



## Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA  
YVES BOT  
prednesené 7. marca 2018<sup>1</sup>

**Vec C-1/17**

**Petronas Lubricants Italy SpA  
proti  
Livio Guida**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Corte d'appello di Torino (Odvolací súd Turín, Taliansko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Právomoc, uznávanie a výkon rozsudkov v občianskych a obchodných veciach – Právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv – Zamestnávateľ žalovaný na súdoch členského štátu, v ktorom má sídlo – Vzájomný nárok zamestnávateľa – Určenie súdu, ktorý má právomoc“

1. Prejednávaný návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 20 ods. 2 nariadenia Rady (ES) č. 44/2001 z 22. decembra 2000 o súdnej právomoci, uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach<sup>2</sup>.
2. Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom Liviom Guidom s bydliskom v Poľsku a jeho bývalým zamestnávateľom, spoločnosťou Petronas Lubricants Italy SpA (ďalej len „PL Italy“) založenou podľa talianskeho práva, so sídlom v Taliansku, vo veci prepustenia, ktoré mu bolo oznámené zo strany tejto spoločnosti.
3. Návrh poskytne Súdnemu dvoru príležitosť po prvýkrát vymedziť pojem „vzájomný nárok“ uvedený v jednom z osobitných ustanovení kapitoly II oddielu 5 nariadenia č. 44/2001, ktorým sa určujú pravidlá právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv, vzhľadom na svoju nedávnu judikatúru týkajúcu sa rovnakého pojmu stanoveného v článku 6 bode 3 tohto nariadenia, ktorý spadá do oddielu 2 tej istej kapitoly a upravuje osobitnú právomoc.
4. Po uskutočnení svojej analýzy, ktorá sa v súlade s požiadavkou Súdného dvora obmedzuje na druhú prejudiciálnu otázku, navrhne vykladať ustanovenia článku 20 ods. 2 nariadenia č. 44/2001 v tom zmysle, že tento článok priznáva zamestnávateľovi právo uplatniť vzájomný nárok na súde, na ktorom sa riadne koná o pôvodnom nároku zamestnanca, a že tento súd môže rozhodnúť o takomto nároku za predpokladu, že bol podaný s cieľom vysporiadať všetky vzájomné pohľadávky, ktoré majú spoločný pôvod.

<sup>1</sup> Jazyk prednesu: francúzština.

<sup>2</sup> Ú. v. ES L 12, 2001, s. 1; Mím. vyd. 19/004, s. 42.

## I. Právny rámec

5. Odôvodnenia 11, 13 a 15 nariadenia č. 44/2001 stanovujú:

„(11) Normy súdnej právomoci musia byť vysoko predvídateľné a vychádzať zo zásady, že právomoc sa všeobecne zakladá podľa bydliska žalovaného a právomoc založená na tomto kritériu musí byť vždy k dispozícii, okrem určitých presne vymedzených situácií, keď predmet konania alebo zmluvná voľnosť účastníkov odôvodňuje iné kritérium väzby. Bydlisko (sídlo) právnickej osoby treba definovať osobitne, aby boli spoločné pravidlá prehľadnejšie a vyhlo sa konfliktu právomoci.“

[...]

(13) V oblasti poistenia, spotrebiteľských a pracovných zmlúv by slabší účastník mal byť chránený normami právomoci, ktoré lepšie chránia je[ho] záujmy než všeobecné normy.

...

(15) V záujme harmonického výkonu súdnictva je potrebné minimalizovať možnosť súbežných konaní a zaručiť, že sa v dvoch členských štátoch nevydajú nezlučiteľné rozsudky. Musí existovať jasný a účinný spôsob riešenia prípadov litispendencie, súvisiacich nárokov a na odstránenie problémov, ktoré vyplývajú z rozdielného určovania času, kedy sa začalo konanie, v právnych poriadkoch jednotlivých štátov. Na účely tohto nariadenia by sa mal tento čas definovať osobitne.“

6. Podľa článku 6 bodu 3 tohto nariadenia, ktorý spadá pod kapitolu II oddiel 2 nazvaný „Osobitná právomoc“, osobu s bydliskom na území členského štátu možno žalovať v inom členskom štáte „pri vzájomnom nároku vyplývajúcom z tej istej zmluvy alebo skutočnosti ako pôvodný nárok na súde, ktorý koná o pôvodnom nároku“.

7. Oddiel 5 kapitoly II uvedeného nariadenia, ktorý sa skladá z článkov 18 až 21, uvádza pravidlá o právomoci týkajúce sa sporov vo veciach individuálnych pracovných zmlúv.

8. Článok 18 ods. 1 nariadenia č. 44/2001 stanovuje:

„Vo veciach individuálnych pracovných zmlúv sa právomoc určí podľa tohto oddielu bez vplyvu na článok 4 a článok 5 bod 5.“

9. Článok 19 tohto nariadenia stanovuje:

„Zamestnávateľa s bydliskom v členskom štáte možno žalovať:

1. na súdoch členského štátu, v ktorom má bydlisko, alebo
2. v inom členskom štáte:
  - a) na súdoch podľa miesta, kde zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu alebo na súdoch podľa miesta, kde naposledy prácu vykonával, alebo
  - b) ak zamestnanec prácu nevykonáva alebo nevykonával obvykle v jednej krajine, na súdoch podľa miesta, kde sa nachádza alebo nachádzala prevádzkareň, ktorá zamestnanca najala.“

10. Podľa článku 20 uvedeného nariadenia:

„1. Zamestnávateľ môže začať konanie len na súdoch členského štátu, v ktorom má zamestnanec bydlisko.

2. Ustanovenia tohto oddielu nemajú vplyv na právo uplatniť vzájomný nárok na súde, na ktorom sa koná podľa tohto oddielu o pôvodnom nároku.“

11. V článku 21 nariadenia č. 44/2001 sa stanovuje:

„Od ustanovení tohto oddielu sa možno odchýliť len dohodou o voľbe právomoci:

1. dojednanou po vzniku sporu, alebo

2. ktorá umožní zamestnancovi začať konanie na iných súdoch, než tých, ktoré sú uvedené v tomto oddiele.“

## **II. Skutkové okolnosti sporu vo veci samej a prejudiciálne otázky**

12. Pán Guida bol v priebehu roka 1982 zamestnaný spoločnosťou PL Italy na základe zmluvy podľa talianskeho práva a v roku 1996 bol vyslaný do jej poľskej dcérskej spoločnosti Petronas Lubricants Poland (ďalej len „PL Poland“), kde od toho času vykonával úlohy generálneho riaditeľa, od roku 1998 v postavení riadiaceho pracovníka. V roku 2001 uzatvoril so spoločnosťou PL Poland „súbežnú“ pracovnú zmluvu na dobu určitú, podliehajúcu poľskému právu, ktorá sa pravidelne obnovovala a platnosť poslednej zmluvy bola stanovená do 30. apríla 2016. Dvoma listami zo 17. a 29. apríla 2014 mu boli oznámené viaceré disciplinárne porušenia. Pán Guida bol následne listom z 28. mája 2014 prepustený spoločnosťou PL Italy na základe „údajne oprávneného dôvodu“. Iným listom z toho istého dňa bol informovaný o okamžitom skončení pracovného pomeru so spoločnosťou PL Poland.

13. Pán Guida následne podal proti spoločnosti PL Italy žalobu na Tribunale di Torino (súd v Turíne, Taliansko), v ktorej namietal neskoré vznesenie a všeobecnú povahu disciplinárnych upozornení a spochybnil existenciu skutkov, ktoré sa mu vytkli. Tomuto súdu navrhol, aby na jednej strane vyhlásil jeho prepustenie oznámené spoločnosťou PL Italy za nedôvodné a, v každom prípade, za protiprávne, a na strane druhej uložil tejto spoločnosti povinnosť zaplatiť odstupné stanovené podľa talianskeho práva pre prípady nezákonného prepustenia. Pán Guida sa okrem toho domáhal, aby bola spoločnosti PL Italy uložená povinnosť nahradiť nemajetkovú ujmu, ktorú utrpel v dôsledku prepustenia poškodzujúceho jeho česť a dôstojnosť.

14. Dňa 5. decembra 2014 sa zástupca spoločnosti PL Italy dostavil na tento súd a navrhol zamietnuť návrhy žalobcu. Vo svojom protinávru sa táto spoločnosť domáhala, aby bola pánovi Guidovi uložená povinnosť vrátiť sumu 143 816,29 eura, ktorá mu bola neoprávnene zaplatená ako cestovné náhrady za pracovné cesty, náhrada za nevyčerpanú dovolenku a preplatok v dôsledku uplatnenia nesprávneho výmenného kurzu poľský zlotý/euro, pričom uviedla, že spoločnosť PL Poland jej svoje pohľadávky voči pánovi Guidovi postúpila zmluvou z 3. decembra 2014.

15. Pán Guida namietal, že podľa článku 6 bodu 3 a článku 20 nariadenia č. 44/2001 taliansky súd nemá právomoc konať vo veci uplatnenia vzájomného nároku spoločnosťou PL Italy.

16. Rozsudkom uverejneným 14. septembra 2015 Tribunale di Torino (súd v Turíne) uložil spoločnosti PL Italy zaplatiť pánovi Guidovi sumu 100 000 eur ako náhradu nemajetkovej ujmy, ktorú utrpel v dôsledku prepustenia poškodzujúceho jeho česť a dôstojnosť, a vo vzťahu k vzájomnému nároku spoločnosti PL Italy konštatoval nedostatok svojej právomoci v prospech poľského súdu.

17. Tribunale di Torino (súd v Turíne) považoval za preukázané, že pán Guida má bydlisko v Poľsku, zastával však názor, že aj keď článok 20 ods. 2 stanovuje výnimku, pokiaľ ide o povinnosť zamestnávateľov začať konanie proti svojim zamestnancom v krajine, v ktorej majú bydlisko, táto výnimka sa nevzťahuje na situácie, keď zamestnávateľ chce vymôcť pohľadávky, ktoré mu pôvodne nepatrili, ale mu boli postúpené na základe zmluvy.

18. Spoločnosť PL Italy podala proti tomuto rozsudku odvolanie na Corte d'appello di Torino (Odvolací súd Turín, Taliansko), čo je vnútroštátny súd, ktorý predložil návrh na začatie prejudiciálneho konania, pričom mu navrhuje, aby ju zbavil povinnosti zaplatiť náhradu nemajetkovej ujmy a opätovne uplatňuje svoj vzájomný nárok.

19. Tento súd zastáva názor, že je dôležité zistiť, či článok 20 ods. 2 nariadenia č. 44/2001 umožňuje zamestnávateľovi, aby na súde členského štátu podľa svojho sídla uplatnil vzájomný nárok voči zamestnancovi, ktorý ho žaloval na rovnakom súde v súlade s článkom 19 tohto nariadenia.

20. V prípade kladnej odpovede sa vnútroštátny súd pýta na dôsledky, ktoré treba vyvodiť z konštatovania, že vzájomný nárok uplatnený zamestnávateľom sa týka pohľadávky, ktorá pôvodne patrila inej osobe, ktorá je na základe „súbežnej“ pracovnej zmluvy tiež zamestnávateľom dotknutého zamestnanca, pričom vzájomný nárok sa zakladá na zmluve o postúpení pohľadávky uzatvorenej po podaní pôvodnej žaloby zamestnancom, medzi zamestnávateľom a osobou, ktorej pohľadávka pôvodne patrila.

21. Za týchto okolností sa Corte d'appello di Torino (Odvolací súd Turín) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

- „1. Zahŕňa článok 20 ods. 2 nariadenia č. 44/2001 možnosť zamestnávateľa so sídlom v členskom štáte Európskej únie, ktorého žaloval jeho bývalý zamestnanec na súde členského štátu, v ktorom má bydlisko (podľa článku 19 tohto nariadenia), uplatniť vzájomný nárok voči zamestnancovi na rovnakom súde, ktorý rozhoduje o pôvodnej žalobe?
2. V prípade kladnej odpovede na prvú prejudiciálnu otázku, zahŕňa článok 20 ods. 2 nariadenia č. 44/2001 právomoc súdu konajúceho vo veci pôvodného nároku aj v prípade, ak sa vzájomný nárok uplatnený zamestnávateľom netýka pôvodnej pohľadávky zamestnávateľa, ale pohľadávky, ktorá pôvodne patrila inej osobe (ktorá je na základe súbežnej pracovnej zmluvy tiež zamestnávateľom dotknutého zamestnanca), pričom vzájomný nárok sa zakladá na zmluve o postúpení pohľadávky, uzatvorenej medzi zamestnávateľom a osobou, ktorej pohľadávka pôvodne patrila, a to po podaní pôvodnej žaloby zamestnancom?“

### III. Analýza

22. Kým pristúpim k analýze pojmu „vzájomný nárok“ uvedeného v článku 20 ods. 2 nariadenia č. 44/2001<sup>3</sup>, považujem za dôležité spresniť niektoré skutočnosti, ktoré sú základom mojich úvah. Po prvé možno konštatovať, že nie sú spochybnené podmienky uplatnenia tohto ustanovenia. Je teda zjavné, že tento spor sa týka „individuálnej pracovnej zmluvy“ v zmysle článku 18 ods. 1 tohto nariadenia,<sup>4</sup> ktorá zaväzuje pána Guidu a spoločnosť PL Italy od roku 1982, pričom tento zamestnanec od roku 2001 uzavrel aj ďalšie pracovné zmluvy s PL Poland, „dcérskou spoločnosťou“ PL Italy, kam

3 Uplatniteľné vo veci samej, keďže žaloba zamestnanca bola podaná pred 10. januárom 2015. Ako bolo pripomenuté v rozsudku z 21. decembra 2016, *Concurrence* (C-618/15, EU:C:2016:976, bod 9), nariadenie č. 44/2001 bolo zrušené článkom 80 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1215/2012 z 12. decembra 2012 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach (Ú. v. EÚ L 351, 2012, s. 1). A v článku 66 ods. 1 tohto nariadenia sa stanovuje, že sa uplatňuje len na konania začaté od 10. januára 2015.

4 Rozsudok z 10. septembra 2015, *Holterman Ferho Exploitatie a i.* (C-47/14, EU:C:2015:574, bod 34).

bol vyslaný od roku 1996. Je tiež nesporné, že spoločnosť PL Italy, ako zamestnávateľ žalovaný na súde členského štátu jeho sídla, ktorý má právomoc na základe voľby zamestnanca v súlade s článkom 19 uvedeného nariadenia, podala návrh na uloženie samostatnej povinnosti žalobcovi a nie ako prostriedok obrany.<sup>5</sup>

23. Po druhé niet pochyb o tom, že tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec majú právo uplatniť vzájomný nárok, čo svedčí v prospech kladnej odpovede na prvú prejudiciálnu otázku. Odvodzovať z článku 20 ods. 2 nariadenia č. 44/2001,<sup>6</sup> že vzhľadom na neexistenciu legislatívnych prekážok je právo uplatniť vzájomný nárok vyhradené len pre zamestnanca, by tak bolo v rozpore s doslovným výkladom jeho ustanovení.<sup>7</sup> Na túto procesnú rovnosť zamestnanca a zamestnávateľa už nepriamo poukázal aj Súdny dvor.<sup>8</sup> Jej uplatnenie zodpovedá všeobecnému záujmu riadneho výkonu súdnictva, ktorý zahŕňa potrebu dodržiavania zásady hospodárnosti konania.<sup>9</sup>

24. Pripustí sa tak možnosť, že prostredníctvom vzájomného nároku môže pohľadávku zamestnávateľa voči zamestnancovi preskúmať súd, ktorý nie je súdom členského štátu, na území ktorého má bydlisko, ale ktorý si tento zamestnanec zvolil vzhľadom na to, že je najbližšie k jeho záujmom.<sup>10</sup>

25. Po tomto spresnení treba vysvetliť, ako možno vymedziť pojem „vzájomný nárok“ v zmysle článku 20 ods. 2 nariadenia č. 44/2001, čo v zásade požaduje vnútroštátny súd vo svojej druhej otázke.

26. Na úvod treba konštatovať, že normotvorca Únie zvolil inú formuláciu ako v článku 6 bode 3 tohto nariadenia, ktorý sa nachádza v kapitole II oddiele 2 a ktorý stanovuje pravidlá sekundárnej právomoci súbežne s primárnou právomocou súdu členského štátu podľa bydliska žalovaného. A k tomuto ustanoveniu dodáva, že musí ísť o nárok „vyplývajúci z tej istej zmluvy alebo skutočnosti ako pôvodný nárok“.<sup>11</sup> Toto znenie, ktoré zostalo nezmenené od nadobudnutia účinnosti Bruselského dohovoru, už však nie je zahrnuté v oddieloch týkajúcich sa pravidiel právomoci, ktoré chránia poisťencov a spotrebiteľov. K zahrnutiu tohto spresnenia nedošlo, ani keď bol do kapitoly II nariadenia č. 44/2001 vložený oddiel 5 týkajúci sa právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv,<sup>12</sup> ani pri príprave nariadenia č. 1215/2012, ktoré je účinné od 10. januára 2015.

5 Rozsudok z 13. júla 1995, Danvaern Production (C-341/93, EU:C:1995:239, body 15 a 18).

6 Je potrebné zdôrazniť, že rovnaké ustanovenia sa nachádzajú aj v iných oddieloch upravujúcich normy právomoci, ktoré chránia slabšieho účastníka (článok 12 ods. 2 vo veciach poistenia, článok 16 ods. 3 vo veciach spotrebiteľských zmlúv). Znenie týchto článkov, ktoré vychádza z článkov 11 a 14 dohovoru z 27. septembra 1968 o právomoci a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach (Ú. v. ES L 299, 1972, s. 32) zmeneného dohovormi o pristúpení nových členských štátov k tomuto dohovoru (ďalej len „Bruselský dohovor“), bolo tiež prevzaté v nezmenenej podobe do článkov 14 a 18 nariadenia č. 1215/2012.

7 Právna veda je v tomto bode jednomyselná, bez ohľadu na platné nariadenie, pozri najmä GAUDEMMENT-TALLON, H.: *Compétence et exécution des jugements en Europe, Matières civile et commerciale, Règlements 44/2001 et 1215/2012, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1998 et 2007)*. 5<sup>e</sup> édition, Librairie générale de droit et de jurisprudence, collection Droit des affaires, Paris, 2015, s. 394, bod 302 ods. 2; BLANCO-MORALES LIMONES, P., GARAU SOBRINO, F. F., LORENZO GUILLÉN, M. L., MONTERO MURIEL, F. J.: *Comentario al Reglamento (UE) n° 1215/2012 relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, Reglamento Bruselas I refundido*. Thomson Reuters Aranzadi, Madrid, 2016, s. 495, bod 2 ods. 7; MAGNUS, U., MANKOWSKI, P.: *European Commentaries on Private International Law, Brussels Ibis Regulation*, volume 1, Sellier European Law Publishers, Otto Schmidt, Köln, 2015, s. 554, bod 5; CZERNICH, D., KODEK, G., MAYR, P.: *Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht Brüssel Ia-Verordnung (EuGVVO 2012) und Übereinkommen von Lugano 2007 Herausgeber*. LexisNexis, Wien, 2015, s. 296, ods. 3.

8 Rozsudok z 22. mája 2008, Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, bod 29).

9 Rozsudky z 10. apríla 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, body 17 a 22), a z 22. mája 2008, Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, bod 27), ako aj z 12. októbra 2016, Kostanjevec (C-185/15, EU:C:2016:763, bod 37).

10 Vyjadrenie prevzaté z rozsudku zo 14. septembra 2017, Nogueira a i. (C-168/16 a C-169/16, EU:C:2017:688, bod 50 a citovaná judikatúra).

11 V správe pána P. Jenarda o [Bruselskom] dohovore (Ú. v. ES C 59, 1979, s. 1) sa uvádza, že „pre založenie právomoci musí vzájomný nárok súvisieť s hlavným nárokom. Vzhľadom na to, že túto súvislosť nepoznajú všetky právne poriadky, znenie, ktoré sa inšpirovalo návrhom belgického súdneho poriadku, uvádza, že vzájomný nárok musí vyplývať zo zmluvy alebo skutočností, ktoré sú základom pôvodného nároku [neoficiálny preklad]“ (s. 28).

12 Pozri, pre podrobné pripomenutie legislatívneho vývoja, rozsudky z 22. mája 2008 Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, body 14 až 17), a zo 14. septembra 2017, Nogueira a i. (C-168/16 a C-169/16, EU:C:2017:688, bod 46).

27. V dôvodovej správe sa uvádza, že „právomoc založená podľa tohto oddielu nahrádza právomoc podľa oddielu 1 a 2“<sup>13</sup> a že „ustanovenia o súdnej právomoci vo veciach pracovných zmlúv sú v podstate pozmenené len minimálne a skôr ide len o ich začlenenie do osobitného oddielu, ako je tomu v oblasti poistenia a spotrebiteľských zmlúv“.<sup>14</sup> Z toho vyplýva, že zákonodarca nezvolil osobitné ustanovenia pre pracovné spory, napriek sledovanému cieľu ochrany najslabšieho účastníka, ktorý by odôvodňoval stanovenie osobitných podmienok týkajúcich sa nároku zamestnávateľa, ako to navrhuje pán Guida vo svojich písomných pripomienkach.

28. Ďalej je potrebné pripomenúť zásady stanovené Súdnym dvorom v prípade žiadosti o výklad jedného zo štyroch článkov (18 až 21), ktoré tvoria túto kapitolu II, oddiel 5 nariadenia č. 44/2001, týkajúcu sa „právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv“:

- tento oddiel stanovuje sériu pravidiel, ktorých cieľom je, ako vyplýva z odôvodnenia 13 tohto nariadenia, chrániť najslabšiu zmluvnú stranu prostredníctvom pravidiel právomoci, ktoré sú výhodnejšie pre záujmy tejto zmluvnej strany,<sup>15</sup>
- zo znenia ustanovení nachádzajúcich sa v uvedenom oddiele vyplýva, že tieto ustanovenia sú nielen osobitnej povahy, ale navyše obsahujú vyčerpávajúcu úpravu,<sup>16</sup> a
- v záujme zabezpečenia plnej účinnosti nariadenia č. 44/2001 musia byť v ňom obsiahnuté právne pojmy vykladané samostatne a spoločne pre všetky členské štáty.<sup>17</sup>

29. Na záver treba poznamenať, že Súdny dvor konštatoval, že pravidlo uvedené v článku 6 bode 3 nariadenia č. 44/2001 týkajúce sa prípadu vzájomného nároku, je zahrnuté do článku 20 ods. 2 tohto nariadenia, čím sa dosiahlo určité zblíženie medzi týmito ustanoveniami.<sup>18</sup>

30. Súdny dvor tiež rozhodol, pokiaľ ide o výraz „vyplývajúci z tej istej zmluvy alebo skutočnosti ako pôvodný nárok“, že tento pojem sa má vykladať samostatne pri zohľadnení cieľov uvedeného nariadenia.<sup>19</sup>

31. V tejto súvislosti Súdny dvor uviedol, že v záujme riadneho výkonu súdництва priznanie osobitnej právomoci súdu v oblasti vzájomných nárokov umožňuje účastníkom konania vysporiadať v tom istom konaní a pred tým istým súdom všetky vzájomné pohľadávky, ktoré majú spoločný pôvod. Tým sa zabraňuje nadbytočným a viacnásobným konaniam.<sup>20</sup> Súdny dvor tak rozhodol, že „za takých okolností, o aké ide vo veci samej, vzájomný nárok na vrátenie platby z dôvodu bezdôvodného obohatenia treba považovať za nárok založený na zmluve o finančnom lízingu, o ktorú sa opiera pôvodná žaloba lízingového prenajímateľa. Údajné obohatenie vo výške sumy zaplatenej v rámci vykonania rozsudku, ktorý bol medzičasom zrušený, by totiž bez uvedenej zmluvy nenastalo“<sup>21</sup>. Nutná spojitosť s podstatou sporu sa preto javí ako rozhodujúca.

13 Túto vetu už uvádza rozsudok z 22. mája 2008 Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, bod 24).

14 Pozri dôvodovú správu k návrhu nariadenia Rady (ES) o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach [KOM(1999) 348 v konečnom znení].

15 Rozsudky z 22. mája 2008, Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, body 17 a 30), ako aj zo 14. septembra 2017, Nogueira a i. (C-168/16 a C-169/16, EU:C:2017:688, bod 49 a citovaná judikatúra).

16 Rozsudky z 22. mája 2008, Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, bod 18), ako aj zo 14. septembra 2017, Nogueira a i. (C-168/16 a C-169/16, EU:C:2017:688, bod 51 a citovaná judikatúra).

17 Pozri, pokiaľ ide o článok 18 tohto nariadenia, rozsudok z 10. septembra 2015, Holterman Ferho Exploitatie a i. (C-47/14, EU:C:2015:574, body 36 a 37, ako aj citovaná judikatúra), a pokiaľ ide o článok 19 bod 2 uvedeného nariadenia, rozsudok zo 14. septembra 2017, Nogueira a i. (C-168/16 a C-169/16, EU:C:2017:688, body 47 a 48, ako aj citovaná judikatúra).

18 Rozsudok z 22. mája 2008, Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, bod 22).

19 Rozsudok z 12. októbra 2016, Kostanjevec (C-185/15, EU:C:2016:763, bod 36).

20 Rozsudok z 12. októbra 2016, Kostanjevec (C-185/15, EU:C:2016:763, bod 37).

21 Rozsudok z 12. októbra 2016, Kostanjevec (C-185/15, EU:C:2016:763, bod 38).

32. Za týchto podmienok môže byť ochrana zamestnanca ako najslabšej strany dôvodom na rozdielny výklad pojmu „vzájomný nárok“, ak jeho spresnenie nie je uvedené v článku 20 ods. 2 nariadenia č. 44/2001? Podobne ako Komisia sa domnievam, že pojem „vzájomný nárok“ pri uplatňovaní pravomoci európskych súdov musí byť jednotný o to viac, že kritériá v prípade sekundárnej pravomoci doteraz nevyvolali početnejšie ťažkosti s výkladom, a tak ako v prípade súvisiacich vecí napĺňajú cieľ predchádzať nezlučiteľným rozhodnutiam vydaným v samostatných konaniach.<sup>22</sup>

33. V dôsledku toho je výhodou tohto riešenia, že sa zabráni použitiu ťažko vykonateľných pojmov ako stanovenie existencie „objektívnej väzby prostredníctvom predmetu alebo príčiny“, ktorý navrhla talianska vláda. Avšak príliš striktné chápanie „nároku vyplývajúceho z pracovnej zmluvy“, ktoré navrhuje Komisia, založené na „pracovnom pomere, na ktorý sa odvoláva zamestnanec vo svojom pôvodnom nároku“, by sa nemal použiť z viacerých dôvodov.

34. Po prvé Súdny dvor už prijal širší výklad pojmu „nárok vyplývajúci zo zmluvy“,<sup>23</sup> keď pripustil, za osobitných procesných okolností v danej veci, že vzájomný nárok na vrátenie platby z dôvodu bezdôvodného obohatenia vyplýva zo zmluvy o finančnom lízingu, ktorú uzatvorili účastníci konania. Išlo totiž o nárok na vrátenie sumy zodpovedajúcej sume, ktorá bola dohodnutá v mimosúdnej dohode, a tento nárok bol uplatnený v novom konaní medzi tými istými účastníkmi konania po tom, čo bolo zrušené rozhodnutie vydané v konaní o pôvodnej žalobe medzi týmito účastníkmi konania, ktorého výkon viedol k tejto mimosúdnej dohode. Možno teda konštatovať, že to nie je priama súvislosť so zmluvou, na ktorú prihliadol Súdny dvor, ale skôr skutočnosť, že bez tejto zmluvy by nedošlo k bezdôvodnému obohateniu, čo poukazuje na to, že „tieto nároky vedú k spoločnému súboru skutkových stavov“<sup>24</sup>.

35. Po druhé sa musí brať ohľad na prepojenie zmluvných pracovných pomerov,<sup>25</sup> čo je bežné v prípadoch vyslania, keď sa pôvodná pracovná zmluva môže zachovať popri existencii miestnej pracovnej zmluvy.

36. V tomto prípade vyplýva zo zhodných pripomienok účastníkov, že PL Italy bola 100 % vlastníkom PL Poland, a že od júla 2001 bola uzavretá „súbežná“ pracovná zmluva so spoločnosťou PL Poland s cieľom upraviť osobitné podmienky tohto pracovného pomeru. Okrem toho možno konštatovať, že konanie začaté na návrh pána Guidu sa týkalo pôvodnej zmluvy a nie poslednej zmluvy uzavretej so spoločnosťou PL Poland.

37. Po tretie z dôvodov prepustenia a peňažného nároku spoločnosti PL Italy vyplýva, že sú založené na rovnakých skutočnostiach, ktoré sa týkajú bez rozdielu oboch spoločností. V tomto prípade bolo pánovi Guidovi vytknuté, že na jednej strane pri viacerých príležitostiach získal neoprávnene od spoločnosti PL Poland cestovné náhrady za pracovné cesty a náhrady za nevyčerpanú dovolenku a na strane druhej, že spoločnosť PL Italy uviedol do omylu tým, že pri zúčtovaní výšky jeho odmien jej oznámil výmenný kurz poľský zlotý/euro, ktorý bol pre neho výhodnejší než oficiálny výmenný kurz. Je nesporné, že tieto skutočnosti boli základom rozhodnutia o ukončení pracovného pomeru zo strany PL Italy a PL Poland, a že predmetom vzájomného nároku bolo vrátenie príslušných súm, ktoré boli vyplatené neoprávnene.

22 Porovnaj s rozsudkom z 11. apríla 2013, Sapir a i. (C-645/11, EU:C:2013:228, bod 42), ktorý sa týka článku 6 bodu 1 nariadenia č. 44/2001, a s komentárom CZERNICH, D., KODEK, G., MAYR, P.: *Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht Brüssel Ia-Verordnung (EuGVVO 2012) und Übereinkommen von Lugano 2007 Herausgeber*. LexisNexis, Wien, 2015, s. 296, ods. 3.

23 Porovnaj s analýzou ustanovení článku 6 bodu 1 nariadenia č. 44/2001 v MAGNUS, U., MANKOWSKI, P.: *European Commentaries on Private International Law, Brussels Ibis Regulation*, volume 1, Sellier European Law Publishers, Otto Schmidt, Köln, 2015, s. 401, najmä pokiaľ ide o pojem „same contract“ v anglickej verzii tohto nariadenia.

24 Tento výraz je prebratý v návrhoch, ktoré predniesla generálna advokátka Kokott vo veci Kostanjevec (C-185/15, EU:C:2016:397, bod 44).

25 Pozri, pre všeobecné pripomenutie osobitostí pracovnej zmluvy, rozsudok z 15. januára 1987, Shenavai (C-266/85, EU:C:1987:11, bod 16). Na ilustráciu prípadov niekoľkých zmluvných vzťahov, pozri rozsudok z 10. apríla 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, body 4 až 9), a osobitne, pokiaľ ide o spoločnosti patriace do tej istej skupiny, rozsudky z 22. mája 2008, Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, body 7 až 10), ako aj z 10. septembra 2015, Holterman Ferho Exploitatie a i. (C-47/14, EU:C:2015:574, body 12 až 18).

38. Tento úzky vzťah medzi spochybnením dôvodov prepustenia zo strany zamestnanca a nárokom na vrátenie peňazí uplatneným zamestnávateľom popiera tvrdenia pána Guidu a Komisie o nepredvídateľnosti nároku žalovaného z dôvodu postúpenia pohľadávky, ktorá ho oprávňuje uplatniť tento nárok.

39. Po štvrté treba uviesť, že pán Guida sa rozhodol spochybníť dôvodnosť len jedného rozhodnutia o ukončení pracovného pomeru, konkrétne toho, ktorý existoval so spoločnosťou PL Italy a žalobu nepodal na súde členského štátu podľa miesta, kde obvykle vykonával svoju prácu, ako mu to umožňuje článok 19 bod 2 písm. a), ale na súde podľa miesta, kde má spoločnosť PL Italy svoje sídlo. Táto voľba však nemôže mať žiadny vplyv na autonómny výklad pojmu „vzájomný nárok“. V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že napriek voľbe normotvorcu Únie sformulovať viacero pravidiel právomoci, ktoré chránia zamestnancov, nedošlo k rozhodnutiu stanoviť kritériá, ktoré obmedzujú právo zamestnávateľa uplatniť vzájomný nárok.

40. Z rovnakých dôvodov musí byť zamietnuté tvrdenie založené na rozhodnom práve pre pracovnú zmluvu, ktoré by podľa pána Guidu a Komisie odôvodňovalo výklad striktne obmedzený na pracovnú zmluvu uvedenú v pôvodnom návrhu. Aj keď, pokiaľ ide o určenie právomoci podľa miesta plnenia pracovnej zmluvy, ktoré by napomáhalo zosúladiť súdnu a legislatívnu právomoc, Súdny dvor považoval za vhodné zohľadniť príslušné ustanovenia uvedené v Rímskom dohovore<sup>26</sup> z roku 1980 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky<sup>27</sup>, treba vziať do úvahy, že otázka súdnej právomoci v prípade vzájomného nároku musí byť jasne odlišená od otázky rozhodného práva vo veci samej.

41. Preto sa domnievam, že okolnosti vo veci samej svedčia o tom, že výklad pojmu „vzájomný nárok“ nemožno obmedziť len na samotný zmluvný rámec. Rovnako treba brať do úvahy súlad so skutočnosťami, na ktorých sa zakladá pôvodný návrh. Ak teda v prejednávanej veci pripustíme, že v záujme efektívneho výkonu súdnictva ten istý súd môže preskúmať skutočnosti, ktoré viedli k prepusteniu, a zároveň z toho vyvodíť finančné dôsledky, nie je to podľa môjho názoru v rozpore so záujmami zamestnanca. Zároveň sa tak zaručí, že nedôjde k protichodným rozhodnutiam v súlade s cieľom stanoveným v odôvodnení 15 nariadenia č. 44/2001. Za týchto okolností nie je dôležité, že postúpenie pohľadávky, na ktorú sa odvoláva zamestnávateľ, sa uskutočnilo až po podaní žaloby na príslušný súd.

42. Preto je podľa môjho názoru možné v záujme prehľadnosti a účinnosti vykladať pojem „vzájomný nárok“ vo všeobecnej rovine, čo povedie vnútroštátne súdy k tomu, aby preverovali spoločný pôvod pohľadávok účastníkov konania, či už zmluvných alebo faktických, s prihliadnutím na všetky okolnosti prejednávanej veci.

43. Zo všetkých týchto skutočností vyplýva, že Súdnemu dvoru navrhujem, aby rozhodol, že článok 20 ods. 2 nariadenia č. 44/2001 sa má vykladať v tom zmysle, že priznáva zamestnávateľovi, ako aj zamestnancovi právo uplatniť vzájomný nárok na súde, na ktorom sa riadne koná o pôvodnom nároku zamestnanca, a že tento súd môže rozhodnúť o takomto nároku za predpokladu, že bol podaný s cieľom vysporiadať všetky vzájomné pohľadávky, ktoré majú spoločný pôvod, čo musí overiť vnútroštátny súd.

<sup>26</sup> Ako nedávny príklad, pozri rozsudok zo 14. septembra 2017, Nogueira a i. (C-168/16 a C-169/16, EU:C:2017:688, bod 55), týkajúci sa autonómneho výkladu článku 19 ods. 2 nariadenia č. 44/2001.

<sup>27</sup> Ú. v. ES C 27, 1998, s. 34. článok 6 tohto dohovoru sa uplatňuje na zmluvy uzavreté do 17. decembra 2009. Po tomto dátume sa uplatňuje článok 8 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I) (Ú. v. EÚ L 177, 2008, s. 6), v súlade s článkom 28 tohto nariadenia.



#### IV. Návrh

44. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálne otázky, ktoré položil Corte d'appello di Torino (Odvolací súd Turín, Taliansko) takto:

Článok 20 ods. 2 nariadenia Rady (ES) č. 44/2001 z 22. decembra 2000 o súdnej právomoci, uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach sa má vykladať v tom zmysle, že priznáva zamestnávateľovi, ako aj zamestnancovi právo uplatniť vzájomný nárok na súde, na ktorom sa riadne koná o pôvodnom nároku zamestnanca, a že tento súd môže rozhodnúť o takomto nároku za predpokladu, že bol podaný s cieľom vysporiadať všetky vzájomné pohľadávky, ktoré majú spoločný pôvod, čo musí overiť vnútroštátny súd.