



Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
JEANA RICHARDA DE LA TOUR
přednesené dne 28. dubna 2022¹

Věc C-604/20

ROI Land Investments Ltd
proti
FD

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo)]

„Řízení o předběžné otázce – Soudní spolupráce v občanských věcech – Příslušnost, uznávání a výkon soudních rozhodnutí – Nařízení (EU) č. 1215/2012 – Články 17 a 21 – Nařízení (ES) č. 593/2008 – Rozhodné právo – Článek 6 – Individuální pracovní smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem – Dohoda o ručení uzavřená mezi tímto zaměstnancem a třetí společností, zajišťující plnění povinností zaměstnavatele vůči uvedenému zaměstnanci – Žaloba podaná na základě této dohody o ručení – Žaloba ve věci týkající se pracovní smlouvy – Pojem ‚zaměstnavatel‘ – Pojem ‚profesionální nebo podnikatelská činnost‘ – Pojem ‚spotřebitel‘ – Podmínky uplatnění vnitrostátních pravidel pro určení příslušnosti“

I. Úvod

1. Tato žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) se týká výkladu čl. 6 odst. 1, čl. 17 odst. 1, čl. 21 odst. 1 písm. b) bodu i) a čl. 21 odst. 2 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 věcech² a čl. 6 odst. 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I)³.

2. Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi FD, jenž má bydliště a místo výkonu práce v Německu, a kanadskou společností ROI Land Investments Ltd týkajícího se skutečnosti, že společnost ROI Land Investments Ltd odmítla uhradit na základě dohody o ručení uzavřené mezi těmito dvěma stranami při převodu pracovní smlouvy FD na dceřinou společnost, R Swiss AG, pohledávky vyplývající z pracovního poměru, jež má FD za posledně uvedenou společnost, která je v úpadku.

¹ – Původní jazyk: francouzština.

² – Úř. věst. 2012, L 351, s. 1.

³ – Úř. věst. 2008, L 177, s. 6. Dále jen „nařízení Řím I“.

3. Vzhledem k tomu, že tyto skutkové okolnosti dosud nebyly v judikatuře Soudního dvora ohledně příslušnosti soudů v přeshraničních sporech ve věcech týkajících se pracovních smluv řešeny, pokládá předkládající soud otázky týkající se v podstatě výkladu pojmu „zaměstnavatel“ u individuální pracovní smlouvy a pojmu „profesionální nebo podnikatelská činnost“ u spotřebitelské smlouvy s ohledem na pravidla pro určení příslušnosti určená k ochraně zaměstnanců a spotřebitelů, přičemž na základě jednoho z těchto pojmů by mohla být dána příslušnost německého soudu.

4. V následujícím textu tedy uvedu důvody, proč mám v zásadě za to, že:

- společnost, která uzavřela se zaměstnancem z svého přímého zájmu na řádném plnění pracovní smlouvy uzavřené mezi tímto zaměstnancem a jinou společností z téže skupiny dohodu, jež tvoří nedílnou součást této pracovní smlouvy a kterou mimo jiné ručí za uhrazení odměny tomuto zaměstnanci, je rovněž „zaměstnavatelem“ ve smyslu kapitoly II oddílu 5 nařízení č. 1215/2012;
- pravidla pro určení příslušnosti stanovená ve vnitrostátním právu se nepoužijí, pokud jsou splněny podmínky pro uplatnění čl. 21 odst. 2 uvedeného nařízení, a
- v případě, že by spor nespadal do oblasti působnosti tohoto oddílu, není zaměstnanec nacházející se v takové situaci, jako je situace zaměstnance dotčeného v projednávané věci, spotřebitelem ve smyslu nařízení Řím I a nařízení č. 1215/2012.

II. Právní rámec

A. Nařízení č. 1215/2012

5. V rámci tohoto stanoviska budu odkazovat na body 14, 15 a 18 odůvodnění nařízení č. 1215/2012.

6. Článek 6 odst. 1 tohoto nařízení stanoví:

„Nemá-li žalovaný bydliště v některém členském státě, určuje se příslušnost soudů každého členského státu podle jeho vlastních právních předpisů, s výhradou čl. 18 odst. 1, čl. 21 odst. 2 a článků 24 a 25.“

7. Článek 17 odst. 1 uvedeného nařízení, obsažený v jeho kapitole II, oddíle 4, nadepsaném „Příslušnost u spotřebitelských smluv“, stanoví:

„Ve věcech týkajících se smlouvy uzavřené spotřebitelem pro účel, který se netýká jeho profesionální nebo podnikatelské činnosti, se příslušnost určuje podle tohoto oddílu, aniž jsou dotčeny článek 6 [...]:

[...]

- c) [v] [...] případech, kdy byla smlouva uzavřena s osobou, která provozuje profesionální nebo podnikatelské činnosti v členském státě, na jehož území má spotřebitel bydliště, nebo pokud se jakýmkoli způsobem taková činnost na tento členský stát nebo na několik členských států včetně tohoto členského státu zaměřuje, a smlouva spadá do rozsahu těchto činností.“

8. Článek 18 téhož nařízení, obsažený rovněž v tomto oddíle, v odstavci 1 stanoví:

„Spotřebitel může podat žalobu proti smluvnímu partnerovi buď u soudů členského státu, v němž má tento smluvní partner bydliště, nebo, bez ohledu na bydliště druhé strany, u soudu místa, kde má bydliště spotřebitel.“

9. Oddíl 5 obsažený v kapitole II nařízení č. 1215/2012, nadepsaný „Příslušnost pro individuální pracovní smlouvy“, obsahuje mimo jiné články 20 a 21. Článek 20 odst. 1 stanoví:

„Ve věcech týkajících se individuálních pracovních smluv se příslušnost určuje podle tohoto oddílu, aniž jsou dotčeny článek 6 [...]“

10. Článek 21 tohoto nařízení stanoví:

„1. Zaměstnavatel, který má bydliště v některém členském státě, může být žalován:

[...]

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

[...]

2. Zaměstnavatel, který nemá bydliště v žádném členském státě, může být žalován u soudu členského státu v souladu s odst. 1 písm. b).“

B. Nařízení Řím I

11. V rámci tohoto stanoviska budu odkazovat na bod 7 odůvodnění nařízení Řím I.

12. Nařízení Řím I obsahuje článek 6, nadepsaný „Spotřebitelské smlouvy“, který v odstavci 1 stanoví:

„Aniž jsou dotčeny články 5 a 7, smlouva uzavřená fyzickou osobou za účelem, který se netýká její profesionální nebo podnikatelské činnosti (dále jen ‚spotřebitel‘), s jinou osobou, která jedná v rámci výkonu své profesionální nebo podnikatelské činnosti (dále jen ‚obchodník‘), se řídí právem země, v níž má spotřebitel obvyklé bydliště, pokud:

a) obchodník provozuje svou profesionální nebo podnikatelskou činnost v zemi, kde má spotřebitel své obvyklé bydliště, nebo

b) se jakýmkoli způsobem taková činnost na tuto zemi nebo na několik zemí včetně této země zaměřuje

a smlouva spadá do rozsahu této činnosti.“

III. Skutkové okolnosti sporu v původním řízení a předběžné otázky

13. Společnost ROI Land Investments je realitní společnost usazená v Kanadě. FD, který má bydliště v Německu, pracoval od září 2015 pro společnost ROI Land Investments jako „Deputy Vice President Investors Relations“ (zástupce generálního ředitele pro vztahy s investory) na základě „service agreement“ (smlouva o poskytování služeb).

14. Vzhledem k tomu, že účastníci si nebyli jisti povahou svých smluvních vztahů, rozhodli se „převést“ svůj smluvní vztah na novou švýcarskou společnost, která měla být založena pro účely distribuce v Evropě⁴. V listopadu 2015 se dohodli na ukončení této smlouvy o poskytování služeb se zpětnou platností. V průvodním dopise k této dohodě se uvádí, že FD ji podepsal s podmínkou, že bude uzavřena rovnocenná dohoda odpovídající smlouvě o řízení švýcarské společnosti, která má být založena.

15. Dne 15. ledna 2016 byly akcie společnosti R Swiss, založené den předtím podle švýcarského práva, převedeny na prezidenta společnosti ROI Land Investments a budoucího předsedu představenstva společnosti R Swiss. V dubnu 2016 byly tyto akcie převedeny na společnost R D Canada Inc., dceřinou společnost plně vlastněnou společností ROI Land Investments.

16. Dne 12. února 2016 uzavřel FD se společností R Swiss písemnou pracovní smlouvu o výkonu funkce ředitele, v níž byla stanovena výše jeho nástupního bonusu a odměny. Téhož dne podepsali FD a společnost ROI Land Investments dokument nadepsaný „patron agreement“, který podle výrazu používaného účastníky řízení odpovídá „dohodě o ručení“ (dále jen „dohoda o ručení“), s následujícím obsahem:

„Článek 1

Společnost R⁵ založila dceřinou společnost R Swiss AG za účelem distribuce v Evropě. Ředitel je vedoucím zaměstnancem této společnosti. V souladu s výše uvedeným prohlašuje společnost R následující:

Článek 2

Společnost R je v plném rozsahu odpovědná za plnění povinností vyplývajících ze smluv uzavřených společností R Swiss AG na základě spolupráce jejího ředitele se společností R Swiss AG.“

17. Tato dohoda o ručení neobsahuje ustanovení o soudní příslušnosti ani o rozhodném právu. Obvyklé místo výkonu práce FD pro společnost R Swiss bylo ve Stuttgartu (Německo).

18. Dne 11. července 2016 ukončila společnost R Swiss pracovní poměr FD výpovědí. Rozsudkem ze dne 2. listopadu 2016 Arbeitsgericht Stuttgart (Pracovní soud ve Stuttgartu, Německo), k němuž podal FD žalobu, pravomocně rozhodl, že tato výpověď z pracovního poměru je neplatná. Kromě toho uložil společnosti R Swiss zaplatit FD částku ve výši 255 000 amerických dolarů (USD) (přibližně 230 000 eur) z titulu nástupního bonusu a částku ve výši 212 500 USD (přibližně 192 000 eur) z titulu odměny za měsíce duben až srpen 2016. Společnost R Swiss tyto

⁴ – Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že podle zjištění Landesarbeitsgericht (Vrchní pracovní soud, Německo), která společnost ROI Land Investments nezpochybnila, byla jediným důvodem „převedení“ „pracovního poměru“ na společnost R Swiss „daňová optimalizace“, přičemž se nijak nezměnila náplň práce FD, která spočívala v získávání investorů pro realitní projekty uvedené společností na evropském trhu, včetně Německa.

⁵ – Předkládající soud uvádí, že jde o společnost ROI Land Investments.

částky FD nezaplatila. Na začátku března 2017 bylo proti společnosti R Swiss zahájeno insolvenční řízení podle švýcarského práva. V květnu 2017 bylo toto řízení zastaveno pro nedostatek majetkové podstaty⁶.

19. FD proto podal u Arbeitsgericht Stuttgart (pracovní soud ve Stuttgartu) žalobu proti společnosti ROI Land Investments na základě dohody o ručení, kterou se domáhal zaplacení všech svých pohledávek za společností R Swiss vyplývajících z pracovního poměru, přičemž uvedený soud je podle něj příslušný – přinejmenším – na základě pravidel pro určení příslušnosti u spotřebitelských smluv stanovených v nařízení č. 1215/2012.

20. Arbeitsgericht Stuttgart (Pracovní soud ve Stuttgartu) svou mezinárodní příslušnost odmítl, a tento jeho rozsudek byl následně změněn rozhodnutím Landesarbeitsgericht (Vrchní pracovní soud), který vycházel z toho, že FD je v postavení spotřebitele.

21. V rámci opravného prostředku „Revision“ podaného společností ROI Land Investments u Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) si posledně uvedený soud klade otázku, zda jsou německé soudy mezinárodně příslušné k projednání žaloby FD v souladu s nařízením č. 1215/2012 na základě zvláštních pravidel pro určení příslušnosti buď u pracovních smluv, nebo u spotřebitelských smluv, a pokud jde o druhý z uvedených případů, zda má být FD považován za „spotřebitele“ ve smyslu nařízení Řím I za účelem určení, zda se na dohodu o ručení vztahuje německé hmotné právo.

22. V tomto ohledu předkládající soud nejprve připomíná, že tato dohoda o ručení, jakožto jednostranný příslib, je podle německého práva srovnatelná s jistotou a nehledě na použitelné právo je nesporné, že odpovědnost společnosti ROI Land Investments za plnění závazků společnosti R Swiss není omezena na případ platební neschopnosti posledně uvedené společnosti.

23. Zmíněný soud dále uvádí, že poskytnutím tohoto ručení společnost ROI Land Investments nevstoupila do právního postavení společnosti R Swiss jako zaměstnavatelky a řídicí pravomoci vůči FD vykonával výkonný ředitel společnosti R Swiss.

24. Konečně uvedený soud zdůrazňuje zvláštnost tohoto sporu spočívající v tom, že pracovní smlouva mezi FD a společností R Swiss by nebyla uzavřena bez dohody o ručení a že pracovní náplň FD, již původně vykonával v rámci mateřské společnosti, ROI Land Investments, se po jeho převedení k dceřiné společnosti R Swiss, založené za účelem distribuce v Evropě, nezměnila.

25. Tentýž soud dále žádá o upřesnění vztahu mezi ustanoveními nařízení č. 1215/2012 a vnitrostátním právem s ohledem na výhradu stanovenou v čl. 6 odst. 1 tohoto nařízení, týkající se použití čl. 21 odst. 2 téhož nařízení.

26. Kromě toho, pokud jde o výklad čl. 17 odst. 1 nařízení č. 1215/2012, který se vztahuje na spotřebitelské smlouvy, pokládá Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) otázku, zda lze dohodu o ručení považovat za smlouvu uzavřenou žalobcem pro účely jeho profesionální nebo podnikatelské činnosti jakožto zaměstnance. Předkládající soud se konkrétně dotazuje, zda pojem „profesionální nebo podnikatelská činnost“ zahrnuje pouze samostatnou výdělečnou činnost.

⁶ – Neuvádí se, zda FD splňuje podmínky způsobilosti v rámci systému záruk zavedeného v Německu podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele (Úř. věst. 2008, L 283, s. 36).

27. Za těchto podmínek se Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) Musí být čl. 6 odst. 1 ve spojení s čl. 21 odst. 1 písm. b) bodem i) a odst. 2 [nařízení č. 1215/2012] vykládány v tom smyslu, že zaměstnanec může žalovat právnickou osobu, která není jeho zaměstnavatelem a která nemá své bydliště ve smyslu čl. 63 odst. 1 nařízení č. 1215/2012 v některém členském státě, která však má vůči zaměstnanci na základě dohody o ručení přímou odpovědnost za nároky z individuální pracovní smlouvy uzavřené se třetí osobou, u soudu místa, kde nebo odkud zaměstnanec obvykle vykonává svou práci v rámci pracovního poměru se třetí osobou, nebo kde tuto svou práci obvykle vykonával naposledy, pokud by pracovní smlouva se třetí osobou nebyla bez dohody o ručení uzavřena?
- 2) Musí být čl. 6 odst. 1 nařízení č. 1215/2012 vykládán v tom smyslu, že podmínka stanovená v čl. 21 odst. 2 nařízení č. 1215/2012 vylučuje použití pravidla pro určení příslušnosti podle vnitrostátního práva členského státu, které zaměstnanci umožňuje podat žalobu proti právnické osobě, která má vůči němu přímou odpovědnost za nároky z individuální pracovní smlouvy uzavřené se třetí osobou za okolností popsanych v první otázce, jako „právnímu nástupci“ zaměstnavatele, u příslušného soudu obvyklého místa výkonu práce, pokud takováto příslušnost není dána podle čl. 21 odst. 2 ve spojení s odst. 1 písm. b) bodem i) nařízení č. 1215/2012?
- 3) V případě záporné odpovědi na první předběžnou otázku a kladné odpovědi na druhou předběžnou otázku:
 - a) Musí být čl. 17 odst. 1 nařízení č. 1215/2012 vykládán v tom smyslu, že pojem „profesionální nebo podnikatelská činnost“ zahrnuje závislou činnost v pracovním poměru?
 - b) V případě kladné odpovědi na tuto otázku, musí být čl. 17 odst. 1 nařízení č. 1215/2012 vykládán v tom smyslu, že dohoda o ručení, na jejímž základě má právnická osoba přímou odpovědnost za nároky zaměstnance vyplývající z individuální pracovní smlouvy uzavřené se třetí osobou, představuje smlouvu, kterou zaměstnanec uzavřel za účelem souvisejícím s jeho profesionální nebo podnikatelskou činností?
- 4) V případě, že předkládající soud bude na základě odpovědí na předcházející otázky mezinárodně příslušný k rozhodnutí o tomto sporu:
 - a) Musí být čl. 6 odst. 1 [nařízení Řím I] vykládán v tom smyslu, že pojem „profesionální nebo podnikatelská činnost“ zahrnuje činnost v pracovním poměru?
 - b) V případě kladné odpovědi na tuto otázku, musí být čl. 6 odst. 1 nařízení Řím I vykládán v tom smyslu, že dohoda o ručení, na jejímž základě má právnická osoba přímou odpovědnost za nároky zaměstnance z individuální pracovní smlouvy uzavřené se třetí osobou, představuje smlouvu, kterou zaměstnanec uzavřel za účelem souvisejícím s jeho profesionální nebo podnikatelskou činností?“

28. Písemná vyjádření předložili Soudnímu dvoru FD a Evropská komise.

IV. Analýza

29. Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) předložil Soudnímu dvoru žádost o rozhodnutí o předběžné otázce v rámci žaloby podané FD proti společnosti ROI Land Investments, která nemá sídlo v žádném členském státě. Příslušnost německých soudů se podle něj řídí vnitrostátním právem pouze v případě, že není splněna některá z podmínek stanovených v čl. 6 odst. 1 nařízení č. 1215/2012. Vzhledem k tomu, že FD zakládá svou žalobu na dohodu zaručující zaplacení jeho pohledávek vyplývajících z pracovního poměru, která byla uzavřena v rámci jeho pracovního poměru, a soud rozhodující ve věci v nižším stupni se prohlásil příslušným s odůvodněním, že FD má postavení spotřebitele, soustředí se předkládající soud ve svých otázkách správně na oblast působnosti ustanovení čl. 18 odst. 1 a čl. 21 odst. 2 uvedeného nařízení, na které odkazuje jeho článek 6.

30. V projednávané věci se tak zmíněný soud primárně ptá, zda mohou být německé soudy příslušné na základě ochranných ustanovení obsažených v kapitole II, oddílu 5 nařízení č. 1215/2012, která se týkají individuálních pracovních smluv, nebo v oddílu 4 této kapitoly, která se týkají spotřebitelských smluv. V případě, že by bylo použitelné některé ustanovení tohoto oddílu, táže se tento soud, jaký je rozsah působnosti pojmu „spotřebitel“ v rámci nařízení Řím I pro účely určení, zda se na dohodu o ručení vztahuje německé hmotné právo.

31. K těmto otázkám týkajícím se dvou nařízení, z nichž první upravuje příslušnost a druhé právo rozhodné pro smluvní závazkové vztahy, je namísto shrnout některá obecná pravidla, jež jsou v některých případech připomenuta v judikatuře Soudního dvora.

32. Zaprvé vzhledem k tomu, že nařízení č. 1215/2012 zrušuje a nahrazuje nařízení (ES) č. 44/2001⁷, platí výklad učiněný Soudním dvorem ve vztahu k ustanovením posledně uvedeného nařízení rovněž pro nařízení č. 1215/2012, neboť ustanovení obou těchto unijních předpisů lze kvalifikovat jako rovnocenná⁸.

33. Totéž platí pro pravidla pro určení příslušnosti ve věcech týkajících se pracovních smluv, která nebyla obsažena v ustanoveních Bruselské úmluvy z roku 1968 v jejím původním znění⁹, ale byla zavedena v roce 1989 a poté převzata¹⁰ a doplněna jako zvláštní oddíl nařízení nahrazujících Bruselskou úmluvu z roku 1968. Nicméně až v nařízení č. 1215/2012 byl zaveden mezinárodní rozměr pravidel pro určení příslušnosti jak u spotřebitelských smluv, tak u pracovních smluv.

⁷ – Nařízení Rady 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; Zvl. vyd. 19/04, s. 42).

⁸ – Viz zejména rozsudek ze dne 16. listopadu 2016, Schmidt (C-417/15, EU:C:2016:881, bod 26 a citovaná judikatura), a ve vztahu ke spotřebitelské smlouvě rozsudek ze dne 3. října 2019, Petruchová (C-208/18, EU:C:2019:825, bod 38). Tato zásada je připomenuta v bodě 34 odůvodnění nařízení č. 1215/2012, pokud jde o nařízení, kterými se nahrazuje Bruselská úmluva ze dne 27. září 1968 o soudní příslušnosti a o výkonu rozhodnutí v občanských a obchodních věcech (Úř. věst. 1972, L 299, s. 32), ve znění Úmluvy ze dne 9. října 1978 (Úř. věst. 1978, L 304, s. 1), Úmluvy ze dne 25. října 1982 (Úř. věst. 1982, L 388, s. 1) a Úmluvy ze dne 26. května 1989 (Úř. věst. 1989, L 285, s. 1), dále jen „Bruselská úmluva z roku 1968“.

⁹ – Pokud jde o podrobný přehled historie těchto ustanovení v judikatuře a legislativním procesu, viz Gaudemet-Tallon, H., a Ancel, M.-É., *Compétence et exécution des jugements en Europe – Règlements 44/2001 et 1215/2012, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1998 et 2007)*, L.G.D.J., Paříž, 2018 (6. vydání), s. 457 a násl., a Grušić, U., *The European Private International Law of Employment*, Cambridge University Press, Cambridge, 2015, s. 58 až 62.

¹⁰ – Viz shoda mezi zněním čl. 5 odst. 1 Bruselské úmluvy z roku 1968, článku 19 nařízení č. 44/2001 a článku 21 nařízení č. 1215/2012. Srovnávací tabulka těchto ustanovení je k dispozici na adrese <http://www.lynxlex.com/sites/default/files/files/Tableau%20panoramique%20de%20Bruxelles%20%C3%A0%20Lugano.pdf>.

Tato žádost o rozhodnutí o předběžné otázce tak spadá do uvedeného rámce, kterým byla rozšířena použitelnost pravidel pro určení příslušnosti stanovených v čl. 18 odst. 1 a čl. 21 odst. 1 písm. b) uvedeného nařízení i na žalovaného, který má bydliště ve třetí zemi¹¹.

34. Navíc i ustanovení Úmluvy o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech, podepsané v Luganu dne 30. října 2007¹², která jsou v podstatě totožná s ustanoveními nařízení č. 1215/2012, nařízení č. 44/2001 i s ustanoveními Bruselské úmluvy z roku 1968, jsou vykládána v souladu s ustanoveními posledně uvedených právních předpisů¹³.

35. Konečně, jak je uvedeno v bodě 7 odůvodnění nařízení Řím I, věcná působnost a ustanovení tohoto nařízení by měly být v souladu s nařízením č. 44/2001, přičemž v rozsahu, v němž bylo posledně uvedené nařízení zrušeno a nahrazeno nařízením č. 1215/2012, platí tento cíl soudržnosti rovněž pro uvedené nařízení¹⁴.

36. Zadruhé význam a dosah výrazů, které unijní právo nikterak nedefinuje, musí být určen v souladu s jejich obvyklým smyslem v běžném jazyce, s přihlédnutím ke kontextu, ve kterém jsou použity, a cílům, které sleduje právní úprava, jejíž jsou součástí¹⁵. V případě rozdílů mezi různými jazykovými verzemi textu unijního práva tak musí být dotčené ustanovení vykládáno podle celkové systematiky a účelu právní úpravy, jejíž je součástí¹⁶.

37. Zatřetí, pravidla pro určení příslušnosti použitelná v projednávané věci, která jsou nyní stanovena v kapitole II oddílech 4 a 5 nařízení č. 1215/2012, představují odchylku od obecného pravidla pro určení příslušnosti stanoveného v čl. 4 odst. 1 uvedeného nařízení, podle kterého jsou příslušné soudy členského státu, na jehož území má žalovaný bydliště. Tato pravidla tudíž musí být nutně vykládána striktně v tom smyslu, že jejich výklad nemůže jít nad rámec případů výslovně upravených uvedeným nařízením¹⁷, s výhradou závazné povahy několika cílů stanovených normotvůrcem¹⁸.

38. Po tomto úvodním shrnutí nyní podrobně posoudím podmínky použitelnosti čl. 17 odst. 1 a čl. 21 odst. 1 písm. b) bodu i) nařízení č. 1215/2012, v pořadí podle otázek položených předkládajícím soudem, s ohledem na konkrétní okolnosti věci v původním řízení.

¹¹ – Na základě ustanovení čl. 21 odst. 1 písm. b) uvedeného nařízení tak může zaměstnanec žalovat svého zaměstnavatele v členském státě u soudu místa, kde nebo odkud zaměstnanec obvykle vykonává práci, nebo za určitých podmínek u soudu místa, kde se nachází nebo nacházela provozovna, která zaměstnance přijala do zaměstnání.

¹² – Uzavření této úmluvy, označované jako „Luganská úmluva II“, bylo schváleno jménem Evropského společenství rozhodnutím Rady 2009/430/ES ze dne 27. listopadu 2008 (Úř. věst. 2009, L 147, s. 1).

¹³ – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 30. září 2021, Commerzbank (C-296/20, EU:C:2021:784, bod 33 a citovaná judikatura).

¹⁴ – Viz rozsudky ze dne 14. září 2017, Nogueira a další (spojené věci C-168/16 a C-169/16, EU:C:2017:688, bod 55), a ze dne 8. května 2019, Kerr (C-25/18, EU:C:2019:376, bod 36).

¹⁵ – Viz rozsudek ze dne 22. dubna 2021, Austrian Airlines (C-826/19, EU:C:2021:318, bod 22).

¹⁶ – Viz zejména rozsudek ze dne 10. prosince 2020, Personal Exchange International (C-774/19, dále jen „rozsudek Personal Exchange International“, EU:C:2020:1015, bod 27).

¹⁷ – Pokud jde o spotřebitelské smlouvy, viz zejména rozsudek ze dne 19. ledna 1993, Shearson Lehman Hutton (C-89/91, EU:C:1993:15, bod 16 a citovaná judikatura), a rozsudek Personal Exchange International (bod 24). Pokud jde o pracovní smlouvy, viz rozsudek ze dne 22. května 2008, Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, bod 28 a citovaná judikatura).

¹⁸ – Viz například rozsudek ze dne 21. ledna 2016, SOVAG (C-521/14, EU:C:2016:41, bod 37).

A. K příslušnosti u individuálních pracovních smluv

39. Podstatou první předběžné otázky položené předkládajícím soudem je, zda musí být čl. 21 odst. 1 písm. b) bod i) a odst. 2 nařízení č. 1215/2012 vykládán v tom smyslu, že zaměstnanec může podat žalobu u soudu místa, z něhož naposledy obvykle vykonával svou práci, proti osobě, která nemá bydliště v některém členském státě a se kterou nemá uzavřenu pracovní smlouvu, avšak která na základě dohody o ručení, bez níž by nebyla pracovní smlouva uzavřena, přímo odpovídá za plnění závazků zaměstnavatele vůči tomuto zaměstnanci.

40. Článek 21 odst. 1 písm. b) nařízení č. 1215/2012 je ustanovením, na které odkazuje čl. 21 odst. 2 tohoto nařízení, jenž se v souladu s čl. 6 odst. 1 uvedeného nařízení použije v případě, kdy zaměstnavatel nemá bydliště v některém členském státě. Jde tedy o zvláštní ustanovení obsažené v kapitole II oddíle 5 téhož nařízení, které stanoví pravidla pro určení příslušnosti soudů rozhodujících ve sporech „ve věcech týkajících se individuálních pracovních smluv“, pokud je zaměstnavatel žalován zaměstnancem.

41. Pojem „zaměstnavatel“ ve smyslu nařízení č. 1215/2012 dosud nebyl Soudním dvorem definován¹⁹. V jeho judikatuře jsou upraveny pouze charakteristiky vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

42. Z toho vyplývá, že 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 nařízení²⁰.

43. Soudní dvůr rozhodl, že pojem „individuální pracovní smlouva“ předpokládá vztah podřízenosti mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem²¹, 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 odměny²².

44. Pokud jde o existenci takového vztahu podřízenosti, Soudní dvůr upřesnil, že ta musí být posouzena v rámci každého konkrétního případu v závislosti na všech znacích a okolnostech charakterizujících vztahy, které existují mezi stranami, s cílem určit, zda skutečná situace neodůvodňuje, aby neohledně na formální a smluvní vztahy byla strana žalovaná zaměstnancem považována za „zaměstnavatele“²³.

¹⁹ – Pokud jde o nedávné připomenutí různých kritérií vyplývajících z judikatury Soudního dvora v oblasti sociálního zabezpečení, pracovních vztahů a mezinárodního práva soukromého, viz rovněž stanovisko generálního advokáta P. Pikamäe ve věci AFMB a další (C-610/18, EU:C:2019:1010, body 41 až 55).

²⁰ – V tomto ohledu viz rozsudek ze dne 25. února 2021, Markt24 (C-804/19, EU:C:2021:134, bod 24 a citovaná judikatura).

²¹ – V případě neexistence vztahu podřízenosti lze vztahy mezi stranami kvalifikovat jako smlouvu o poskytování služeb, která spadá do působnosti čl. 7 odst. 1 písm. b) druhé odrážky nařízení č. 1215/2012. V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 10. září 2015, Holterman Ferho Exploitatie a další (C-47/14, dále jen „rozsudek Holterman Ferho Exploitatie a další“, EU:C:2015:574, body 51 a 58). Toto ustanovení se však vztahuje pouze na žalovaného, který má bydliště v některém členském státě.

²² – Viz zejména rozsudky ze dne 11. dubna 2019, Bosworth a Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, bod 25 a citovaná judikatura), a ze dne 25. února 2021, Markt24 (C-804/19, EU:C:2021:134, bod 25 a citovaná judikatura).

²³ – Viz rozsudek ze dne 11. dubna 2019, Bosworth a Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, body 26 a 27 a citovaná judikatura). Obdobně viz rovněž rozsudek ze dne 15. prosince 2011, Voogsgeerd (C-384/10, dále jen „rozsudek Voogsgeerd“, EU:C:2011:842, bod 62).

45. Tyto požadavky tedy obecně slouží k vymezení samostatné výdělečné činnosti a postavení zaměstnance²⁴. Jejich účelem nebylo stanovit hranice pojmu „zaměstnavatel“²⁵.

46. Soudní dvůr rovněž rozhodl, že pracovní smlouvy mají jisté zvláštnosti v tom, že vytváří trvalý vztah, který zaměstnance zařazuje do rámce určité organizace provozu podniku či zaměstnavatele, a v tom, že jsou lokálně svázány s místem výkonu činností, které určuje použití kogentních právních ustanovení a kolektivních smluv²⁶.

47. Ve věci v původním řízení má předkládající soud za nesporné, že FD neměl se společností ROI Land Investments v době podání žaloby formálně uzavřenu individuální pracovní smlouvu a že mezi nimi neexistoval vztah podřízenosti, přičemž podle zmíněného soudu „na tomto závěru nic nemění ani skutečnost, že společnost ROI Land Investments mohla vykonávat vliv na řízení společnosti R Swiss“.

48. Avšak na základě vysvětlení poskytnutých tímto soudem ohledně skutečné situace FD ve vztahu ke společnosti ROI Land Investments podle mého názoru není vyloučeno, že by tato mateřská společnost mohla být považována za zaměstnavatele ve smyslu čl. 21 odst. 1 nařízení č. 1215/2012.

49. Konkrétní okolnosti věci v původním řízení totiž opět ilustrují zvláštní povahu pojmu „zaměstnavatel“ v rámci skupiny společností²⁷ a nebezpečí spojené s předpokladem, vycházejícím z obvyklých kritérií, že za každých okolností musí existovat pouze jediný vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kterým se rozumí osoba, pro kterou tento zaměstnanec plní své povinnosti, osoba, která vykonává řídicí pravomoc, a osoba, která tomuto zaměstnanci vyplácí odměnu nebo jiné plnění.

50. Podle mého názoru je třeba přihlídnout k provázanosti smluvních vztahů nebo případnému rozdělení základních náležitostí pracovní smlouvy v rámci skupiny společností a k uspořádání, které taková organizace případně zvolila²⁸.

51. V projednávané věci je právním základem žaloby FD proti společnosti ROI Land Investments závazek této společnosti splnit povinnosti jeho zaměstnavatele, tedy společnosti R Swiss, bez nějž by FD neuzavřel téhož dne novou smlouvu s posledně uvedenou společností²⁹. Tento závazek byl přijat bez podmínky neplnění povinností ze strany tohoto zaměstnavatele. Krom toho měl FD v tomto pracovním poměru vykonávat přesně stejnou práci, jakou předtím vykonával pro společnost ROI Land Investments. Hospodářskou vazbu mezi smluvním zaměstnavatelem a touto třetí osobou zmiňuje i předkládající soud³⁰.

²⁴ – Viz rozsudek Holterman Ferho Exploitation a další (bod 41). Dále, pokud jde o připomenutí pojmu „pracovník“ ve smyslu článku 45 SFEU, viz stanovisko generální advokátky V. Trstenjak ve věci Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:564, bod 88) a rozsudek Holterman Ferho Exploitation a další (bod 41).

²⁵ – Pro srovnání viz rozsudek Voogsgeerd (bod 65), v němž Soudní dvůr v souvislosti s Římskou úmluvou o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, otevřenou k podpisu v Římě dne 19. června 1980 (Úř. věst. 1980, L 266, s. 1), rozhodl, 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“.

²⁶ – Viz rozsudek Holterman Ferho Exploitation a další (bod 39 a citovaná judikatura).

²⁷ – Pokud jde o hledání trvalé vazby, která zaměstnance zařazuje do rámce určité organizace činnosti této společnosti, viz rozsudek Holterman Ferho Exploitation a další (bod 45). Viz rovněž například stanovisko generálního advokáta H. Saugmandsgaarda Øe ve věci Bosworth a Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, body 104 a 105).

²⁸ – V tomto ohledu viz stanovisko generálního advokáta F. G. Jacobse ve věci Pugliese (C-437/00, EU:C:2002:511, bod 38). Viz rovněž stanovisko generálního advokáta H. Saugmandsgaarda Øe ve věci Bosworth a Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, bod 109).

²⁹ – Viz body 16 a 24 a poznámka pod čarou 4 tohoto stanoviska.

³⁰ – Viz body 14 a 15 tohoto stanoviska.

52. Z výše uvedeného podle mého názoru vyplývá, že práva, kterých se dovolává FD ve své žalobě proti společnosti ROI Land Investments, vyplývají z individuální pracovní smlouvy mezi FD a společností R Swiss. Vzhledem k tomu, že se souběžný bezpodmínečný závazek společnosti ROI Land Investments týká základní náležitosti pracovního poměru, a to odměny FD, *tvorí tento závazek nedílnou součást individuální pracovní smlouvy*³¹. V tomto ohledu není společnost ROI Land Investments pouhým ručitelem, ale na základě článku 20 ve spojení s článkem 21 nařízení č. 1215/2012 může být kvalifikována jako zaměstnavatel.

53. Je však třeba ještě posoudit, na jakém základě by bylo možné ve věci v původním řízení doložit splnění další základní náležitosti pracovního poměru, a to povinnosti zaměstnance vykonávat pro zaměstnavatele činnosti, za které má protihodnotou nárok na pobírání odměny³².

54. Na základě této přísné reciprocit povinností vyplývajících z pracovního poměru by mohlo být dostačující vycházet z předpokladu, že na základě dotčené dohody o ručení, která tvoří nedílnou součást pracovní smlouvy, je dotyčná třetí osoba v postavení faktického zaměstnavatele. Jinými slovy, tím, že ručí za odměnu zaměstnance, jedná tato třetí osoba jako osoba, pro kterou zaměstnanec vykonává činnost.

55. Toto řešení, vycházející pouze z formální vazby mezi závazky stran v rámci pracovního poměru, však vzhledem ke svému dosahu není podle mého názoru zcela uspokojivé. Domnívám se, že je třeba přihlídnout rovněž ke kontextu, ve kterém byly tyto závazky přijaty.

56. Navrhuji proto Soudnímu dvoru, aby uvedl, že dohoda o ručení uzavřená se třetí osobu, která není stranou pracovní smlouvy, v kontextu hospodářské propojenosti zaměstnavatele a dotyčné třetí osoby³³ vyjadřuje zájem této třetí osoby na plnění uvedené smlouvy. Toto kritérium již Soudní dvůr uplatnil v rozsudku ze dne 10. dubna 2003, Pugliese³⁴.

57. Stejně jako v projednávané věci došlo ve věci, ve které byl vydán zmíněný rozsudek, ke změnám pracovního poměru v rámci skupiny společností a existovaly v ní souběžné závazky. Uvedený spor se týkal zaplacení jízdních výdajů a výdajů za ubytování zaměstnankyni, k jejichž úhradě se po podpisu pracovní smlouvy zavázal první zaměstnavatel³⁵, pro kterého zaměstnankyně již nepracovala³⁶.

³¹ – V tomto smyslu je zajištěn soulad s nařízením Řím I, jehož článek 8 určuje právo rozhodné pro pracovní smlouvu. Pokud jde o podmínky použití kritérií stanovených normotvůrcem, viz obdobně rozsudek Voogsgeerd (body 44 až 51).

³² – Viz bod 43 tohoto stanoviska.

³³ – Viz body 50 a 52 tohoto stanoviska.

³⁴ – C-437/00, dále jen „rozsudek Pugliese“ EU:C:2003:219.

³⁵ – Viz rozsudek Pugliese (body 6 a 10).

³⁶ – Zaměstnankyně uzavřela postupně dvě pracovní smlouvy se dvěma zaměstnavateli. První zaměstnavatel byl plně informován o uzavření druhé smlouvy a souhlasil s přerušением plnění povinností podle první smlouvy (bod 13 tohoto rozsudku), a to z důvodu převedení této zaměstnankyně na pozici v jiné společnosti, v níž měl tento zaměstnavatel podíl ve výši přibližně 21 % (bod 5 zmíněného rozsudku).

58. V rozsudku Pugliese vycházel Soudní dvůr z předpokladu, že „tento spor se týká individuální pracovní smlouvy“³⁷. Soudní dvůr nejprve uvedl, že je třeba posoudit, do jaké míry existuje vazba mezi oběma dotčenými pracovními smlouvami³⁸, a následně rozhodl, že zaměstnanec, který má uzavřenou pracovní smlouvu se dvěma různými zaměstnavateli, může žalovat prvního zaměstnavatele u soudu v místě, odkud obvykle vykonává svou práci pro druhého zaměstnavatele, pokud má první zaměstnavatel „v době uzavření druhé pracovní smlouvy zájem na řádném plnění povinností, které zaměstnanec vykonává pro druhého zaměstnavatele v místě určeném posledně uvedeným zaměstnavatelem“³⁹.

59. Soudní dvůr stanovil toto kritérium za účelem přiměřené ochrany zaměstnance, přičemž při jeho volbě vycházel z volby úzké vazby mezi sporem a soudem, který o něm má rozhodnout⁴⁰. Soudní dvůr dále rozhodl, že takové kritérium splňuje požadavky právní jistoty, předvídatelnosti a řádného výkonu spravedlnosti⁴¹.

60. Toto kritérium, podle kterého musí mít strana, jež přijala závazek vůči zaměstnanci, doložený zájem na řádném plnění povinností, které bude zaměstnanec vykonávat, je podle mého názoru použitelné široce⁴² a není omezeno pouze na případy, kdy bylo uzavřeno více pracovních smluv. Mám za to, že je lze uplatnit i v případě dohody o ručení tvořící nedílnou součást pracovní smlouvy, jako je tomu v projednávané věci⁴³. Takový výklad podle mého názoru splňuje zásady, které byly stanoveny v rozsudku Pugliese a potvrzeny v nařízení č. 1215/2012⁴⁴.

61. Nicméně s ohledem na skutečnost, že každý podnik v rámci skupiny má určitý obecný a nepřímý zájem na řádném plnění povinností každého zaměstnance téže skupiny, navrhuji stanovit hranici tohoto kritéria „zájmu na řádném plnění povinností, které bude zaměstnanec vykonávat“, sloužícího k definování pojmu „zaměstnavatel“. Podle mého názoru by měl být tento zájem třetí osoby přímý.

62. V projednávané věci podotýkám, že společnost ROI Land Investments měla podle znění předkládacího rozhodnutí „přímý zájem na plnění povinností žalobce vůči společnosti R Swiss“.

63. Stejně jako v rozsudku Pugliese by tedy Soudní dvůr mohl definovat některá obecná kritéria pro posouzení tohoto zájmu.

64. V uvedeném rozhodnutí Soudní dvůr upřesnil, že „existence zájmu [na plnění povinností, které bude zaměstnanec vykonávat] nesmí být ověřována striktně na základě formálních a výlučných kritérií, ale musí být posuzována globálně s přihlédnutím ke všem skutkovým

³⁷ – Rozsudek Pugliese (bod 15). Ve svém stanovisku ve věci Pugliese (C-437/00, EU:C:2002:511), v bodě 44, posuzoval generální advokát F.G. Jacobs následující otázku: „Souvisí tento spor s „věcí týkající se individuálních pracovních smluv?“ V bodě 45 a násl. dospěl k závěru, že vztah mezi zaměstnankyní a žalovanou nelze považovat za odlišný od pracovní smlouvy ve smyslu čl. 5 odst. 1 Bruselské úmluvy z roku 1968, a to neohledně na přerušení plnění povinností vykonávat práci pro žalovanou a skutečnost, že předmětem sporu je plnění jiné dohody, než je původní pracovní smlouva. Generální advokát měl zejména za to, že dotčená ujednání představují „jeden celek, který měl a nikdy nepozbyl povahu pracovní smlouvy“, a uvedl, že účinky této smlouvy, které zůstaly zachovány, jako je placení pojistného a uznání odpracovaných let, představují charakteristické povinnosti zaměstnavatele vůči jeho zaměstnanci.

³⁸ – Viz rozsudek Pugliese (bod 21).

³⁹ – Bod 23 uvedeného rozsudku. Kurzivou zvýraznil autor stanoviska.

⁴⁰ – Viz rozsudek Pugliese (body 17 a 18). Ve stejném smyslu viz rozsudek ze dne 21. června 2018, Petronas Lubricants Italy (C-1/17, EU:C:2018:478, body 23 a 24 a citovaná judikatura).

⁴¹ – Viz rozsudek Pugliese (bod 16).

⁴² – Ve stejném smyslu viz stanovisko generálního advokáta H. Saugmandsgaarda Øe ve věci Bosworth a Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, bod 109).

⁴³ – Viz bod 52 tohoto stanoviska.

⁴⁴ – Viz body 15, 16, 18 a 21 odůvodnění tohoto nařízení. Obdobně viz rozsudek ze dne 4. října 2018, Feniks (C-337/17, EU:C:2018:805, body 34 a 36).

okolnostem projednávané věci“⁴⁵. Soudní dvůr uvedl demonstrativní výčet kritérií pro posouzení⁴⁶, která lze podle mého názoru uplatnit i na zájem třetí osoby na vztahu se smluvním zaměstnavatelem. Tato hlavní kritéria jsou následující:

- skutečnost, že mezi oběma společnostmi, které mají smluvní vztah se zaměstnancem, existuje organická nebo hospodářská vazba⁴⁷;
- skutečnost, že v okamžiku zrušení nebo ukončení předchozí smlouvy se třetí osobou bylo předpokládáno uzavření nové pracovní smlouvy⁴⁸;
- skutečnost, že předchozí smlouva byla zrušena s ohledem na uzavření nové smlouvy⁴⁹;
- skutečnost, že existuje dohoda mezi smluvním zaměstnavatelem a třetí osobou, která stanoví rámec souběžné platnosti smluvních ujednání uzavřených se zaměstnancem;
- skutečnost, že třetí osoba si nepřímou ponechává řídicí pravomoc ve vztahu k zaměstnanci⁵⁰;
- skutečnost, že třetí osoba může rozhodovat o délce trvání pracovního poměru zaměstnance u smluvního zaměstnavatele.

65. Za další relevantní skutečnosti, které vyplynuly z informací poskytnutých předkládajícím soudem, považují rovněž:

- skutečnost, že třetí osoba je smluvně odpovědná za plnění povinností smluvního zaměstnavatele, navíc na žádost dotyčného zaměstnance, a to bez jakéhokoli omezení⁵¹;
- skutečnost, že povaha náplně práce, kterou zaměstnanec vykonával v době platnosti předchozí smlouvy pod vedením třetí osoby, se po uzavření nové smlouvy nijak nezměnila⁵²;
- skutečnost, že uvedený zaměstnanec je i přes zrušení předchozí smlouvy nadále povinen vykonávat činnost pro uvedenou třetí osobu⁵³.

66. Pokud jde o všechna tato kritéria, dodávám, že podle mého názoru není důvod je omezovat pouze na právnické osoby. I fyzické osoby mohou být smluvními zaměstnavateli nebo zaměstnavateli se zájmem na řádném plnění v rámci skupiny nebo sítě samostatných podniků.

67. Vnitrostátnímu soudu tudíž přísluší posoudit s ohledem na tato nebo jiná, relevantnější kritéria, zda skutkové okolnosti věci v původním řízení umožňují doložit existenci přímého zájmu třetí osoby na řádném výkonu činností zaměstnance v rámci pracovní smlouvy uzavřené s jinou osobou z téže skupiny, z něhož by bylo možné dovozovat, že tato třetí osoba může být kvalifikována jako zaměstnavatel ve smyslu čl. 21 odst. 1 nařízení č. 1215/2012.

⁴⁵ – Rozsudek Pugliese (bod 24).

⁴⁶ – Rozsudek Pugliese (bod 24).

⁴⁷ – V projednávané věci viz body 14 a 15 tohoto stanoviska.

⁴⁸ – V projednávané věci viz bod 14 tohoto stanoviska.

⁴⁹ – V tomto ohledu viz bod 14 tohoto stanoviska.

⁵⁰ – Což podle informací předkládajícího soudu není v projednávané věci splněno. Viz bod 47 tohoto stanoviska, v návaznosti na bod 49 tohoto stanoviska.

⁵¹ – V projednávané věci viz body 16 a 24 tohoto stanoviska.

⁵² – V projednávané věci viz bod 24 tohoto stanoviska.

⁵³ – Viz úvahy připomenuté v poznámce pod čarou 4 tohoto stanoviska.

68. Navrhuji proto Soudnímu dvoru, aby na první předběžnou otázku položenou předkládajícím soudem odpověděl tak, že fyzická nebo právnická osoba bez ohledu na to, zda má bydliště na území některého členského státu, či nikoli, s níž zaměstnanec neuzavřel pracovní smlouvu, ale dohodu tvořící nedílnou součást pracovní smlouvy, podle které tato osoba odpovídá za plnění povinností zaměstnavatele vůči dotyčnému zaměstnanci, může být považována za „zaměstnavatele“ ve smyslu čl. 21 odst. 1 a 2 nařízení č. 1215/2012, pokud má přímý zájem na řádném plnění uvedené smlouvy.

B. K vylučnosti některých pravidel pro určení příslušnosti v případě, že žalovaný nemá bydliště v některém členském státě

69. Druhou předběžnou otázkou se předkládající soud ptá, zda v případě, že Soudní dvůr rozhodne, že spor nespadá do oblasti působnosti kapitoly II oddílu 5 nařízení č. 1215/2012, musí být čl. 6 odst. 1 tohoto nařízení vykládán v tom smyslu, že výhrada týkající se čl. 21 odst. 2 uvedeného nařízení vylučuje použití pravidel pro určení příslušnosti stanovených ve vnitrostátním právu.

70. V tomto ohledu podotýkám, že zmíněný soud nepoložil stejnou otázku ohledně použití pravidel pro určení příslušnosti stanovených v oddíle 4 kapitoly II téhož nařízení, která jsou předmětem třetí a čtvrté předběžné otázky, ačkoli se jedná o stejný problém.

71. Pokud by Soudní dvůr na první předběžnou otázku odpověděl záporně s odůvodněním, že třetí osobu, která není stranou pracovní smlouvy, jako je tomu ve věci v původním řízení, nelze považovat za zaměstnavatele, nespadal by tedy spor do působnosti kapitoly II oddílu 5 nařízení č. 1215/2012. Musela by tudíž být použita vnitrostátní pravidla pro určení příslušnosti, a to z níže uvedených důvodů.

72. Zaprvé jsou tato pravidla pro určení příslušnosti zásadně použitelná na žalované, kteří nemají bydliště v některém členském státě, jak vyplývá ze znění čl. 6 odst. 1 uvedeného nařízení ve spojení s bodem 14 odůvodnění téhož nařízení.

73. Zadruhé by bylo nemyslitelné, aby unijní pravidla pro určení příslušnosti mohla mimo oblast své působnosti bránit použití vnitrostátních předpisů. Jakékoli jiné posouzení by kromě toho znamenalo, že by vnitrostátní pravidla pro určení příslušnosti nebyla použitelná v žádném případě.

74. S ohledem na tuto skutečnost by bylo možné odpovědět na druhou předběžnou otázku položenou předkládajícím soudem tak, že nepoužije-li se čl. 21 odst. 2 nařízení č. 1215/2012, musí být čl. 6 odst. 1 tohoto nařízení vykládán v tom smyslu, že se použijí pravidla pro určení příslušnosti stanovená ve vnitrostátním právu.

75. Navrhuji však Soudnímu dvoru, aby věnoval pozornost možnému výkladu *a contrario*, který by z takto obecně formulované odpovědi mohl být dovozován. Tento obezřetný přístup je podle mého názoru odůvodněný odkazem předkládajícího soudu na komentáře v německé jurisprudenci, z nichž vyplývají pochybnosti týkající se vztahu mezi ustanoveními čl. 6 odst. 1 nařízení č. 1215/2012 a ustanoveními oddílů věnovaných sporům ve věcech týkajících se

spotřebitelských a pracovních smluv⁵⁴.

76. Článek 6 odst. 1 tohoto nařízení totiž stanoví, že nemá-li žalovaný bydliště v některém členském státě, určuje se příslušnost soudů vnitrostátním právem, „s výhradou“⁵⁵ čl. 18 odst. 1 a čl. 21 odst. 2 uvedeného nařízení. Tyto články jsou přitom v příslušných oddílech obsaženy v prvním případě za čl. 17 odst. 1 a ve druhém případě za čl. 20 odst. 1 téhož nařízení, které stanoví, že „příslušnost [se] určuje podle tohoto oddílu, *aniž jsou dotčeny* článek 6 [...] nařízení č. 1215/2012“⁵⁶.

77. V Bruselské úmluvě z roku 1968, stejně jako v nařízení č. 44/2001, byly použity tytéž pojmy: „s výhradou“ v článku 4 obou těchto nástrojů a „aniž jsou dotčeny“ v článku 13 uvedené úmluvy a v člancích 15 a 18 uvedeného nařízení. *Vylučná* pravidla příslušnosti a následně ujednání o příslušnosti obsažená ve zmíněném nařízení by měla vylučovat použití vnitrostátního práva⁵⁷.

78. Vystává tedy otázka, zda mají mít i pravidla pro určení příslušnosti *chránící slabší stranu*, jež byla doplněna v nařízení č. 1215/2012, stejný rozsah působnosti. Zde je možných několik přístupů.

79. Ze znění článku 5 uvedeného nařízení, podle nějž 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 kapitoly II uvedeného nařízení, které se liší od znění čl. 6 odst. 1 téhož nařízení, jenž se použije na žalované s bydlištěm ve třetích zemích, by bylo možné dovozovat, že *vedle* pravidel stanovených v nařízení č. 1215/2012 mohou být nadále uplatňována i vnitrostátní pravidla pro určení příslušnosti⁵⁸.

80. Bylo by rovněž možné uplatnit argument vycházející ze skutečnosti, že podle ustanovení čl. 21 odst. 2 nařízení zaměstnavatel „*může* být žalován u soudu členského státu v souladu s odst. 1 písm. b)“⁵⁹. To by znamenalo, že zaměstnanec má jednoduše možnost volby mezi příslušností založenou na uvedeném nařízení a příslušností založenou na vnitrostátním právu⁶⁰.

⁵⁴ – V tomtéž smyslu viz Gaudemet-Tallon, H., a Ancel, M.-É., *Compétence et exécution des jugements en Europe – Règlements 44/2001 et 1215/2012, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1998 et 2007)*, L.G.D.J., Paříž, 2018 (6. vydání), s. 464 a poznámka pod čarou na s. 167.

⁵⁵ – Jedná se o stejný pojem, který je použit v článku 4 nařízení 1215/2012.

⁵⁶ – Kurzivou zvýraznil autor stanoviska. Viz rovněž stejný rozdíl ve znění v německém, anglickém a polském jazyce.

⁵⁷ – Podotýkám však, že ve španělském („sin perjuicio“), dánském („jf. dog“), italském („salva/fatto salvo“), nizozemském („onverminderd“), portugalském („sem prejuízo“) a švédském („om inte annat“) znění nařízení č. 44/2001 a č. 1215/2012 jsou v těchto člancích použity stejné výrazy.

⁵⁸ – V tomto smyslu viz Garcimartín Álferez, F. J., a Sánchez Fernández, S., „El nuevo Reglamento Bruselas I: qué ha cambiado en el ámbito de la competencia judicial“, *Revista española de derecho europeo*, Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid, č. 48, 2013, s. 3 až 6, a Pohl, M., „Die Neufassung der EuGVVO – im Spannungsfeld zwischen Vertrauen und Kontrolle“, *Praxis des Internationalen Privat- und Verfahrensrechts* (IPRax), Verlag Ernst und Werner Gieseke GmbH, Kolín nad Rýnem, svazek 2, 2013, s. 109 až 111.

⁵⁹ – Kurzivou zvýraznil autor stanoviska.

⁶⁰ – Viz Nord, N., „Refonte du règlement ‚Bruxelles I‘ et protection du travailleur“, *La Semaine Juridique Sociale*, LexisNexis, Paříž, č. 52, 2014, s. 3, bod 19.

81. Stejně tak by nicméně bylo možné tvrdit, s ohledem na druhou větu bodu 14 odůvodnění nařízení č. 1215/2012, která se týká pravidel pro určení příslušnosti, jež by měla být upřednostněna s ohledem na cíle sledované tímto nařízením⁶¹, že pravidla stanovená v kapitole II oddílech 4 a 5 uvedeného nařízení vylučují použití vnitrostátních právních předpisů bez rozdílu, a to i v případě, že by byly pro žalobce příznivější⁶².

82. Přikláním se k této analýze, která se opírá o konzistentnost nařízení č. 1215/2012, jeho soulad s předchozími ustanoveními a jejich cíli a umožňuje tak odstranit pochybnosti vyplývající z rozdílu mezi jednotlivými jazykovými verzemi.

83. Zaprvé připomínám, že v článku 6 nařízení č. 1215/2012, v rámci obecných ustanovení týkajících se případů, kdy žalovaný nemá bydliště v některém členském státě, byla výjimka z použití vnitrostátního práva, která se dříve vztahovala na výlučná pravidla pro určení příslušnosti⁶³, rozšířena právě ve prospěch spotřebitelů a zaměstnanců, přičemž byla zároveň zachována zásada použití vnitrostátních pravidel pro určení příslušnosti⁶⁴. Podle mého názoru jde tedy o výjimky z této zásady.

84. Zadruhé podotýkám, že v částech nařízení č. 1215/2012, které se týkají spotřebitelů a zaměstnanců kvalifikovaných jako „slabší strana“⁶⁵, byla výhrada⁶⁶ použití některých obecných ustanovení, včetně článku 6 uvedeného nařízení, zachována. Z těchto textů ve vzájemném spojení dovozují, že článek 6 nařízení se týká obecně případu jakéhokoli žalovaného s bydlištěm ve třetí zemi a odkaz na čl. 21 odst. 2 téhož nařízení obsažený v tomto ustanovení definuje pravidla použitelná v konkrétním případě zaměstnavatele žalovaného zaměstnancem. Normotvůrce tak zvolil přístup, podle kterého pokud je žalovaným zaměstnanec, použijí se vnitrostátní pravidla.

85. Nelze se tudíž odchýlit od zásady stanovené Soudním dvorem, podle které v případě, že se použijí pravidla příslušnosti stanovená v kapitole II oddílu 5 nařízení č. 1215/2012, musí mít tato pravidla přednost před vnitrostátními pravidly pro určení příslušnosti, bez ohledu na to, zda jsou tato pravidla pro zaměstnance příznivější, a to z důvodu, že mají nejen zvláštní, ale také taxativní charakter⁶⁷.

⁶¹ – „[...] některá pravidla pro určení příslušnosti by se však 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.“

⁶² – V tomto ohledu viz Nord, N., „Refonte du règlement ‚Bruxelles I‘ et protection du travailleur“, *La Semaine Juridique Sociale*, LexisNexis, Paříž, č. 52, 2014, s. 3 a 4, bod 20. Pokud jde o pravidla ve věcech týkajících se pracovních smluv, viz Cuniberti, G., „La réforme du Règlement Bruxelles I“, *Droit et procédures – EJT*, Dalloz, Paříž, č. 2, 2013, bod 37.

⁶³ – V tomto smyslu viz zpráva P. Jenarda k Úmluvě o příslušnosti a výkonu rozhodnutí v občanských a obchodních věcech e dne 27. září 1968 (Úř. věst. 1979, C 59, s. 1), zejména s. 21.

⁶⁴ – Pokud jde o historii tohoto ustanovení, viz zejména Gaudemet-Tallon, H., a Ancel, M.-É., *Compétence et exécution des jugements en Europe – Règlements 44/2001 et 1215/2012, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1998 et 2007)*, L.G.D.J., Paříž, 2018 (6. vydání), s. 137.

⁶⁵ – Bod 18 odůvodnění tohoto nařízení.

⁶⁶ – Tento pojem je převzat ze zprávy P. Jenarda, op. cit., s 33.

⁶⁷ – V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 22. května 2008, Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, bod 18), a ze dne 25. února 2021, Markt24 (C-804/19, EU:C:2021:134, body 33 a 34 a citovaná judikatura.

86. Za těchto okolností se domnívám, že je splněn účel nařízení použitelných v oblasti spolupráce v občanských věcech, kterým je sjednotit pravidla pro určení příslušnosti, i požadavek předvídatelnosti pravidel pro určení příslušnosti a omezení počtu příslušných soudů za podmínek, které chrání dotyčné slabší strany, pokud se na ně tato pravidla pro určení příslušnosti vztahují⁶⁸.

87. S ohledem na všechny tyto úvahy navrhuji Soudnímu dvoru, aby na druhou předběžnou otázku odpověděl tak, že čl. 6 odst. 1 nařízení č. 1215/2012 musí být vykládán v tom smyslu, že použití pravidel pro určení příslušnosti stanovených ve vnitrostátním právu je vyloučeno, pokud jsou splněny podmínky použitelnosti čl. 21 odst. 2 tohoto nařízení.

C. K příslušnosti u spotřebitelských smluv

88. Třetí a čtvrtou předběžnou otázkou se předkládající soud ptá, zda zaměstnanec v takové situaci, jako je situace dotčená v projednávané věci, může uplatnit ve svůj prospěch ustanovení na ochranu spotřebitele, aby byla založena příslušnost zmíněného soudu.

89. Třetí předběžná otázka se týká ustanovení čl. 17 odst. 1 nařízení č. 1215/2012. Čtvrtá předběžná otázka se týká ustanovení čl. 6 odst. 1 nařízení Řím I. Společným předmětem obou těchto ustanovení jsou smlouvy uzavírané fyzickou osobou „pro účel, který se netýká [její] profesionální nebo podnikatelské činnosti“.

90. Podle předkládajícího soudu⁶⁹ je třeba určit, zda se pojem „profesionální nebo podnikatelská činnost“ ve smyslu těchto ustanovení vztahuje nejen na samostatnou výdělečnou činnost, ale i na činnosti vykonávané v pracovním poměru.

91. Vzhledem k tomu, že oblast věcné působnosti a ustanovení nařízení Řím I musí být v souladu mimo jiné s nařízeními o soudní příslušnosti⁷⁰, budu třetí a čtvrtou předběžnou otázku posuzovat společně, a to nejprve jejich první část, a poté jejich druhou část. Pokud jde o nařízení č. 1215/2012, předkládající soud položil třetí předběžnou otázku s výhradou, že odpověď na první předběžnou otázku bude záporná. Vzhledem k tomu, že Soudnímu dvoru navrhuji, aby odpověděl kladně, předkládám následující analýzu pouze podpůrně.

1. K pojmu „profesionální nebo podnikatelská činnost“ ve smyslu nařízení č. 1215/2012 a nařízení Řím I

92. Podstatou první části třetí a čtvrté předběžné otázky položených předkládajícím soudem Soudnímu dvoru je, zda čl. 17 odst. 1 nařízení č. 1215/2012 a čl. 6 odst. 1 nařízení Řím I musí být vykládány v tom smyslu, že pojem „profesionální nebo podnikatelská činnost“ se vztahuje i na činnost zaměstnance v pracovním poměru.

⁶⁸ – V tomtéž smyslu viz Nord, N., „Refonte du règlement ‚Bruxelles I‘ et protection du travailleur“, *La Semaine Juridique Sociale*, LexisNexis, Paříž, č. 52, 2014, s. 3 a 4, bod 20, a Cuniberti, G., „La réforme du Règlement Bruxelles I“, *Droit et procédures - EJT*, Dalloz, Paříž, č. 2, 2013, bod 37. Viz rovněž Temming, F., a Glatz, P., „Vorlagen an den EuGH, Arbeitsrecht, Haftung aus Arbeitsvertrag/Rechtsnachfolger“, *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht* (ZESAR), Erich Schmidt Verlag, Berlin, č. 5/6, 2021, s. 230, zejména s. 232.

⁶⁹ – Viz bod 26 a poznámka pod čarou 74 tohoto stanoviska.

⁷⁰ – Viz bod 35 tohoto stanoviska.

93. Připomínám, že toto je jedna z podmínek pro uplatnění pravidel pro určení příslušnosti směřujících k ochraně spotřebitele⁷¹. Výklad pojmu „profesionální nebo podnikatelská činnost“ se ukazuje jako poněkud obtížný, jelikož jednotlivá jazyková znění článku 17 nařízení 1215/2012⁷² nejsou ve vzájemném souladu ani v rámci tohoto nařízení, ani s článkem 6 nařízení Řím I.

94. Ve znění ve francouzském jazyce i v jiných jazykových verzích je totiž spotřebitel definován v čl. 17 odst. 1 větě první nařízení č. 1215/2012 jako osoba, která uzavřela smlouvu „pro účel, který se netýká [její] profesionální [...] činnosti“, zatímco v témže odstavci pod písmenem c) je jako druhá smluvní strana označena osoba, „která provozuje *profesionální nebo podnikatelské činnosti*“⁷³. Naproti tomu ve znění v německém jazyce⁷⁴ a v dalších jazykových verzích⁷⁵ jsou pro činnosti spotřebitele a osobu, s níž prvně uvedený uzavřel smlouvu, použity stejné pojmy. V jiných jazykových verzích lze nalézt různé výrazy, přičemž v definici spotřebitele a činnosti žalovaného nejsou použity stejné pojmy⁷⁶.

95. Navíc ani pojmy použité v definici spotřebitele a obchodníka v čl. 6 odst. 1 nařízení Řím I neodpovídají vždy pojmům použitým v článku 17 nařízení 1215/2012. Například ve francouzském znění je tak „obchodník“ definován odkazem na „profesionální [...] činnost“, a nikoli na „profesionální a podnikatelskou činnost“, jako je tomu v čl. 17 odst. 1 písm. c) tohoto nařízení.

96. Za těchto podmínek mám za to, že výklad dotčených ustanovení musí vycházet z definice pojmu „spotřebitel“⁷⁷. Soudní dvůr nedávno ve vztahu k nařízení č. 1215/2012 připomněl, že „zvláštní režim stanovený tímto nařízením v oblasti ochrany spotřebitele jakožto osoby, která je považována za stranu nacházející se ve slabším postavení, se vztahuje *pouze na smlouvy uzavřené mimo jakoukoliv činnost nebo účel profesionální nebo podnikatelské povahy a nezávisle na nich, s jediným cílem uspokojit vlastní potřeby v rámci soukromé spotřeby jednotlivce*“^{78 79}.

⁷¹ – Viz rozsudek ze dne 26. března 2020, Primera Air Scandinavia (C-215/18, EU:C:2020:235, bod 56 a citovaná judikatura), jakož i rozsudek Personal Exchange International (bod 27).

⁷² – V článku 15 předchozího nařízení 44/2001 bylo použito stejné znění. V tomto ohledu viz pochybnosti vyjádřené předkládajícím soudem ve věci, ve které byl vydán rozsudek Personal Exchange International, jež vycházely ze znění ve slovinském jazyce (bod 21 zmíněného rozsudku).

⁷³ – Kurzivou zvýraznil autor stanoviska. Stejná dichotomie existuje i ve znění španělském a italském.

⁷⁴ – V obou odstavcích je použit pojem „berufliche oder gewerbliche Tätigkeit“. Podle upřesnění předkládajícího soudu vyplývá složitost výkladu tohoto pojmu ze skutečnosti, že k pojmu „beruflich“, který má široký smysl, byl doplněn pojem „gewerblich“. Z toho by bylo možné dovozovat, že se vztahuje pouze na samostatně výdělečnou činnost nebo svobodná povolání.

⁷⁵ – Viz například znění v polském jazyce („zawodową lub gospodarczą“) nebo portugalském jazyce („atividade comercial ou profissional“). Ve znění v dánském jazyce je použit pouze jeden pojem („erhvervsmæssige virksomhed“), avšak rovněž v obou případech stejně.

⁷⁶ – Viz například v anglickém jazyce („trade or profession“ / „commercial or professional activities“), v nizozemském jazyce („bedrijfs of beroepsmatig“ / „commerciële of beroepsactiviteiten“) nebo ve švédském jazyce („affärsverksamhet eller yrkesverksamhet“ / „kommersiell verksamhet eller yrkesverksamhet“).

⁷⁷ – Podotýkám, že v jazykových verzích, které jsem prostudoval, označuje pojem „spotřebitel“ osobu, která pouze používá zboží nebo využívá službu. Spotřebitel je tedy v opačné situaci než zaměstnanec, který vyrábí zboží nebo nabízí služby jménem svého zaměstnavatele. V tomto smyslu viz rozsudek Personal Exchange International (bod 38).

⁷⁸ – Kurzivou zvýraznil autor stanoviska.

⁷⁹ – Rozsudek ze dne 3. října 2019, Petruchová (C-208/18, EU:C:2019:825, bod 42 a citovaná judikatura). Pro připomenutí stejných kritérií týkajících se článků 15 až 17 nařízení č. 44/2001, částečně v obecné rovině, viz rozsudek Personal Exchange International (body 29 až 31 a citovaná judikatura).

97. Soudní dvůr tak ve své ustálené judikatuře, vycházející z historického vývoje ustanovení o ochraně spotřebitele původně obsažených v Bruselské úmluvě z roku 1968⁸⁰, zjevně nerozlišuje podle toho, zda je profesionální nebo podnikatelská činnost vykonávána samostatně, či nikoli.

98. FD tvrdí, že německý soud je příslušný, jelikož dohoda o ručení, která je právním základem jeho žaloby, byla uzavřena pro účel, u něž lze mít za to, že se netýká jeho profesionální nebo podnikatelské činnosti. Na podporu svého tvrzení, že činnosti zaměstnance v pracovním poměru mohou spadat pod pojem „spotřebitel“, argumentuje tím, že zaměstnanci používají své příjmy k „uspokojení vlastních potřeb“.

99. Podle této logiky by však bylo nutné tento pojem vztáhnout i na jiná povolání, vykonávaná mimo pracovní poměr, jako jsou řemeslníci, průmyslníci, zemědělci nebo samostatně činní obchodníci, kteří používají své zisky v běžném životě stejně jako zaměstnanci své mzdy. Navíc spotřebitel sice používá, respektive spotřebovává zboží nebo služby a využívá za tímto účelem svou mzdu, avšak tuto mzdu nelze považovat za předmět spotřeby ve smyslu kapitoly II oddílu 4 nařízení č. 1215/2012.

100. Kromě toho lze argumentovat i systematickým výkladem. Unijní normotvůrce totiž stanovil pro spotřebitele a zaměstnance různé příslušné soudy. Extenzivní výklad rozsahu působnosti pravidel pro určení příslušnosti ve prospěch spotřebitelů v takové situaci⁸¹ by obcházel vůli normotvůrce definovat pro zaměstnance zvláštní pravidla, která jim neumožňují podat žalobu v místě bydliště, jako to mohou učinit spotřebitelé, a upřednostnit k podání žaloby soud nacházející se v blízkosti místa výkonu práce zaměstnanců.

101. Konečně dodávám v souladu s Komisí, že takový výklad nelze odůvodnit neexistencí ustanovení, které by bylo použitelné na situaci, jež není v nařízení č. 1215/2012 upravena⁸².

102. S ohledem na výše uvedené navrhuji Soudnímu dvoru, aby na první části třetí a čtvrté předběžné otázky položených předkládajícím soudem odpověděl tak, že pojem „profesionální nebo podnikatelská činnost“ ve smyslu čl. 17 odst. 1 nařízení č. 1215/2012 a čl. 6 odst. 1 nařízení Řím I musí být vykládán v tom smyslu, že se vztahuje i na činnost zaměstnance v pracovním poměru.

2. Ke kvalifikaci dohody zaručující pracovníkovi plnění povinností zaměstnavatele

103. Podstatou druhé části třetí a čtvrté předběžné otázky položených předkládajícím soudem Soudnímu dvoru je, zda musí být čl. 17 odst. 1 nařízení č. 1215/2012 a čl. 6 odst. 1 nařízení Řím I vykládány v tom smyslu, že pojem „profesionální nebo podnikatelská činnost“ se vztahuje na dohodu o ručení, na jejímž základě třetí osoba přímo odpovídá zaměstnanci za plnění povinností vyplývajících z individuální pracovní smlouvy, již uzavřel se svým zaměstnavatelem.

⁸⁰ – Viz zpráva P. Schlossera k Úmluvě o přistoupení Dánského království, Irska a Spojeného království Velké Británie a Severního Irska k Úmluvě o soudní příslušnosti a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech a k Protokolu o jejím výkladu Soudním dvorem (Úř. věst. 1979, C 59, s. 71) (zejména s. 118, bod 153), a rozsudek ze dne 14. března 2013, Česká spořitelna (C-419/11, EU:C:2013:165, bod 32 a citovaná judikatura).

⁸¹ – Pro srovnání viz rozsudek *Personal Exchange International*, který se týká smlouvy o hraní pokeru uzavřené online fyzickou osobou, jež dosahuje z této hry značných zisků.

⁸² – V tomto ohledu předkládající soud zdůraznil, že za současného právního stavu by nebyl splněn cíl ochrany slabší strany uvedený v bodech 14 a 18 odůvodnění nařízení č. 1215/2012, pokud by měl být pracovní poměr důvodem pro vyloučení možnosti zaměstnance pracujícího v rámci skupiny společností využít pravidla pro určení příslušnosti vztahující se na spotřebitele, nebo naopak pokud by neexistence takového pracovního poměru byla důvodem nepoužitelnosti pravidel na ochranu zaměstnanců rovněž stanovených v tomto nařízení.

104. Tato otázka byla položena pouze pro případ, že by pojem „profesionální nebo podnikatelská činnost“ nezahrnoval činnosti zaměstnance, což by mohlo zakládat mezinárodní příslušnost předkládajícího soudu.

105. Vzhledem k tomu, že takové řešení jsem výše vyloučil, navrhuji podpůrně Soudnímu dvoru, aby předkládajícímu soudu odpověděl, že jakýkoli závazek, a to i jednostranný⁸³, uzavřený se zaměstnancem, jehož účelem je zajistit plnění povinností zaměstnavatele, a nikoli uspokojení soukromých potřeb, přímo souvisí s pracovní smlouvou. Není tudíž uzavřen „mimo jakoukoliv činnost nebo účel profesionální nebo podnikatelské povahy“⁸⁴.

106. Vzhledem k tomu, že v projednávané věci je s ohledem na okolnosti, za nichž byla dohoda o ručení uzavřena, a na její obsah nutné považovat tuto dohodu za nedílnou součást pracovní smlouvy⁸⁵, je nutné z toho vyvodit, že tato dohoda je závislá na profesionální nebo podnikatelské činnosti FD. V tomto ohledu lze uplatnit rozhodnutí Soudního dvora, podle kterého pracovní smlouvy nespádají do oblasti působnosti směrnice 93/13/EHS^{86 87}.

107. S ohledem na výše uvedené navrhuji podpůrně Soudnímu dvoru, aby na druhou část třetí a čtvrté předběžné otázky položených předkládajícím soudem odpověděl tak, že dohoda o ručení, na jejímž základě třetí osoba přímo odpovídá zaměstnanci za plnění povinností zaměstnavatele vůči tomuto zaměstnanci, spadá pod pojem „profesionální nebo podnikatelská činnost“ ve smyslu čl. 17 odst. 1 nařízení č. 1215/2012 a čl. 6 odst. 1 nařízení Řím I.

V. Závěry

108. S ohledem na všechny výše uvedené úvahy navrhuji Soudnímu dvoru, aby na předběžné otázky předložené Bundesarbeitsgericht (spolkový pracovní soud, Německo) odpověděl následovně:

„Primárně:

- 1) Článek 21 odst. 1 a 2 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 musí být vykládán v tom smyslu, že fyzická nebo právnická osoba bez ohledu na to, zda má bydliště na území některého členského státu, či nikoli, s níž zaměstnanec neuzavřel pracovní smlouvu, ale dohodu tvořící nedílnou součást pracovní smlouvy, podle které tato osoba odpovídá za plnění povinností zaměstnavatele vůči dotyčnému zaměstnanci, může být považována za „zaměstnavatele“, pokud má přímý zájem na řádném plnění uvedené smlouvy. Existenci takového přímého zájmu musí posoudit předkládající soud globálně, s přihlédnutím ke všem skutkovým okolnostem projednávané věci.

⁸³ – Obdobně viz rozsudek ze dne 14. května 2009, *Ilsinger* (C-180/06, EU:C:2009:303, bod 51).

⁸⁴ – Viz bod 96 tohoto stanoviska.

⁸⁵ – Viz bod 52 tohoto stanoviska.

⁸⁶ – Směrnice Rady ze dne 5. dubna 1993 o nepřiměřených podmínkách ve spotřebitelských smlouvách (Úř. věst. 1993, L 95, s. 29; Zvl. vyd. 15/02 s. 288).

⁸⁷ – Viz rozsudek ze dne 21. března 2019, *Pouvin a Dijoux* (C-590/17, EU:C:2019:232, bod 32).

- 2) Článek 6 odst. 1 nařízení č. 1215/2012 musí být vykládán v tom smyslu, že použití pravidel pro určení příslušnosti stanovených ve vnitrostátním právu je vyloučeno, pokud jsou splněny podmínky pro použití čl. 21 odst. 2 tohoto nařízení.

Podpůrně, pokud by Soudní dvůr dospěl k závěru, že tento spor nespadá do působnosti čl. 21 odst. 2 nařízení č. 1215/2012:

- 3) Článek 17 odst. 1 nařízení č. 1215/2012 a čl. 6 odst. 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I) musí být vykládány v tom smyslu, že pojem ‚profesionální nebo podnikatelská činnost‘ se vztahuje i na činnost zaměstnance v pracovním poměru.
- 4) Článek 17 odst. 1 nařízení č. 1215/2012 a čl. 6 odst. 1 nařízení 593/2008 musí být vykládány v tom smyslu, že dohoda o ručení, která tvoří nedílnou součást pracovní smlouvy a podle které třetí osoba přímo odpovídá za plnění povinností zaměstnavatele vůči zaměstnanci, spadá pod pojem ‚profesionální nebo podnikatelská činnost‘.