



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

z 25. februára 2021 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Súdna právomoc, uznávanie a výkon rozsudkov v občianskych a obchodných veciach – Nariadenie (EÚ) č. 1215/2012 – Právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv – Ustanovenia oddielu 5 kapitoly II – Uplatniteľnosť – Zmluva uzavretá v členom štáte na účely obsadenia pracovného miesta v spoločnosti so sídlom v inom členskom štáte – Nevykonávanie práce počas celého trvania zmluvy – Vylúčenie uplatnenia vnútroštátnych noriem právomoci – Článok 21 ods. 1 písm. b) bod i) – Pojem ‚miesto, kde alebo odkiaľ zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu‘ – Pracovná zmluva – Miesto výkonu zmluvy – Povinnosti zamestnanca voči svojmu zamestnávateľovi“

Vo veci C-804/19,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Landesgericht Salzburg (Krajinský súd Salzburg, Rakúsko) z 23. októbra 2019 a doručený Súdnemu dvoru 31. októbra 2019, ktorý súvisí s konaním:

BU

proti

Markt24 GmbH,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory J.-C. Bonichot, sudcovia L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (spravodajca) a N. Jääskinen,

generálny advokát: H. Saugmandsgaard Øe,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Markt24 GmbH, v zastúpení: G. Herzog, Rechtsanwalt,
- česká vláda, v zastúpení: M. Smolek, J. Vláčil a I. Gavrilová, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: M. Wilderspin a M. Heller, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 29. októbra 2020,

* Jazyk konania: nemčina.

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 7 bodu 1 a článku 21 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).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi BU, fyzickou osobou s bydliskom v Rakúsku, a spoločnosťou Markt24 GmbH založenou podľa nemeckého práva, ktorá má sídlo v Unterschleißheim v Landkreis München (okres Mníchov, Nemecko), vo veci vyplatenia neuhradenej mzdy, alikvotných mimoriadnych platieb, ako aj peňažnej náhrady za platenú dovolenku touto spoločnosťou.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Podľa odôvodnení 14 a 18 nariadenia č. 1215/2012:

„(14) ...

...S cieľom zaručiť ochranu... zamestnancov, ochrániť právomoc súdov členských štátov v prípadoch, keď majú výlučnú právomoc, a rešpektovať zmluvnú voľnosť účastníkov by sa určité normy právomoci ustanovené v tomto nariadení mali uplatňovať bez ohľadu na bydlisko žalovaného.

...

(18) V oblasti... pracovných zmlúv by slabší účastník mal byť chránený normami právomoci, ktoré lepšie chránia jeho záujmy než všeobecné normy.“

- 4 Kapitola II tohto nariadenia sa týka súdnej právomoci. Oddiel 1 uvedenej kapitoly, nazvaný „Všeobecné ustanovenia“, obsahuje články 4 až 6.
- 5 Článok 4 uvedeného nariadenia v odseku 1 stanovuje:

„Ak nie je v tomto nariadení uvedené inak, osoby s bydliskom na území členského štátu sa bez ohľadu na ich štátne občianstvo žalujú na súdoch tohto členského štátu.“

- 6 Článok 5 tohto istého nariadenia stanovuje:

„1. Osoby s bydliskom na území členského štátu možno žalovať na súdoch iného členského štátu len na základe kritérií upravených v oddieloch 2 až 7 tejto kapitoly.

2. Na osoby uvedené v odseku 1 sa nevzťahujú najmä kritériá vnútroštátnej právomoci, ktoré majú členské štáty oznámiť Komisii podľa článku 76 ods. 1 písm. a).“

- 7 Oddiel 2 kapitoly II nariadenia č. 1215/2012, nazvaný „Osobitná právomoc“, obsahuje články 7 až 9 tohto nariadenia.

8 Článok 7 uvedeného nariadenia stanovuje:

„Osobu s bydliskom na území členského štátu možno žalovať v inom členskom štáte:

1. a) v zmluvných veciach na súdoch podľa miesta zmluvného plnenia, ktoré je predmetom žaloby;
- b) na účely tohto ustanovenia, ak sa účastníci zmluvy nedohodli inak, je miestom zmluvného plnenia, ktoré je predmetom žaloby:

...

– pri poskytnutí služieb miesto v členskom štáte, kde sa podľa zmluvy služby poskytli alebo mali poskytnúť;

- c) ak sa neuplatní písmeno b), uplatní sa písmeno a);

...

5. 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*];

...“

9 Oddiel 5 kapitoly II nariadenia č. 1215/2012, nazvaný „Právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv“, obsahuje články 20 až 23 tohto nariadenia.

10 Článok 20 ods. 1 uvedeného nariadenia znie takto:

„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“

11 Článok 21 ods. 1 toho istého nariadenia 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.“

Rakúske právo

12 § 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 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...

...“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 13 BU s bydliskom v Rakúsku bola kontaktovaná v Salzburgu (Rakúsko) zamestnancom spoločnosti Markt24 so sídlom v Unterschleißheim v okrese Mníchov, a prostredníctvom uvedeného zamestnanca s touto spoločnosťou podpísala pracovnú zmluvu ako upratovacia sila poverená upratovacími prácami na obdobie od 6. septembra do 15. decembra 2017 (ďalej len „predmetná zmluva“).
- 14 Markt24 mala na začiatku pracovnoprávneho vzťahu založeného predmetnou zmluvou kanceláriu v Salzburgu. Táto zmluva však nebola podpísaná v uvedenej kancelárii, ale v pekárni so sídlom v Salzburgu. Dohodnutým dátumom nástupu do funkcie bol 6. september 2017 a práca sa mala vykonávať v Mníchove. Markt24 však napokon nezadala BU žiadnu prácu.
- 15 Hoci žalobkyňa zostala zastihnuteľná na telefóne a bola pripravená pracovať, v skutočnosti nevykonala pre Markt24 žiadnu prácu. BU nemala telefónne číslo zamestnanca spoločnosti Markt24, s ktorým bola v kontakte na účely uzavretia predmetnej zmluvy, keďže táto zmluva uvádzala rakúske telefónne číslo spoločnosti Markt24 a nemeckú adresu tejto spoločnosti. BU bola v rakúskej inštitúcii sociálneho poistenia nahlásená do 15. decembra 2017 ako zamestnankyňa. Markt24 následne prepustila BU.
- 16 Dňa 27. apríla 2018 podala BU proti spoločnosti Markt24 žalobu na Landesgericht Salzburg (Krajinský súd Salzburg, Rakúsko), vnútroštátny súd, ktorou sa domáhala zaplata celkovej sumy 2 962,80 eura v hrubom ako neuhradenej mzdy, alikvotných mimoriadnych platieb, ako aj peňažnej náhrady za platenú dovolenku za obdobie od 6. septembra do 15. decembra 2017. BU predložila tri výplatné listiny za mesiace september až november 2017, v ktorých bola Markt24 označená ako zamestnávateľ.
- 17 Keďže predvolanie na súdne konanie vo veci žaloby BU nemohlo byť spoločnosti Markt24 doručené napriek viacerým pokusom na rôzne adresy zo strany pošty a prostredníctvom Amtsgericht München (Okresný súd Mníchov, Nemecko) a zástupcovia tejto spoločnosti nemali známy pobyt, uznesením z 26. decembra 2018 bol ustanovený opatrovník na zastupovanie tejto spoločnosti v rámci konania v súlade s rakúskymi ustanoveniami. Takto stanovený opatrovník podaním zo 7. januára 2019 namietol tak právomoc rakúskych súdov vo všeobecnosti, ako aj osobitnú právomoc vnútroštátneho súdu.
- 18 V tomto kontexte sa tento súd pýta, či sa článok 21 nariadenia č. 1215/2012 uplatňuje na pracovnoprávny vzťah, v rámci ktorého zamestnanec, aj keď uzavrel pracovnú zmluvu v Rakúsku, nevykonával žiadnu prácu, hoci bol pripravený pracovať.
- 19 Podľa vnútroštátneho súdu sú trvanie a stabilita pracovnoprávneho vzťahu v období od 6. septembra do 15. decembra 2017 preukázané. Tento súd dodáva, že tak fáza predchádzajúca uzavretiu predmetnej zmluvy, ako aj samotné uzavretie zmluvy sa uskutočnili v Rakúsku, pričom BU bola navyše nahlásená v rakúskej inštitúcii sociálneho poistenia.
- 20 Vnútroštátny súd okrem toho tvrdí, že zamestnanci, rovnako ako spotrebitelia, predstavujú kategóriu osôb, ktorá má byť chránená, a že ustanovenia práva Únie, ktoré sa na nich vzťahujú, by pre nich nemali byť menej priaznivé ako pravidlá vnútroštátneho práva. Podľa tohto súdu je najmä potrebné zohľadniť finančnú situáciu zamestnanca, ktorá v prípade nízkej odmeny sťažuje podanie žaloby na súdy iného členského štátu.

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

„1. Má sa článok 21 nariadenia č. 1215/2012 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 č. 1215/2012 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 č. 1215/2012 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. Má sa článok 21 nariadenia č. 1215/2012 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?

Má sa článok 21 nariadenia (EÚ) č. 1215/2012 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 (EÚ) č. 1215/2012 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?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

22 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa ustanovenia uvedené v oddiele 5 kapitoly II nariadenia č. 1215/2012, nazvanom „Právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv“, majú vykladať v tom zmysle, že sa uplatňujú na žalobu zamestnanca s bydliskom v členskom štáte podanú proti zamestnávateľovi, ktorý má bydlisko v inom členskom štáte, v prípade, ak bola

pracovná zmluva dohodnutá a uzavretá v členskom štáte bydliska zamestnanca a stanovovala, že miesto výkonu práce sa nachádza v členskom štáte zamestnávateľa, pričom táto práca sa nevykonala z dôvodu pripísateľného tomuto zamestnávateľovi.

- 23 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že v súlade s článkom 20 nariadenia č. 1215/2012 sa právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv určí podľa oddielu 5 kapitoly II tohto nariadenia, nazvaného „Právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv“, ktorý obsahuje články 20 až 23 tohto nariadenia, bez toho, aby bol dotknutý článok 6, článok 7 bod 5 nariadenia č. 1215/2012 a v prípade konania začatého proti zamestnávateľovi článok 8 ods. 1 tohto nariadenia.
- 24 Pojem „individuálna pracovná zmluva“ uvedený v článku 20 nariadenia č. 1215/2012 treba vykladať autonómne, aby sa zabezpečilo jednotné uplatňovanie kompetenčných pravidiel stanovených týmto nariadením vo všetkých členských štátoch (pozri v tomto zmysle 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 citovanú judikatúru).
- 25 Ako vyplýva z judikatúry Súdneho dvora, tento pojem predpokladá vzťah podriadenosti medzi pracovníkom a zamestnávateľom, pričom charakteristickým znakom pracovnoprávneho vzťahu je okolnosť, že určitá osoba musí vykonávať po určitú dobu v prospech inej osoby a pod jej vedením činnosti, za ktoré má nárok na odmenu (pozri analogicky rozsudok z 10. septembra 2015, Holterman Ferho Exploitation a i., C-47/14, EU:C:2015:574, body 40 a 41, ako aj z 11. apríla 2019, Bosworth a Hurley, C-603/17, EU:C:2019:310, body 25 a 26).
- 26 V takom prípade treba usudzovať, že zmluvné strany sú viazané „pracovnou zmluvou“ v zmysle článku 20 nariadenia č. 1215/2012 bez ohľadu na to, či práca, ktorá je predmetom tejto zmluvy, bola alebo nebola vykonaná.
- 27 Pokiaľ teda z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že vo veci samej predmetná zmluva stanovila vzťah podriadenosti medzi pracovníkom a zamestnávateľom a založila práva a povinnosti každej zo zmluvných strán v rámci pracovnoprávneho vzťahu, na spor týkajúci sa tejto zmluvy sa vzťahujú ustanovenia oddielu 5 kapitoly II nariadenia č. 1215/2012 napriek tomu, že táto zmluva nebola splnená.
- 28 V dôsledku toho treba na prvú otázku odpovedať tak, že ustanovenia uvedené v oddiele 5 kapitoly II nariadenia č. 1215/2012, nazvanom „Právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv“, sa majú vykladať v tom zmysle, že sa uplatňujú na žalobu zamestnanca s bydliskom v členskom štáte podanú proti zamestnávateľovi, ktorý má bydlisko v inom členskom štáte, v prípade, ak bola pracovná zmluva dohodnutá a uzavretá v členskom štáte bydliska zamestnanca a stanovovala, že miesto výkonu práce sa nachádza v členskom štáte zamestnávateľa, aj keď sa táto práca nevykonala z dôvodu pripísateľného tomuto zamestnávateľovi.

O druhej a tretej otázke

- 29 Svojou druhou a treťou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa ustanovenia uvedené v oddiele 5 kapitoly II nariadenia č. 1215/2012 majú vykladať v tom zmysle, že bránia uplatneniu vnútroštátnych noriem právomoci vo vzťahu k žalobe, akou je žaloba uvedená v bode 28 tohto rozsudku, za predpokladu, že sa tieto normy ukážu byť pre zamestnanca priaznivejšie.
- 30 Treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry tak Dohovor z 27. septembra 1968 o právomoci a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 299, 1972, s. 32), zmenený neskoršími dohovormi o prístupí nových členských štátov k tomuto dohovoru, ako aj 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) a nariadenie č. 1215/2012, ktoré nahradili uvedený dohovor, majú za cieľ stanoviť jednotné pravidlá medzinárodnej

súdnej právomoci (rozsudky z 3. júla 1997, Benincasa, C-269/95, EU:C:1997:337, bod 25; zo 17. novembra 2011, Hypoteční banka, C-327/10, EU:C:2011:745, body 33 a 45, ako aj zo 7. júla 2016, Hőszig, C-222/15, EU:C:2016:525, bod 31).

- 31 Podľa článku 4 ods. 1 nariadenia č. 1215/2012 „osoby s bydliskom na území členského štátu sa bez ohľadu na ich štátne občianstvo žalujú na súdoch tohto členského štátu“. Ďalej podľa článku 5 ods. 1 tohto nariadenia „osoby s bydliskom na území členského štátu možno žalovať na súdoch iného členského štátu len na základe kritérií upravených v oddieloch 2 až 7 [kapitoly II uvedeného nariadenia]“.
- 32 Z toho vyplýva, že ako uviedol generálny advokát v bodoch 41 a 42 svojich návrhov, pokiaľ spor obsahujúci cudzí prvok patrí do vecnej pôsobnosti nariadenia a žalovaný je usadený na území členského štátu, musia sa pred vnútroštátnymi normami právomoci uprednostniť jednotné normy právomoci ustanovené v nariadení č. 1215/2012 (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 17. novembra 2011, Hypoteční banka, C-327/10, EU:C:2011:745, body 33 a 45, ako aj z 19. decembra 2013, Corman-Collins, C-9/12, EU:C:2013:860, bod 22).
- 33 Táto výnimka zo zásady vnútroštátnych kritérií právomoci platí aj v prípade ustanovení nachádzajúcich sa v oddiele 5 kapitoly II nariadenia č. 1215/2012, v súvislosti s ktorými Súdny dvor spresnil, že majú nielen osobitnú, ale takisto aj vyčerpávajúcu povahu (pozri analogicky rozsudok z 21. júna 2018, Petronas Lubricants Italy, C-1/17, EU:C:2018:478, bod 25 a citovanú judikatúru).
- 34 Na žalobu, na ktorú sa vzťahujú ustanovenia uvedené v oddiele 5 kapitoly II tohto nariadenia, preto nemožno uplatniť vnútroštátne normy na určenie právomoci vo veci individuálnych pracovných zmlúv, ktoré sa odlišujú od pravidiel stanovených v týchto ustanoveniach, bez ohľadu na to, či sú uvedené vnútroštátne normy priaznivejšie pre zamestnanca.
- 35 Na druhú a tretiu otázku treba teda odpovedať tak, že ustanovenia uvedené v oddiele 5 kapitoly II nariadenia č. 1215/2012 sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia uplatneniu vnútroštátnych noriem právomoci na žalobu, akou je žaloba uvedená v bode 28 tohto rozsudku, bez ohľadu na to, či sa tieto normy ukážu byť pre zamestnanca priaznivejšie.

O štvrtej otázke

- 36 Svojou štvrtou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 21 nariadenia č. 1215/2012 vykladať v tom zmysle, že sa uplatňuje na žalobu, akou je žaloba uvedená v bode 28 tohto rozsudku. Vnútroštátny súd prípadne tiež žiada o určenie súdu, ktorý má právomoc podľa tohto článku.
- 37 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že zamestnávateľa s bydliskom na území členského štátu možno žalovať buď podľa článku 21 ods. 1 písm. a) tohto nariadenia na súdoch členského štátu, v ktorom má bydlisko, alebo podľa článku 21 ods. 1 písm. b) bodov i) a ii) uvedeného nariadenia na súdoch podľa miesta, kde alebo odkiaľ zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu, na súdoch podľa miesta, kde naposledy prácu vykonával, alebo ak zamestnanec prácu nevykonáva, alebo nevykonával obvykle v jednej krajine, na súdoch podľa miesta, kde sa nachádza alebo nachádzala prevádzkareň, ktorá zamestnanca najala.
- 38 V prejednávanej veci z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že súdy, na ktoré zamestnanec podal žalobu, nie sú súdy členského štátu, v ktorom má zamestnávateľ bydlisko, ako to umožňuje článok 21 ods. 1 písm. a) nariadenia č. 1215/2012. Z okolností vo veci samej tiež nevyplýva, že by sa na žalobu zamestnanca vzťahoval článok 21 ods. 1 písm. b) bod ii) tohto nariadenia.

- 39 Treba preto určiť, či aj v prípade, keď nebola vykonaná žiadna práca, sa na žalobu, o akú ide vo veci samej, vzťahuje článok 21 ods. 1 písm. b) bod i) uvedeného nariadenia, ktorý stanovuje, že zamestnávateľa s bydliskom v členskom štáte možno žalovať v inom členskom štáte na súdoch podľa miesta, kde alebo odkiaľ zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu, alebo na súdoch podľa miesta, kde naposledy prácu vykonával.
- 40 V tejto súvislosti sa má pojem „miesto, kde zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu“ zakotvený v článku 19 bode 2 písm. a) nariadenia č. 44/2001, ktorý zodpovedá článku 21 ods. 1 písm. b) bodu i) nariadenia č. 1215/2012, vykladať tak, že sa ním myslí miesto, v ktorom alebo z ktorého pracovník v skutočnosti vykonáva podstatnú časť svojich povinností voči svojmu zamestnávateľovi (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. septembra 2017, Nogueira a i., C-168/16 a C-169/16, EU:C:2017:688, bod 59).
- 41 Ako uviedol generálny advokát v bodoch 61 a 63 svojich návrhov, ak pracovná zmluva nebola splnená, zámer vyjadrený zmluvnými stranami, pokiaľ ide o miesto tohto plnenia, je v zásade jediným prvkom, ktorý umožňuje stanoviť obvyklé pracovisko na účely článku 21 ods. 1 písm. b) bodu i) nariadenia č. 1215/2012. Tento výklad totiž umožňuje čo najlepšie zabezpečiť vysoký stupeň predvídateľnosti noriem právomoci, keďže miesto výkonu práce predpokladané zmluvnými stranami v pracovnej zmluve je v zásade ľahko identifikovateľné.
- 42 Článok 21 ods. 1 písm. b) bod i) nariadenia č. 1215/2012 sa má preto vykladať v tom zmysle, že žalobu týkajúcu sa pracovnoprávneho vzťahu, akou je žaloba uvedená v bode 28 tohto rozsudku, možno podať na súde členského štátu, v ktorom mal zamestnanec v súlade s pracovnou zmluvou splniť podstatnú časť svojich povinností voči svojmu zamestnávateľovi.
- 43 Ako pritom vyplýva z rozhodnutia vnútroštátneho súdu v prejednávanej veci, miesto, kde mal zamestnanec v súlade s predmetnou zmluvou splniť podstatnú časť svojich povinností voči svojmu zamestnávateľovi, sa nachádzalo v Mníchove.
- 44 Treba dodať, že podľa článku 20 ods. 1 nariadenia č. 1215/2012 sa právomoc určí v oddiele 5 kapitoly II tohto nariadenia „bez toho, aby bol dotknutý článok 6, článok 7 bod 5, a v prípade konania začatého proti zamestnávateľovi článok 8 ods. 1“ uvedeného nariadenia.
- 45 Podľa uvedeného článku 7 bodu 5 možno osobu s bydliskom na území členského štátu žalovať v inom členskom štáte „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*]“.
- 46 Vnútroštátnemu súdu prináleží posúdiť, či sa uvedené ustanovenie môže uplatniť aj v prejednávanej veci, keďže ako vyplýva z rozhodnutia vnútroštátneho súdu, Markt24 mala jednak na začiatku pracovného pomeru stanoveného predmetnou zmluvou kanceláriu v Salzburgu a jednak zamestnanec mal v súlade s predmetnou zmluvou splniť podstatnú časť svojich povinností voči svojmu zamestnávateľovi v Mníchove.
- 47 Treba pripomenúť, že pojmy „organizačná zložka“, „obchodné zastúpenie“ a „iná pobočka“ uvedené v článku 7 bode 5 nariadenia č. 1215/2012 sa majú vykladať autonómne v tom zmysle, že predpokladajú existenciu 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 (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. apríla 2019, Ryanair, C-464/18, EU:C:2019:311, bod 33 a citované judikatúry).

- 48 Treba dodať, že toto ustanovenie sa uplatní len vtedy, ak sa spor týka buď aktov týkajúcich sa prevádzky týchto subjektov, alebo záväzkov, ktoré tieto subjekty prijali v mene materskej spoločnosti, ak sa tieto záväzky majú vykonať v štáte, kde sa táto organizačná zložka nachádza (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. apríla 2019, Ryanair, C-464/18, EU:C:2019:311, bod 33 a citovanú judikatúru).
- 49 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na štvrtú otázku odpovedať tak, že článok 21 ods. 1 písm. b) bod i) nariadenia č. 1215/2012 sa má vykladať v tom zmysle, že žalobu, akou je žaloba uvedená v bode 28 tohto rozsudku, možno podať na súde podľa miesta, kde alebo z ktorého mal zamestnanec v súlade s pracovnou zmluvou splniť podstatnú časť svojich povinností voči svojmu zamestnávateľovi bez toho, aby bol dotknutý článok 7 bod 5 tohto nariadenia.

O piatej otázke

- 50 Keďže piata otázka bola položená len pre prípad zápornej odpovede na prvú otázku, nie je potrebné na ňu odpovedať vzhľadom na kladnú odpoveď na túto prvú otázku.

O trovách

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

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

- 1. Ustanovenia uvedené v oddiele 5 kapitoly II 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, nazvanom „Právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv“, sa majú vykladať v tom zmysle, že sa uplatňujú na žalobu zamestnanca s bydliskom v členskom štáte podanú proti zamestnávateľovi, ktorý má bydlisko v inom členskom štáte, v prípade, ak bola pracovná zmluva dohodnutá a uzavretá v členskom štáte bydliska zamestnanca a stanovovala, že miesto výkonu práce sa nachádza v členskom štáte zamestnávateľa, aj keď sa táto práca nevykonala z dôvodu pripísateľného tomuto zamestnávateľovi.**
- 2. Ustanovenia uvedené v oddiele 5 kapitoly II nariadenia č. 1215/2012 sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia uplatneniu vnútroštátnych noriem právomoci na žalobu, akou je žaloba uvedená v bode 1 výroku tohto rozsudku, bez ohľadu na to, či sa tieto normy ukázu byť pre zamestnanca priaznivejšie.**
- 3. Článok 21 ods. 1 písm. b) bod i) nariadenia č. 1215/2012 sa má vykladať v tom zmysle, že žalobu, akou je žaloba uvedená v bode 1 výroku tohto rozsudku, možno podať na súde podľa miesta, kde alebo z ktorého mal zamestnanec v súlade s pracovnou zmluvou splniť podstatnú časť svojich povinností voči svojmu zamestnávateľovi bez toho, aby bol dotknutý článok 7 bod 5 tohto nariadenia.**

Podpisy