

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (štvrtá komora)

z 15. decembra 2011 \*

Vo veci C-384/10,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa prvého protokolu z 19. decembra 1988 týkajúceho sa výkladu dohovoru o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky Súdny dvorom Európskych spoločností, podaný rozhodnutím Hof van Cassatie (Belgicko) zo 7. júna 2010 a doručený Súdnemu dvoru 29. júla 2010, ktorý súvisí s konaním:

**Jan Voogsgeerd**

proti

**Navimer SA,**

SÚDNY DVOR (štvrtá komora),

v zložení: predseda štvrtej komory J.-C. Bonichot, sudcovia L. Bay Larsen a C. Toader (spravodajkyňa),

\* Jazyk konania: holandčina.

generálna advokátka: V. Trstenjak,  
tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— J. Voogsgeerd, v zastúpení: W. van Eeckhoutte, advocaat,

— belgická vláda, v zastúpení: L. Van den Broeck, splnomocnená zástupkyňa,

— holandská vláda, v zastúpení: C. Wissels, splnomocnená zástupkyňa,

— Európska komisia, v zastúpení: R. Troosters a M. Wilderspin, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 8. septembra 2011,

vyhlásil tento

### **Rozsudok**

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 6 Dohovoru o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky, otvoreného na podpis v Ríme 19. júna 1980 (Ú. v. EÚ C 169, 2005, s. 10, ďalej len „Rímsky dohovor“), ktorý sa týka individuálnych pracovných zmlúv.
  
- 2 Tento návrh bol predložený v rámci sporu, v ktorom vystupuje J. Voogsgeerd, s bydliskom v meste Zandvoort (Holandsko), proti spoločnosti Navimer SA (ďalej len „Navimer“), so sídlom v meste Mertert (Luxembursko), vo veci zaplataenia odstupného v súvislosti so skončením pracovného pomeru J. Voogsgeerda vypovedaním, požadovaného z dôvodu porušenia pracovnej zmluvy, ktorú uzatvoril s touto spoločnosťou.

## Právny rámec

*O pravidlách právneho poriadku, ktorý sa uplatňuje na zmluvné povinnosti*

- 3 Článok 1 Rímskeho dohovoru vo svojom odseku 1 stanovuje:

„Ustanovenia tohto dohovoru sa uplatnia na zmluvné záväzky vo veciach s medzinárodným prvkom.“

- 4 Článok 3 ods. 1 Rímskeho dohovoru stanovuje:

„Zmluva sa spravuje právnym poriadkom, ktorý si zvolia účastníci zmluvy. Voľba musí byť dostatočne spoľahlivo vyjadrená alebo vyplývať z ustanovení zmluvy alebo z okolností prípadu. Účastníci si môžu zvoliť právny poriadok, ktorým sa bude spravovať celá zmluva alebo len jej časť.“

- 5 Článok 4 ods. 1 tohto dohovoru stanovuje:

„V rozsahu, v ktorom nedošlo k voľbe rozhodného práva pre zmluvu podľa článku 3, sa zmluva spravuje právnym poriadkom štátu, s ktorým má najužšiu väzbu...“

6 Článok 6 Rímskeho dohovoru stanovuje:

„1. Bez ohľadu na ustanovenia článku 3 nemôžu účastníci pracovnej zmluvy svojou voľbou rozhodného práva zbaviť zamestnanca ochrany, ktorú mu poskytujú imperatívne normy právneho poriadku uplatniteľného podľa odseku 2 pri absencii voľby.

2. Bez ohľadu na ustanovenia článku 4 sa pracovná zmluva pri absencii voľby rozhodného práva podľa článku 3 spravuje:

- a) právnym poriadkom štátu, kde zamestnanec obvykle vykonáva prácu na základe zmluvy, aj keď prechodne pracuje v inom štáte,
  
- b) alebo ak zamestnanec obvykle nevykonáva prácu v jednom štáte, právnym poriadkom štátu, v ktorom sa nachádza prevádzkareň, ktorá ho najala;

ak z celkových okolností nevyplýva, že zmluva má užšiu väzbu s iným štátom; v takom prípade sa zmluva spravuje právnym poriadkom tohto štátu.“

### *Vnútroštátne právne poriadky*

- 7 Článok 80 ods. 2 luxemburského zákona z 9. novembra 1990 o zriadení luxemburského verejného registra námorných lodí (*Mémorial A 1990*, s. 808), stanovuje:

„V prípade protiprávneho vypovedania pracovnej zmluvy námorníka vzniká právo na náhradu škody.

Vypovedanie pracovnej zmluvy, ktoré je v rozpore so zákonom a/alebo nevychádza zo skutočných a závažných dôvodov, je protiprávne a predstavuje sociálne a hospodársky abnormálny úkon.

Žaloba o náhradu škody v súvislosti s uvedeným protiprávnym vypovedaním pracovnej zmluvy námorníka musí byť podaná na pracovnom súde v prekluzívnej lehote troch mesiacov od doručenia výpovede alebo jej odôvodnenia.

Plynutie tejto lehoty sa prerušuje, ak námorník, jeho splnomocnený zástupca alebo odborová organizácia podajú zamestnávateľovi písomnú námietku.“

- 8 Článok 39 belgického zákona z 3. júla 1978 o pracovných zmluvách (*Belgisch Staatsblad*, 22. august 1978), stanovuje:

„Ak bola zmluva uzatvorená na dobu neurčitú, je zmluvná strana, ktorá vypovie zmluvu bez závažného dôvodu alebo bez dodržania výpovednej lehoty stanovenej v článkoch 59, 82, 83, 84 a 115, povinná zaplatiť druhej zmluvnej strane odstupné vo výške bežnej mzdy buď za celú výpovednú lehotu, alebo za zostávajúcu časť tejto lehoty.“

## Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 9 Dňa 7. augusta 2001 uzatvoril J. Voogsgeerd v sídle spoločnosti Naviglobe NV (ďalej len „Naviglobe“), podniku so sídlom v Antverpách (Belgicko), pracovnú zmluvu na dobu neurčitú so spoločnosťou Navimer. Zmluvné strany si ako rozhodné právo tejto zmluvy zvolili luxemburské právo.
  
- 10 V období od augusta 2001 do apríla 2002 slúžil J. Voogsgeerd ako vedúci mechanik na palube námorných lodí MS Regina a Prince Henri, ktoré patrili spoločnosti Navimer a ktorých navigačnou zónou bolo Severné more.
  
- 11 Listom z 8. apríla 2002 tento podnik vypovedal pracovnú zmluvu J. Voogsgeerda. Jan Voogsgeerd podal 4. apríla 2003 proti spoločnostiam Naviglobe a Navimer žalobu na Arbeidsrechtbank te Antwerpen (Pracovný súd v Antverpách), ktorou sa domáhal, aby boli tieto spoločnosti spoločne a nerozdielne zaviazané zaplatiť mu odstupné v súlade s belgickým zákonom z 3. júla 1978 o pracovných zmluvách, spolu s úrokmi a náhradou výdavkov.
  
- 12 Na podporu svojej žaloby J. Voogsgeerd uviedol, že na základe článku 6 ods. 1 Rímskeho dohovoru sa uplatňujú kogentné právne normy belgického pracovného práva, a to bez ohľadu na voľbu rozhodného práva zmluvnými stranami. V tejto súvislosti tvrdil, že svojou pracovnou zmluvou mal väzbu k belgickému podniku spoločnosti Naviglobe, nie k luxemburskému podniku Navimer, a že svoju prácu vykonával v zásade v Belgicku, kde prijímal pokyny spoločnosti Naviglobe a kam sa vracal po každej ceste.

- 13 Rozsudkom z 12. novembra 2004 Arbeidsrechtbank te Antwerpen rozhodol, že nemá územnú právomoc na konanie o žalobe proti spoločnosti Navimer. Žaloba proti spoločnosti Naviglobe bola naopak vyhlásená za prípustnú, ale nedôvodnú.
- 14 Jan Voogsgeerd podal proti tomuto rozsudku odvolanie na Arbeidshof te Antwerpen (Vyšší pracovný súd v Antverpách). Uvedený súd po tom, čo vyhlásil, že má územnú právomoc, zamietol návrhy vo veci samej voči spoločnosti Naviglobe z dôvodu, že navrhovateľ v konaní vo veci samej nepreukázal, že bol poskytnutý tejto spoločnosti.
- 15 Okrem toho, pokiaľ ide o pracovnoprávny vzťah so spoločnosťou Navimer, Arbeidshof te Antwerpen rozhodol, že vzhľadom na všetky okolnosti prípadu J. Voogsgeerd obvykle nevykonával prácu v jedinom členskom štáte, v danom prípade v Belgicku, a že z toho dôvodu sa článok 6 ods. 2 písm. a) Rímskeho dohovoru neuplatňuje. V tejto súvislosti konštatoval jednak to, že navrhovateľ v konaní vo veci samej nemal pracovnú zmluvu so spoločnosťou Naviglobe, že mzdu mu vyplácala spoločnosť Navimer a že bol poistený luxemburskou zdravotnou poisťovňou, a jednak to, že nepreukázal, že pracoval v zásade v belgických výsostných vodách. Keďže Arbeidshof te Antwerpen z týchto dôvodov usúdil, že prevádzkarňou, ktorá zamestnala J. Voogsgeerda, bola Navimer, rozhodol, že v súlade s článkom 6 ods. 2 písm. b) Rímskeho dohovoru sa na pracovnú zmluvu uplatňujú kogentné normy luxemburského práva.
- 16 Ako vyplýva z rozhodnutia vnútroštátneho súdu, Arbeidshof te Antwerpen považoval za preukázané skutočnosti, ktoré uviedol J. Voogsgeerd na podporu svojho odvolania a na základe ktorých usúdil, že miestom, kde sa vždy nalodoval a odkiaľ prijímal pokyny pri každej zo svojich ciest, boli Antverpy.
- 17 Rozhodol však, že na základe článku 6 ods. 2 písm. b) Rímskeho dohovoru sa na pracovnú zmluvu uplatňuje len luxemburské právo a že bolo potrebné zamietnuť žalobu na náhradu škody za protiprávne vypovedanie tejto zmluvy, keďže bola podaná po



uplynutí prekluzívnej lehoty troch mesiacov stanovenej v článku 80 luxemburského zákona z 9. novembra 1990 o zriadení verejného registra námorných lodí.

- 18 Jan Voogsgeerd podal kasačný opravný prostriedok proti časti rozsudku, ktorá sa týkala spoločnosti Navimer, ktorá tak ostala jediným odporcom v konaní vo veci samej. Predložený kasačný dôvod bol založený na nesprávnom právnom posúdení zo strany Arbeidshof te Antwerpen, pokiaľ ide o určenie rozhodného práva v súvislosti s pracovnou zmluvou.
- 19 Na podporu svojho opravného prostriedku navrhovateľ v konaní vo veci samej uviedol, že Arbeidshof te Antwerpen porušil články 1, 3, 4 a 6 Rímskeho dohovoru tým, že usúdil, že okolnosti, ktoré uviedol, aby preukázal, že svoju prácu obvykle vykonával v Belgicku, pričom bol podriadený spoločnosti Naviglobe, nie sú relevantné vo vzťahu k otázke uplatňovania ustanovení tohto dohovoru a predovšetkým jeho článku 6 ods. 2 písm. b).
- 20 Vnútroštátny súd poznamenáva, že pokiaľ sú tieto okolnosti presné, spoločnosť Naviglobe, ktorá má sídlo v Antverpách, by bolo možné považovať za prevádzkareň, s ktorou má J. Voogsgeerd väzbu pri svojej skutočnej práci v zmysle článku 6 ods. 2 písm. b) Rímskeho dohovoru.
- 21 Vzhľadom na tieto úvahy Hof van Cassatie rozhodol o prerušení konania a predložil Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa štátom, v ktorom sa nachádza prevádzkareň, ktorá zamestnala zamestnanca v zmysle článku 6 ods. 2 písm. b) [Rímskeho dohovoru], rozumieť štát, v ktorom sa nachádza prevádzkareň zamestnávateľa, ktorá podľa pracovnej zmluvy zamestnanca zamestnala, alebo štát, v ktorom sa nachádza prevádzkareň

zamestnávateľa, s ktorou mal zamestnanec väzbu pri skutočnom výkone práce, hoci svoju prácu obvykle nevykonáva v jednom štáte?

2. Má sa miesto, na ktorom je zamestnanec, ktorý svoju prácu obvykle nevykonáva v jednom štáte, povinný prihlásiť sa a kde dostáva administratívne pokyny a pokyny potrebné na výkon jeho práce, považovať za miesto skutočného výkonu práce v zmysle prvej otázky?
3. Musí prevádzkareň zamestnávateľa, s ktorou má zamestnanec väzbu pri skutočnom výkone práce v zmysle prvej otázky, spĺňať určité formálne podmienky, napríklad mať vlastnú právnu subjektivitu, alebo stačí existencia faktickej prevádzkarne?
4. Možno prevádzkareň inej spoločnosti, s ktorou má spoločnosť, ktorá je zamestnávateľom, väzby, považovať za prevádzkareň v zmysle tretej otázky, hoci na túto inú spoločnosť nebola prenesená riadiaca právomoc?“

## O prejudiciálnych otázkach

### *Úvodné pripomienky*

- <sup>22</sup> Súdny dvor má právomoc rozhodnúť o predložennom návrhu na začatie prejudiciálneho konania, ktorý bol podaný jedným z dvoch belgických súdov, ktorým je táto možnosť priznaná v zmysle článku 2 písm. a) prvého protokolu o výklade Rímskeho dohovoru Súdny dvorom [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES C 27, 1998, s. 47), ktorý nadobudol účinnosť 1. augusta 2004.

- 23 Svojimi otázkami sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či okolnosti, ako je miesto skutočného výkonu práce zamestnanca, miesto, kde je povinný prihlásiť sa a kde dostáva administratívne pokyny potrebné na výkon jeho práce, teda faktická prevádzkareň zamestnávateľa, majú v zmysle článku 6 ods. 2 Rímskeho dohovoru vplyv na určenie rozhodného práva pre pracovnú zmluvu.
- 24 Treba pripomenúť, že článok 6 Rímskeho dohovoru stanovuje osobitné kolízne normy týkajúce sa individuálnych pracovných zmlúv, ktoré sú výnimkami z noriem všeobecnej povahy uvedených v článkoch 3 a 4 tohto dohovoru týkajúcich sa možnosti voľby rozhodného práva a kritérií na jeho určenie v prípade absencie takejto voľby.
- 25 Článok 6 Rímskeho dohovoru vo svojom odseku 1 stanovuje, že strany pracovnej zmluvy nemôžu svojou voľbou rozhodného práva zbaviť zamestnanca ochrany, ktorú mu poskytujú kogentné normy právneho poriadku uplatniteľného pri absencii takej voľby. Ods. 2 tohto článku stanovuje rozhodujúce kritériá pracovnej zmluvy, na základe ktorých sa musí určiť *lex contractus* pri absencii voľby strán.
- 26 Týmito kritériami sú v prvom rade kritérium štátu, kde zamestnanec „obvykle vykonáva prácu“ [článok 6 ods. 2 písm. a)], a subsidiárne v prípade neexistencie takéhoto miesta kritérium miesta, kde sa nachádza „prevádzkareň, ktorá ho najala“ [článok 6 ods. 2 písm. b)].
- 27 Okrem toho podľa poslednej vety tohto odseku 2 sa tieto dve rozhodujúce kritériá neuplatnia, ak z celkových okolností vyplýva, že pracovná zmluva má užšiu väzbu s iným štátom, pričom v takom prípade sa uplatňuje právny poriadok tohto štátu.

- 28 Vo veci samej je nesporné, že zmluvné strany si ako *lex contractus* zvolili luxemburské právo. Naopak, bez ohľadu na túto voľbu vzniká otázka, aké právo sa uplatňuje na zmluvu, keďže navrhovateľ v konaní vo veci samej uvádza kogentné normy belgického práva ako základ pre právo na odstúpné v súvislosti s jeho prepustením. Ako vyplýva z bodu 19 tohto rozsudku, J. Voogsgeerd tvrdí, že vnútroštátny súd, podľa ktorého sa na základe článku 6 ods. 2 písm. b) Rímskeho dohovoru na spornú zmluvu uplatňuje luxemburské právo, porušil viaceré ustanovenia tohto dohovoru, najmä jeho článok 6. V tejto súvislosti tvrdí, že v rámci výkonu svojej práce nemal nijaký kontakt so spoločnosťou Navimer, ale že bol povinný dostaviť sa na nalodenie v Antverpách, do spoločnosti Naviglobe, ktorá mu dávala pokyny.
- 29 Hof van Cassatie svojimi otázkami v podstate žiada Súdny dvor o výklad článku 6 ods. 2 Rímskeho dohovoru a osobitne o výklad rozhodujúceho kritéria štátu, v ktorom sa nachádza prevádzkareň zamestnávajúca zamestnanca, teda kritéria uvedeného v písm. b) tohto ustanovenia.
- 30 Treba však pripomenúť, že z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že ak má vnútroštátny súd uplatniť právnu normu Únie na prebiehajúci spor, ktorý mu bol predložený, a má tak posúdiť ustanovenie vnútroštátneho práva vzhľadom na túto normu, Súdnemu dvoru prináleží s cieľom poskytnúť vnútroštátnemu súdu výklad práva Únie, ktorý mu môže byť užitočný pri posudzovaní účinkov tohto ustanovenia (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. septembra 2003, Anomar a i., C-6/01, Zb. s. I-8621, bod 37 a citovanú judikatúru), získať zo všetkých prvkov, ktoré poskytol vnútroštátny súd, a najmä z odôvodnenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania prvky práva Únie, ktoré si vyžadujú výklad so zreteľom na predmet sporu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 8. decembra 1987, Gauchard, 20/87, Zb. s. 4879, bod 7).

- 31 Hoci v prejednávanej veci sa položené otázky týkajú článku 6 ods. 2 písm. b) Rímskeho dohovoru, treba konštatovať, rovnako ako uviedla generálna advokátka v bode 60 svojich návrhov a ako poznamenali belgická vláda a Európska komisia, že sa zdá, že okolnosti príznačné pre pracovnoprávny vzťah, o ktorý ide v konaní vo veci samej, ktoré vnútroštátny súd uviedol, aby odôvodnil podanie návrhu na začatie prejudiciálneho konania, skôr zodpovedajú kritériám stanoveným v písm. a) článku 6 ods. 2 Rímskeho dohovoru ako tým, ktoré sú uvedené v písm. b) tohto ustanovenia.
- 32 Okrem toho treba uviesť, že na účely určenia rozhodného práva sa musí rozhodujúce kritérium pracovnej zmluvy, o ktorú ide v konaní vo veci samej, týkajúce sa miesta, v ktorom zamestnanec obvykle vykonáva svoje úlohy, zohľadniť prednostne a jeho uplatnením je vylúčené zohľadnenie subsidiárneho kritéria týkajúceho sa miesta sídla prevádzkarne, ktorá zamestnanca zamestnala.
- 33 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že Súdny dvor v rozsudku z 15. marca 2011, Kozelzsch (C-29/10, Zb. s. I-1595), vyložil článok 6 ods. 2 písm. a) Rímskeho dohovoru v tom zmysle, že najprv treba na základe skutočností, ako sú tie, ktoré uvádza J. Voogsgeerd, preskúmať, či zamestnanec vykonával svoju prácu v zásade v jednom a tom istom štáte.
- 34 Zo znenia článku 6 ods. 2 Rímskeho dohovoru totiž vyplýva, že úmyslom zákonodarcu bolo stanoviť hierarchiu kritérií, ktoré sa musia zohľadniť pri určení rozhodného práva pracovnej zmluvy.
- 35 Tento výklad rovnako podporuje analýza účelu článku 6 Rímskeho dohovoru, ktorým je zabezpečenie primeranej ochrany zamestnanca. Ako už Súdny dvor konštatoval, kritérium štátu, v ktorom zamestnanec „obvykle vykonáva prácu“, stanovené

v odseku 2 písm. a) článku 6 tohto dohovoru, treba vykladať extenzívne, zatiaľ čo kritérium miesta, kde sa nachádza „prevádzkareň, ktorá ho najala“, stanovené v odseku 2 písm. b) toho istého článku, sa môže uplatňovať len vtedy, ak súd, ktorý vo veci rozhoduje, nedokáže určiť štát obvyklého výkonu práce (pozri rozsudok Koelzsch, už citovaný, bod 43).

- 36 V prípade, ako je ten v konaní vo veci samej, ktorý sa týka zamestnanca vykonávajúceho svoje činnosti vo viac ako jednom zmluvnom štáte, sa má kritérium uvedené v článku 6 ods. 2 písm. a) Rímskeho dohovoru uplatňovať rovnako vtedy, ak môže súd, ktorý vo veci rozhoduje, určiť štát, s ktorým má práca významnú spojitosť (pozri rozsudok Koelzsch, už citovaný, bod 44).
- 37 V takom prípade treba kritérium štátu obvyklého výkonu práce chápať tak, že odkazuje na miesto, v ktorom alebo z ktorého zamestnanec skutočne vykonáva svoje pracovné činnosti, a v prípade neexistencie strediska činností na miesto, kde vykonáva väčšinu svojich činností (pozri rozsudok Koelzsch, už citovaný, bod 45).
- 38 Preto vzhľadom na povahu práce v odvetví námornej dopravy, ako je tá, o ktorú ide v konaní vo veci samej, musí vnútroštátny súd zohľadniť všetky okolnosti, ktoré sú príznačné pre činnosť zamestnanca, a predovšetkým musí posúdiť, v ktorom členskom štáte sa nachádza miesto, z ktorého zamestnanec vykonáva svoje úlohy spojené s dopravou, dostáva pokyny o svojich úlohách a organizuje svoju prácu, ako aj miesto, kde sa nachádzajú pracovné prostriedky (pozri rozsudok Koelzsch, už citovaný, body 48 a 49).
- 39 Ak z týchto konštatovaní vyplýva, že miesto, z ktorého zamestnanec vykonáva svoje úlohy spojené s dopravou a dostáva pokyny o svojich úlohách, je stále rovnaké, toto miesto sa musí považovať za miesto, v ktorom zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu v zmysle článku 6 ods. 2 písm. a). Ako už bolo pripomenuté v bode 32 tohto rozsudku, miesto, v ktorom zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu, sa uplatňuje prednostne.

- 40 Okolnosti príznačné pre pracovnoprávny vzťah, ako sú uvedené v rozhodnutí vnútroštátneho súdu, t. j. miesto skutočného výkonu práce, miesto, v ktorom zamestnanec dostáva pokyny alebo do ktorého sa musí dostaviť pred splnením svojich úloh, sú preto relevantné na určenie rozhodného práva pre tento pracovnoprávny vzťah v tom zmysle, že ak sa tieto miesta nachádzajú v tom istom štáte, súd, ktorému bola vec predložená, môže usudzovať, že na túto situáciu sa vzťahuje predpoklad uvedený v článku 6 ods. 2 písm. a) Rímskeho dohovoru.
- 41 Z toho vyplýva, že článok 6 ods. 2 Rímskeho dohovoru sa musí vykladať v tom zmysle, že vnútroštátny súd, ktorému bola vec predložená, musí najprv posúdiť, či zamestnanec pri plnení zmluvy obvykle vykonáva prácu v tom istom štáte, v ktorom alebo z ktorého vzhľadom na všetky okolnosti, ktoré sú príznačné pre túto činnosť, plní zamestnanec podstatnú časť svojich povinností vo vzťahu k zamestnávateľovi.
- 42 Za predpokladu, že vnútroštátny súd dospeje k záveru, že vzhľadom na článok 6 ods. 2 písm. a) tohto dohovoru nemôže rozhodovať o spore, ktorý mu bol predložený, bude nevyhnutné odpovedať na otázky tak, ako sú uvedené v návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

### *O prvej a druhej otázke*

- 43 Svojou prvou a druhou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má pojem „prevádzkareň, ktorá zamestnanca najala“ v zmysle článku 6 ods. 2 písm. b) Rímskeho dohovoru chápať tak, že odkazuje na prevádzkareň, ktorá uzatvorila pracovnú zmluvu, alebo sa má chápať tak, že odkazuje na prevádzkareň podniku, s ktorým má zamestnanec väzbu pri skutočnom výkone práce,

a či v tomto poslednom uvedenom prípade môže táto väzba vyplývať z okolnosti, že v tomto podniku je zamestnanec povinný pravidelne sa prihlásiť a dostáva tam pokyny.

- 44 Ako vyplýva aj z bodov 39 a 40 tohto rozsudku, ak súd, ktorému bola vec predložená, konštatuje, že zamestnanec je vždy povinný prihlásiť sa na rovnakom mieste, kde dostáva pokyny, musí dospieť k záveru, že v zmysle článku 6 ods. 2 písm. a) Rímskeho dohovoru zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu na tomto mieste. Všetky tieto okolnosti, ktoré sú príznačné pre skutočný výkon práce, sa týkajú určenia práva rozhodného pre pracovnú zmluvu na základe tohto posledného rozhodujúceho kritéria a nemôžu byť rovnako relevantné v súvislosti s uplatňovaním článku 6 ods. 2 písm. b) Rímskeho dohovoru.
- 45 Ako uviedla generálna advokátka v bodoch 65 až 68 svojich návrhov, výklad tohto posledného uvedeného ustanovenia pri určovaní podniku, ktorý zamestnanca zamestnal, tým spôsobom, že sa zohľadňujú okolnosti, ktoré sa týkajú nielen uzavretia zmluvy, by bol v rozpore so znením a s účelom tohto ustanovenia.
- 46 Použitie pojmu „najala“ v článku 6 ods. 2 písm. b) Rímskeho dohovoru sa totiž zjavne týka samotného uzatvorenia tejto zmluvy alebo v prípade faktického pracovnoprávneho vzťahu vzniku pracovnoprávneho vzťahu, a nie podrobností skutočného výkonu práce zamestnanca.
- 47 Okrem toho zo systematického výkladu tohto článku 6 ods. 2 písm. b) vyplýva, že kritérium stanovené týmto ustanovením, ktoré ma subsidiárnu povahu, sa uplatňuje vtedy, ak nie je možné priradiť pracovnoprávny vzťah k určitému členskému štátu. Úplnú predvídateľnosť, pokiaľ ide o rozhodné práva pracovnej zmluvy, preto môže zabezpečiť len striktný výklad zostávajúceho kritéria.



- 48 Keďže kritérium miesta prevádzkarne podniku, ktorý zamestnanca zamestnáva, sa netýka podmienok vykonávania práce, okolnosť, že tento podnik má sídlo v jednom alebo druhom mieste, nie je relevantná pri určovaní tohto miesta prevádzkarne.
- 49 Iba za predpokladu, že okolnosti týkajúce sa postupu najatia umožňujú dospieť k záveru, že podnik, ktorý uzatvoril pracovnú zmluvu, konal v skutočnosti v mene a na účet iného podniku, by mohol vnútroštátny súd usudzovať, že rozhodujúce kritérium uvedené v článku 6 ods. 2 písm. b) Rímskeho dohovoru odkazuje na právo štátu, v ktorom sa nachádza tento posledný podnik.
- 50 V dôsledku toho by na účely tohto posúdenia vnútroštátny súd nemal zohľadňovať okolnosti týkajúce sa vykonávania práce, ale iba okolnosti týkajúce sa postupu uzatvorenia pracovnej zmluvy, ako je prevádzkareň, ktorá uverejnila oznámenie o prijímaní do zamestnania a ktorá viedla prijímací pohovor, a musí sa sústrediť na určenie skutočného umiestnenia tejto prevádzkarne.
- 51 V každom prípade, rovnako ako zdôraznila generálna advokátka v bode 73 svojich návrhov, v zmysle článku 6 ods. 2 poslednej vety Rímskeho dohovoru môže vnútroštátny súd zohľadniť ostatné okolnosti pracovnoprávneho vzťahu, ak sa zdá, že okolnosti vzťahujúce sa na dve rozhodujúce kritériá stanovené v tomto článku a týkajúce sa miesta výkonu práce a miesta prevádzkarne podniku zamestnávajúceho zamestnanca vedú k záveru, že pracovná zmluva má užšiu väzbu s iným štátom, ako sú štáty, ku ktorým smerujú tieto kritériá.

- 52 Na prvú a druhú prejudiciálnu otázku preto treba odpovedať tak, že pojem „prevádzkareň zamestnávateľa, ktorá zamestnanca najala“ v zmysle článku 6 ods. 2 písm. b) Rímskeho dohovoru sa musí chápať v tom zmysle, že odkazuje výlučne na prevádzkareň, ktorá najala zamestnanca, a nie na prevádzkareň, s ktorou má väzbu pri skutočnom výkone svojej práce.

### *O tretej otázke*

- 53 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či na účely uplatňovania rozhodujúceho kritéria stanoveného v článku 6 ods. 2 písm. b) Rímskeho dohovoru musí prevádzkareň zodpovedať určitým formálnym kritériám, ako je právna subjektivita.
- 54 V tejto súvislosti treba najprv uviesť, že zo znenia tohto ustanovenia jasne vyplýva, že sa netýka výlučne jednotiek činnosti podniku, ktoré majú právnu subjektivitu, keďže pojem „prevádzkareň“ sa vzťahuje na akúkoľvek stálu štruktúru podniku. V dôsledku toho môžu byť prevádzkarňami v zmysle článku 6 ods. 2 písm. b) Rímskeho dohovoru nielen dcérske spoločnosti a organizačné zložky, ale aj ostatné jednotky, ako sú úrady podniku, hoci sa im nepriznáva právna subjektivita.
- 55 Ako však poznamenala Komisia a ako uviedla generálna advokátka v bode 81 svojich návrhov, toto ustanovenie predpokladá stálosť prevádzkarne. Nemožno totiž usudzovať, že iba prechodná prítomnosť zástupcu podniku, ktorý pochádza z iného štátu, v určitom štáte na účely najímania zamestnancov predstavuje prevádzkareň, ktorá spája zmluvu s týmto štátom. Bolo by to v rozpore s rozhodujúcim kritériom

stanoveným v článku 6 ods. 2 písm. b) Rímskeho dohovoru, ktorým nie je miesto uzatvorenia zmluvy.

- 56 Ak ten istý zástupca naopak cestuje do štátu, v ktorom má zamestnávateľ stále zastúpenie svojho podniku, je úplne prijateľné pripustiť, že toto zastúpenie predstavuje „prevádzkareň“ v zmysle článku 6 ods. 2 písm. b) Rímskeho dohovoru.
- 57 Okrem toho je v zásade potrebné, aby prevádzkareň, ktorá sa zohľadňuje pri uplatňovaní rozhodujúceho kritéria, patrila podniku, ktorý najíma zamestnanca, t. j. aby tvorila neoddeliteľnú súčasť jeho štruktúry.
- 58 Na základe týchto úvah treba na tretiu položenú otázku odpovedať tak, že článok 6 ods. 2 písm. b) Rímskeho dohovoru sa musí vykladať v tom zmysle, že právna subjektivita nepredstavuje požiadavku, ktorej musí vyhovovať prevádzkareň zamestnávateľa v zmysle tohto ustanovenia.

#### *O štvrtej otázke*

- 59 Svojou štvrtou a poslednou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či na účely uplatňovania rozhodujúceho kritéria stanoveného v článku 6 ods. 2 písm. b) Rímskeho dohovoru možno inú prevádzkareň podniku, ako je tá, ktorá vystupuje ako zamestnávateľ, považovať za prevádzkareň konajúcu v tomto postavení, hoci na ňu nebola prevedená jej riadiaca právomoc.

- 60 V tejto súvislosti sa zdá, že z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že táto otázka vzniká preto, lebo navrhovateľ tvrdí, že pokyny dostával vždy od spoločnosti Naviglobe a že v období, ktoré sa posudzuje, bol riaditeľ tohto podniku súčasne riaditeľom podniku Navimer, ktorý formálne najal navrhovateľa v konaní vo veci samej.
- 61 Pokiaľ ide o prvý prvok, treba pripomenúť, že ako vyplýva z bodov 39 a 40 tohto rozsudku, takáto okolnosť sa musí zohľadňovať pri určovaní miesta obvyklého výkonu práce na účely uplatnenia článku 6 ods. 2 písm. a) Rímskeho dohovoru, keďže sa týka výkonu práce.
- 62 Pokiaľ ide o tvrdenia navrhovateľa v konaní vo veci samej, že tá istá osoba bola riaditeľom spoločností Naviglobe aj Navimer, vnútroštátnemu súdu prináleží preveriť, aký je skutočný vzťah medzi týmito dvomi spoločnosťami, aby posúdil, či je spoločnosť Naviglobe skutočne v postavení zamestnávateľa zamestnancov, ktorých najala spoločnosť Navimer. Súd, ktorý vo veci rozhoduje, musí predovšetkým zohľadniť všetky objektívne okolnosti, ktoré umožňujú preukázať existenciu reálnej situácie, ktorá sa odlišuje od situácie vyplývajúcej z ustanovení zmluvy (pozri analogický rozsudok z 2. mája 2006, Eurofood IFSC, C-341/04, Zb. s. I-3813, bod 37).
- 63 Okolnosť, ktorú uvádza spoločnosť Navimer, konkrétne chýbajúci prenos riadiacej právomoci na spoločnosť Naviglobe, predstavuje pri tomto posúdení jednu z okolností, ktoré sa musia zohľadniť, ale sama osebe nie je rozhodujúca na prijatie záveru, že zamestnanec bol v skutočnosti najatý inou spoločnosťou, ako je tá, ktorá je uvedená ako zamestnávateľ.
- 64 Iba ak by sa ukázalo, že jedna z týchto dvoch spoločností konala na účet tej druhej, by na účely uplatňovania rozhodujúceho kritéria stanoveného v článku 6 ods. 2 písm. b) Rímskeho dohovoru bolo možné jej prevádzkareň považovať za prevádzkareň patriacu druhej spoločnosti.

- 65 Na základe týchto úvah treba na štvrtú položenú otázku odpovedať tak, že článok 6 ods. 2 písm. b) Rímskeho dohovoru sa musí vykladať v tom zmysle, že prevádzkareň iného podniku, ako je ten, ktorý je formálne uvedený ako zamestnávateľ, s ktorým má tento podnik väzby, možno považovať za „prevádzkareň“ vtedy, ak objektívne okolnosti umožňujú preukázať existenciu reálnej situácie, ktorá sa odlišuje od situácie vyplývajúcej z ustanovení zmluvy, a to aj vtedy, ak na tento druhý podnik nebola formálne prevedená riadiaca právomoc.

## O trovách

- 66 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (štvrtá komora) rozhodol takto:

1. Článok 6 ods. 2 dohovoru o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky, otvoreného na podpis v Ríme 19. júna 1980, sa musí vykladať v tom zmysle, že vnútroštátny súd, ktorý vo veci rozhoduje, musí najprv preskúmať, či zamestnanec pri plnení zmluvy obvykle vykonáva svoju prácu v rovnakom štáte, ako je štát, v ktorom alebo z ktorého vzhľadom na všetky okolnosti, ktorými sa vyznačuje táto činnosť, zamestnanec plní podstatnú časť svojich povinností voči svojmu zamestnávateľovi.

2. Za predpokladu, že vnútroštátny súd dospeje k záveru, že vzhľadom na článok 6 ods. 2 písm. a) tohto dohovoru nemôže rozhodovať o spore, ktorý mu bol predložený, článok 6 ods. 2 písm. b) tohto dohovoru sa musí vykladať takto:

- pojem „prevádzkareň zamestnávateľa, ktorá zamestnanca najala“ sa musí chápať v tom zmysle, že odkazuje výlučne na prevádzkareň, ktorá najala zamestnanca, a nie na prevádzkareň, s ktorou má väzbu pri skutočnom výkone svojej práce,
  
- právna subjektivita nepredstavuje požiadavku, ktorej musí vyhovovať prevádzkareň zamestnávateľa v zmysle tohto ustanovenia,
  
- prevádzkareň iného podniku, ako je ten, ktorý je formálne uvedený ako zamestnávateľ, s ktorým má tento podnik väzby, možno považovať za „prevádzkareň“ v zmysle článku 6 ods. 2 písm. b) tohto dohovoru vtedy, ak objektívne okolnosti umožňujú preukázať existenciu reálnej situácie, ktorá sa odlišuje od situácie vyplývajúcej z ustanovení zmluvy, a to aj vtedy, ak na tento druhý podnik nebola formálne prevezená riadiaca právomoc.

Podpisy