

Anonymizované znění

Překlad

C-639/21 - 1

Věc C-639/21

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce

Datum doručení:

19. října 2021

Předkládající soud:

Cour de cassation (Francie)

Datum předkládacího rozhodnutí:

13. října 2021

Navrhovatel:

PB

Odpůrkyně:

Geos SAS

Geos International Consulting Limited

[*omissis*]

COUR DE CASSATION (Kasační soud, Francie)

[*omissis*]

ROZSUDEK COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE (Kasační soud,
sociálněprávní senát), ZE DNE 13. ŘÍJNA 2021

PB, [*omissis*], podal kasační opravný prostředek [*omissis*] proti rozsudku, který dne 18. prosince 2019 vydal cour d'appel de Montpellier (4^e A chambre sociale) [odvolací soud v Montpellier (sociálněprávní senát 4A), Francie] ve sporu mezi ním na jedné straně:

1) a společností Geos, [omissis] jejímž sídlem je [omissis] Tour Franklin, 100-101 terrasse Boieldieu, [v] 92800 Puteaux,

2) a společností Geos International Consulting Limited, jejímž sídlem je Salisbury House LG, [omissis] 28-29 Finsbury Circus, EC2M 5QQ London (Spojené království),

Odpůrkyněmi, na straně druhé, v řízení o kasačním opravném prostředku.

[omissis]

[omissis] [údaje o vnitrostátním řízení],

sociálněprávní senát Cour de cassation (Kasační soud), [omissis] [složení předkládajícího soudu] po poradě uskutečněné v souladu se zákonem vydal tento rozsudek.

Skutkové okolnosti a řízení

- 1 Podle napadeného rozsudku (Montpellier, dne 18. prosince 2019) byl PB ke dni 1. října 2016 přijat společností Geos International Consulting Limited na pracovní místo správce sítě.
- 2 Tato společnost, usazená ve Spojeném království, je dceřinou společností společnosti založené podle francouzského práva Geos.
- 3 V průběhu pracovněprávního vztahu plnil zaměstnanec různé úkoly v Kábulu (Afghánistán).
- 4 Poté, co dne 2. října 2017 obdržel formální upozornění, byl zaměstnanec dne 11. ledna 2018 britskou společností propuštěn.
- 5 Žalobou ze dne 9. května 2018 se zaměstnanec s tvrzením, že jde o situaci sdíleného zaměstnávání oběma společnostmi, obrátil na Conseil de prud'hommes de Montpellier (pracovní soud v Montpellier), aby dosáhl toho, že společností Geos International Consulting Limited a Geos bude uložena povinnost uhradit mu společně a nerozdílně různé částky z titulu protiprávní výpovědi, náhrady mzdy za dobu výpovědní lhůty a s tím související nároky na placenou dovolenou, náhrady škody za výpověď bez skutečného a vážného důvodu a nepoctivého plnění pracovní smlouvy, jakož i povinnost k tomu, aby mu tyto společnosti pod sankcí penále předaly doklady o skončení smlouvy.
- 6 Rozsudkem ze dne 17. května 2019 tento soud zamítl námitku nepřislušnosti vznesenou společnostmi ve prospěch britských soudů poté, co návrhy vznesené zaměstnancem proti společnosti Geos prohlásil za přípustné. Věc rovněž postoupil k meritornímu rozhodnutí.

- 7 Rozsudkem ze dne 18. prosince 2019 cour d'appel de Montpellier (odvolací soud v Montpellier) tento rozsudek změnil ve všech jeho bodech. V rámci nového rozhodování dospěl k závěru, že francouzské soudy nejsou místně příslušné k rozhodnutí sporu a odkázal zaměstnance na to, aby raději podal kasační opravný prostředek.
- 8 Při tomto rozhodování cour d'appel (odvolací soud) nejprve konstatoval, že zaměstnanec byl ode dne 1. října 2016 zaměstnán společností Geos International Consulting Limited, usazenou v Londýně (Spojené království), že společnost Geos je její mateřskou společností a že zaměstnanec plnil různé úkoly výhradně v Kábulu. Následně rozhodl, že zaměstnanec zpravidla nekonal práci ve Francii nebo z Francie, že posledním místem, kde konal práci, byl Afghánistán a že provozovna, která ho zaměstnala, se nenachází na francouzském území.
- 9 Proti tomuto rozsudku podal zaměstnanec kasační opravný prostředek.
- 10 Společnosti navrhy, aby byl kasační opravný prostředek zamítnut, a podpůrně, aby byly Soudnímu dvoru Evropské unie předloženy následující otázky:

„Musí být článek 4 nařízení EU č. 1215-2012 ze dne 12. prosince 2012 vykládán v tom smyslu, že francouzskému zaměstnanci, který je vázán pracovní smlouvou ke společnosti usazené v jiném členském státě a který ve vztahu podřízenosti k této společnosti vykonává práci mimo Francii, umožňuje u francouzských soudů žalovat mateřskou společnost usazenou ve Francii ve sporu týkajícím se pracovní smlouvy, a to s tím, že se francouzský zaměstnanec dovolává pouze toho, že tato mateřská společnost má postavení spoluzaměstnavatele, aniž by musel předložit jakýkoli jiný důkaz?

Nebo musí být nařízení EU č. 1215-2012 ze dne 12. prosince 2012 vykládáno v tom smyslu, že v takovém případě musí zaměstnanec předložit důkaz o tom, že společnost, proti které u francouzských soudů žaluje, má postavení zaměstnavatele, což je autonomní pojem unijního práva?“

Posouzení důvodu kasačního opravného prostředku

Znění důvodu

- 11 Zaměstnanec vznáší vůči rozsudku výtku, že obsahuje rozhodnutí o tom, že francouzské soudy nejsou místně příslušné k rozhodnutí sporu, a že jej odkázal na to, aby, jak přísluší, podal kasační opravný prostředek, zatímco „podle článku 4 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1215/2012 ze dne 12. prosince 2012 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech mohou být osoby, které mají bydliště v některém členském státě, bez ohledu na svou státní příslušnost žalovány u soudů tohoto členského státu; v projednávaném případě, jelikož řízení bylo zahájeno proti společnosti SAS Geos, která má sídlo ve Francii, byly tedy francouzské soudy příslušné

k rozhodnutí sporu; cour d'appel (odvolací soud) však tím, že rozhodl, že francouzské soudy nejsou místně příslušné, porušil článek 4 nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 1215/2012 ze dne 12. prosince 2012.“

Odpověď Cour (Kasační soud)

Přípustnost důvodu kasačního opravného prostředku

12 [omissis]

13 [omissi]

14 [omissis] [Předkládající soud dospívá k závěru o přípustnosti důvodu kasačního opravného prostředku]

Opodstatněnost důvodu

Unijní právo

15 Článek 2 odst. 1 nařízení Rady (ES) č. 44/2001 ze dne 22. prosince 2000 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech zakotvil, že nestanoví-li toto nařízení jinak, mohou být osoby, které mají bydliště na území některého členského státu, bez ohledu na svou státní příslušnost žalovány u soudů tohoto členského státu.

16 Na základě čl. 6 bodu 1 tohoto nařízení mohla být osoba, která měla bydliště na území některého členského státu, žalována též, bylo-li žalováno více osob společně, u soudu místa, kde měl bydliště některý z žalovaných, za předpokladu, že právní nároky byly spojeny tak úzce, že bylo účelné je vyšetřit a rozhodnout o nich společně, aby se zabránilo vydání vzájemně si odporujících rozhodnutí v oddělených řízeních.

17 Článek 18 odst. 1 tohoto nařízení zakotvil, že ve věcech týkajících se individuálních pracovních smluv se příslušnost určovala podle kapitoly II oddílu 5 uvedeného nařízení, aniž by byly dotčeny článek 4 a čl. 5 bod 5.

18 Nařízení č. 44/2001 bylo zrušeno nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1215/2012 ze dne 12. prosince 2012 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech.

19 Na základě svého článku 81 se toto nařízení s výjimkou článků 75 a 76 použije ode dne 10. ledna 2015.

20 Článek 4 odst. 1 nařízení č. 1215/2012, který je vložen do kapitoly II oddílu 1 tohoto nařízení, zakotvuje, že nestanoví-li toto nařízení jinak, mohou být osoby, které mají bydliště v některém členském státě, bez ohledu na svou státní příslušnost žalovány u soudů tohoto členského státu.

- 21 Podle čl. 20 odst. 1 tohoto nařízení, který je obsažen v kapitole II oddílu 5 uvedeného nařízení, ve věcech týkajících se individuálních pracovních smluv se příslušnost určuje podle tohoto oddílu, aniž jsou dotčeny článek 6, čl. 7 bod 5 a, v případě žalob podaných proti zaměstnavateli, čl. 8 bod 1.
- 22 Na základě čl. 8 odst. 1 uvedeného nařízení může být osoba, která má bydliště v některém členském státě, žalována též, je-li žalováno více osob společně, u soudu místa, kde má bydliště některý ze žalovaných, za předpokladu, že právní nároky jsou spojeny tak úzce, že je účelné je projednat a rozhodnout o nich společně, aby se zabránilo vydání vzájemně neslučitelných rozhodnutí v oddělených řízeních.

Otázky nutné k rozhodnutí sporu

- 23 Ustanovení obsažená v kapitole II oddíle 5 nařízení č. 1215/2012 mají nejen zvláštní, ale také taxativní charakter (SDEU, rozsudky ze dne 14. září 2017, Nogueira a další, C-168/16 a C-169/16, bod 51, a dále ze dne 21. června 2018, Petronas Lubricants Italy, C-1/17, bod 25).
- 24 Pojem „individuální pracovní smlouva“ ve smyslu tohoto nařízení předpokládá vztah podřízenosti mezi zaměstnavatelem a pracovníkem, přičemž podstatným znakem pracovního poměru je okolnost, že osoba je povinna po určitou dobu poskytovat pro jinou osobu a pod jejím vedením plnění, za která má nárok na odměnu (SDEU, rozsudek ze dne 25. února 2021, Markt24, C-804/19, bod 27).
- 25 Podle judikatury Cour de cassation (Kasační soud) je společnost, která je součástí skupiny, kvalifikována jako spoluzaměstnavatel zaměstnanců zaměstnaných jinou společností, existuje-li vztah podřízenosti nebo dochází-li nad rámec nezbytné koordinace hospodářských činností mezi společnostmi příslušejícími do této skupiny a stavu hospodářského ovládnutí, který může být s touto příslušností spojen, k trvalému zasahování této společnosti do hospodářského a společenského řízení zaměstnávající společnosti, vedoucímu k úplné ztrátě autonomie jednání této společnosti (Soc., 25. listopadu 2020, kasační opravný prostředek č. 18-13.769, zveřejněno).
- 26 V návaznosti na rozsudek Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline (ESD, 22. května 2008, C-462/06) vyloučil Cour de cassation (Kasační soud), že v situaci domnělého sdíleného zaměstnávání pracovníka mateřskou společností usazenou ve Francii a dceřinou společností usazenou v jiném členském státě, která tohoto pracovníka zaměstnala, by francouzské soudy byly příslušné k rozhodování o návrzích uplatněných uvedeným pracovníkem proti dceřiné společnosti na základě kolizní normy stanovené v čl. 6 bodě 1 nařízení č. 44/2001, jelikož měl za to, že tuto příslušnost je třeba posuzovat z hlediska ustanovení článku 19 tohoto nařízení (Soc. D.), 16. prosince 2008, odvolání č. 04-44.713, Bull. 2008, V, č. 248).
- 27 V souvislosti s nařízením č. 44/2001 a i když pracovník tvrdil, že z hlediska mateřské společnosti usazené ve Francii a dceřiné společnosti usazené v jiném

státě, která tohoto pracovníka zaměstnala, nastala situace sdíleného zaměstnávání, rozhodl Cour de cassation (Kasační soud) i o tom, že francouzské soudy jsou na základě čl. 2 odst. 1 tohoto nařízení z důvodu místa sídla mateřské společnosti příslušné o žalobě podané uvedeným pracovníkem proti těmto společnostem rozhodnout, aniž tyto soudy musí předem posuzovat existenci přímé podřízenosti ve vztahu k mateřské společnosti (Soc., 28. ledna 2015, odvolání č. 13-23.006, Bull. 2015, V, č. 17).

- 28 Měl za to, že autonomie zvláštních pravidel o příslušnosti ve věcech individuálních pracovních smluv, stanovených v kapitole II oddílu 5 uvedeného nařízení, v takovém případě nebrání použití obecného pravidla o příslušnosti soudů členského státu, v němž má žalovaný bydliště, zakotveného v čl. 2 odst. 1 nařízení č. 44/2001.
- 29 Z judikatury Soudního dvora Evropské unie (SDEU, výše uvedený rozsudek Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline), vydané v souvislosti s nařízením č. 44/2001, totiž plynulo, že na soud příslušný ve vztahu k zaměstnávající dceřiné společnosti se nelze z titulu sdíleného zaměstnávání obrátit s žalobou proti mateřské společnosti mající sídlo v jiném členském státě, jelikož zvláštní pravidlo o příslušnosti zakotvené v čl. 6 bodě 1 nařízení č. 44/2001 nelze použít na spor spadající do působnosti kapitoly II oddílu 5 uvedeného nařízení o pravidlech o příslušnosti ve věcech individuálních pracovních smluv.
- 30 Jelikož francouzská judikatura volí pojetí sdíleného zaměstnávání, které se neomezuje na existenci přímého vztahu podřízenosti mezi zaměstnancem dceřiné společnosti a mateřskou společností, nýbrž dopadá i na situace popsané v bodě 25 tohoto rozsudku, jediným způsobem, jak při neuplatnění pravidla o propojenosti zakotveného v čl. 6 bodě 1 tohoto nařízení určit soud příslušný k posouzení opodstatněnosti nároku zaměstnance z titulu strukturálního nebo kolektivního sdíleného zaměstnávání, je využít obecného pravidla o příslušnosti podle čl. 2 odst. 1 nařízení č. 44/2001.
- 31 Nařízení č. 1215/2012 na základě čl. 20 odst. 1 a čl. 8 bodu 1 napříště stanoví, že v případě žaloby podané proti zaměstnavateli může být osoba, která má bydliště v některém členském státě, být žalována také, je-li žalováno více osob společně, u soudu místa, kde má bydliště některý ze žalovaných, za předpokladu, že právní nároky jsou spojeny tak úzce, že je účelné je projednat a rozhodnout o nich společně, aby se zabránilo vydání vzájemně neslučitelných rozhodnutí v oddělených řízeních.
- 32 Za tohoto stavu těchto nových ustanovení, která pracovníkovi v situaci domnělého sdíleného zaměstnávání, jež odpovídá těmto kritériím propojenosti, umožňují obrátit se na soudy členského státu, v němž má sídlo společnost, která ho zaměstnala, nebo u soudů členského státu, v němž má sídlo spoluzaměstnavatel, si Cour de cassation (Kasační soud) klade otázku, jaký je vztah mezi obecným

pravidlem o příslušnosti stanoveným v čl. 4 odst. 1 nařízení č. 1215/2012 a kapitolou II oddílem 5 tohoto nařízení.

- 33 Vzniká tedy otázka, zda čl. 4 odst. 1 a čl. 20 odst. 1 uvedeného nařízení musí být vykládány v tom smyslu, že v případě, kdy je ve vztahu ke společnosti mající sídlo na území členského státu, která je pracovníkem žalována u soudů tohoto státu, tvrzeno, že dochází k situaci sdíleného zaměstnávání téhož pracovníka zaměstnaného jinou společností, není uvedený soud povinen za účelem určení své příslušnosti k rozhodování o žalobách podaných proti oběma společnostem předem posoudit existenci situace sdíleného zaměstnávání.
- 34 Vystává rovněž otázka, zda v takovém případě nebrání použití čl. 4 odst. 1 uvedeného nařízení autonomie zvláštních pravidel o příslušnosti ve věcech individuálních pracovních smluv.

Z TĚCHTO DŮVODŮ Cour (Kasační soud, Francie):

PŘEDKLÁDÁ Soudnímu dvoru Evropské unie následující otázky:

- Musí být čl. 4 odst. 1 a čl. 20 odst. 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1215/2012 ze dne 12. prosince 2012 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech vykládány v tom smyslu, že v případě, kdy je ve vztahu ke společnosti mající sídlo na území členského státu, která je pracovníkem žalována u soudů tohoto státu, tvrzeno, že dochází k situaci sdíleného zaměstnávání téhož pracovníka zaměstnaného jinou společností, není uvedený soud povinen za účelem určení své příslušnosti k rozhodování o žalobách podaných proti oběma společnostem předem posoudit existenci situace sdíleného zaměstnávání?

- Musí být tyto články vykládány v tom smyslu, že v takovém případě nebrání použití obecného pravidla o příslušnosti soudů členského státu bydliště žalovaného stanoveného v čl. 4 odst. 1 nařízení č. 1215/2012 autonomie zvláštních pravidel o příslušnosti v oblasti individuálních pracovních smluv?

[omissis]

[omissis] [Prerušeni řízení a údaje o vnitrostátním řízení]