost pro individuální pracovní smlouvy“, musí být vykládána v tom smyslu, že se použijí na žalobu zaměstnance, který má bydliště v členském státě, podanou proti zaměstnavateli, který má sídlo v jiném členském státě, pokud byla pracovní smlouva sjednána a uzavřena v členském státě bydliště zaměstnance a stanovila, že místo výkonu práce se bude nacházet v členském státě zaměstnavatele, přestože tato práce nebyla vykonána z důvodu přičitatelného tomuto zaměstnavateli.
- 23 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle článku 20 nařízení č. 1215/2012 se ve věcech týkajících se individuálních pracovních smluv příslušnost určuje podle oddílu 5 kapitoly II tohoto nařízení, nadepsaného „Příslušnost pro individuální pracovní smlouvy“, který zahrnuje články 20 až 23 tohoto nařízení, aniž jsou dotčeny článek 6, čl. 7 bod 5 nařízení č. 1215/2012, a v případě žalob podaných proti zaměstnavateli čl. 8 bod 1 tohoto nařízení.
- 24 Pojem „individuální pracovní smlouva“ uvedený v článku 20 nařízení č. 1215/2012 musí být vykládán autonomně, aby bylo ve všech členských státech zajištěno jednotné použití pravidel pro určení příslušnosti stanovených v tomto nařízení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. září 2017, Nogueira a další, C-168/16 a C-169/16, EU:C:2017:688, body 47 a 48, jakož i citovaná judikatura).
- 25 Jak vyplývá z judikatury Soudního dvora, předpokladem tohoto pojmu je vztah podřízenosti mezi pracovníkem a jeho zaměstnavatelem, přičemž základní charakteristikou pracovního poměru je okolnost, že určitá osoba je povinna vykonávat po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které má protihodnotou nárok na pobírání odměny (obdobně viz rozsudky ze dne 10. září 2015, Holterman Ferho Exploitatie a další, C-47/14, EU:C:2015:574, bod 40 a 41, jakož i ze dne 11. dubna 2019, Bosworth a Hurley, C-603/17, EU:C:2019:310, body 25 a 26).
- 26 V takovém případě je třeba mít za to, že strany jsou vázány „pracovní smlouvou“ ve smyslu článku 20 nařízení č. 1215/2012 bez ohledu na to, zda práce, která je předmětem smlouvy, byla vykonána, či nikoli.
- 27 Pokud tudíž z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že ve věci v původním řízení byl v dotčené smlouvě stanoven vztah podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a tato smlouva založila práva a povinnosti každé ze stran pracovního poměru, vztahují se na tuto smlouvu ustanovení oddílu 5 kapitoly II nařízení č. 1215/2012 bez ohledu na okolnost, že tato smlouva nebyla plněna.
- 28 Na první otázku je proto třeba odpovědět tak, že ustanovení obsažená v oddíle 5 kapitoly II nařízení č. 1215/2012, nadepsaném „Příslušnost pro individuální pracovní smlouvy“, musí být vykládána v tom smyslu, že se použijí na žalobu zaměstnance, který má bydliště v členském státě, podanou proti zaměstnavateli, který má sídlo v jiném členském státě, pokud byla pracovní smlouva sjednána a uzavřena v členském státě bydliště zaměstnance a bylo v ní dohodnuto, že místo výkonu práce se bude nacházet v členském státě zaměstnavatele, přestože tato práce nebyla vykonána z důvodu přičitatelného tomuto zaměstnavateli.

Ke druhé a třetí otázce

- 29 Podstatou druhé a třetí otázky předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda ustanovení obsažená v oddíle 5 kapitoly II nařízení č. 1215/2012 musí být vykládána v tom smyslu, že brání použití vnitrostátních pravidel pro určení příslušnosti na takovou žalobu, jako je žaloba uvedená v bodě 28 tohoto rozsudku, v případě, že by se tato pravidla ukázala být příznivějšími pro zaměstnance.
- 30 Je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury platí, že cílem jak Úmluvy ze dne 27. září 1968 o soudní příslušnosti a výkonu rozhodnutí v občanských a obchodních věcech (Úř. věst. 1972, L 299, s. 32) ve znění následujících úmluv o přistoupení nových členských států k této úmluvě, tak nařízení Rady (ES) č. 44/2001 ze dne 22. prosince 2000 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech (Úř. věst. 2001, L 12, s. 1) a nařízení č. 1215/2012, která nahradila uvedenou úmluvu, je vytvoření jednotných pravidel mezinárodní soudní příslušnosti (rozsudky ze dne 3. července 1997, Benincasa, C-269/95, EU:C:1997:337, bod 25; ze dne 17. listopadu 2011, Hypoteční banka, C-327/10, EU:C:2011:745, body 33 a 45; jakož i ze dne 7. července 2016, Hószig, C-222/15, EU:C:2016:525, bod 31).
- 31 Podle čl. 4 odst. 1 nařízení č. 1215/2012 „mohou být osoby, které mají bydliště v některém členském státě, bez ohledu na svou státní příslušnost žalovány u soudů tohoto členského státu“. Dále čl. 5 odst. 1 tohoto nařízení stanoví, že „[o]soby, které mají bydliště v některém členském státě, mohou být u soudů jiného členského státu žalovány pouze na základě pravidel stanovených v oddílech 2 až 7 [kapitoly II uvedeného nařízení].
- 32 Z toho vyplývá – jak uvádí generální advokát v bodech 41 a 42 svého stanoviska – že pokud přeshraniční spor spadá do věcné působnosti nařízení a žalovaný má bydliště nebo sídlo na území členského státu, musí mít jednotná pravidla pro určení příslušnosti stanovená v nařízení č. 1215/2012 přednost před vnitrostátními pravidly pro určení příslušnosti (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 17. listopadu 2011, Hypoteční banka, C-327/10, EU:C:2011:745, body 33 a 45, jakož i ze dne 19. prosince 2013, Corman-Collins, C-9/12, EU:C:2013:860, bod 22).
- 33 Toto principiální vyloučení vnitrostátních pravidel platí také pro ustanovení uvedená v oddíle 5 kapitoly II nařízení č. 1215/2012, o nichž Soudní dvůr uvedl, že mají nejen zvláštní, ale také taxativní charakter (obdobně viz rozsudek ze dne 21. června 2018, Petronas Lubricants Italy, C-1/17, EU:C:2018:478, bod 25 a citovaná judikatura).
- 34 Na žalobu, na kterou se vztahují ustanovení obsažená v oddíle 5 kapitoly II tohoto nařízení, tudíž nelze použít vnitrostátní pravidla pro určení příslušnosti pro individuální pracovní smlouvy, jež se liší od pravidel stanovených v těchto ustanoveních, bez ohledu na to, zda jsou uvedená vnitrostátní pravidla pro zaměstnance výhodnější.
- 35 Na druhou a třetí otázku je tedy třeba odpovědět tak, že ustanovení obsažená v oddíle 5 kapitoly II nařízení č. 1215/2012 musí být vykládána v tom smyslu, že brání použití vnitrostátních pravidel pro určení příslušnosti na takovou žalobu, jako je žaloba uvedená v bodě 28 tohoto rozsudku bez ohledu na to, zda jsou tato pravidla pro zaměstnance příznivější.

Ke čtvrté otázce

- 36 Podstatou čtvrté otázky předkládajícího soudu je, zda článek 21 nařízení č. 1215/2012 musí být vykládán v tom smyslu, že se použije na takovou žalobu, jako je žaloba uvedená v bodě 28 tohoto rozsudku. Předkládající soud případně žádá rovněž o určení soudu příslušného podle tohoto článku.

- 37 V tomto ohledu je třeba připomenout, že zaměstnavatel, který má bydliště nebo sídlo v některém členském státě, může být žalován buď podle čl. 21 odst. 1 písm. a) tohoto nařízení u soudů členského státu, v němž má bydliště nebo sídlo, nebo podle čl. 21 odst. 1 písm. b) bodů i) a ii) uvedeného nařízení u soudu místa, kde nebo odkud zaměstnanec obvykle vykonává svou práci, nebo u soudu místa, kde svou práci obvykle vykonával naposledy, nebo jestliže zaměstnanec obvykle nevykonává nebo nevykonával svou práci v jediné zemi, u soudu místa, kde se nachází nebo nacházela provozovna, která zaměstnance přijala do zaměstnání.
- 38 V daném případě z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že soudy, kterým podal zaměstnanec žalobu, nejsou soudy členského státu, v němž má zaměstnavatel bydliště nebo sídlo, jak umožňuje čl. 21 odst. 1 písm. a) nařízení č. 1215/2012. Z okolností ve věci v původním řízení rovněž nevyplývá, že se na žalobu zaměstnance vztahuje čl. 21 odst. 1 písm. b) bod ii) tohoto nařízení.
- 39 Je třeba tudíž určit, zda – přestože nebyla vykonána žádná práce – se na takovou žalobu, jako je žaloba ve věci v původním řízení, vztahuje čl. 21 odst. 1 písm. b) bod i) uvedeného nařízení, který stanoví, že zaměstnavatel, který má bydliště nebo sídlo v některém členském státě, může být žalován v jiném členském státě u soudu místa, kde nebo odkud zaměstnanec obvykle vykonává svou práci, nebo u soudu místa, kde svou práci obvykle vykonával naposledy.
- 40 V tomto ohledu pojem „místo, kde zaměstnanec obvykle vykonává svou práci“ uvedený v čl. 19 bodě 2 písm. a) nařízení č. 44/2001, který odpovídá čl. 21 odst. 1 písm. b) bodu i) nařízení č. 1215/2012, musí být vykládán tak, že označuje místo, kde nebo odkud zaměstnanec vykonává podstatnou část svých povinností vůči zaměstnavateli (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. září 2017, Nogueira a další, C-168/16 a C-169/16, EU:C:2017:688, bod 59).
- 41 Jak uvedl generální advokát v bodech 61 a 63 svého stanoviska, pokud není pracovní smlouva plněna, je úmysl vyjádřený stranami smlouvy ve vztahu k místu tohoto plnění v zásadě jedinou skutečností umožňující určit místo obvyklého výkonu práce pro účely čl. 21 odst. 1 písm. b) bodu i) nařízení č. 1215/2012. Tento výklad totiž umožňuje zaručit vysokou předvídatelnost pravidel pro určení příslušnosti vzhledem k tomu, že místo výkonu práce zamýšlené stranami v pracovní smlouvě je totiž v zásadě snadno identifikovatelné.
- 42 Článek 21 odst. 1 písm. b) bod i) nařízení č. 1215/2012 musí být v zásadě vykládán v tom smyslu, že taková žaloba týkající se pracovního poměru, jako je žaloba uvedená v bodě 28 tohoto rozsudku, může být podána k soudu členského státu, kde zaměstnanec měl podle pracovní smlouvy plnit podstatnou část svých povinností vůči zaměstnavateli.
- 43 Jak přitom vyplývá z předkládacího rozhodnutí v projednávané věci, místo, kde zaměstnanec měl podle dotčené smlouvy vykonat podstatnou část svých povinností vůči zaměstnavateli, se nacházelo v Mnichově.
- 44 Je třeba dodat, že podle čl. 20 odst. 1 nařízení č. 1215/2012 se příslušnost určuje podle oddílu 5 kapitoly II tohoto nařízení, „aniž jsou dotčeny článek 6, čl. 7 bod 5, a v případech žalob podaných proti zaměstnavateli čl. 8 bod 1“ uvedeného nařízení.
- 45 Uvedený čl. 7 bod 5 stanoví, že osoba, která má bydliště v některém členském státě, může být v jiném členském státě žalována, „jedná-li se o spor vyplývající z provozování pobočky, zastoupení nebo jiné provozovny, u soudu místa, kde se tyto složky nacházejí“.
- 46 Je na předkládajícím soudu, aby posoudil, zda uvedené ustanovení může být rovněž použito na projednávanou věc vzhledem k tomu, že – jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí – společnost Markt24 měla na začátku pracovního poměru založeného dotčenou smlouvou kancelář v Salcburku a zaměstnanec měl podle dotčené smlouvy plnit podstatnou část svých povinností vůči zaměstnavateli v Mnichově.

- 47 Je třeba připomenout, že pojmy „pobočka“, „zastoupení“ a „jiná provozovna“ uvedené v čl. 7 bodě 5 nařízení č. 1215/2012 musí být vykládány autonomně jako pojmy, které předpokládají existenci centra činnosti, které dlouhodobě vystupuje navenek jako detašované pracoviště mateřského podniku. Toto centrum musí mít vedení a musí být materiálně vybaveno tak, že může vést jednání s třetími osobami, které se tak nemusejí obracet přímo na mateřský podnik (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. dubna 2019, Ryanair, C-464/18, EU:C:2019:311, bod 33 a citovaná judikatura).
- 48 Je třeba dodat, že toto ustanovení se použije jen tehdy, když se spor týká buď úkonů souvisejících s provozováním těchto entit, nebo závazků, které na sebe vzaly jménem mateřského podniku, pokud mají být splněny ve státě, v němž se tyto entity nacházejí (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. dubna 2019, Ryanair, C-464/18, EU:C:2019:311, bod 33 a citovaná judikatura).
- 49 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na čtvrtou otázku odpovědět tak, že čl. 21 odst. 1 písm. b) bod i) nařízení č. 1215/2012 musí být vykládán v tom smyslu, že taková žaloba, jako je žaloba uvedená v bodě 28 tohoto rozsudku, může být podána k soudu místa, kde nebo odkud zaměstnanec měl podle pracovní smlouvy plnit podstatnou část svých povinností vůči zaměstnavateli, aniž je dotčen čl. 7 bod 5 tohoto nařízení.

K páté otázce

- 50 Vzhledem k tomu, že pátá otázka byla položena jen pro případ, že by odpověď na první otázku byla záporná, není namístě na ni odpovídat s ohledem na kladnou odpověď danou na tuto první otázku.

K nákladům řízení

- 51 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 (první senát) rozhodl takto:

- 1) Ustanovení obsažená v oddíle 5 kapitoly II nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1215/2012 ze dne 12. prosince 2012 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech, nadepsaném „Příslušnost pro individuální pracovní smlouvy“, musí být vykládána v tom smyslu, že se použijí na žalobu zaměstnance, který má bydliště v členském státě, podanou proti zaměstnavateli, který má bydliště nebo sídlo v jiném členském státě, pokud byla pracovní smlouva sjednána a uzavřena v členském státě bydliště zaměstnance a stanovila, že místo výkonu práce se bude nacházet v členském státě zaměstnavatele, přestože tato práce nebyla vykonána z důvodu přičitatelného tomuto zaměstnavateli.
- 2) Ustanovení obsažená v oddíle 5 kapitoly II nařízení č. 1215/2012 musí být vykládána v tom smyslu, že brání použití vnitrostátních pravidel pro určení příslušnosti na takovou žalobu, jako je žaloba uvedená v bodě 1 výroku tohoto rozsudku, bez ohledu na to, zda jsou tato pravidla pro zaměstnance příznivější.
- 3) Článek 21 odst. 1 písm. b) bod i) nařízení č. 1215/2012 musí být vykládán v tom smyslu, že taková žaloba, jako je žaloba uvedená v bodě 1 výroku tohoto rozsudku, může být podána k soudu místa, kde nebo odkud zaměstnanec měl podle pracovní smlouvy plnit podstatnou část svých povinností vůči zaměstnavateli, aniž je dotčen čl. 7 bod 5 tohoto nařízení.

Podpisy.