



Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
prednesené 29. októbra 2020¹

Vec C-804/19

**BU
proti
Markt24 GmbH**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Landesgericht Salzburg (Krajinský súd Salzburg, Rakúsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Priestor slobody, bezpečnosti a spravodlivosti – Justičná spolupráca v občianskych a obchodných veciach – Nariadenie (EÚ) č. 1215/2012 – Kapitola II oddiel 5 (články 20 až 23) – Právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv – Pracovná zmluva uzavretá v členskom štáte A medzi zamestnancom s bydliskom v tomto štáte a zamestnávateľom s bydliskom v členskom štáte B, ktorá sa týka vykonávania prác v tomto druhom štáte – Nesplnená pracovná zmluva – Žaloba o zaplatenie dohodnutej odmeny, ktorú podal zamestnanec proti zamestnávateľovi – Vylúčenie noriem právomoci stanovených vo vnútroštátnom práve súdu, ktorý vedie konanie – Článok 21 ods. 1 písm. b) bod i) – Pojem ‚miesto, kde alebo odkiaľ zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu‘ – Miesto, kde mal zamestnanec vykonávať svoju prácu, ako je dohodnuté v zmluve“

I. Úvod

1. BU, fyzická osoba s bydliskom v Rakúsku, uzatvorila pracovnú zmluvu s Markt24 GmbH, spoločnosťou založenou podľa nemeckého práva. Podľa tejto zmluvy mala BU pre uvedenú spoločnosť a pod jej vedením vykonávať v Nemecku upratovacie práce. Predmetná zmluva však v skutočnosti zostala niekoľko mesiacov iba na papieri, kým ju Markt24 neukončila výpoveďou uplatnenou voči BU. Uvedená spoločnosť počas tohto obdobia nepridelila zamestnankyni žiadnu úlohu, hoci sa táto vo svojom bydlisku zdržiavala pripravená vykonávať prácu. Spoločnosť jej ani nevyplatila dohodnutú odmenu.

2. V tomto kontexte BU podala na Landesgericht Salzburg (Krajinský súd Salzburg, Rakúsko), v ktorého obvode sa nachádza jej bydlisko, žalobu o zaplatenie uvedenej odmeny proti spoločnosti Markt24. Tento súd zasa podal na Súdny dvor prejednaný návrh na začatie prejudiciálneho konania týkajúci sa výkladu nariadenia (EÚ) č. 1215/2012 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach² (ďalej len „nariadenie Brusel Ia“).

¹ Jazyk prednesu: francúzština.

² Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady z 12. decembra 2012 (Ú. v. EÚ L 351, 2012, s. 1).

3. Vnútroštátny súd sa jednotlivými otázkami v podstate snaží zistiť, či má právomoc rozhodovať o žalobe, ktorú podala BU, alebo či táto žaloba mala byť podaná na nemecký súd. Odpoveď na túto otázku závisí po prvé od toho, či sa na takúto žalobu uplatnia normy právomoci stanovené v nariadení Brusel Ia – osobitne v jeho článku, ktorý sa týka žalôb podaných zamestnancami proti ich zamestnávateľom – po druhé, či tento článok zamestnankyni umožňuje podať žalobu na súd v mieste jej bydliska za okolností, ako sú okolnosti prejednávanej veci, a po tretie, či v prípade, že to tak nie je, bráni toto nariadenie tomu, aby súd v mieste jej bydliska vyhlásil, že je príslušný rozhodnúť vo veci podľa vnútroštátnych noriem právomoci, ktoré zamestnankyni takúto možnosť poskytujú.

4. V týchto návrhoch vysvetlím, že žaloba, akú podala BU, patrí do pôsobnosti nariadenia Brusel Ia, čiže súdy príslušné o nej rozhodovať sa musia určiť podľa ustanovení tohto nariadenia, a nie podľa vnútroštátnych noriem právomoci. Ďalej vysvetlím, že v situácii, keď pracovná zmluva nebola z nejakého dôvodu splnená, môže zamestnankyňa žalovať svojho zamestnávateľa na základe uvedeného článku 21, a to buď na súdoch členského štátu jej bydliska, alebo na súdoch podľa miesta, kde mala vykonávať svoju prácu, ako je dohodnuté v tejto zmluve.

II. Právny rámec

A. Nariadenie Brusel Ia

5. V odôvodnení 18 nariadenia Brusel Ia sa uvádza, že „v oblasti poistenia, spotrebiteľských a pracovných zmlúv by slabší účastník mal byť chránený normami právomoci, ktoré lepšie chránia jeho záujmy než všeobecné normy“.

6. Oddiel 5 kapitoly II tohto nariadenia s názvom „Právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv“ obsahuje články 20 až 23 uvedeného nariadenia. Článok 20 ods. 1 tohto istého nariadenia stanovuje:

„Vo veciach individuálnych pracovných zmlúv sa právomoc určí podľa tohto oddielu bez toho, aby bol dotknutý článok 6, článok 7 bod 5, a v prípade konania začatého proti zamestnávateľovi článok 8 ods. 1“

7. Článok 21 ods. 1 nariadenia Brusel Ia stanovuje:

„Zamestnávateľa s bydliskom v členskom štáte možno žalovať:

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

B. Rakúske právo

8. § 4 Bundesgesetz über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz) (zákon o pracovných a sociálnych súdoch) zo 7. marca 1985 (ďalej len „ASGG“), v odseku 1 písm. a) a d) stanovuje:

„Pre spory uvedené v § 50 ods. 1 je podľa voľby žalobcu miestne príslušný:

1. v prípadoch uvedených v bodoch 1) až 3) aj súd, v ktorého obvode

a) má zamestnanec bydlisko alebo obvyklý pobyt počas trvania pracovnoprávneho vzťahu alebo kde ho mal v okamihu ukončenia pracovnoprávneho vzťahu;

...

d) sa má zaplatiť odmena alebo, pokiaľ je pracovnoprávny vzťah ukončený, kde sa mala zaplatiť naposledy...”

III. Spor vo veci samej, prejudiciálne otázky a konanie na Súdnom dvore

9. BU je fyzická osoba s bydliskom v Salzburgu (Rakúsko). Markt24 je spoločnosť podľa nemeckého práva, ktorej sídlo sa nachádza v Unterschleißheim (Nemecko).

10. BU bola jedného dňa oslovená mužom, ktorý jej tvrdil, že Markt24 hľadá zamestnancov, na základe čoho žalobkyňa s týmto mužom uzatvorila v pekárni v Salzburgu pracovnú zmluvu, na ktorej boli na odtlačku pečiatky tejto spoločnosti uvedené rakúske telefónne číslo a nemecká adresa. Podľa zmluvy bola BU zamestnaná na čiastočný úväzok ako upratovacia sila, ktorá mala v Mníchove (Nemecko) vykonávať upratovacie práce za mesačnú mzdu.

11. Počítalo sa s tým, že BU nastúpi do zamestnania 6. septembra 2017. BU však svoju prácu nikdy nezačala vykonávať. Markt24 jej totiž žiadnu prácu nepridelil. Aj keď bola BU zastihniteľná na telefóne a v mieste svojho bydliska pripravená vykonávať prácu, pre túto spoločnosť nevykonávala žiadne upratovacie ani iné práce. BU nemala telefónne číslo muža, s ktorým uzatvorila pracovnú zmluvu. Počas trvania pracovnoprávneho vzťahu nedostala žiadnu odmenu. Tak ako traja ďalší zamestnanci predmetnej spoločnosti však bola v rakúskej inštitúcii sociálneho poistenia nahlásená ako zamestnankyňa.

12. Dňa 15. decembra 2017 Markt24 BU prepustila.

13. BU 27. apríla 2018 podala na Landesgericht Salzburg (Krajinský súd Salzburg) žalobu proti spoločnosti Markt24 o zaplatenie neuhradenej mzdy, alikvotných mimoriadnych platieb a peňažnej náhrady za platenú dovolenku za obdobie od 6. septembra do 15. decembra 2017. Žalobkyňa v konaní vo veci samej tvrdí, že tento súd má právomoc vo veci rozhodnúť z dôvodu, že uvedená spoločnosť mala na začiatku ich pracovnoprávneho vzťahu kanceláriu v Salzburgu.

14. Keďže písomné predvolanie na súd nemohlo byť spoločnosti Markt24 doručené a miesto pobytu zástupcov tejto spoločnosti nebolo známe, Landesgericht Salzburg (Krajinský súd Salzburg) ustanovil opatrovníka, ktorý mal spoločnosť zastupovať v neprítomnosti. Opatrovník podaním zo 7. januára 2019 namietol nedostatok medzinárodnej a územnej právomoci tohto súdu.

15. Za týchto podmienok Landesgericht Salzburg (Krajinský súd Salzburg) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa článok 21 [nariadenia Brusel Ia] uplatniť na pracovnoprávny vzťah, v prípade ktorého pracovná zmluva síce bola uzatvorená v Rakúsku na výkon práce v Nemecku, ale zamestnankyňa, ktorá niekoľko mesiacov bola v Rakúsku pripravená na výkon práce, žiadnu prácu nevykonala?

V prípade kladnej odpovede na prvú otázku:

2. Má sa článok 21 [nariadenia Brusel Ia] vykladať v tom zmysle, že sa môže uplatniť taký vnútroštátny predpis, akým je § 4 ods. 1 písm. a) [ASGG], ktorý zamestnankyni [umožňuje] (jednoduchšie) podanie žaloby v mieste jej bydliska, ktoré má počas trvania pracovnoprávneho vzťahu alebo mala pri ukončení pracovnoprávneho vzťahu?
3. Má sa článok 21 [nariadenia Brusel Ia] vykladať v tom zmysle, že sa môže uplatniť taký vnútroštátny predpis, akým je § 4 ods. 1 písm. d) [ASGG], ktorý zamestnankyni [umožňuje] (jednoduchšie) podanie žaloby v mieste, kde sa má vyplatiť odmena alebo sa mala zaplatiť pri ukončení jej pracovnoprávneho vzťahu?

V prípade zápornej odpovede na druhú a tretiu otázku:

4. a) Má sa článok 21 [nariadenia Brusel Ia] vykladať v tom zmysle, že v prípade pracovnoprávneho vzťahu, v ktorom zamestnankyňa nepodala žiaden pracovný výkon, sa žaloba má podať v členskom štáte, v ktorom sa zamestnankyňa zdržiavala pripravená na výkon práce?
- b) Má sa článok 21 [nariadenia Brusel Ia] vykladať v tom zmysle, že v prípade pracovnoprávneho vzťahu, v ktorom zamestnankyňa nepodala žiaden pracovný výkon, sa má žaloba podať v členskom štáte, v ktorom došlo k začatiu dojednávania a uzatvoreniu pracovnej zmluvy, aj keď v nej bol dohodnutý výkon práce v inom členskom štáte, respektíve sa v ňom s ním počítalo?

V prípade zápornej odpovede na prvú otázku:

5. Má sa článok 7 bod 1 [nariadenia Brusel Ia] uplatniť na pracovnoprávny vzťah, v prípade ktorého pracovná zmluva síce bola uzatvorená v Rakúsku pre výkon práce v Nemecku, ale zamestnankyňa, ktorá sa niekoľko mesiacov zdržiavala v Rakúsku pripravená na výkon práce, nevykonala žiadnu prácu, ak sa môže uplatniť vnútroštátny predpis ako § 4 ods. 1 písm. a) ASGG, ktorý zamestnankyni [umožňuje] (jednoduchšie) podanie žaloby v mieste jej bydliska, ktoré má počas trvania pracovnoprávneho vzťahu alebo mala pri ukončení pracovnoprávneho vzťahu, alebo ak sa môže uplatniť vnútroštátny predpis ako § 4 ods. 1 písm. d) ASGG, ktorý zamestnankyni umožňuje (jednoduchšie) podanie žaloby v mieste, kde sa má vyplatiť odmena alebo pri ukončení jej pracovnoprávneho vzťahu sa mala zaplatiť?“

16. Návrh na začatie prejudiciálneho konania z 23. októbra 2019 bol doručený Súdnemu dvoru 31. októbra 2019. Markt24, česká vláda a Európska komisia predložili Súdnemu dvoru písomné pripomienky. V tejto veci sa nekonalo pojednávanie.

IV. Analýza

17. Prejednávaná vec sa týka medzinárodnej právomoci súdov členských štátov Únie rozhodovať o žalobe o zaplatenie odmeny stanovenej v pracovnej zmluve, ktorú podala zamestnankyňa proti svojmu zamestnávateľovi, za okolností, ktoré sú prinajmenšom osobitné, keď zamestnankyňa v skutočnosti nepodala žiaden pracovný výkon, lebo jej zamestnávateľ nepridelil dohodnuté práce. Ako som už uviedol v úvode týchto návrhov, uvedená zmluva v čase odo dňa jej podpísania do dňa, kedy ju zamestnávateľ ukončil prepustením zamestnankyne, takpovediac zostávala iba na papieri.

18. Túto žalobu treba vnímať v kontexte cezhraničného sporu. Dotknutá zamestnankyňa BU má bydlisko v Salzburgu, zatiaľ čo sídlo zamestnávateľskej spoločnosti Markt24 sa nachádza v Nemecku, a okrem toho je možné, že táto spoločnosť mala na začiatku zmluvného vzťahu kanceláriu v Salzburgu.³ V tomto meste bola navyše uzavretá sporná pracovná zmluva, zatiaľ čo dohodnuté práce, konkrétne upratovacie práce, sa mali vykonávať v Mníchove.

19. V tomto kontexte je cieľom prvej otázky vnútroštátneho súdu v podstate zistiť, či sa normy stanovené v nariadení Brusel Ia, osobitne tie, ktoré sú uvedené v oddiele 5 jeho kapitoly II, majú uplatniť na takú žalobu, akú podala BU proti spoločnosti Markt24.

20. V tomto štádiu treba pripomenúť, že tento oddiel obsahuje osobitné normy pre žaloby „vo veciach individuálnych pracovných zmlúv“. Cieľom predmetných noriem, ktoré už viedli k vzniku rozsiahlej judikatúry Súdneho dvora⁴, je najmä⁵ ochrana zamestnanca považovaného za slabšieho účastníka pracovnej zmluvy.⁶ V tejto súvislosti článok 21 nariadenia Brusel Ia poskytuje zamestnancovi, ktorý chce podať žalobu proti svojmu zamestnávateľovi, rôzne možnosti určenia právomoci. Na jednej strane podľa odseku 1 písm. a) tohto článku môže zamestnanec žalovať svojho zamestnávateľa na súdoch členského štátu, v ktorom má zamestnávateľ bydlisko – avšak, a to je dôležité spresniť, nie na súdoch, kde má sám bydlisko. Na druhej strane odsek 1 písm. b) uvedeného článku umožňuje zamestnancovi podať žalobu buď i) na súdoch „podľa miesta, kde alebo odkiaľ obvykle vykonáva svoju prácu“, alebo na súdoch „podľa miesta, kde naposledy prácu vykonával“, alebo ii) ak zamestnanec prácu nevykonáva alebo nevykonával obvykle v jednej krajine, na súdoch „podľa miesta, kde sa nachádza alebo nachádzala prevádzkareň, ktorá [ho] najala...“.

21. Vnútroštátny súd má pochybnosti, či sú tieto normy uplatniteľné na žalobu, o ktorej koná, lebo hoci BU uzatvorila so spoločnosťou Markt24 pracovnú zmluvu, v skutočnosti neuskutočnila na základe tejto zmluvy žiadne plnenie. V oddiele A však vysvetlím, prečo sú uvedené normy skutočne uplatniteľné na takú žalobu, bez ohľadu na to, že k naplneniu spornej pracovnej zmluvy nedošlo.

3 O tejto otázke sa vyjadrili účastníci konania vo veci samej (pozri body 85 až 93 nižšie).

4 Pripomínam, že nariadenie Brusel Ia nahradilo nariadenie Rady (ES) č. 44/2001 z 22. decembra 2000 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach (Ú. v. ES L 12, 2001, s. 1; Mim. vyd. 19/004. s. 42) (ďalej len „nariadenie Brusel I“), ktoré zasa nahradilo Bruselský dohovor o právomoci a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach, podpísaný v Bruseli 27. septembra 1968 (Ú. v. ES L 299, 1972, s. 32) (ďalej len „Bruselský dohovor“). Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora je výklad ustanovení Bruselského dohovoru a nariadenia Brusel I podaný Súdny dvorom uplatniteľný na rovnocenné ustanovenia nariadenia Brusel Ia. Predovšetkým výklad článku 5 bodu 1 Bruselského dohovoru podaný Súdny dvorom vo veciach individuálnych pracovných zmlúv je uplatniteľný na článok 19 bod 2 nariadenia Brusel I [pozri rozsudok zo 14. septembra 2017, Nogueira a i. (C-168/16 a C-169/16, EU:C:2017:688, body 45 a 46)] a judikatúra týkajúca sa týchto dvoch ustanovení platí aj pre článok 21 ods. 1 nariadenia Brusel Ia. Pre zjednodušenie budem vo svojich návrhoch odkazovať len na toto posledné uvedené nariadenie a bez rozdielu citovať rozsudky a návrhy týkajúce sa aktov, ktoré im predchádzali. Medzi týmito aktmi budem rozlišovať, len ak to bude potrebné.

5 Cieľom noriem právomoci stanovených v nariadení Brusel Ia vo všeobecnej rovine je zabezpečiť právnu istotu a v rámci toho posilniť právnu ochranu osôb usadených na území členských štátov. Z tohto dôvodu musia byť tieto normy vysoko predvídateľné a žalobcovia musia umožňovať ľahko určiť súdy, na ktoré môže podať žalobu, a žalovanému rozumne predvídať, na ktorých súdoch môže byť žalovaný. Okrem toho je cieľom uvedených noriem zabezpečiť riadny výkon spravodlivosti. Pozri odôvodnenia 15 a 16 tohto nariadenia a najmä rozsudok zo 4. októbra 2018, Feniks (C-337/17, EU:C:2018:805, bod 34 a citovaná judikatúra).

6 Pozri odôvodnenie 18 nariadenia Brusel Ia, a najmä rozsudok z 21. júna 2018, Petronas Lubricants Italy (C-1/17, EU:C:2018:478, bod 23 a citovaná judikatúra).

22. Svojou druhou a treťou otázkou chce vnútroštátny súd zistiť, či môže rozhodnúť, že má právomoc rozhodovať o žalobe podanej BU na základe noriem stanovených v jeho vnútroštátnom práve – konkrétne v článku 4 ods. 1 písm. a) a d) ASGG – vzhľadom na to, že tieto normy priamo, alebo nepriamo⁷ umožňujú rakúskym zamestnancom podať žalobu v mieste ich bydliska v Rakúsku, a tým sú pre zamestnancov výhodnejšie než normy podľa nariadenia Brusel Ia. V oddiele B však vysvetlím, prečo sa na takú žalobu majú uplatniť len normy právomoci uvedené v tomto nariadení, a nie vnútroštátne normy právomoci, a to aj v prípade, že sú vnútroštátne normy pre zamestnancov výhodnejšie než normy stanovené v predmetnom nariadení.

23. Štvrtá otázka sa v podstate týka kritéria stanoveného v článku 21 ods. 1 písm. b) bode i) nariadenia Brusel Ia. Cieľom tejto otázky je zistiť, či je možné určiť „miest[o], kde alebo odkiaľ zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu“ v zmysle tohto ustanovenia za okolností, keď nevykonával žiadnu prácu. Ako zdôraznil vnútroštátny súd, doteraz sa Súdny dvor ešte nikdy nemusel vyjadrovať k tomu, ako sa má predmetné ustanovenie vykladať v takomto kontexte. V oddiele C uvediem dôvody, prečo je aj za týchto okolností možné toto „miesto“ určiť a prečo týmto miestom nie je miesto uzavretia pracovnej zmluvy alebo miesto, kde sa zamestnankyňa zdržiavala pripravená vykonávať prácu, ako to navrhuje vnútroštátny súd, ale miesto, kde mala zamestnankyňa vykonávať svoju prácu podľa tejto zmluvy.

A. O uplatniteľnosti nariadenia Brusel Ia, konkrétne oddielu 5 jeho kapitoly II (prvá otázka)

24. Po prvé podľa môjho názoru niet pochyb o tom, že taká žaloba, akú podala BU, patrí do pôsobnosti nariadenia Brusel Ia ako celku. Táto žaloba totiž nepochybne patrí do vecnej pôsobnosti tohto nariadenia.⁸ Patrí aj do jeho osobnej pôsobnosti, lebo normy právomoci, ktoré stanovuje, sa v zásade uplatnia, ak má žalovaný bydlisko na území členského štátu⁹ a bydlisko spoločnosti Markt24 sa nachádza v Nemecku.¹⁰ Keďže si uplatnenie týchto pravidiel napokon hypoteticky vyžaduje existenciu medzinárodného prvku v spore,¹¹ pripomínam, že uvedená žaloba sa týka cezhraničného sporu.¹²

25. Po druhé z môjho pohľadu je zároveň zrejmé, že daná žaloba patrí do pôsobnosti konkrétne oddielu 5 kapitoly II nariadenia Brusel Ia.

26. V tejto súvislosti pripomínam, že podľa článku 20 ods. 1 tohto nariadenia sa uvedený oddiel vzťahuje na súdne konania „vo veciach individuálnych pracovných zmlúv“. Z tohto ustanovenia vyplývajú dve podmienky: po prvé, medzi účastníkmi konania (strany sporu) musí existovať „individuálna pracovná zmluva“, po druhé, žaloba musí súvisieť s touto „zmluvou“.

27. Pokiaľ ide o prvú podmienku, Súdny dvor opakovane rozhodol, že uvedený pojem „individuálna pracovná zmluva“ neodkazuje na kategórie stanovené vo vnútroštátnom práve súdu, ktorý vedie konanie (tzv. *lex fori*), ale musí sa vymedziť osobitne, aby sa zabezpečilo jednotné uplatňovanie noriem právomoci stanovených nariadením Brusel Ia vo všetkých členských štátoch.¹³

⁷ Rozumiem tomu tak, že článok 4 ods. 1 písm. d) ASGG priznáva právomoc súdu v mieste bydliska zamestnanca v prípadoch, keď je podľa rozhodného práva pre pracovnú zmluvu odmena prenosná, a teda zamestnávateľ ju musí vyplatiť v mieste bydliska zamestnanca.

⁸ Pripomínam, že ešte pred začlenením osobitných noriem pre individuálne pracovné zmluvy do Bruselského dohovoru Súdny dvor rozhodol, že spory týkajúce sa takýchto zmlúv spadajú pod „občianske a obchodné veci“ v zmysle článku 1 ods. 1 nariadenia Brusel Ia. Pozri rozsudok z 13. novembra 1979, Sanicentral (25/79, EU:C:1979:255, bod 3).

⁹ Pozri odôvodnenie 13 a článok 4 ods. 1 nariadenia Brusel Ia. Niektoré ustanovenia tohto nariadenia sa uplatnia aj vtedy, keď má žalovaný bydlisko v treťom štáte. Pozri predovšetkým článok 20 ods. 2 a článok 21 ods. 2 uvedeného nariadenia.

¹⁰ V súlade s článkom 63 ods. 1 nariadenia Brusel Ia má obchodná spoločnosť na účely jeho uplatnenia bydlisko v mieste, kde má registrované sídlo.

¹¹ Pozri najmä rozsudok z 19. decembra 2013, Corman-Collins (C-9/12, EU:C:2013:860, bod 18 a citovaná judikatúra).

¹² Pozri bod 18 vyššie.

¹³ Pozri rozsudok z 10. septembra 2015, Holterman Ferho Exploitatie a i. (C-47/14, EU:C:2015:574, body 35 až 37), ako aj analogický rozsudok z 11. apríla 2019, Bosworth a Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, bod 24).

28. Súdny dvor tak vymedzil takúto „zmluvu“ osobitne odkazom na pojem „pracovnoprávny vzťah“. Podľa ustálenej judikatúry je základnou charakteristikou takéhoto vzťahu okolnosť, že určitá osoba uskutočňuje počas určitého času v prospech inej osoby a pod jej vedením plnenia, za ktoré dostáva odmenu.¹⁴

29. Z toho vyplýva, že zmluva sa musí kvalifikovať ako „individuálna pracovná zmluva“ v zmysle článku 20 ods. 1 nariadenia Brusel Ia, ak zakladá záväzky zodpovedajúce takému pracovnoprávnemu vzťahu medzi zmluvnými stranami. V danom prípade je nesporné, že zmluva, ktorú BU uzatvorila so spoločnosťou Markt24, takéto záväzky obsahovala, ako vyplýva z jej ustanovení, a teda ju treba kvalifikovať ako takú.¹⁵

30. Pokiaľ ide o *druhú podmienku*, táto je v prejednávanej veci zjavne splnená, keďže sa žaloba BU zakladá na neuskutočnení plnení vyplývajúcich zo spornej pracovnej zmluvy.¹⁶

31. Vnútroštátny súd má však pochybnosti, či na to, aby určitá žaloba patrila do pôsobnosti oddielu 5 kapitoly II nariadenia Brusel Ia, musí mať sporný pracovnoprávny vzťah určitý charakter trvania a stability, čo by prípadne mohlo vylučovať uplatnenie tohto oddielu najmä v situácii, o akú ide v prejednávanej veci, keď zamestnankyňa nezačala vykonávať prácu.

32. Rovnako ako Markt24, česká vláda a Komisia som dospeli k inému záveru. Uplatnenie oddielu 5 kapitoly II nariadenia Brusel Ia totiž vyžaduje, ako som už uviedol, aby sa predmetná žaloba týkala „individuálnej pracovnej zmluvy“, ktorá zaväzuje účastníkov konania. Naopak otázka, odkedy bola táto zmluva uzavretá¹⁷ alebo či v skutočnosti došlo k jej naplneniu, nie je dôležitá.

33. Ako tvrdí uvedená vláda, toto riešenie vyplýva zo samotného účelu uvedeného oddielu, ktorým je stanoviť normy právomoci pre spory „vo veciach individuálnych pracovných zmlúv“. Je zrejmé, že takéto spory môžu vzniknúť krátko po uzavretí takejto zmluvy¹⁸ alebo ešte predtým, ako dôjde k jej naplneniu.¹⁹ Pokiaľ ide o tento posledný bod, musím poukázať na to, že práve nesplnenie všetkých alebo časti záväzkov vyplývajúcich z pracovnej zmluvy býva dôvodom na podanie žalôb, ktoré patria do pôsobnosti tohto istého oddielu.

14 Pozri rozsudok z 10. septembra 2015, Holterman Ferho Exploitatie a i. (C-47/14, EU:C:2015:574, bod 41), ako aj analogicky rozsudok z 11. apríla 2019, Bosworth a Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, bod 25).

15 Nechcem tým naznačiť, že kvalifikácia zmluvy na účely článku 20 ods. 1 nariadenia Brusel Ia závisí výlučne od jej ustanovení. Ak totiž tieto ustanovenia nezodpovedajú spôsobu, akým sa vzťah rozvíja v praxi, *preváža* nad nimi *skutkový stav* (pozri bod 61 nižšie). Konkrétne zmluva označovaná ako „individuálna pracovná zmluva“ sa nebude takto kvalifikovať, ak medzi zmluvnými stranami v skutočnosti neexistuje žiadna podriadenosť, a naopak [pozri analogicky rozsudok z 11. apríla 2019, Bosworth a Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, bod 34)]. Tento problém však v prejednávanej veci nevzniká. Súd, ktorý vedie konanie, môže určiť, že sporná zmluva – ktorá navyše nie je nikým spochybňovaná – sa má kvalifikovať na základe jej ustanovení, aj keď nemožno potvrdiť povahu vzťahu vzhľadom na skutkové okolnosti, pretože k naplneniu tejto zmluvy nedošlo.

16 Ďalej pripomínam, že na to, aby bola táto druhá podmienka splnená, postačuje, aby existovala vecná súvislosť medzi žalobou a dotknutou „individuálnou pracovnou zmluvou“. To sa stane v prípade, keď sa žaloba týka sporu, ktorý vznikol v súvislosti s plnením tejto zmluvy, a to aj vtedy, keď nie je založená na plnení, ktoré sa má uskutočniť na základe tejto zmluvy. Pozri návrhy generálneho advokáta vo veci Bosworth a Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, body 92 až 98).

17 Musím však spresniť, že uplatnenie oddielu 5 kapitoly II nariadenia Brusel Ia nevyžaduje formálne uzavretie zmluvy medzi zmluvnými stranami, keďže tento oddiel sa vzťahuje aj na faktické pracovnoprávne vzťahy [pozri analogicky rozsudok z 11. apríla 2019, Bosworth a Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, bod 27)]. Musím tiež uviesť, že účastníci konania musia byť *v čase vzniku sporných skutkových okolností* viazaní pracovnou zmluvou alebo faktickým pracovnoprávnym vzťahom bez ohľadu na to, či bola žaloba podaná, tak ako v prejednávanej veci, po ukončení tejto zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu.

18 Musím poznamenať, že sa tu nechcem vyjadrovať k tomu, či sa oddiel 5 kapitoly II nariadenia Brusel Ia uplatní na spory, ktoré vznikli pred uzavretím pracovnej zmluvy alebo sa jej týkajú, ako je napríklad žaloba proti diskriminácii pri nájímaní.

19 Spor môže z viacerých dôvodov vzniknúť ešte predtým, ako dôjde k naplneniu pracovnej zmluvy. Napríklad zamestnanec by hneď po uzavretí zmluvy mohol ochoreť. Ak by zamestnávateľ prepustil tohto zamestnanca ešte pred jeho návratom do zamestnania po období práceneschopnosti, mohol by vzniknúť spor týkajúci sa prepustenia zamestnanca. Zamestnanec a zamestnávateľ by tiež mohli uzavrieť pracovnú zmluvu, v ktorej by bol stanovený neskorší dátum nástupu do práce, aby zamestnanec mohol ukončiť svoju pracovnú činnosť v predchádzajúcom podniku. Ak by zamestnanec zrušil zmluvu ešte pred svojím nástupom do zamestnania, zamestnávateľ by ho mohol chcieť zažalovať.

34. Opačný výklad by bol napokon v rozpore s cieľom vysokej predvídateľnosti noriem právomoci, ktorý sleduje nariadenie Brusel Ia. Ako totiž zdôrazňuje Komisia, v súlade s týmto cieľom musí mať každá zmluvná strana pri uzatváraní zmluvy možnosť rozumne predvídať, na ktoré súdy môže podať žalobu proti druhej zmluvnej strane alebo na ktorých súdoch môže byť druhou zmluvnou stranou žalovaná.

35. Takýto výklad by takisto spochybnil cieľ ochrany zamestnanca sledovaný oddielom 5 kapitoly II tohto nariadenia. V tejto súvislosti pripomínam, že ak by sa tento oddiel neuplatnil na taký spor, ako je spor medzi BU a spoločnosťou Markt24, tak by sa naň uplatnili všeobecné normy stanovené týmto nariadením, ktoré sú poväčšine²⁰ pre zamestnanca menej výhodné. Zamestnanec by konkrétne prišiel o výsadu, že môže byť zamestnávateľom žalovaný iba na súdoch v mieste vlastného bydliska²¹ a zamestnávateľ nemôže voči nemu namietat dohodu o voľbe právomoci, ktorá by bola v rozpore s jeho záujmami.²²

36. Samotná skutočnosť, že pracovná zmluva bola práve uzavretá alebo v skutočnosti nedošlo k jej naplneniu, však môže len sotva odôvodniť vylúčenie uplatnenia noriem stanovených v uvedenom oddiele vo vzťahu k sporom, ktoré by mohli vzniknúť z tejto zmluvy. Aj keď zamestnanec ukončí svoju pracovnú zmluvu hneď po jej uzavretí alebo na začiatku jej plnenia, zaslúži si ochranu – a to tým skôr, keď takéto ukončenie by bolo možné pripísať zamestnávateľovi. Podobne, ak zamestnanec podá, tak ako v prejednávanej veci, žalobu proti svojmu zamestnávateľovi z dôvodu, že zmluva nebola splnená jeho vinou, neexistuje dôvod na to, aby tento zamestnávateľ mohol voči nemu namietat dohodu o voľbe právomoci, ktorá by bola v rozpore s jeho záujmami.²³

37. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prvú otázku tak, že žaloba o zaplatenie odmeny dohodnutej v pracovnej zmluve podaná zamestnancom s bydliskom v členskom štáte proti zamestnávateľovi s bydliskom v inom členskom štáte, patrí do pôsobnosti nariadenia Brusel Ia, konkrétne oddielu 5 jeho kapitoly II, a to aj v prípade, keď tento zamestnanec v skutočnosti podľa spornej zmluvy nevykonával žiadnu prácu.

B. O vylúčení vnútroštátnych noriem právomoci (druhá a tretia otázka)

38. Za predpokladu, že Súdny dvor odpovie na prvú otázku, tak ako navrhujem, že taká žaloba, akú podala BU, patrí do pôsobnosti nariadenia Brusel Ia, konkrétne oddielu 5 jeho kapitoly II, sa vnútroštátny súd svojou druhou a tretou otázkou v podstate pýta, či toto nariadenie bráni uplatneniu pravidiel právomoci stanovených vo vnútroštátnom práve tohto súdu, ktoré zamestnankyni umožňujú podať žalobu na súd, v ktorého obvode má počas trvania pracovného pomeru bydlisko alebo obvyklý pobyt, alebo na súd, v ktorého obvode sa jej má zaplatiť odmena.

39. V tejto súvislosti je nesporné, že v prejednávanej veci pravidlá stanovené v § 4 ods. 1 písm. a) a d) ASGG – alebo prinajmenšom prvé z nich – priznávajú vnútroštátnemu súdu právomoc konať o žalobe podanej BU. Na základe uvedených skutočností nemám rovnako ako Markt24, česká vláda a Komisia žiadne pochybnosti o tom, že nariadenie Brusel Ia bráni uplatneniu takýchto vnútroštátnych noriem právomoci.

20 Pozri na účely porovnávacej a diferencovanej analýzy noriem právomoci uvedených v oddieloch 1, 2 a 5 kapitoly II nariadenia Brusel Ia, Grušić, U.: *The European Private International Law of Employment*. Cambridge University Press, 2015, s. 106 – 129.

21 Pozri článok 22 ods. 1 nariadenia Brusel Ia.

22 Pozri článok 23 nariadenia Brusel Ia.

23 Okrem toho, ak by uplatnenie oddielu 5 kapitoly II nariadenia Brusel Ia záviselo od splnenia podmienky týkajúcej sa dĺžky a stálosti pracovnoprávneho vzťahu, hrozilo by, že z tohto oddielu budú vylúčené spory týkajúce sa tzv. „netypických“ pracovných zmlúv, ako sú spory zamestnancov prijatých na dobu určitú alebo na veľmi krátku dobu (udalosť), hoci si títo pracovníci zasluhujú osobitnú ochranu. Pozri návrhy, ktoré som predniesol vo veci Bosworth a Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, poznámka pod čiarou 20).

40. Zo znenia článku 4 ods. 1 v spojení s článkom 6 ods. 1 nariadenia Brusel Ia totiž vyplýva, že pri cezhraničných sporoch v „občianskych a obchodných veciach“ sa kritériá právomoci stanovené v tomto nariadení uplatnia, ak má žalovaný bydlisko v členskom štáte, zatiaľ čo vnútroštátne normy právomoci sú v zásade relevantné len vtedy, ak má žalovaný bydlisko v treťom štáte.²⁴

41. Navyše keď sú uplatniteľné normy právomoci stanovené nariadením Brusel Ia, tieto jednoducho vylučujú uplatnenie noriem právomoci stanovených vo vnútroštátnom práve súdu, ktorý vedie konanie. Vyplýva to z článku 5 ods. 1 tohto nariadenia, ktorý spresňuje, že jedinými výnimkami z kritéria právomoci súdov členského štátu bydliska žalovaného, ktoré sú uvedené v tomto článku 4 ods. 1, sú výnimky stanovené v oddieloch 2 až 7 kapitoly II uvedeného nariadenia.²⁵

42. V dôsledku toho, keďže žaloba podaná BU proti spoločnosti Markt24 patrí, ako som vysvetlil v bode 24 vyššie, do pôsobnosti nariadenia Brusel Ia, a konkrétne oddielu 5 jeho kapitoly II, vnútroštátny súd nemôže uplatniť kritériá stanovené v § 4 ods. 1 písm. a) alebo d) ASGG. Svoju právomoc musí naopak určiť výlučne podľa ustanovení tohto nariadenia.²⁶

43. Skutočnosť, že predmetné vnútroštátne normy sú pre zamestnancov výhodnejšie, tento výklad nespochybňuje.

44. V tejto súvislosti treba spresniť, že ustanovenia oddielu 5 kapitoly II nariadenia Brusel Ia nepredstavujú „minimálne požiadavky“ ochrany zamestnancov, rovnako ako ich nepredstavujú ustanovenia niektorých harmonizačných smerníc v sociálnej oblasti.²⁷ Toto nariadenie totiž neuskutočňuje takúto minimálnu harmonizáciu, ale ustanovuje jednotný systém kritérií na určenie právomoci s cieľom uľahčiť voľný pohyb rozsudkov v občianskych a obchodných veciach, a tým aj riadne fungovanie vnútorného trhu, ako aj zabezpečiť istotu v oblasti rozdelenia právomocí medzi súdy členských štátov, a tým posilniť právnu istotu.²⁸

45. Členské štáty teda nemajú možnosť nahradiť normy právomoci stanovené v nariadení Brusel Ia alebo ich doplniť vnútroštátnymi normami, ktoré by boli pre zamestnancov výhodnejšie. Takáto možnosť by odporovala zjednoteniu noriem, ktoré požaduje normotvorca Únie, ako to tvrdí Markt24. Zároveň by narušila právnu istotu, ako zdôrazňuje česká vláda, pretože zamestnávateľia by mohli len sotva predvídať, na ktorých súdoch môžu byť žalovaní zamestnancami, ktorých zamestnávajú.²⁹

46. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na druhú a tretiu otázku tak, že nariadenie Brusel Ia bráni uplatneniu noriem právomoci stanovených vo vnútroštátnom práve súdu, ktorý vedie konanie, ktoré zamestnancovi umožňujú podať žalobu na súd, v ktorého obvode má bydlisko alebo obvyklý pobyt počas trvania pracovnoprávneho vzťahu, alebo podať žalobu na súd, v ktorého obvode sa vypláca odmena.

24 Pozri tiež odôvodnenia 13 a 14 nariadenia Brusel Ia. Ako som však uviedol v poznámke pod čiarou 9, niektoré ustanovenia tohto nariadenia sa uplatnia aj vtedy, ak má žalovaný bydlisko v treťom štáte.

25 Pozri rozsudok z 19. decembra 2013, Corman-Collins (C-9/12, EU:C:2013:860, body 20 až 22).

26 Na rozdiel od toho, čo uvádza vnútroštátny súd, sa nedomnievam, že by tento výklad zamestnávateľovi umožňoval obísť pravidlá ASGG jednoducho tým, že by v pracovnej zmluve, ktorú uzavrel s rakúskou zamestnankyňou, stanovil, že obvyklé miesto výkonu práce sa nachádza v inom členskom štáte. Uplatnenie nariadenia Brusel Ia totiž závisí od objektívnych okolností, ako sú bydlisko žalovaného a *skutočné* miesto obvyklého výkonu práce (pozri bod 61 nižšie). Okrem toho, pokiaľ ide o spor vo veci samej, ten má cezhraničný charakter, a teda patrí do pôsobnosti tohto nariadenia, a to aj za predpokladu, že by zmluva predpokladala obvyklé miesto výkonu práce, pretože BU a Markt24 nemajú bydlisko v tom istom členskom štáte.

27 Pozri napríklad smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).

28 Pozri odôvodnenia 4 a 6 nariadenia Brusel Ia, a najmä rozsudok z 1. marca 2005, Owusu (C-281/02, EU:C:2005:120, body 39 a 43).

29 Napokon podľa Súdneho dvora oddiel 5 kapitoly II nariadenia Brusel Ia „[je] nielen osobitnej povahy, ale navyše obsahuj[e] vyčerpávajúcu úpravu“ [pozri najmä rozsudok z 22. mája 2008, Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, bod 18)]. Toto tvrdenie je podľa mňa prehnané, lebo v oblasti individuálnych pracovných zmlúv sa uplatňujú rôzne ustanovenia tohto nariadenia, aj keď v tomto oddiele nie sú uvedené a tento oddiel výslovne nevyhradzuje ich uplatnenie (pozri najmä článok 26 predmetného nariadenia). Toto isté tvrdenie však opätovne poukazuje na to, že súd, ktorý vo veci koná, nemôže uplatniť, najmä pokiaľ ide o nároky patriace do pôsobnosti tohto istého oddielu, normy upravujúce právomoc stanovené vo svojom vnútroštátnom práve.

C. O určení obvyklého místa výkonu práce v zmysle článku 21 ods. 1 písm. b) bodu i) nariadenia Brusel Ia (štvrtá otázka)

47. Za predpokladu, že Súdny dvor v odpovedi na prvú otázku rozhodne, ako navrhujem, že taká žaloba, akú podala BU proti spoločnosti Markt24, patrí do pôsobnosti nariadenia Brusel Ia, konkrétne oddielu 5 jeho kapitoly II, vnútroštátny súd bude musieť určiť svoju právomoc podľa kritérií uvedených v tomto oddiele.

48. V tejto súvislosti pripomínam, že článok 21 ods. 1 písm. a) nariadenia Brusel Ia stanovuje, že zamestnanec môže svojho zamestnávateľa žalovať na súdoch členského štátu, v ktorom má zamestnávateľ bydlisko. V prejednávanej veci je nesporné, že Markt24 má bydlisko v Nemecku. Na základe tohto ustanovenia majú teda právomoc vo veci rozhodnúť nemecké súdy.

49. Vnútroštátny súd sa preto pýta, ako sa má vykladať článok 21 ods. 1 písm. b) tohto nariadenia. V tejto súvislosti pripomínam, že toto ustanovenie takisto umožňuje zamestnancovi podať žalobu proti zamestnávateľovi:

- i) na súdoch podľa „miesta, kde alebo odkiaľ zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu“, alebo na súdoch podľa „miesta, kde naposledy prácu vykonával“, alebo
- ii) ak zamestnanec prácu nevykonáva alebo nevykonával obvykle v jednej krajine, na súdoch podľa „miesta, kde sa nachádza alebo nachádzala prevádzkareň, ktorá [ho] najala“.

50. Obvyklé miesto výkonu práce je tak hlavným kritériom právomoci v rámci tohto ustanovenia, zatiaľ čo zamestnávateľská prevádzkareň je vedľajším kritériom. Prvé kritérium sa teda musí v každej veci skúmať prednostne.³⁰

51. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora sa obvyklé miesto výkonu práce na účely uvedeného článku 21 ods. 1 písm. b) bodu i) nemá určiť odkazom na rozhodné právo pre predmetnú pracovnú zmluvu (tzv. *lex contractus*), ale na základe autonómnych kritérií určených Súdny dvorom s ohľadom na systematiku a ciele nariadenia Brusel Ia, a to aj s cieľom zabezpečiť jednotné uplatňovanie noriem právomoci, ktoré stanovuje, vo všetkých členských štátoch.³¹

52. Podľa tejto judikatúry je týmto miestom miesto, „kde zamestnanec skutočne vykonáva činnosti dohodnuté so svojím zamestnávateľom“³². Určenie uvedeného miesta je teda v podstate skutkovou otázkou. Vnútroštátnym súdom prináleží určiť toto miesto vzhľadom na okolnosti každej veci, v ktorej konajú, a to pri dodržaní kritérií stanovených Súdny dvorom.

53. V tejto súvislosti pripomínam, že osobitosťou veci samej je konkrétne to, že hoci sa v spornej pracovnej zmluve predpokladalo, že BU bude vykonávať prácu v Mníchove, v skutočnosti nevykonávala pre Markt24 žiadnu činnosť.

54. Za týchto okolností by sa uplatnenie bodu i) článku 21 ods. 1 písm. b) nariadenia Brusel Ia na prvý pohľad mohlo javiť ako vylúčené v prospech uplatnenia bodu ii) tohto ustanovenia. Znenie prvého bodu, ako aj judikatúra Súdneho dvora uvedená v bode 52 vyššie totiž na prvý pohľad predpokladajú skutočné vykonávanie práce zamestnancom.

55. Rovnako ako Komisia sa však domnievam, že takýto výklad by bol zbytočne prísny a v rozpore s účelom uvedeného ustanovenia.

³⁰ V tejto súvislosti spresňujem, že podľa môjho názoru osobitný prípad „posledného miesta, kde obvykle vykonával svoju prácu“ v zmysle článku 21 ods. 1 písm. b) bodu i) nariadenia Brusel Ia, nie je v prejednávanej veci relevantný.

³¹ Pozri najmä 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).

³² Pozri najmä rozsudok z 10. apríla 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, bod 19 a citovaná judikatúra).

56. Ako totiž Súdny dvor vysvetlil vo svojej judikatúre, kritérium obvyklého miesta výkonu práce označuje súd, ktorý má spravidla najväčšiu spojitosť s pracovnou zmluvou a spormi, ktoré sa jej týkajú.³³ Toto kritérium sa tiež považuje za také, ktoré poskytuje zamestnancovi primeranú ochranu, pretože práve v tomto mieste môže zamestnanec vo väčšine prípadov žalovať svojho zamestnávateľa s vynaložením čo najmenších nákladov.³⁴ Kritérium miesta, kde sa nachádza prevádzkareň, ktorá zamestnanca najala, naopak vždy nevedie k určeniu súdu, ktorý má najväčšiu spojitosť so zmluvou – keďže táto prevádzkareň môže mať náhodný charakter – a neposkytuje rovnakú ochranu zamestnancovi, lebo zamestnávateľ má určenie miesta najatia všeobecne pod plnou kontrolou.³⁵ V súlade s touto judikatúrou si teda prvé kritérium vyžaduje široký výklad a druhým kritériom sa nahradí len vo (výnimočných) situáciách, keď konajúci súd nebude vedieť určiť takéto miesto výkonu práce.³⁶

57. Rovnako ako česká vláda sa však domnievam, že v konaní, ako je konanie vo veci samej, hoci zamestnankyňa v skutočnosti nevykonávala žiadnu prácu, sa dá obvyklé miesto výkonu práce na účely článku 21 ods. 1 písm. b) bodu i) nariadenia Brusel Ia určiť na základe zmluvy uzavretej medzi zmluvnými stranami. Predovšetkým nevidím dôvod, prečo by zamestnanci mali byť vo všetkých situáciách, v ktorých nedošlo alebo ešte nedošlo k naplneniu ich pracovnej zmluvy, pripravení o možnosť voľby právomoci považovanej za výhodnú z hľadiska ochrany ich záujmov. V dôsledku toto sa kritérium miesta prevádzkarne, ktorá zamestnanca najala, ako je stanovené v odseku 1 písm. b) bode ii) tohto článku, podľa môjho názoru v prejednávanej veci neuplatní.³⁷

58. Pokiaľ ide o určenie lokality, kde sa nachádza toto obvyklé miesto výkonu práce, súhlasím s jednomyselným názorom spoločnosti Markt24, českej vlády a Komisie, že vo všetkých prípadoch, keď vznikne spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom, a to aj v prípade, že pracovná zmluva nebola alebo ešte nebola splnená, uvedené miesto zodpovedá *miestu, kde zamestnanec má alebo mal vykonávať svoju prácu*, ako je v podstate dohodnuté v tejto zmluve.³⁸ Domnievam sa preto, že v prejednávanej veci článok 21 ods. 1 písm. b) bod i) nariadenia Brusel Ia nepriznáva právomoc konať vo veci vnútroštátnemu súdu, ale priznáva ju súdom v meste Mníchov, kde sa nachádza miesto výkonu práce, na ktorom sa dohodli účastníci konania vo veci samej v zmluve, ktorú medzi sebou uzatvorili.

59. Najprv v pododdieli 1 vysvetlím dôvodnosť takéhoto výkladu a následne v pododdieli 2 odmietnem alternatívne riešenia uvádzané vnútroštátnym súdom.

33 Práve súd podľa miesta, kde sa má splniť povinnosť vykonať prácu, je totiž najvhodnejší na rozhodnutie o nárokoch týkajúcich sa pracovnej zmluvy. Pozri najmä rozsudok zo 14. septembra 2017, Nogueira a i. (C-168/16 a C-169/16, EU:C:2017:688, bod 58 a citovaná judikatúra).

34 Pozri najmä rozsudok zo 14. septembra 2017, Nogueira a i. (C-168/16 a C-169/16, EU:C:2017:688, bod 58 a citovaná judikatúra).

35 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 15. februára 1989, Six Constructions (32/88, EU:C:1989:68, body 13 a 14). Pozri tiež analogicky rozsudok z 15. marca 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, bod 43), a návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Wahl vo veci Schlecker (C-64/12, EU:C:2013:241, poznámka pod čiarou 27).

36 Pozri najmä rozsudok zo 14. septembra 2017, Nogueira a i. (C-168/16 a C-169/16, EU:C:2017:688, bod 57). Pozri tiež analogicky rozsudok z 15. marca 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, bod 43).

37 Súd v mieste prevádzkarne, ktorá zamestnankyňu najala, uvedený v článku 21 ods. 1 písm. b) bodu ii) nariadenia Brusel Ia, sa však v zásade zhoduje so súdom určeným v článku 7 bode 5 tohto nariadenia. V praxi je teda možnosť obrátiť sa na súd v tomto mieste vďaka tomuto poslednému ustanoveniu *zvyčajne* pre zamestnanca *dostupná* (pozri body 85 až 92 nižšie).

38 Inými slovami, ak k plneniu na základe pracovnej zmluvy ešte nedošlo, rozhodujúcim miestom je to, kde pracovník mal vykonávať svoju činnosť na základe tejto zmluvy. Za predpokladu, že v pracovnej zmluve boli dohodnuté viaceré miesta výkonu práce, judikatúra, podľa ktorej treba určiť hlavné miesto výkonu práce, a kritériá, ktoré z nej Súdny dvor na tieto účely vyvodil, sa uplatnia *mutatis mutandis*. Bude teda možno potrebné stanoviť miesto, „z ktorého“ zamestnanec mal (alebo by mal) vykonávať svoju činnosť (pozri bod 72 nižšie). Tento predpoklad však v prejednávanej veci nie je spochybnený (pozri bod 73 nižšie).

1. Dôvodnosť navrhovaného výkladu

60. Po prvé hoci je určenie obvyklého miesta výkonu práce, ako som uviedol v bode 52 vyššie, v podstate skutkovou otázkou, neznamená to, že zámer zmluvných strán pracovnej zmluvy, pokiaľ ide o toto miesto, nie je dôležitý. Naopak, treba zohľadniť spôsob, akým zamýšľali plniť svoju zmluvu.³⁹ Súdny dvor ostatne už tento spôsob vo svojej judikatúre zohľadnil.⁴⁰

61. Spresňujem, že cieľom nie je umožniť zamestnávateľovi umelo určiť príslušný súd prostredníctvom stanovenia fiktívneho miesta výkonu práce v pracovnej zmluve. Na jednej strane je totiž miesto výkonu práce stanovené v zmluve relevantné len za predpokladu, že odráža skutočný zámer zmluvných strán. Ak zamestnanec preukáže prostredníctvom objektívnych skutočností, že v skutočnosti musel plniť svoje pracovné povinnosti na inom mieste, preváži tento zreteľ.⁴¹ Na druhej strane je jasné, že vo všetkých prípadoch, keď bola pracovná zmluva splnená, je rozhodujúci spôsob, akým bola splnená. V prípade, keď je miesto výkonu práce stanovené v tejto zmluve iné ako miesto, kde zamestnanec prakticky plnil svoje pracovné povinnosti, sú rozhodujúce nepopierateľné okolnosti, aby sa zabránilo akejkoľvek manipulácii pri určovaní príslušného súdu zo strany zamestnávateľa, v súlade s cieľom ochrany zamestnanca, ktorý sleduje článok 21 ods. 1 písm. b) bodu i) nariadenia Brusel Ia.⁴² Ak však pracovná zmluva nebola splnená, zámer vyjadrený zmluvnými stranami v tejto zmluve je v zásade jediným prvkom, ktorý skutočne umožňuje stanoviť obvyklé miesto výkonu práce na účely tohto ustanovenia. Stručne povedané, ustanovenia zmluvy sú rozhodujúce najmä vtedy, ak neplnenie zmluvy alebo veľmi krátka doba tohto plnenia neumožňuje určiť toto miesto vzhľadom na spôsob, akým sa zmluvný vzťah v skutočnosti vyvíja.

62. To ma privádza k tomu, že po druhé je tento výklad podľa môjho názoru v súlade s uvedeným cieľom ochrany zamestnanca. Konkrétne, logika spomenutá v bode 56 vyššie, podľa ktorej zamestnanec spravidla môže žalovať svojho zamestnávateľa s najnižšími nákladmi práve v mieste obvyklého výkonu práce, platí aj v prípade, že sporná pracovná zmluva v skutočnosti nebola plnená alebo zatiaľ nebola splnená.

63. Po tretie uvedený výklad podľa môjho názoru zaručuje vysoký stupeň predvídateľnosti noriem právomoci, ako to tvrdí česká vláda. Miesto výkonu práce predpokladané zmluvnými stranami sa totiž dá ľahko zistiť na základe pracovnej zmluvy. Zamestnanec tak môže ľahko určiť súd, na ktorom bude môcť prípadne podať žalobu, a zamestnávateľ môže hneď po uzavretí zmluvy predvídať, na ktorom súde môže byť neskôr žalovaný.⁴³ Okrem toho je toto riešenie možné zovšeobecniť na všetky prípady, keď pracovná zmluva nebola z nejakého dôvodu splnená,⁴⁴ čo takisto prispieva k zabezpečeniu právnej istoty.⁴⁵

39 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 15. februára 1989, Six Constructions (32/88, EU:C:1989:68, bod 20), a analogicky návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Trstenjak vo veci Koelzsch (C-29/10, EU:C:2010:789, bod 91).

40 Súdny dvor predovšetkým rozhodol, že ak zamestnanec vykonával svoju prácu počas určitého obdobia na určitom mieste a potom začal plniť svoje pracovné povinnosti na inom mieste, toto iné miesto je rozhodujúce, ak „sa má na základe jednoznačného prejavu vôle zmluvných strán novým obvyklým miestom výkonu práce“ [rozsudok z 27. februára 2002, Weber (C-37/00, EU:C:2002:122, bod 54)].

41 Spresňujem, že v prejednávanej veci BU nespochybňuje, že mala pracovať v Mníchove.

42 Pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. septembra 2017, Nogueira a i. (C-168/16 a C-169/16, EU:C:2017:688, bod 62). Pozri tiež analogicky rozsudky zo 4. októbra 2012, Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe (C-115/11, EU:C:2012:606, body 41 až 46), a z 15. decembra 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, bod 62). Pozri tiež poznámku pod čiarou 15.

43 Pozri v tejto súvislosti bod 34 vyššie. Analogicky v oblasti kolíznych noriem sa rozhodné právo pre zmluvu musí dať v rámci možností určiť *ab initio* rovnako v záujme právnej istoty. Navrhované riešenie prebraté v článku 8 ods. 2 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Ú. v. EÚ L 177, 2008, s. 6; ďalej len „nariadenie Rím I“) tiež umožňuje dosiahnuť tento výsledok.

44 Pozri rôzne príklady v poznámke pod čiarou 19.

45 Hoci je totiž určenie obvyklého miesta výkonu práce v podstate skutkovou otázkou, ktorá sa môže od prípadu k prípadu líšiť, judikatúra Súdneho dvora musí umožniť určité zovšeobecnenie riešení, pokiaľ by nedošlo k uplatneniu čisto kazuistického prístupu, ktorý by narušil akúkoľvek predvídateľnosť pre účastníkov konania (strany sporu). Doterajšia judikatúra Súdneho dvora navyše umožňuje takéto zovšeobecnenia. Mám na mysli napríklad domnienku, podľa ktorej, ak zamestnanec vykonáva svoju prácu vo viacerých členských štátoch, ale má k dispozícii kanceláriu, odkiaľ svoju pracovnú činnosť organizuje a za miesto, kde sa táto nachádza kancelária, sa považuje, ak sa nepreukáže opak, miesto, kde obvykle vykonáva svoju činnosť pre zamestnávateľa (pozri bod 72 nižšie).

64. Po štvrté tento istý výklad je v súlade so zásadou blízkosti, z ktorej vychádza článok 21 ods. 1 písm. b) bodu i) nariadenia Brusel Ia a ktorá je uvedená v bode 56 vyššie. Blízkosť sa totiž poníma z hľadiska právneho vzťahu vytvoreného touto zmluvou a otázok, ktoré môže vyvolávať. Z tohto pohľadu má súd v mieste obvyklého výkonu práce, ako ho zamýšľajú zmluvné strany pracovnej zmluvy, blízky vzťah k sporom, ktoré sa týkajú tejto zmluvy, aj keď nebola alebo ešte nebola splnená.

65. Navyše výklad, ktorý navrhujem, podporuje „historické“ tvrdenie. V tejto súvislosti treba pripomenúť, že normy právomoci uplatniteľné na spory týkajúce sa pracovných zmlúv pôvodne súviseli s článkom 5 bodom 1 Bruselského dohovoru. Konkrétne toto ustanovenie v zmenenom a doplnenom znení, vyplývajúcom z dohovoru zo San Sebastián⁴⁶, priznalo právomoc súdu podľa „miesta *zmluvného plnenia*, ktoré je predmetom žaloby“, a spresnilo, že „v oblasti individuálnej pracovnej zmluvy je týmto miestom miesto, kde zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu“. Stačilo tak prečítať si obe tieto formulácie a bez najmenších pochybností sa mohlo dospieť k záveru, že vo veciach pracovných zmlúv má právomoc súd podľa miesta, kde bola alebo *má byť* vykonaná práca.⁴⁷ Nič však nenasvedčuje tomu, že normotvorca Únie tým, že normy právomoci vo veciach individuálnych zmlúv zaradil do samostatného oddielu, zamýšľal prijať toto riešenie.⁴⁸

2. Odmietnutie alternatívnych riešení

66. Vnútroštátny súd v častiach svojej štvrtej otázky zvažuje dve alternatívne riešenia k riešeniu uvedenému v týchto návrhoch. Tento súd chce v podstate vedieť, či je v prípade, keď v skutočnosti nebola vykonaná žiadna práca na základe spornej pracovnej zmluvy, lebo zamestnávateľ nepridelil zamestnankyni dohodnuté úlohy, možné založiť podľa článku 21 ods. 1 písm. b) bodu i) nariadenia Brusel Ia právomoc 1. súdu podľa miesta, kde bola zamestnankyňa pripravená vykonávať prácu, alebo 2. súdu podľa miesta, kde došlo k začatiu dojednávania a uzavretiu pracovnej zmluvy.

67. V prejednávanej veci by jedno alebo druhé riešenie viedlo k založeniu právomoci vnútroštátneho súdu, keďže obe miesta uvedené v predchádzajúcom bode sa nachádzajú v jeho obvode: na jednej strane sa BU zdržiavala vo svojom bydlisku v Salzburgu pripravená na výkon práce a na druhej strane došlo v tomto meste k začatiu dojednávania a uzavretiu spornej pracovnej zmluvy.

68. Rovnako ako Markt24, česká vláda a Komisia mám však vážne výhrady k týmto alternatívnym riešeniam. Podľa môjho názoru sa tieto riešenia značne vzdávajú od kritéria právomoci stanoveného v článku 21 ods. 1 písm. b) bode i) nariadenia Brusel Ia a od povahy preskúmania, ktoré si vyžaduje určiť obvyklé miesto výkonu práce. V tejto súvislosti sa totiž netreba sústreďovať na akúkoľvek okolnosť sporu, ale hypoteticky na okolnosti týkajúce sa výkonu práce.

69. Pokiaľ ide konkrétne o prvé riešenie navrhované vnútroštátnym súdom, domnievam sa, že miesto, kde sa zamestnankyňa zdržiavala pripravená na výkon práce, nie je na účely uvedeného článku 21 ods. 1 písm. b) bodu i) relevantné.

46 Dohovor z 26. mája 1989 o pristúpení Španielskeho kráľovstva a Portugalskej republiky k Bruselskému dohovoru [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 285, 1989, s. 1).

47 Okrem toho, keď pravidlá vo veciach individuálnych pracovných zmlúv boli ešte neoddeliteľnou súčasťou článku 5 bodu 1 Bruselského dohovoru, Súdny dvor výslovne odkazoval na miesto, kde bola alebo *má byť* vykonaná práca. Pozri rozsudky z 15. januára 1987, Shenavai (266/85, EU:C:1987:11, bod 16); z 15. februára 1989, Six Constructions (32/88, EU:C:1989:68, body 14, 19 a 22); z 13. júla 1993, Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306, bod 17); z 9. januára 1997, Rutten (C-383/95, EU:C:1997:7, bod 16), ako aj z 10. apríla 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, bod 17).

48 Uvedené riešenie je napokon stále výslovne upravené, pokiaľ ide o všeobecnosť zmlúv, v článku 7 bode 1 nariadenia Brusel Ia.

70. Po prvé nemôže ísť o „miesto, kde zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu“ v zmysle tohto ustanovenia. Aj keby sa vychádzalo z osobitne širokého ponímania toho, čo je výkon „práce“, samotnú skutočnosť, že sa očakávalo, že sa zamestnankyni pridelia dohodnuté pracovné povinnosti, nemožno považovať za výkon práce.⁴⁹ Pripomínam, že prejednávaná vec sa navyše zakladá na predpoklade, že sa na základe zmluvy neuskutočnilo žiadne plnenie.

71. Po druhé v prejednáwanej veci nemožno považovať bydlisko BU, kde sa zamestnankyňa zdržiavala pripravená na výkon práce, za „miesto, odkiaľ zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu“ v zmysle článku 21 ods. 1 písm. b) bodu i) nariadenia Brusel Ia, napríklad z dôvodu, že BU mala odísť zo svojho bydliska, aby vykonala svoju prácu v Mníchove, a vrátiť sa do miesta bydliska až po splnení pracovných povinností.

72. V tejto súvislosti spresňujem, že cieľom tejto formulácie, ktorú normotvorca Únie doplnil do nariadenia Brusel Ia⁵⁰, je kodifikovať ustálenú judikatúru Súdneho dvora, podľa ktorej, ak výkon činnosti zamestnanca prebieha na rôznych miestach – ako je to v prípade mobilných pracovníkov, členov posádok lietadiel alebo vozidiel diaľkovej prepravy atď. – tak je na určenie jeho obvyklého miesta výkonu potrebné, keďže nemožno určiť miesto, „kde“ sa prevažne predmetná práca vykonáva, pridržiata sa miesta, „z ktorého“ zamestnanec v skutočnosti vykonáva podstatnú časť svojich povinností voči svojmu zamestnávateľovi.⁵¹ Inými slovami, v takom prípade sa konajúci súd musí pokúsiť určiť „základňu“, z ktorej zamestnanec organizuje svoju činnosť a ktorá sa v určitých prípadoch zhoduje s jeho bydliskom.⁵²

73. Táto judikatúra sa však neuplatní na takú vec, ako je vec sama. V prejednáwanej veci nejde o prácu vykonávanú na viacerých miestach. Dohodnuté plnenia sa naopak mali uskutočňovať iba na jednom mieste. Bydlisko BU nepredstavovalo „základňu“, z ktorej mala organizovať svoje práce pre svojho zamestnávateľa.

74. Okrem toho, ak by sa prijal výklad „miesta, odkiaľ zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu“, ako je uvedený v bode 71 vyššie, hociktorý cezhraničný pracovník, ktorý býva v členskom štáte A a každé ráno odchádza do členského štátu B, aby na obvyklom mieste vykonával svoju pracovnú činnosť a potom sa večer vrátil do členského štátu A, by mal možnosť podať žalobu na súd v mieste svojho bydliska, aj keď v skutočnosti vykonáva podstatnú časť svojich povinností voči svojmu zamestnávateľovi v členskom štáte B. Takýto záver by odporoval samotnej logike článku 21 ods. 1 písm. b) bodu i) nariadenia Brusel Ia.

49 V tejto súvislosti spresňujem, že vo veci samej apriórne nejde o *pracovnú pohotovosť* v zmysle pracovného práva, teda o obdobie, počas ktorého má zamestnankyňa bez toho, aby bola v stálej a okamžitej dispozícii vykonávať prácu pre svojho zamestnávateľa, povinnosť fyzicky sa zdržiavať v mieste svojho bydliska alebo jeho okolí, kedykoľvek reagovať na prípadné výzvy zamestnávateľa a v krátkom čase sa dostaviť na svoje miesto pracovisko alebo na miesto výkonu práce a vykonať tam prácu [pozri najmä rozsudok z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 61)]. Návrh na začatie prejudiciálneho konania totiž neobsahuje žiadnu skutočnosť, z ktorej by sa dalo usudzovať, že BU mala takéto povinnosti na základe spornej pracovnej zmluvy. Ak sa aj v tomto rozhodnutí uvádza, že žalobkyňa bola zastihnuteľná na telefóne a vo svojom bydlisku pripravená vykonávať prácu (pozri bod 11 vyššie), podľa môjho názoru to jednoducho znamená, že všeobecne bola k dispozícii na vykonanie dohodnutej práce, a nie že mala povinnosť fyzicky sa zdržiavať vo svojom bydlisku, kedykoľvek reagovať na výzvy svojho zamestnávateľa alebo byť pripravená rýchlo odísť do Mníchova, aby tam vykonala prípadné naliehavé upratovacie práce. V každom prípade aj v prípade pracovnej pohotovosti nemôže byť podľa môjho názoru bydlisko zamestnankyne považované za jej obvyklé miesto výkonu práce na účely článku 21 ods. 1 písm. b) bodu i) nariadenia Brusel Ia len z dôvodu, že na tomto mieste čaká, že ju bude jej zamestnávateľ kontaktovať, aby sa dostavila na pracovisko alebo na miesto výkonu práce.

50 Článok 19 ods. 2 písm. a) nariadenia Brusel I totiž odkazoval len na „miesto, kde zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu“.

51 Pozri najmä rozsudok zo 14. septembra 2017, Nogueira a i. (C-168/16 a C-169/16, EU:C:2017:688, bod 58 a citovaná judikatúra).

52 Miesto, kde sa nachádza bydlisko zamestnanca, môže za určitých okolností takisto *naznačovať* miesto, kde sa nachádza jeho hlavné miesto výkonu práce, keďže väčšina zamestnancov vykonáva svoju pracovnú činnosť v blízkosti svojho bydliska. Toto miesto môže naznačovať aj členský štát, v ktorom bol zamestnanec nahlásený v inštitúcii sociálneho poistenia [pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Jacobs vo veci Mulox IBC (C-125/92, neuverejnené, EU:C:1993:217, bod 35)]. Hoci v prejednáwanej veci bola BU nahlásená v rakúskej sociálnej poisťovni (pozri bod 11 vyššie), táto okolnosť nemôže prevážiť nad skutočnosťou, že práca nemala byť vykonávaná v Rakúsku a že v skutočnosti ani nebola vykonaná.

75. Napokon výklad tohto ustanovenia, ktorý by v situácii, akou je situácia v spore vo veci samej, spočíval v založení právomoci súdu podľa miesta, kde je zamestnanec pripravený na výkon práce, by bol nezlučiteľný s cieľom ľahkej predvídateľnosti noriem právomoci. Predstavoval by totiž čisto kazuistickú odpoveď založenú na prinajmenšom kreatívnom, a tým aj neočakávanom výklade kritéria obvyklého miesta výkonu práce, ktorý by navyše neumožňoval žiadne zovšeobecnenie na iné situácie, keď nebola splnená pracovná zmluva.

76. Takéto riešenie by neumožňoval ani cieľ ochrany zamestnancov. V tejto súvislosti nikto nepopiera, že by toto riešenie bolo pre nich mimoriadne výhodné, lebo by viedlo k tomu, že by sa im ponúкло *forum actoris*. Článok 21 ods. 1 písm. b) nariadenia Brusel Ia však neposkytuje zamestnancom maximálnu ochranu. Normotvorca Únie predovšetkým nestanovil možnosť pre zamestnancov podať žalobu na súd v mieste ich bydliska,⁵³ hoci pre spotrebiteľov ju stanovil.⁵⁴ Pri súčasnom stave tohto nariadenia môže byť súd v mieste bydliska zamestnanca príslušný podľa bodu i) tohto ustanovenia len vtedy, ak sa toto bydlisko skutočne zhoduje s jeho obvyklým miestom výkonu práce.⁵⁵ Problém nemožno obísť skreslením tohto posledného uvedeného kritéria. Nie je totiž možné odchyliť sa od jasného znenia uvedeného ustanovenia, aj keby to bolo v súlade s týmto cieľom ochrany.⁵⁶

77. Pokiaľ ide o druhé riešenie navrhované vnútroštátnym súdom, obmedzím sa na konštatovanie, že miesto, kde došlo k dojednávaniu a uzavretiu pracovnej zmluvy, takisto nevyhovuje kritériu právomoci stanovenému normotvorcom Únie v článku 21 ods. 1 písm. b) bode i) nariadenia Brusel Ia.⁵⁷ Okrem toho na účely určenia obvyklého miesta výkonu práce v súlade s týmto ustanovením je potrebné, ako som uviedol v bode 68 vyššie, vychádzať z okolností týkajúcich sa daného výkonu práce, s výnimkou tých, ktoré sprevádzali rokovanie a uzatvorenie pracovnej zmluvy.⁵⁸

78. Pred ukončením tohto oddielu treba ešte preskúmať poslednú námietku týkajúcu sa zásady blízkosti. Ako som opakovane uviedol v týchto návrhoch, z tejto zásady vychádza kritérium obvyklého miesta výkonu práce. Súd v tomto mieste sa totiž považuje za súd, ktorý má najužšiu väzbu so spormi týkajúcimi sa pracovnej zmluvy. Konkrétne okolnosti veci samej posudzované ako celok však naznačujú iné miesto. BU má bydlisko v Salzburgu a v tomto meste ju oslovil muž, zjavne konajúci v mene a na účet spoločnosti Markt24. Táto spoločnosť možno mala v uvedenom meste kanceláriu. V tomto meste došlo k začatiu dojednávania a uzatvoreniu pracovnej zmluvy. BU bola nahlásená v rakúskej sociálnej poisťovni. Nemala by sa teda založiť právomoc vnútroštátneho súdu, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, na základe toho, že vzhľadom na všetky tieto okolnosti má so sporom najužšiu väzbu?

79. Odpoveď je jednoznačne záporná. Kritérium obvyklého miesta výkonu práce, ako je stanovené v článku 21 ods. 1 písm. b) bode i) nariadenia Brusel Ia, odzrkadľuje vyváženosť medzi požiadavkami predvídateľnosti, blízkosti a ochrany zamestnancov, abstraktne zabezpečenú normotvorcom Únie. V tomto kontexte je právomoc zverená súdu v mieste obvyklého výkonu práce, lebo tento súd má

53 A to aj v prípade, keď sa žaloba podaná zamestnancom týka, rovnako ako v prejednávanej veci, záväzkov v oblasti odmeňovania, ktoré sa podľa *lex contractus* prípadne majú plniť v mieste jeho bydliska. Článok 21 ods. 1 písm. b) bod i) nariadenia Brusel Ia totiž priznáva právomoc súdu podľa obvyklého miesta výkonu práce *bez ohľadu na záväzok vyplývajúci z predmetnej pracovnej zmluvy*.

54 Pozri článok 18 ods. 1 nariadenia Brusel Ia.

55 Napokon musím poznamenať, že kritérium obvyklého miesta výkonu práce v mnohých prípadoch už umožňuje zamestnancom podať žalobu na súd v mieste svojho bydliska, lebo väčšina zamestnancov vykonáva svoju pracovnú činnosť v blízkosti tohto miesta bydliska alebo dokonca v mieste bydliska. Za okolností vo veci samej nevýhoda, ktorú by pre BU predstavovala povinnosť obrátiť sa na základe článku 21 ods. 1 písm. b) nariadenia Brusel Ia na nemecký súd, by vyplynula jednoducho z toho, že uzavretím spornej pracovnej zmluvy sa zaviazala pracovať v inom členskom štáte. Toto ustanovenie by jej teda v každom prípade neumožnilo podať žalobu týkajúcu sa tejto zmluvy v Rakúsku a samotná skutočnosť, že uvedená zmluva nebola splnená, neodôvodňuje skreslenie kritéria právomoci, ktoré stanovuje.

56 Pozri návrhy, ktoré som predniesol vo veci Bosworth a Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, bod 100).

57 Pozri analogicky rozsudok z 15. decembra 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, bod 55).

58 Naproti tomu tieto okolnosti sú relevantné na účely uplatnenia článku 7 bodu 5 a článku 21 ods. 1 písm. b) bodu ii) nariadenia Brusel Ia, ako spresním v bode 90 nižšie.

všeobecne najužšiu väzbu so spormi z oblasti individuálnych pracovných zmlúv. Naopak, nie je potrebné overiť, či to tak je konkrétne v každej veci. Iný súd než súd v mieste obvyklého výkonu práce teda nemôže vyhlásiť, že má právomoc na základe tohto ustanovenia, z dôvodu, že vzhľadom na všetky okolnosti sporu, o ktorom rozhoduje, má užšiu väzbu s dotknutým sporom.⁵⁹

80. Tento výklad potvrdzuje výklad uvedeného ustanovenia v spojení s článkom 8 nariadenia Rím I.

81. Hoci tento článok 8 v odsekoch 2 a 3 stanovuje na účely určenia rozhodného práva pre pracovnú zmluvu kritériá podobné kritériám uvedeným v článku 21 ods. 1 písm. b) nariadenia Brusel Ia⁶⁰, odsek 4 v skutočnosti obsahuje „klausulu o výnimke“, ktorá nemá ekvivalent v uvedenom článku 21. Uvedený odsek 4 v tejto súvislosti stanovuje, že „ak z celkovej situácie vyplýva, že zmluva má užšiu väzbu s inou krajinou, než je krajina uvedená v odsekoch 2 alebo 3, uplatní sa právny poriadok tejto inej krajiny“. Táto „klausula o výnimke“ tak umožňuje súdu uplatniť na pracovnú zmluvu, ktorá mu bola predložená, iný právny poriadok, ako je právny poriadok štátu, v ktorom zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu, ak má vzhľadom na všetky okolnosti – ako je štátna príslušnosť zmluvných strán, miesto najatia, miesto vyplácania odmeny, miesto prihlásenia do sociálnej poisťovne atď. – tento iný právny poriadok podľa všetkého s touto zmluvou užšiu väzbu.⁶¹

82. Hoci sa článok 21 nariadenia Brusel Ia a článok 8 nariadenia Rím I majú vykladať konzistentne,⁶² platí to len v rozsahu, v akom sú ich ustanovenia rovnocenné. Do prvého článku teda nemožno zahrnúť prostredníctvom výkladu podobnú „klausulu o výnimke“ len z toho dôvodu, že druhý z nich stanovuje jedno z týchto ustanovení.⁶³ Ani v tomto prípade nemožno problém obísť, vo veci, akou je prejednávaná vec, určením obvyklého miesta výkonu práce, ako je stanovené v uvedenom článku 21 ods. 1 písm. b) bode i), na základe okolností – bydlisko zamestnanca, miesto uzavretia zmluvy, atď. – ktoré ako také nesúvisia so sporným výkonom práce. Takýto výklad by skresľoval toto kritérium právomoci, ako som už uviedol v bode 68 vyššie, a okrem toho by mohol vyvolať problémy v oblasti súladu s nariadením Rím I, pretože by narušil fungovanie systému kritérií zásady/klausuly o výnimke, ktoré toto nariadenie stanovuje v odsekoch 2 až 4 svojho článku 8.

⁵⁹ Rovnako nie je možné, aby súd určený týmto ustanovením odmietol svoju právomoc z dôvodu, že iný súd by vzhľadom na všetky okolnosti prípadu bol vhodnejší na rozhodnutie sporu [pozri analogicky rozsudok z 29. júna 1994, *Custom Made Commercial* (C-288/92, EU:C:1994:268, bod 21)].

⁶⁰ Konkrétne článok 8 nariadenia Rím I v odsekoch 1 až 3 stanovuje: „1. Individuálna pracovná zmluva sa spravuje právnym poriadkom zvoleným zmluvnými stranami v súlade s článkom 3. Takáto voľba práva však nesmie zbaviť zamestnanca ochrany, ktorú mu poskytujú také ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchýliť dohodou podľa práva, ktoré by v prípade absencie voľby bolo podľa odsekov 2, 3 a 4 tohto článku rozhodným. 2. Pokiaľ si zmluvné strany nezvolili rozhodné právo pre individuálnu pracovnú zmluvu, zmluva sa spravuje právnym poriadkom krajiny, v ktorej zamestnanec obvykle vykonáva prácu na základe zmluvy, alebo ak to tak nie je, právnym poriadkom krajiny, z ktorej takúto prácu vykonáva. Za zmenu krajiny obvyklého miesta výkonu práce sa nepovažuje, ak zamestnanec dočasne pracuje v inej krajine. 3. Ak rozhodné právo nemožno určiť podľa odseku 2, zmluva sa spravuje právnym poriadkom krajiny miesta podnikania, prostredníctvom ktorého bol zamestnanec zamestnaný.“

⁶¹ Inými slovami, zatiaľ čo článok 21 ods. 1 písm. b) bod i) nariadenia Brusel Ia stanovuje *prísne pravidlo* právomoci, článok 8 ods. 2 nariadenia Rím I stanovuje *vyvratiteľnú domnienku*, pokiaľ ide o rozhodné právo.

⁶² Pozri rozsudok zo 14. septembra 2017, *Nogueira a i.* (C-168/16 a C-169/16, EU:C:2017:688, body 55 a 56).

⁶³ V tejto súvislosti mám pochybnosti o odôvodnení, ktoré prijal Súdny dvor v bode 73 rozsudku zo 14. septembra 2017, *Nogueira a i.* (C-168/16 a C-169/16, EU:C:2017:688). Súdny dvor po tom, čo správne pripomenul, že v oblasti leteckej dopravy sa „miesto, z ktorého“ členovia posádky obvykle vykonávajú svoju prácu, v zásade zhoduje s „domácou základňou“, čiže letiskom, z ktorého začínajú a končia svoju prácu, v uvedenom bode rozhodol, že právomoc súdu v tomto mieste by nebola daná „v prípade, že by vzhľadom na skutkové okolnosti každého z prípadov v predmetných veciach také žaloby, o aké ide vo veci samej, mali užšiu väzbu s iným miestom“, odkazujúc „analogicky“ na rozsudok z 12. septembra 2013, *Schlecker* (C-64/12, EU:C:2013:55, bod 38). Tento posledný uvedený rozsudok sa však týkal otázky rozhodného práva pre pracovnú zmluvu a možnosti súdu uplatniť vyššie opísané „ustanovenie o výnimke“ [v jeho skoršom znení vyplývajúcom z článku 6 ods. 2 posledného pododseku Dohovoru o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky, otvoreného na podpis v Ríme 19. júna 1980 (Ú. v. ES „L 266, 1980, s. 1). Podľa môjho názoru uvedený bod 73 možno chápať len tak, že naznačuje, že je možné, aby bol výkon práce ako taký úzko spojený s iným miestom, než je „domáca základňa“ (napríklad preto, lebo zamestnanec mal inú významnejšiu základňu v inom členskom štáte atď.), a preto sa tam nachádza hlavné miesto výkonu jeho práce. Na účely určenia súdu, ktorý je najbližší sporu, nemožno zohľadniť všetky skutkové okolnosti prejednáanej veci vrátane tých, ktoré nesúvisia s výkonom tejto práce.

83. Vzhľadom na všetky vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na štvrtú otázku tak, že ak zamestnanec a zamestnávateľ uzavreli pracovnú zmluvu a z nejakého dôvodu nebola pracovníkom v skutočnosti vykonaná žiadna práca na základe zmluvy, „miesto, kde alebo odkiaľ zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu“ v zmysle článku 21 ods. 1 písm. b) bodu i) nariadenia Brusel Ia v zásade zodpovedá miestu výkonu práce dohodnutému v uvedenej zmluve.

84. Vzhľadom na uvedené, keďže sa miesto, kde mala BU vykonávať svoju prácu na základe spornej pracovnej zmluvy, nenachádza v obvode vnútroštátneho súdu, v záujme poskytnutia užitočnej odpovede vnútroštátnemu súdu, aj keď tento nepoložil otázku v tomto zmysle, považujem za vhodné vysvetliť v pododdiele D, prečo môže mať tento súd právomoc podľa článku 7 bodu 5 nariadenia Brusel Ia.

D. O možnom uplatnení článku 7 bodu 5 nariadenia Brusel Ia

85. Treba pripomenúť, že článok 20 ods. 1 nariadenia Brusel Ia vo vzťahu k žalobám „vo veciach individuálnych pracovných zmlúv“ výslovne vyhradzuje uplatnenie článku 7 bodu 5 tohto nariadenia.

86. Uvedený článok 7 bod 5 poskytuje každému žalobcovi možnosť voľby právomoci. Umožňuje mu žalovať „v sporoch týkajúcich sa činnosti organizačnej zložky, obchodného zastúpenia alebo inej pobočky na súdoch podľa bydliska organizačnej zložky, obchodného zastúpenia alebo inej pobočky [podľa miesta, kde sa nachádzajú – *neoficiálny preklad*]“.

87. Z tejto formulácie vyplývajú dve podmienky: na jednej strane musí existovať „organizačná zložka“, „obchodné zastúpenie“ alebo „iná pobočka“ žalovaného v obvode súdu, ktorý vedie konanie, na druhej strane sa žaloba musí týkať „činnosti“ tohto subjektu.

88. Pokiaľ ide o prvú podmienku, Súdny dvor vymedzil pojmy „organizačná zložka“, „obchodné zastúpenie“ a „iná pobočka“ osobitne ako predpoklad existencie strediska činností, ktoré navonok dlhodobo vystupuje ako expozitúra materskej spoločnosti. Toto stredisko musí mať riaditeľstvo a byť vecne vybavené tak, že môže viesť rokovania s tretími osobami takým spôsobom, že tieto osoby sa nemusia priamo obracať na materskú spoločnosť.⁶⁴ Stručne povedané, tieto pojmy sa vzťahujú na akúkoľvek stálu štruktúru podniku vrátane kancelárií, aj keby táto štruktúra podniku nemala právnu subjektivitu.⁶⁵

89. Pokiaľ ide o druhú podmienku, pojem „činnosť“ organizačnej zložky, obchodného zastúpenia alebo inej pobočky zahŕňa najmä spory týkajúce sa zmluvných záväzkov, ktoré dotknutý subjekt prijal v mene materskej spoločnosti.⁶⁶ V tejto súvislosti Súdny dvor rozhodol, že táto podmienka stanovuje, že uvedený subjekt musí dojednať a/alebo uzatvoriť predmetnú zmluvu, a nie to, že povinnosti vyplývajúce z tejto zmluvy musia byť vykonané v členskom štáte, v ktorom je subjekt usadený.⁶⁷

⁶⁴ Pozri najmä rozsudok z 11. apríla 2019, Ryanair (C-464/18, EU:C:2019:311, bod 33 a citovaná judikatúra).

⁶⁵ Podľa môjho názoru pojmy „organizačná zložka“, „obchodné zastúpenie“ a „iná pobočka“ uvedené v článku 7 bode 5 nariadenia Brusel Ia majú rovnaký význam ako pojem „prevádzkareň“, ktorá zamestnanca najala, uvedený v článku 21 ods. 1 písm. b) bode ii) tohto nariadenia. Pozri analogický rozsudok z 15. decembra 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, body 54 a 58).

⁶⁶ Pozri rozsudok z 22. novembra 1978, Somafer (33/78, EU:C:1978:205, bod 13).

⁶⁷ Pozri rozsudok zo 6. apríla 1995, Lloyd's Register of Shipping (C-439/93, EU:C:1995:104, bod 22).

90. Z vyššie uvedeného vyplýva, že vo veciach individuálnych pracovných zmlúv môže zamestnanec na základe článku 7 bodu 5 nariadenia Brusel Ia žalovať svojho zamestnávateľa na súde v mieste, kde má tento zamestnávateľ organizačnú zložku, obchodné zastúpenie alebo inú pobočku, pokiaľ bol tento subjekt zapojený do dojednávania a/alebo uzatvárania spornej pracovnej zmluvy – čiže konkrétne pokiaľ bol zamestnanec najatý uvedeným subjektom alebo jeho prostredníctvom – a to aj vtedy, ak zamestnanec vykonal alebo mal vykonať svoju prácu na inom mieste.⁶⁸ Na účely tohto ustanovenia sú teda relevantné len okolnosti sprevádzajúce rokovanie o uzatvorení a uzatvorenie pracovnej zmluvy.

91. V prejednávanej veci pripomínam, že BU dohodla a uzatvorila spornú pracovnú zmluvu v obvode vnútroštátneho súdu s mužom, ktorý zjavne konal v mene a na účet spoločnosti Markt24.

92. Ak by sa tento muž zdržiaval v Salzburgu len dočasne s cieľom najat' BU, nemohlo by to postačovať na založenie právomoci tohto súdu na základe článku 7 bodu 5 nariadenia Brusel Ia. Naopak, ak by Markt24 mala v tomto meste kanceláriu, bolo by možné pripustiť, že táto kancelária bola zapojená do rokovania o uzavretí a/alebo uzavretia pracovnej zmluvy a že v dôsledku toho sa toto ustanovenie uplatní.⁶⁹ Musím však uviesť, že BU tvrdí, že Markt24 skutočne mala na začiatku pracovnoprávneho vzťahu kanceláriu v Salzburgu,⁷⁰ čo však procesný opatrovník, ktorý túto spoločnosť zastupuje v neprítomnosti, popiera. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby to overil.

93. Spresňujem, že to, či takáto kancelária prípadne existuje v súčasnosti, nie je podľa môjho názoru dôležité tak ako to, či existovala v čase najatia BU. Okrem toho nie je podľa môjho názoru rozhodujúce, či muž, ktorý zamestnal BU, bol alebo nebol v uvedenej kancelárii zamestnaný. Na vnútornej organizácii zamestnávateľa totiž nezáleží tak, ako na tom, akú má podnik povest' v očiach tretích osôb. Ide teda skôr o určenie, či sa BU mohla oprávnenne domnievať, že tento muž bol zamestnaný touto kanceláriou alebo konal na jej pokyn. Pokiaľ ide o to, že sporná pracovná zmluva nebola uzavretá v dotknutej kancelárii, ale v pekárni v Salzburgu, domnievam sa, že ani to nie je pre uplatnenie uvedeného článku 7 bodu 5 rozhodujúce. V opačnom prípade by žalovaný mohol veľmi ľahko obísť právomoc stanovenú v tomto ustanovení, lebo by stačilo, aby jeho zamestnanci uzavreli zmluvu mimo jeho priestorov.

E. O piatej otázke

94. Piata otázka týkajúca sa výkladu článku 7 bodu 1 nariadenia Brusel Ia je relevantná len za predpokladu, že Súdny dvor by na základe preskúmania prvej otázky odpovedal tak, že taká žaloba, akú podala BU, nepatrí do pôsobnosti oddielu 5 kapitoly II tohto nariadenia.⁷¹ Keďže, ako som už v týchto návrhoch vysvetlil, sa tento oddiel na takúto žalobu nesporne uplatní, nie je potrebné na túto otázku odpovedať.

⁶⁸ Pozri analogicky rozsudok z 15. decembra 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, body 43 až 52). Ako som už uviedol v poznámke pod čiarou 37, súd určený v článku 7 bode 5 nariadenia Brusel Ia sa v zásade zhoduje so súdom v mieste „prevádzkarne, ktorá zamestnanca najala“ v zmysle článku 21 ods. 1 písm. b) bodu ii) tohto nariadenia. Rozdiel medzi týmito dvomi kritériami je ten, že prvé kritérium je stále uplatniteľné, kým druhé kritérium sa uplatní len v prípade neexistencie obvyklého miesta výkonu práce.. Pozri Grušić, U.: c. d., s. 125.

⁶⁹ Pozri analogicky rozsudok z 15. decembra 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, body 55 a 56).

⁷⁰ Pozri bod 13 vyššie.

⁷¹ Oddiel 5 kapitoly II nariadenia Brusel Ia totiž vylučuje uplatnenie článku 7 bodu 1 tohto nariadenia. Pozri najmä rozsudok z 10. septembra 2015, Holterman Ferho Exploitatie a i. (C-47/14, EU:C:2015:574, bod 51).

V. Návrh

95. Vzhľadom na všetky vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na otázky, ktoré položil Landesgericht Salzburg (Krajinský súd Salzburg, Rakúsko), takto:

1. Žaloba o zaplatenie odmeny dohodnutej v pracovnej zmluve, podaná zamestnancom s bydliskom v členskom štáte proti zamestnávateľovi s bydliskom v inom členskom štáte, patrí do pôsobnosti 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, konkrétne oddielu 5 jeho kapitoly II, a to aj vtedy, ak uvedený zamestnanec v skutočnosti na základe spornej zmluvy nevykonával žiadnu prácu.
2. Nariadenie č. 1215/2012 bráni uplatneniu noriem právomoci stanovených vo vnútroštátnom práve súdu, ktorému bola vec predložená, ktoré umožňujú zamestnancovi podať žalobu na súd, v ktorého obvode má bydlisko alebo obvyklý pobyt počas trvania pracovnoprávneho vzťahu, alebo na súd, v ktorého obvode sa mu má vyplatiť odmena.
3. Ak zamestnanec a zamestnávateľ uzatvorili pracovnú zmluvu a z nejakého dôvodu v skutočnosti nebola týmto pracovníkom vykonaná žiadna práca na základe zmluvy, „miesto, kde alebo odkiaľ zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu“ v zmysle článku 21 ods. 1 písm. b) bodu i) nariadenia č. 1215/2012 v zásade zodpovedá miestu výkonu práce dohodnutému v uvedenej zmluve.