

**Vec C-784/19**

**Návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1  
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

**Dátum podania:**

22. október 2019

**Vnútroštátny súd:**

Administrativen sad Varna

**Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:**

4. október 2019

**Žalobkyňa v konaní vo veci samej:**

„TEAM POWER EUROPE“ EOOD

**Žalovaný v konaní vo veci samej:**

Direktor na Teritorialna direkcija na Nacionalna agencija za  
prichodite – Varna

---

## **Predmet konania vo veci samej**

Žaloba namierená proti rozhodnutiu správnych orgánov o nevydaní potvrdenia týkajúceho sa právnych predpisov upravujúcich právne postavenie osoby, ktorá vykonáva prácu ako zamestnanec v členskom štáte v mene zamestnávateľa a so sídlom v tomto štáte a ktorú tento zamestnávateľ vyslal do iného členského štátu, aby v tomto štáte vykonávala prácu v mene tohto zamestnávateľa.

## **Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania**

Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa riadi článkom 267 ods. 1 písm. b) Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“) a týka sa výkladu článku 14 ods. 2 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (ďalej len „vykonávacie nariadenie“) v spojení s článkom 12 ods. 1 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (ďalej len „základné nariadenie“).

## **Prejudiciálna otázka**

Má sa článok 14 ods. 2 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia vykladať v tom zmysle, že domnienka o obvyklom výkone činnosti agentúry dočasného zamestnávania v členskom štáte, v ktorom má sídlo, si vyžaduje, aby táto agentúra vykonávala podstatnú časť svojej činnosti, ktorá spočíva v prideľovaní pracovníkov v prospech užívateľských zamestnávateľov, ktorí sú usadení v tom istom členskom štáte?

## **Právne predpisy a judikatúra Európskej únie**

Článok 2 ods. 1, článok 11 ods. 1, článok 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004, článok 14 nariadenia č. 987/2009, rozsudky Súdneho dvora zo 17. decembra 1970, Manpower (C-35/70, EU:C:1970:120) a z 10. februára 2000, FTS (C-202/97, EU:C:2000:75).

## **Vnútroštátne právne predpisy**

Článok 51 ods. 1 a článok 52 ods. 1 Konstitúcia na Republika Bulharsko (Ústava Bulharskej republiky), článok 107r ods. 1 a článok 107s ods. 2 kodex na truda (zákoník práce), článok 4 ods. 1 bod 1 a článok 9 ods. 1 bod 1 kodex za

socijalnoto osigurjavane (zákon o sociálnom poistení), článok 2 ods. 1 naredba za služebnite komandirovki i specijalizaciji v chužbina (nariadenie o vysielaní zamestnancov a odborných sťažach v zahraničí), článok 88, článok 90 ods. 2, článok 91 ods. 1, článok 92 ods. 1, článok 95 ods. 1 a článok 97 Danachno-osiguriteln procesualen kodex (zákon o daniach a sociálnom poistení).

### Zhrnutie skutkového stavu a konania

- 1 Spoločnosť „TEAM POWER EUROPE“ EOOD (ďalej len „žalobkyňa“) bola založená podľa predpisov bulharského práva s predmetom činnosti spočívajúcej v zaobstarávaní sezónnych prác a sprostredkovaní práce v Bulharsku a iných štátoch. Žalobkyňa je zaregistrovaná v bulharskej Agencija po zаетostta (Pracovná agentúra, Bulharsko) pre výkon činnosti zaobstarávania sezónnych prác a okrem toho jej Agentur für Arbeit Düsseldorf der deutschen Bundesagentur für Arbeit (Pracovná agentúra Spolkovej pracovnej agentúry v Düsseldorfe, Nemecko) vydala povolenie na dočasné pridelenie pracovníkov.
- 2 Žalobkyňa uzavrela 8. októbra 2018 pracovnú zmluvu s bulharským občanom (ďalej len „pracovník“). Podľa zmluvy je žalobkyňa povinná vyslať pracovníka do Nemecka, kde bude vykonávať prácu pre spoločnosť „CLW Clausthaler Laser- und Werkstofftechnik“ GmbH (ďalej len „užívateľský zamestnávateľ“), pod jej vedením a dohľadom. Zmluva ďalej stanovuje, že povinnosti pracovníka, ktoré je povinný dodržiavať pri výkone práce na pozícii „pracovník strojovej obsluhy – spracovanie kovov“ spresní užívateľský zamestnávateľ v rámci popisu jeho pracovných úloh. Žalobkyňa je povinná zaplatiť pracovníkovi mzdu za vykonanú prácu.
- 3 Žalobkyňa požiadala 9. mája 2019 Teritorialna direkcija na Nacijonalna agencija po prichodite – Varna (Miestne riaditeľstvo Národnej agentúry pre príjmy vo Varne, Bulharsko) o vydanie potvrdenia, že počas doby pridelenia sa na bulharského pracovníka vzťahujú bulharské právne predpisy. Vo svojej žiadosti žalobkyňa uviedla, že počas doby pridelenia zostal pracovný pomer medzi pracovníkom a žalobkyňou aj naďalej zachovaný, žalobkyňa vyplácala pracovníkovi mzdu za vykonanú prácu a platila za neho sociálne a zdravotné poistenie.
- 4 Rozhodnutím z 30. mája 2019 príslušný správny orgán odmietol vydať požadované potvrdenie s odôvodnením, že nie sú splnené dve kumulatívne podmienky pre to, aby pracovník mohol aj naďalej podliehať bulharským právnym predpisom v oblasti sociálneho zabezpečenia, pretože sa nezachoval priamy vzťah medzi pracovníkom a zamestnávateľom a zamestnávateľ nevykonáva svoju hlavnú činnosť na území Bulharska.
- 5 V súvislosti s prvou podmienkou vychádza správny orgán z toho, že aj napriek tomu vyplácaniu mzdy žalobkyňou v postavení zamestnávateľky, sa nezachoval priamy vzťah medzi ňou a pracovníkom, pretože podľa pracovnej zmluvy sa práca vykonáva pre užívateľského zamestnávateľa, pod jeho dohľadom a vedením,

a tento užívateľský zamestnávateľ určuje rozsah povinností pracovníka. Čo sa týka druhej podmienky, Správny orgán zastáva názor, že žalobkyňa nevykonáva na území Bulharska svoju hlavnú činnosť, pretože ako spoločnosť zapísaná podľa ustanovení zákona za danaka varhu dobavenata stojnosť (zákon o DPH, ďalej len „ZDDS“) predkladá len vyhlásenia o poskytovaní služieb s miestom plnenia v Nemecku a nie sú k dispozícii nijaké informácie o zmluvách so zmluvnými partnermi pôsobiacimi na území Bulharska.

- 6 Žalobkyňa podala v rámci správneho konania odvolanie proti rozhodnutiu, ktorým sa zamietla žiadosť o vydanie potvrdenia. Rozhodnutím z 11. júna 2019 odmietol Direktor na Teritorialna direkcija na Nacijonalna agencija za prichodite – Varna (Riaditeľ Oblastného riaditeľstva Národnej agentúry pre príjmy vo Varne, ďalej len „žalovaný“) odvolanie a potvrdil zamietavé rozhodnutie.

### **Hlavné tvrdenia účastníkov konania vo veci samej**

- 7 Podľa žalobkyne sú v prejednávanej veci splnené obe kumulatívne požiadavky pre vydanie požadovaného potvrdenia.
- 8 V súvislosti s prvou podmienkou uvádza, že medzi ňou a pracovníkom existuje „priamy vzťah“, pretože ako zamestnávateľka vypláca tomuto pracovníkovi mzdu a v prípade, ak sú dané dôvody výpovede, má právo skončiť s ním pracovný pomer. Okrem toho užívateľský zamestnávateľ v zmysle zmluvy, ktorú uzatvoril so žalobkyňou, nie je oprávnený ponúknuť pracovníkovi inú činnosť, ako sa uvádza v zmluve, a teda len žalobkyňa má právo určiť druh práce, ktorú je uvedený pracovník povinný vykonávať. V súvislosti s druhou podmienkou žalobkyňa tvrdí, že svoju hlavnú činnosť spočívajúcu v zamestnávaní, výbere a zabezpečovaní dočasných pracovníkov vykonáva na území Bulharska a že zisk dosahovaný z obchodných stykov so zákazníkmi usadenými mimo územia Bulharska neznamena, že spoločnosť vykonáva svoju činnosť v zahraničí.
- 9 Podľa žalovaného nie je v prípade žalobkyne splnená ani jedna z dvoch vyššie uvedených podmienok. Čo sa týka priameho vzťahu medzi ňou a pracovníkom, žalovaný ho považuje za narušený, pretože v zmysle pracovnej zmluvy, ktorú žalobkyňa s pracovníkom uzatvorila, nie je tento pracovník povinný vykonávať nijakú prácu pre svojho zamestnávateľa v Bulharsku. Navyše zmluva bola uzatvorená podľa ustanovení nemeckého práva v súlade s povolením, ktoré vydal príslušný orgán v Nemecku a nie na základe registrácie žalobkyne v Pracovnej agentúre Bulharska. Čo sa týka výkonu hlavnej činnosti žalobkyne v Bulharsku, žalovaný sa domnieva, že žalobkyňa nemá okrem administratívnych a vedúcich pracovníkov na území Bulharska iných zamestnancov a že všetky jej príjmy pochádzajú výlučne z pracovnoprávných vzťahov v Nemecku.

## Zhrnutie odôvodnenia návrhu

- 10 Podľa vnútroštátneho súdu si rozhodnutie v právnom spore medzi účastníkmi konania vyžaduje výklad článku 14 ods. 2 vykonávacieho nariadenia v spojení s článkom 12 ods. 1 základného nariadenia.
- 11 V zmysle článku 12 ods. 1 základného nariadenia osoba, ktorá vykonáva v členskom štáte činnosť v mene zamestnávateľa, so sídlom v tomto štáte, a ktorá je týmto zamestnávateľom vyslaná do iného členského štátu, aby tam vykonávala prácu v mene tohto zamestnávateľa, naďalej podlieha právnym predpisom prvého členského štátu, ak sú splnené dve kumulatívne podmienky, a to po prvé, že existuje priamy vzťah medzi touto osobou a zamestnávateľom a po druhé, že tento posledný uvedený zamestnávateľ vykonáva svoju činnosť obvykle na území tohto členského štátu.
- 12 V súvislosti s druhou podmienkou je potrebné, aby zamestnávateľ v súlade s článkom 14 ods. 2 prvou vetou vykonávacieho nariadenia „vykonával svoje podstatné činnosti, ktoré sú iné, ako činnosti výlučne vnútorného riadenia, na území členského štátu, v ktorom je usadený, pri zohľadnení všetkých kritérií, ktoré sú typické pre činnosti vykonávané daným podnikom“, aby sa uplatnila domnienka, v zmysle ktorej vykonáva obvykle svoju činnosť v tomto členskom štáte. Podľa článku 14 ods. 2 druhej vety tohto nariadenia sa „musia príslušné kritériá prispôbiť osobitným vlastnostiam každého zamestnávateľa a skutočnej povahe vykonávaných činností“.
- 13 Judikatura Administrativen съд – Varna (Správny súd vo Varne, Bulharsko) týkajúca sa posúdenia, kedy je splnená druhá podmienka podľa článku 12 ods. 1 základného nariadenia, nie je jednotná. Rozporuplný charakter vyplýva z rôzneho výkladu článku 14 ods. 2 vykonávacieho nariadenia, najmä pokiaľ ide o otázku, na základe akých kritérií sa má posúdiť, či zamestnávateľ vykonáva „podstatné činnosti“ v členskom štáte, v ktorom je usadený.
- 14 S cieľom posúdiť, či je splnená druhá podmienka v zmysle článku 12 ods. 1 základného nariadenia sa musia zohľadniť všetky kritériá, ktoré sú charakteristické pre činnosti zamestnávateľa. K týmto kritériám patrí miesto, kde má zamestnávateľ svoje sídlo, počet zamestnancov, ktorých vyslal do členského štátu, v ktorom má svoju stálu prevádzkareň resp. do iného členského štátu, do ktorého vyslal pracovníkov, riadenie pracovníkov, miesto, kde sú vysielaní pracovníci zamestnávaní, miesto uzatvárania zmlúv s užívateľskými zamestnávateľmi, rozhodné právo pre zmluvy, ktoré podnik uzatvára so svojimi pracovníkmi resp. so svojim zákazníkom a tiež dosiahnutý zisk za relevantné primerané obdobie v príslušnom členskom štáte (rozsudok Súdneho dvora z 10. februára 2000, FTS, C-202/97, EU:C:2000:75, body 42 a 43).
- 15 Okolnosť, že vyslaní pracovníci vykonávajú pre užívateľského zamestnávateľa iné práce, ako je hlavná činnosť podniku, ktorý ich zamestnal a vyslal, nie je podstatná. Agentúra dočasného zamestnávania preto vykonáva svoju obchodnú

činnosť obvykle v tom členskom štáte, v ktorom má svoju stálu prevádzkareň, ak v tomto štáte vykonáva obvykle svoje podstatné činnosti (rozsudok z 10. februára 2000, FTS, C-202/97, EU:C:2000:75, body 44 a 45).

- 16 Z uvedených rozsudkov Súdneho dvora však nemožno vyvodit' odpoveď na otázku, či pre splnenie druhej podmienky podľa článku 12 ods. 1 základného nariadenia stačí, ak zamestnávateľ uzatvára pracovné zmluvy s pracovníkmi vyslanými do členského štátu, v ktorom má stálu prevádzkareň alebo či je potrebné, aby sa podstatné činnosti pridelovania pracovníkov vykonávali v prospech užívateľských zamestnávateľov, ktorí vykonávajú činnosť na území členského štátu, v ktorom má zamestnávateľ svoje sídlo.
- 17 Keďže hlavná činnosť žalobkyne spočíva v zabezpečovaní sezónnej práce a sprostredkovaní práce v Bulharsku a iných štátoch, s ohľadom na vyššie uvedené dôvody možno považovať za prijateľný aj taký výklad, v zmysle ktorého sa v súvislosti s predpokladom o výkone jej obvyklej činnosti v Bulharsku vyžaduje, aby žalobkyňa uzatvorila a vykonala podstatnú časť zmlúv so zamestnávateľmi, ktorí vykonávajú svoju činnosť na území Bulharska.
- 18 V zmysle druhého možného výkladu sa domnievka o tom, že žalobkyňa vykonáva svoju obvyklú činnosť v Bulharsku uplatní už vtedy, ak je žalobkyňa bez ohľadu na to, že všetci užívateľskí zamestnávatelia majú svoje sídlo v Nemecku a vykonávajú tam svoju činnosť a že všetci pracovníci sú vysielaní na výkon práce k nemeckým podnikom, zaregistrovaná na území Bulharska a že v tomto členskom štáte uzatvára pracovné zmluvy s vysielanými pracovníkmi.