



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 20. októbra 2022 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Súdna spolupráca v občianskych veciach – Nariadenie (EÚ) č. 1215/2012 – Článok 6 – Žalovaný, ktorý nemá bydlisko v niektorom z členských štátov – Článok 17 – Právomoc vo veciach spotrebiteľských zmlúv – Pojem ‚podnikanie alebo povolanie‘ – Článok 21 – Právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv – Pojem ‚zamestnávateľ‘ – Vzťah podriadenosti – Nariadenie (ES) č. 593/2008 – Rozhodné právo – Článok 6 – Individuálna pracovná zmluva – Dohoda o ručení uzatvorená medzi zamestnancom a tretou spoločnosťou, ktorá ručí za plnenie záväzkov zamestnávateľa voči tomuto zamestnancovi“

Vo veci C-604/20,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) z 24. júna 2020 a doručený Súdnemu dvoru 16. novembra 2020, ktorý súvisí s konaním:

ROI Land Investments Ltd

proti

FD,

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predsedníčka tretej komory K. Jürimäe, sudcovia M. Safjan (spravodajca), N. Piçarra, N. Jääskinen a M. Gavalec,

generálny advokát: J. Richard de la Tour,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- FD, v zastúpení: N. von Kirchbach, Rechtsanwältin,
- Európska komisia, v zastúpení: M. Heller, M. Wilderspin a W. Wils, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: nemčina.

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 28. apríla 2022,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 6 ods. 1, článku 17 ods. 1, článku 21 ods. 1 písm. b) bodu i) a článku 21 ods. 2 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), ako aj článku 6 ods. 1 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I) (Ú. v. EÚ L 177, 2008, s. 6, ďalej len „nariadenie Rím I“).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi spoločnosťou ROI Land Investments Ltd (ďalej len „ROI Land“) a FD vo veci neuhradenia pohľadávok vyplývajúcich z pracovnej zmluvy zo strany spoločnosti ROI Land, zodpovednej na základe dohody o ručení voči FD za záväzky vyplývajúce z uvedenej pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi FD a jej dcérskou spoločnosťou.

Právny rámec

Nariadenie č. 1215/2012

- 3 Odôvodnenia 4, 14, 25 a 18 nariadenia č. 1215/2012 stanovujú:
 - „(4) Niektoré odlišnosti vnútroštátnych právnych noriem upravujúcich právomoc súdov a uznávanie rozsudkov bránia zdravému fungovaniu vnútorného trhu. Vyžadujú sa ustanovenia harmonizujúce normy konfliktu právomoci v občianskych a obchodných veciach a zabezpečujúce rýchle a jednoduché uznávanie a výkon rozsudkov vydaných v niektorom členskom štáte.

...

 - (14) Na žalovaného, ktorý nemá bydlisko v niektorom z členských štátov, by sa v zásade mali uplatňovať normy právomoci platné na území členského štátu konajúceho súdu.

S cieľom zaručiť ochranu spotrebiteľov a 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.

 - (15) Normy právomoci by mali byť ľahko predvídateľné a vychádzať zo zásady, že právomoc sa všeobecne zakladá podľa bydliska žalovaného. Právomoc založená na tomto kritériu by mala byť vždy k dispozícii, okrem určitých presne vymedzených situácií, keď predmet sporu alebo zmluvná voľnosť účastníkov odôvodňuje iný hraničný ukazovateľ. Bydlisko právnickej osoby treba definovať osobitne, aby boli spoločné pravidlá prehľadnejšie a vyhlo sa konfliktu právomoci.

...

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

4 Článok 4 tohto nariadenia stanovuje:

„1. 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.

2. Na osoby, ktoré nie sú štátnymi občanmi členského štátu, na území ktorého majú bydlisko, sa vzťahujú normy právomoci použiteľné na štátnych občanov tohto členského štátu.“

5 Článok 6 uvedeného nariadenia stanovuje:

„1. Ak žalovaný nemá bydlisko na území členského štátu, právomoc súdov každého členského štátu sa určí podľa právneho poriadku tohto členského štátu, ak nie je inak stanovené v článku 18 ods. 1, článku 21 ods. 2 a v článkoch 24 a 25.

2. Proti takémuto žalovanému môže ktorákoľvek osoba s bydliskom na území členského štátu, bez ohľadu na svoje štátne občianstvo, využiť kritériá právomoci platné v uvedenom členskom štáte...“

6 Článok 17 ods. 1 písm. c) toho istého nariadenia, ktorý sa nachádza v oddiele 4 upravujúcom „právomoc vo veciach spotrebiteľských zmlúv“ kapitoly II tohto nariadenia, stanovuje:

„Vo veciach týkajúcich sa zmluvy uzavretej spotrebiteľom na účely, ktoré nie je možné považovať za súčasť jeho podnikania alebo povolania, sa právomoc určí podľa tohto oddielu, pričom nie sú dotknuté ustanovenia článku 6 a článku 7 bodu 5, ak ide:

...

c) o zmluvu uzavretú s účastníkom, ktorý obchoduje alebo podniká v členskom štáte bydliska spotrebiteľa alebo akýmkoľvek spôsobom smeruje takéto činnosti do tohto členského štátu alebo do viacerých štátov vrátane tohto členského štátu, a zmluva spadá do rozsahu týchto činností.“

7 Článok 18 nariadenia č. 1215/2012, ktorý sa nachádza v tom istom oddiele 4, v odseku 1 stanovuje:

„Spotrebiteľ môže žalovať druhého účastníka zmluvy buď na súdoch členského štátu, v ktorom má tento účastník bydlisko, alebo – bez ohľadu na bydlisko druhého účastníka – na súdoch podľa miesta bydliska spotrebiteľa.“

8 Oddiel 5 kapitoly II tohto nariadenia, nazvaný „Právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv“, obsahuje najmä články 20 a 21 tohto nariadenia. Uvedený článok 20 znie takto:

„1. 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.

2. Ak zamestnanec uzavrie individuálnu pracovnú zmluvu so zamestnávateľom, ktorý nemá bydlisko v členskom štáte, ale má organizačnú zložku, obchodné zastúpenie alebo inú pobočku v niektorom členskom štáte, potom sa na účely sporov vyplývajúcich z činnosti tejto organizačnej

zložky, obchodného zastúpenia alebo inej pobočky pokladá za zamestnávateľa s bydliskom v tomto členskom štáte.“

9 Článku 21 uvedeného nariadenia znie:

„1. Zamestnávateľa s bydliskom v členskom štáte možno žalovať:

...

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.

2. Zamestnávateľa, ktorý nemá bydlisko v členskom štáte, možno žalovať na súde členského štátu v súlade s odsekom 1 písm. b).“

10 Článok 63 ods. 1 toho istého nariadenia stanovuje:

„Na účely tohto nariadenia má obchodná spoločnosť alebo iná právnická osoba alebo združenie fyzických alebo právnických osôb bydlisko v mieste, kde má:

- a) registrované sídlo;
- b) ústredie alebo
- c) hlavné miesto podnikateľskej činnosti.“

11 Článok 80 nariadenia č. 1215/2012 stanovuje:

„Týmto nariadením sa zrušuje 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)]. Odkazy na zrušené nariadenie sa považujú za odkazy na toto nariadenie a znejú v súlade s tabuľkou zhody uvedenou v prílohe III.“

Nariadenie Rím I

12 Odôvodnenie 7 nariadenia Rím I stanovuje:

„Vecná pôsobnosť a ustanovenia tohto nariadenia by mali byť zlučiteľné s [nariadením č. 44/2001] a nariadením Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 864/2007 z 11. júla 2007 o rozhodnom práve pre mimozmluvné záväzky (RÍM II) [(Ú. v. EÚ L 199, 2007, s. 40)].“

- 13 Článok 6 tohto nariadenia vzťahujúci sa na „spotrebiteľské zmluvy“ v odseku 1 stanovuje:

„Bez toho, aby boli dotknuté články 5 a 7, zmluva uzavretá fyzickou osobou na účel, ktorý sa môže považovať za patriaci do oblasti mimo jej predmetu činnosti alebo výkonu povolania (ďalej len „spotrebiteľ“), s inou osobou, ktorá koná v rámci svojho predmetu činnosti alebo výkonu povolania (ďalej len „podnikateľ“), sa spravuje právnym poriadkom krajiny obvyklého pobytu spotrebiteľa za predpokladu, že podnikateľ:

- a) vykonáva svoju obchodnú alebo podnikateľskú činnosť v krajine obvyklého pobytu spotrebiteľa alebo
- b) akýmkoľvek spôsobom smeruje takú činnosť na túto krajinu alebo niekoľko krajín vrátane tejto krajiny,

a zmluva patrí do rozsahu tejto činnosti.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 14 ROI Land, spoločnosť so sídlom v Kanade, vykonáva činnosť patriacu do oblasti obchodovania s nehnuteľnosťami.
- 15 FD s bydliskom v Nemecku pracoval pre ROI Land od septembra 2015 ako „Deputy vice president Investors relations“ (zástupca viceprezidenta pre vzťahy s investormi). Keďže FD a ROI Land sa rozhodli „previesť“ ich zmluvný vzťah na švajčiarsku spoločnosť, ktorá mala byť ešte len založená, v priebehu novembra 2015 sa dohodli na ukončení pracovnej zmluvy, ktorá ich zaväzovala, so spätnou účinnosťou.
- 16 Dňa 14. januára 2016 bola založená R Swiss AG podľa švajčiarskeho práva. ROI Land je materskou spoločnosťou tejto novej spoločnosti.
- 17 Dňa 12. februára 2016 FD uzavrel so spoločnosťou R Swiss písomnú pracovnú zmluvu (ďalej len „predmetná pracovná zmluva“), na základe ktorej bol FD zamestnaný ako riaditeľ a ktorá stanovovala vyplatenie jeho nástupnej prémie vo výške 170 000 amerických dolárov (USD) (približne 153 000 eur), ako aj – okrem iných plnení – mesačnú mzdu vo výške 42 500 USD (približne 38 000 eur). So spoločnosťou ROI Land bola tiež uzatvorená dohoda o pôžičke („loan agreement“) antidatovaná k 1. októbru 2015, ktorej predmetom bolo poskytnutie pôžičky v prospech FD vo výške 170 000 USD (približne 153 000 eur). Cieľom tejto dohody bolo transformovať odmenu dlžnú FD za dobu štyroch mesiacov na základe pracovnej zmluvy na pôžičku, ktorá sa má vrátiť spoločnosti ROI Land, pričom suma, ktorá mala byť zaplatená FD, mala mať formu vstupnej prémie, ktorú mala R Swiss zaplatiť podľa švajčiarskeho daňového práva.
- 18 V ten istý deň FD a ROI Land podpísali dohodu, podľa ktorej ROI Land priamo ručila FD za záväzky vyplývajúce z pracovnej zmluvy uzatvorenej so spoločnosťou R Swiss (ďalej len „dohoda o ručení“). Táto dohoda obsahovala nasledujúce ustanovenia:

„§ 1

[ROI Land] založila na účely distribúcie v Európe dcérsku spoločnosť [R Swiss]. Riaditeľ je vedúcim zamestnancom tejto spoločnosti. V súlade s týmto predpokladom [ROI Land] vyhlasuje:

§ 2

[ROI Land] nesie v plnom rozsahu zodpovednosť za plnenie záväzkov súvisiacich so zmluvami spoločnosti [R Swiss] na základe spolupráce jej riaditeľa so spoločnosťou [R Swiss].“

- 19 Dňa 11. júla 2016 R Swiss dala FD výpoveď. FD túto výpoveď napadol na Arbeitsgericht Stuttgart (Pracovný súd Stuttgart, Nemecko), v ktorého obvode sa nachádza miesto, kde FD obvykle vykonával svoju prácu, teda v Stuttgarte (Nemecko). Tento súd konštatoval neplatnosť výpovede rozsudkom z 2. novembra 2016, ktorý nadobudol právoplatnosť. Uvedený súd okrem toho zaviazal R Swiss zaplatiť FD sumu 255 000 USD (približne 230 00 eur) ako nástupnú prémie, ako aj sumu 212 500 USD (približne 191 000 eur) ako odmenu za mesiace apríl až august 2016. R Swiss nevyhovela tomuto rozsudku. Začiatkom marca 2017 bolo začaté konkurzné konanie voči spoločnosti R Swiss na základe švajčiarskeho práva, ale toto konanie bolo zastavené z dôvodu neexistencie aktív.
- 20 FD teda podal ďalší opravný prostriedok na nemecké súdy, ktoré považuje za súdy, ktoré majú právomoc rozhodnúť – prinajmenšom – z dôvodu osobitnej právomoci vo veciach spotrebiteľských zmlúv. Týmto opravným prostriedkom navrhuje, aby bola spoločnosti ROI Land uložená najmä povinnosť zaplatiť sumy, ktoré mu mala uhradiť R Swiss v súlade s rozsudkom Arbeitsgericht Stuttgart (Pracovný súd Stuttgart) z 2. novembra 2016, ako aj zaplatiť sumu 595 000 USD (približne 536 000 eur) ako mesačné odmeny, ktoré mu táto spoločnosť mala zaplatiť za mesiace september 2016 až november 2017. Na podporu tohto opravného prostriedku FD uviedol dohodu o ručení.
- 21 Arbeitsgericht Stuttgart (Pracovný súd Stuttgart) zamietol túto žalobu ako neprípustnú z dôvodu, že nemá medzinárodnú právomoc na rozhodnutie o veci. Na základe odvolania podaného FD Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Krajský pracovný súd spolkovej krajiny Bádensko-Württembersko, Nemecko) zmenil rozsudok Arbeitsgericht Stuttgart (Pracovný súd Stuttgart) a vyhovel odvolaniu, pričom pri tejto príležitosti potvrdil právomoc nemeckých súdov. ROI Land podala opravný prostriedok „Revision“ na vnútroštátny súd predkladajúci návrh na začatie prejudiciálneho konania, Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko). Tento súd sa pýta, či nemecké súdy majú právomoc rozhodovať o žalobe FD, a ak áno, aké právo je rozhodné pre právny vzťah medzi účastníkmi konania vo veci samej.
- 22 V súvislosti s týmto právnym vzťahom vnútroštátny súd zdôrazňuje, že dohoda o ručení predstavuje jednostranný záväzok, na ktorý sa FD mohol odvolávať bez toho, aby bolo potrebné najprv konštatovať, že si R Swiss nesplnila záväzok, že ROI Land nevstúpila do práv a povinností spoločnosti R Swiss ako zamestnávateľa, ktorý je zmluvnou stranou predmetnej pracovnej zmluvy, a že bez dohody o ručení by nebola medzi FD a spoločnosťou R Swiss uzavretá nijaká pracovná zmluva.
- 23 Za týchto okolností Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
- „1. Má sa článok 6 ods. 1 v spojení s článkom 21 ods. 2 a článkom 21 ods. 1 písm. b) bodom i) [nariadenia č. 1215/2012] vykladať v tom zmysle, že zamestnanec môže žalovať právnickú osobu, ktorá nie je jeho zamestnávateľom a ktorá nemá bydlisko v zmysle článku 63 ods. 1 nariadenia č. 1215/2012 na území členského štátu, ale ktorá vo vzťahu k zamestnancovi na základe dohody o ručení priamo ručí za nároky vyplývajúce z individuálnej pracovnej zmluvy uzavretej s treťou osobou, na súdoch podľa miesta, kde alebo odkiaľ zamestnanec obvykle

vykonáva svoju prácu v pracovnom pomere s treťou osobou, alebo na súdoch podľa miesta, kde naposledy vykonával prácu v pracovnom pomere, ak by bez dohody o ručení nedošlo k uzavretiu pracovnej zmluvy s uvedenou treťou osobou?

2. Má sa článok 6 ods. 1 nariadenia č. 1215/2012 vykladať v tom zmysle, že výhrada týkajúca sa článku 21 ods. 2 nariadenia 1215/2012 vylučuje uplatnenie noriem právomoci stanovených vo vnútroštátnom práve členského štátu, ktoré zamestnancovi umožňujú žalovať právnickú osobu, ktorá vo vzťahu k nemu za okolností, aké sú opísané v prvej otázke, priamo ručí za nároky vyplývajúce z individuálnej pracovnej zmluvy uzavretej s treťou osobou, ako „právneho nástupcu“ zamestnávateľa na súdoch podľa miesta obvyklého výkonu práce, ak taká právomoc nie je daná podľa článku 21 ods. 2 v spojení s článkom 21 ods. 1 písm. b) bodom i) nariadenia č. 1215/2012?
3. V prípade, ak bude odpoveď na prvú otázku záporná a odpoveď na druhú otázku bude kladná:
 - a) Má sa článok 17 ods. 1 nariadenia č. 1215/2012 vykladať v tom zmysle, že pojem „podnikanie alebo povolanie“ zahŕňa závislé zamestnanie v pracovnom pomere?
 - b) V prípade kladnej odpovede, má sa článok 17 ods. 1 nariadenia č. 1215/2012 vykladať v tom zmysle, že dohoda o ručení, na základe ktorej právnická osoba priamo ručí za nároky zamestnanca vyplývajúce z individuálnej pracovnej zmluvy uzavretej s treťou osobou, predstavuje zmluvu, ktorú zamestnanec uzavrel na účely, ktoré je možné považovať za súčasť jeho povolania?
4. Ak by mal vnútroštátny súd podľa odpovede na vyššie uvedené otázky medzinárodnú právomoc na rozhodnutie sporu:
 - a) Má sa článok 6 ods. 1 [nariadenia Rím I] vykladať v tom zmysle, že pojem „predmet činnosti alebo výkon povolania“ zahŕňa závislé zamestnanie v pracovnom pomere?
 - b) V prípade kladnej odpovede, má sa článok 6 ods. 1 [nariadenia Rím I] vykladať v tom zmysle, že dohoda o ručení, na základe ktorej právnická osoba priamo ručí vo vzťahu k zamestnancovi za nároky vyplývajúce z individuálnej pracovnej zmluvy uzavretej s treťou osobou, predstavuje zmluvu, ktorú zamestnanec uzavrel na účel, ktorý sa môže považovať za patriaci do predmetu činnosti alebo výkonu povolania?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

24. Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 21 ods. 1 písm. b) bod i) a článok 21 ods. 2 nariadenia č. 1215/2012 vykladať v tom zmysle, že zamestnanec môže žalovať na súde, kde alebo odkiaľ naposledy obvykle vykonával svoju prácu, osobu majúcu alebo nemajúcu bydlisko alebo sídlo na území členského štátu, s ktorou síce nie je viazaný formálnou pracovnou zmluvou, ale ktorá na základe dohody o ručení, od ktorej záviselo uzatvorenie pracovnej zmluvy s treťou osobou, priamo ručí za plnenie záväzkov zo strany tejto tretej osoby voči tomuto zamestnancovi.
25. V tejto súvislosti treba pripomenúť, že pokiaľ ide o spory týkajúce sa pracovných zmlúv, ustanovenia kapitoly II oddielu 5 nariadenia č. 1215/2012, do ktorého patrí článok 21 tohto nariadenia, stanovujú súbor pravidiel, ktorých cieľom je, ako vyplýva z odôvodnenia 18 tohto

nariadenia, chrániť slabšieho účastníka normami právomoci, ktoré lepšie chránia záujmy tohto účastníka (pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. júna 2018, Petronas Lubricants Italy, C-1/17, EU:C:2018:478, bod 23 a citovanú judikatúru).

- 26 Článok 21 nariadenia č. 1215/2012 vo svojom odseku 2 stanovuje, že zamestnávateľa, ktorý nemá bydlisko v členskom štáte, možno žalovať na súdoch členského štátu v súlade s odsekom 1 písm. b) uvedeného článku.
- 27 Odsek 1 písm. b) bod i) toho istého článku stanovuje, že zamestnávateľa možno žalovať na súdoch podľa miesta, kde alebo odkiaľ zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu alebo na súdoch podľa miesta, kde naposledy prácu vykonával.
- 28 V tejto súvislosti z judikatúry Súdneho dvora týkajúcej sa článku 19 bodu 2 nariadenia č. 44/2001 vyplýva, že právne pojmy, ktoré toto ustanovenie obsahuje, sa majú vykladať autonómne, aby sa zabezpečilo jednotné uplatňovanie pravidiel právomoci 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).
- 29 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že vzhľadom na to, že podľa článku 80 nariadenia č. 1215/2012 toto nariadenie zrušuje a nahrádza nariadenie č. 44/2001, výklad ustanovení nariadenia č. 44/2001 podaný Súdny dvorom platí aj pre nariadenie č. 1215/2012, pokiaľ tieto ustanovenia možno považovať za „rovnocenné“ (pozri v tomto zmysle rozsudok z 29. júla 2019, Tibor-Trans, C-451/18, EU:C:2019:635, bod 23 a citovanú judikatúru), najmä ak tento článok 80 spresňuje, že „odkazy na [nariadenie č. 44/2001] sa považujú za odkazy na [nariadenie č. 1215/2012] a znejú v súlade s tabuľkou zhody uvedenou v prílohe III [tohto posledného uvedeného nariadenia]“. Z tejto prílohy pritom vyplýva, že článok 21 ods. 1 nariadenia č. 1215/2012 zodpovedá článku 19 bodu 2 nariadenia č. 44/2001. Z toho vyplýva, že rovnako ako posledné uvedené ustanovenie treba článok 21 ods. 1 nariadenia č. 1215/2012 vykladať autonómne.
- 30 V súvislosti s článkom 21 nariadenia č. 1215/2012 treba spresniť, že –ako vyplýva z bodov 26 a 27 tohto rozsudku – toto ustanovenie stanovuje pravidlá právomoci súdov prejednávajúcich spory „vo veciach individuálnych pracovných zmlúv“ medzi zamestnancom a jeho zamestnávateľom. Uplatnenie týchto pravidiel teda predpokladá pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a jeho zamestnávateľom.
- 31 V tejto súvislosti z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že pracovnoprávny vzťah, ktorý je definovaný na základe objektívnych kritérií, sa vyznačuje najmä okolnosťou, že určitá osoba vykonáva po určitú dobu v prospech inej osoby a pod jej vedením činnosti, za ktoré dostáva odmenu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. apríla 2019, Bosworth a Hurley, C-603/17, EU:C:2019:310, bod 25, ako aj citovanú judikatúru).
- 32 Z toho vyplýva, že hoci neexistencia formálnej zmluvy nebráni existencii pracovnoprávneho vzťahu, táto zmluva predpokladá vzťah podriadenosti medzi zamestnancom a jeho zamestnávateľom, a že existencia takéhoto vzťahu sa musí posudzovať v každom konkrétnom prípade na základe všetkých skutočností a okolností, ktoré charakterizujú vzťahy medzi zmluvnými stranami (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. apríla 2019, Bosworth a Hurley, C-603/17, EU:C:2019:310, body 26 a 27, ako aj citovanú judikatúru).

- 33 V tomto kontexte okolnosť, že spoločnosť, akou je ROI Land vo veci samej, iba uzatvorila so zamestnancom dohodu o ručení, nemôže stačiť na to, aby sa okamžite vylúčilo, že tento zamestnanec bol s touto spoločnosťou vo vzťahu podriadenosti.
- 34 Vzhľadom na všetky tieto skutočnosti prináleží vnútroštátnemu súdu, ktorý jediný má na tieto účely právomoc, aby vykonal relevantné skutkové overenia a posúdil, či za okolností tohto sporu existoval pracovnoprávny vzťah vyznačujúci sa vzťahom podriadenosti medzi FD a spoločnosťou ROI Land.
- 35 V rámci tohto posúdenia sú predovšetkým relevantné skutočnosti, za ktorých došlo k uzatvoreniu dohody o ručení medzi FD a spoločnosťou ROI Land a k uzatvoreniu predmetnej pracovnej zmluvy medzi FD a spoločnosťou R Swiss, ako napríklad skutočnosť, že pred uzatvorením predmetnej pracovnej zmluvy bol FD viazaný inou pracovnou zmluvou so spoločnosťou ROI Land a že k uzatvoreniu predmetnej pracovnej zmluvy by neprišlo, ak by sa ROI Land nezaviazala voči FD dohodou o ručení, alebo aj skutočnosť, že táto dohoda sa práve týka záruky vyplatenia mzdových pohľadávok FD. Platí to aj na okolnosť, podľa ktorej uzatvorenie týchto zmlúv nemalo vplyv na povahu činností vykonávaných FD najprv v spoločnosti ROI Land a následne v spoločnosti R Swiss v úplnom vlastníctve prvej uvedenej spoločnosti.
- 36 Vzhľadom na vyššie uvedené treba na prvú otázku odpovedať tak, že článok 21 ods. 1 písm. b) bod i) a článok 21 ods. 2 nariadenia č. 1215/2012 sa má vykladať v tom zmysle, že zamestnanec môže žalovať na súde, kde alebo odkiaľ naposledy vykonával svoju prácu, osobu majúcu alebo nemajúcu bydlisko alebo sídlo na území členského štátu, s ktorou síce nie je viazaný formálnou pracovnou zmluvou, ale ktorá na základe dohody o ručení, od ktorej záviselo uzatvorenie pracovnej zmluvy s treťou osobou, tomuto zamestnancovi priamo ručí za plnenie záväzkov zo strany tejto tretej osoby, pod podmienkou, že existuje vzťah podriadenosti medzi touto osobou a zamestnancom.

O druhej otázke

- 37 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 6 ods. 1 nariadenia č. 1215/2012 vykladať v tom zmysle, že výhrada týkajúca sa uplatnenia článku 21 ods. 2 tohto nariadenia vylučuje, aby súd členského štátu mohol vychádzať z právnej úpravy tohto štátu v oblasti súdnej právomoci, aj keby táto právna úprava bola pre zamestnanca výhodnejšia.
- 38 Článok 6 ods. 1 uvedeného nariadenia stanovuje, že ak žalovaný nemá bydlisko na území členského štátu, právomoc súdov každého členského štátu sa určí podľa právneho poriadku tohto členského štátu, ak nie je inak stanovené v článku 18 ods. 1, článku 21 ods. 2 a v článkoch 24 a 25 toho istého nariadenia.
- 39 Článok 21 ods. 2 nariadenia č. 1215/2012 umožňuje, ako bolo pripomenuté v bode 26 tohto rozsudku, žalovať zamestnávateľa, ktorý nemá bydlisko v členskom štáte, na súde členského štátu v súlade s článkom 21 ods. 1 písm. b) nariadenia č. 1215/2012.
- 40 V tejto súvislosti treba uviesť, že článok 21 tohto nariadenia patrí do oddielu 5 kapitoly II tohto nariadenia týkajúceho sa právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv, ktorý má podľa judikatúry Súdneho dvora nielen osobitnú, ale aj vyčerpávajúcu povahu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. mája 2008, Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline, C-462/06, EU:C:2008:299, bod 18).

- 41 Z toho jednak vyplýva, že každý spor týkajúci sa individuálnej pracovnej zmluvy má rozhodnúť súd, ktorý sa určí podľa noriem právomoci uvedených v ustanoveniach v oddiele 5 kapitoly II tohto nariadenia, a jednak, že tieto normy právomoci môžu byť zmenené alebo doplnené inými normami právomoci uvedenými v tomto nariadení len v prípade, že ustanovenie nachádzajúce sa v tomto oddiele 5 výslovne odkazuje na tieto normy (pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. mája 2008, Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline, C-462/06, EU:C:2008:299, bod 19).
- 42 V súvislosti so vzťahom medzi vnútroštátnym právom a normami právomoci stanovenými v nariadení č. 1215/2012 – ako vyplýva z článku 6 ods. 1 tohto nariadenia – treba uviesť, že toto ustanovenie v zásade stanovuje uplatnenie vnútroštátnych noriem právomoci v prípade, že žalovaný nemá bydlisko v členskom štáte. Použitie výrazu „ak nie je inak stanovené“ však vylučuje z uplatnenia vnútroštátneho práva prípady, na ktoré sa vzťahujú uvedené ustanovenia. Ako uviedol generálny advokát v bode 83 svojich návrhov, ide tu o taxatívny zoznam výnimiek zo zásady uplatňovania vnútroštátnych noriem právomoci.
- 43 Tento výklad potvrdzuje aj účel nariadenia č. 1215/2012. Ako totiž vyplýva z odôvodnenia 14 prvého odseku tohto nariadenia, ak žalovaný nemá bydlisko v niektorom z členských štátov, uplatňujú sa na neho vnútroštátne normy právomoci platné na území členského štátu konajúceho súdu.
- 44 Druhý odsek tohto odôvodnenia však uvádza, že s cieľom zaručiť ochranu spotrebiteľov a 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. Tak je to – pokiaľ ide o normy, ktorých cieľom je zabezpečiť ochranu zamestnancov – v prípade ustanovení nachádzajúcich sa v kapitole II oddiele 5 uvedeného nariadenia, ktoré stanovujú normy právomoci uplatniteľné v prípade, že žalovaný nemá bydlisko na území členského štátu.
- 45 Z toho vyplýva, že ak právomoc súdov členského štátu nevyplýva z osobitného ustanovenia nariadenia č. 1215/2012 uvedeného v jeho článku 6 ods. 1, akým je napríklad článok 21 tohto nariadenia, členské štáty môžu v súlade s článkom 6 ods. 1 tohto nariadenia uplatniť svoju vnútroštátnu právnu úpravu na určenie súdnej právomoci.
- 46 Naopak, ak právomoc súdov členského štátu v skutočnosti vyplýva z takéhoto osobitného ustanovenia, jeho uplatnenie má prednosť pred vnútroštátnymi normami o určení právomoci, aj keby boli priaznivejšie pre zamestnancov (pozri v tomto zmysle rozsudok z 25. februára 2021, Markt24, C-804/19, EU:C:2021:134, bod 34).
- 47 Ako uviedol generálny advokát v bode 86 svojich návrhov, tento výklad je v súlade s cieľom unifikovať kolízne normy uvedené v odôvodnení 4 nariadenia č. 1215/2012, ako aj s požiadavkou predvídateľnosti noriem právomoci uvedenou v odôvodnení 15 tohto nariadenia.
- 48 Vzhľadom na vyššie uvedené dôvody treba na druhú otázku odpovedať tak, že článok 6 ods. 1 nariadenia č. 1215/2012 sa má vykladať v tom zmysle, že výhrada týkajúca sa uplatnenia článku 21 ods. 2 tohto nariadenia vylučuje možnosť súdu členského štátu oprieť sa o normy tohto členského štátu v oblasti súdnej právomoci, ak sú splnené podmienky na uplatnenie tohto článku 21 ods. 2, a to aj v prípade, že by tieto normy boli pre zamestnanca výhodnejšie. Naopak, ak nie sú splnené podmienky na uplatnenie uvedeného článku 21 ods. 2, ani žiadneho z ďalších

ustanovení vymenovaných v článku 6 ods. 1 uvedeného nariadenia, môže tento súd v súlade s posledným uvedeným ustanovením uplatniť vnútroštátne normy na účely určenia súdnej právomoci.

O tretej a štvrtej otázke

- 49 Na úvod treba spresniť, že odpoveď na tretiu a štvrtú otázku je pre vnútroštátny súd užitočná len v prípade, že by po overení, ktoré mu prináleží uskutočniť, dospel k záveru, že neexistuje pracovnoprávny vzťah medzi FD a spoločnosťou ROI Land, v dôsledku čoho sa na situáciu FD nevzťahuje článok 21 nariadenia č. 1215/2012.
- 50 Okrem toho, ako vyplýva z odôvodnenia 7 nariadenia Rím I jeho vecná pôsobnosť a jeho ustanovenia by mali byť koherentné s nariadením č. 44/2001. V rozsahu, v akom bolo toto nariadenie zrušené a nahradené nariadením č. 1215/2012, platí aj preň tento cieľ koherentnosti (rozsudok z 10. februára 2022, ShareWood Switzerland, C-595/20, EU:C:2022:86, bod 34 a citovaná judikatúra).
- 51 Tretia a štvrtá otázka by sa preto mali preskúmať spoločne.
- 52 Týmito otázkami sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa majú článok 17 ods. 1 nariadenia č. 1215/2012 a článok 6 ods. 1 nariadenia Rím I vykladať v tom zmysle, že pojem „podnikanie alebo povolanie“ v zmysle článku 17 ods. 1 nariadenia č. 1215/2012 a pojem „predmet činnosti alebo výkon povolania“ v zmysle článku 6 ods. 1 nariadenia Rím zahŕňa nielen samostatnú zárobkovú činnosť, ale aj závislú činnosť zamestnanca, a v prípade kladnej odpovede na túto otázku, či v situácii, keď v rámci takejto závislej činnosti bola uzatvorená dohoda medzi zamestnancom a treťou osobou vo vzťahu k zamestnávateľovi uvedenému v pracovnej zmluve, na základe ktorej je táto osoba priamo zodpovedná voči zamestnancovi za záväzky tohto zamestnávateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy, takáto dohoda je zmluvou uzatvorenou mimo a nezávisle od akejkoľvek činnosti podnikateľskej povahy alebo výkonu povolania a od účelu takejto činnosti.
- 53 Pokiaľ ide o prvú časť tretej a štvrtej otázky, t. j. časť týkajúcu sa otázky, či sa na závislú činnosť zamestnanca vzťahuje pojem „podnikanie alebo povolanie“ v zmysle článku 17 ods. 1 nariadenia č. 1215/2012 a pojem „predmet činnosti alebo výkon povolania“ v zmysle článku 6 ods. 1 nariadenia Rím I, treba uviesť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora len zmluvy uzavreté mimo a nezávisle od akéhokoľvek podnikania alebo povolania, ktorých jediným cieľom je uspokojiť vlastnú súkromnú spotrebu jednotlivca, patria do osobitného režimu stanoveného uvedenými nariadeniami v oblasti ochrany spotrebiteľa ako slabšieho účastníka zmluvy, zatiaľ čo takáto ochrana nie je odôvodnená v prípade zmluvy, ktorej účelom je podnikanie alebo výkon povolania (pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. decembra 2020, Personal Exchange International, C-774/19, EU:C:2020:1015, bod 30 a citovanú judikatúru).
- 54 Z toho možno vyvodiť záver, že z tejto judikatúry nevyplýva žiadne rozlišovanie podľa toho, či profesijná činnosť je samostatnou zárobkovou činnosťou alebo závislou činnosťou, a že treba skúmať len to, či je zmluva uzavretá mimo a nezávisle od akejkoľvek činnosti podnikateľskej povahy alebo výkonu povolania alebo účelu takejto činnosti.
- 55 Preto treba konštatovať, že závislá činnosť zamestnanca spadá pod pojem „podnikanie alebo povolanie“ v zmysle článku 17 ods. 1 nariadenia č. 1215/2012 a pojem „predmet činnosti alebo výkon povolania“ v zmysle článku 6 ods. 1 nariadenia Rím I.

- 56 Pokiaľ ide o druhú časť týchto otázok týkajúcu sa kvalifikácie takejto dohody o ručení, akou je dohoda uzavretá medzi FD a spoločnosťou ROI Land, z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že v prejednávanej veci je dohoda o ručení neoddeliteľne spojená s profesijnou činnosťou vykonávanou FD, keďže FD by neuzavrel predmetnú pracovnú zmluvu bez dohody o ručení.
- 57 Vzhľadom na neoddeliteľnú súvislosť medzi dohodou o ručení a predmetnou pracovnou zmluvou sa nemožno domnievať, ako uviedol generálny advokát v bode 105 svojich návrhov, že táto zmluva bola uzavretá mimo a nezávisle od akejkoľvek činnosti podnikateľskej povahy alebo výkonu povolania alebo účelu takejto činnosti.
- 58 Vzhľadom na vyššie uvedené treba na tretiu a štvrtú otázku odpovedať tak, že článok 17 ods. 1 nariadenia č. 1215/2012 a článok 6 ods. 1 nariadenia Rím I sa majú vykladať v tom zmysle, že pojem „podnikanie alebo povolanie“, respektíve pojem „predmet činnosti alebo výkon povolania“, zahŕňa nielen samostatnú zárobkovú činnosť, ale aj závislú činnosť zamestnanca. Okrem toho dohoda uzavretá medzi zamestnancom a treťou osobou, ktorá nie zamestnávateľom uvedeným v pracovnej zmluve a na základe ktorej je táto osoba priamo zodpovedná voči zamestnancovi za záväzky tohto zamestnávateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy, nepredstavuje – na účely uplatnenia týchto ustanovení – zmluvu uzavretú mimo a nezávisle od akejkoľvek činnosti podnikateľskej povahy alebo výkonu povolania, prípadne zmluvu, ktorá by nesúvisela s takouto činnosťou.

O trovách

- 59 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 (tretia komora) rozhodol takto:

- 1. Článok 21 ods. 1 písm. b) bod i) a článok 21 ods. 2 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**

sa má vykladať v tom zmysle, že:

zamestnanec môže žalovať na súde, kde alebo odkiaľ naposledy vykonával svoju prácu, osobu majúcu alebo nemajúcu bydlisko alebo sídlo na území členského štátu, s ktorou síce nie je viazaný formálnou pracovnou zmluvou, ale ktorá na základe dohody o ručení, od ktorej záviselo uzatvorenie pracovnej zmluvy s treťou osobou, tomuto zamestnancovi priamo ručí za splnenie záväzkov zo strany tejto tretej osoby, pod podmienkou, že existuje vzťah podriadenosti medzi touto osobou a zamestnancom.

- 2. Článok 6 ods. 1 nariadenia č. 1215/2012**

sa má vykladať v tom zmysle, že:

výhrada týkajúca sa uplatnenia článku 21 ods. 2 tohto nariadenia vylučuje možnosť súdu členského štátu oprieť sa o normy tohto členského štátu v oblasti súdnej právomoci, ak sú splnené podmienky na uplatnenie tohto článku 21 ods. 2 a to aj v prípade, že by tieto normy boli pre zamestnanca výhodnejšie. Naopak, ak nie sú splnené podmienky na uplatnenie uvedeného článku 21 ods. 2, ani žiadneho z ďalších ustanovení vymenovaných v článku 6 ods. 1 uvedeného nariadenia, môže tento súd v súlade s posledným uvedeným ustanovením uplatniť vnútroštátne normy na účely určenia súdnej právomoci.

3. Článok 17 ods. 1 nariadenia č. 1215/2012 a článok 6 ods. 1 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I)

sa majú vykladať v tom zmysle, že:

pojem „podnikanie alebo povolanie“, respektíve pojem „predmet činnosti alebo výkon povolania“, zahŕňa nielen samostatnú zárobkovú činnosť, ale aj závislú činnosť zamestnanca. Okrem toho dohoda uzavretá medzi zamestnancom a treťou osobou, ktorá nie je zamestnávateľom uvedeným v pracovnej zmluve a na základe ktorej je táto osoba priamo zodpovedná voči zamestnancovi za záväzky tohto zamestnávateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy, nepredstavuje – na účely uplatnenia týchto ustanovení – zmluvu uzavretú mimo a nezávisle od akejkoľvek činnosti podnikateľskej povahy alebo výkonu povolania, prípadne zmluvu, ktorá by nesúvisela s takouto činnosťou.

Podpisy