

# Anonymizované znenie

Preklad

C-639/21 – 1

Vec C-639/21

## Návrh na začatie prejudiciálneho konania

### Dátum podania:

19. október 2021

### Vnútroštátny súd:

Cour de cassation

### Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

13. október 2021

### Navrhovateľ:

PB

### Odporca:

GEOS SAS

GEOS International Consulting Limited

[*omissis*]

**COUR DE CASSATION** (KASAČNÝ SÚD, Francúzsko)

[*omissis*]

ROZSUDOK COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE (Kasačný súd, senát pre pracovnoprávne veci a veci sociálneho zabezpečenia, Francúzsko) Z 13. OKTÓBRA 2021

PB, [*omissis*], podal kasačný opravný prostriedok [*omissis*] proti rozsudku cour d'appel de Montpellier (4<sup>e</sup> A chambre sociale) [Odvolací súd Montpellier, Francúzsko) (štvrtý senát pre pracovnoprávne veci a veci sociálneho zabezpečenia A)] z 18. decembra 2019, ktorý bol vydaný v spore medzi ním a:

1. spoločnosťou Geos, [*omissis*], so sídlom [*omissis*] Tour Franklin, 100-101 terrasse Boieldieu, 92800 Puteaux (Francúzsko),

2. spoločnosťou Geos International Consulting Limited so sídlom v Salisbury House LG, [*omissis*] 28-29 Finsbury Circus, EC2M 5QQ Londýn (Spojené kráľovstvo),

odporkyňami v konaní o kasačnom opravnom prostriedku.

[*omissis*]

[*omissis*] [okolnosti vnútroštátneho konania],

senát pre pracovnoprávne veci a veci sociálneho zabezpečenia Cour de cassation (Kasačný súd) [*omissis*] [zloženie vnútroštátneho súdu] vec prejednal v súlade so zákonom a následne vydal tento rozsudok.

**Skutkový stav a konanie**

- 1 Podľa napadnutého rozsudku (Montpellier, 18. december 2019) bol PB 1. októbra 2016 prijatý do pracovného pomeru spoločnosťou Geos International Consulting Limited ako správca siete.
- 2 Uvedená spoločnosť so sídlom v Spojenom kráľovstve je dcérskou spoločnosťou spoločnosti podľa francúzskeho práva Geos.
- 3 Zamestnanec v priebehu trvania pracovného pomeru vykonal viaceré pracovné úlohy v Kábule (Afganistan).
- 4 Po tom, čo 2. októbra 2017 dostal upozornenie o porušení pracovnej disciplíny, ho britská spoločnosť prepustila zo zamestnania.

- 5 Zamestnanec návrhom z 9. mája 2018, v ktorom sa odvolával na situáciu spoločného zamestnávania, podal na conseil de prud'hommes de Montpellier (Pracovný súd Montpellier, Francúzsko) žalobu, ktorou sa domáhal, aby bola spoločnostiam Geos International Consulting Limited a Geos uložená povinnosť zaplatiť mu spoločne a nerozdielne viaceré sumy ako zákonom stanovené odstupné z dôvodu ukončenia pracovného pomeru, náhradu škody za výpoveď a nároky súvisiace s nevyčerpanou platenou dovolenkou, náhradu škody za prepustenie bez skutočného a závažného dôvodu a za nekalé plnenie pracovnej zmluvy, ako aj odovzdať mu pod hrozbou uloženia peňažnej pokuty dokumenty o ukončení pracovného pomeru.
- 6 Predmetný súd rozsudkom zo 17. mája 2019 zamietol námietku nedostatku právomoci, ktorú vzniesli spoločnosti v prospech súdov Spojeného kráľovstva po tom, ako súd vyhlásil nároky zamestnanca voči spoločnosti Geos za prípustné. Uvedený súd tiež vrátil vec na ďalšie konanie a rozhodnutie vo veci samej.
- 7 Cour d'appel de Montpellier (Odvolací súd Montpellier) rozsudkom z 18. decembra 2019 zmenil tento rozsudok vo všetkých jeho bodoch. Nanovo rozhodol, že francúzske súdy nie sú miestne príslušné na rozhodnutie veci a že zamestnanec sa má obrátiť na súd, ktorý je na konanie vo veci príslušný.
- 8 Cour d'appel (odvolací súd), ktorý takto rozhodol, najprv konštatoval, že zamestnanec bol od 1. októbra 2016 zamestnaný v spoločnosti Geos International Consulting Limited so sídlom v Londýne (Spojené kráľovstvo), že spoločnosť Geos je materskou spoločnosťou tejto spoločnosti a že zamestnanec vykonával rôzne pracovné úlohy výlučne v Kábule. Tento súd ďalej konštatoval, že zamestnanec zvyčajne nevykonával svoju prácu vo Francúzsku ani z Francúzska, že posledné miesto výkonu svojej práce mal v Afganistane a že prevádzkareň, ktorá ho zamestnala, sa nenachádza na francúzskom území.
- 9 Zamestnanec podal proti tomuto rozsudku kasačný opravný prostriedok.
- 10 Dotknuté spoločnosti navrhli zamietnuť tento opravný prostriedok a subsidiárne položiť Súdnemu dvoru Európskej únie tieto otázky:

„Má sa článok 4 nariadenia (EÚ) č. 1215/2012 z 12. decembra 2012 vykladať v tom zmysle, že umožňuje francúzskemu zamestnancovi, ktorý je pracovnou zmluvou viazaný so spoločnosťou so sídlom v inom členskom štáte a svoju prácu vykonáva mimo Francúzska na základe vzťahu podriadenosti voči tejto spoločnosti, žalovať materskú spoločnosť so sídlom vo Francúzsku v spore týkajúcom sa pracovnej zmluvy na francúzskych súdoch a pritom sa odvolávať len na to, že táto materská spoločnosť má postavenie spoločného zamestnávateľa, bez toho, aby musel predložiť akékoľvek iné dôkazy?

Alebo sa má nariadenie (EÚ) č. 1215/2012 z 12. decembra 2012 vykladať v tom zmysle, že v takom prípade musí zamestnanec predložiť dôkaz o tom, že spoločnosť, ktorú žaluje na francúzskych súdoch, má postavenie zamestnávateľa, čo je autonómny pojem práva Únie?“

## Preskúmanie kasačného dôvodu

### Znenie kasačného dôvodu

- 11 Zamestnanec vytyka rozsudku, že sa v ňom rozhodlo, že francúzske súdy nie sú miestne príslušné na rozhodovanie sporu a že sa má obrátiť na súd, ktorý je vo veci príslušný, hoci „podľa článku 4 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 osoby s bydliskom na území členského štátu bez ohľadu na ich štátne občianstvo žalujú na súdoch tohto členského štátu, a keďže v prejednávanvej veci bolo začaté konanie proti spoločnosti SAS Geos so sídlom vo Francúzsku, tak cour d’appel (odvolací súd) tým, že rozhodol, že francúzske súdy nie sú miestne príslušné na rozhodovanie sporu, porušil článok 4 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady č. 1215/2012 z 12. decembra 2012“.

### Odpoveď Cour de cassation (Kasačný súd)

#### O prípustnosti kasačného dôvodu

- 12 [omissis]
- 13 [omissis]
- 14 [Vnútroštátny súd prijal záver, že kasačný dôvod je prípustný]

#### Dôvodnosť kasačného dôvodu

#### Právo Únie

- 15 Článok 2 bod 1 nariadenia Rady (ES) č. 44/2001 z 22. decembra 2000 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach stanovil, že 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.
- 16 Podľa článku 6 ods. 1 tohto nariadenia možno osobu s bydliskom na území členského štátu žalovať, ak ide o jedného z viacerých žalovaných na súde podľa bydliska ktoréhokoľvek zo žalovaných za predpokladu, že nároky sú navzájom tak súvisiace, že je vhodnejšie o nich konať a rozhodnúť spoločne, a tak predísť možnosti nezlučiteľných rozsudkov vydaných v samostatných konaniach.
- 17 Článok 18 ods. 1 tohto nariadenia stanovil, že vo veciach individuálnych pracovných zmlúv sa právomoc určí podľa oddielu 5 kapitoly II tohto nariadenia bez vplyvu na článok 4 a článok 5 bod 5.
- 18 Nariadenie č. 44/2001 bolo zrušené nariadením 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.

- 19 Podľa článku 81 tohto posledného nariadenia sa toto nariadenie uplatňuje od 10. januára 2015 s výnimkou jeho článkov 75 a 76.
- 20 Článok 4 ods. 1 nariadenia č. 1215/2012, vložený do oddielu 1 kapitoly II tohto nariadenia, stanovuje, že 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.
- 21 Podľa článku 20 ods. 1 tohto nariadenia, ktorý je obsiahnutý v kapitole II oddiele 5 tohto nariadenia, 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.
- 22 Podľa článku 8 ods. 1 tohto nariadenia osobu s bydliskom na území členského štátu možno tiež žalovať, ak ide o jedného z viacerých žalovaných, na súde podľa bydliska ktoréhokoľvek zo žalovaných za predpokladu, že nároky sú navzájom tak súvisiace, že je vhodnejšie o nich konať a rozhodnúť spoločne, a tak predísť možnosti nezlučiteľných rozsudkov vydaných v samostatných konaniach.

#### Otázky potrebné na vyriešenie sporu

- 23 Ustanovenia nachádzajúce sa v oddiele 5 kapitoly II nariadenia č. 1215/2012 majú nielen osobitnú, ale takisto aj vyčerpávajúcu povahu (SDEÚ, rozsudky zo 14. septembra 2017, Nogueira a i., C-168/16 a C-169/16, bod 51, a z 21. júna 2018, Petronas Lubricants Italy, C-1/17, bod 25).
- 24 Pojem „individuálna pracovná zmluva“ v zmysle tohto nariadenia 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 (rozsudok Súdneho dvora z 25. februára 2021, Markt24, C-804/19, bod 2[5]).
- 25 Podľa judikatúry Cour de cassation (Kasačný súd) sa spoločnosť, ktorá je súčasťou skupiny, považuje za spoločného zamestnávateľa zamestnancov zamestnávaných iným zamestnávateľom, ak medzi ňou a nimi existuje vzťah podriadenosti alebo ak okrem toho, že dochádza k nevyhnutnej koordinácii hospodárskych činností medzi spoločnosťami patriacimi do tej istej skupiny a stavu hospodárskej dominancie, ktorý môže členstvo v skupine vyvolať, uvedená spoločnosť neprestajne zasahuje do hospodárskeho a sociálneho riadenia zamestnávajúcej spoločnosti, čo vedie k úplnej strate autonómie konania tejto zamestnávajúcej spoločnosti (senát pre pracovnoprávne veci a veci sociálneho zabezpečenia, 25. november 2020, kasačná sťažnosť č. 18-13.769, uverejnená).
- 26 V nadväznosti na rozsudok Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline (SDEÚ, 22. máj 2008, C-462/06) Cour de Cassation (Kasačný súd) nepovažoval za možné, že by v prípade údajného spoločného zamestnávania pracovníka materskou spoločnosťou so sídlom vo Francúzsku a dcérskou spoločnosťou so

sídlom v inom členskom štáte, ktorá tohto pracovníka prijala do pracovného pomeru, mohli mať francúzske súdy právomoc rozhodovať o nárokoch, ktoré si tento pracovník uplatnil voči dcérskej spoločnosti na základe kolíznej normy stanovenej v článku 6 bode 1 nariadenia č. 44/2001, a zároveň sa domnieval, že táto právomoc sa musí posudzovať z hľadiska ustanovení článku 19 tohto nariadenia (senát pre pracovnoprávne veci a veci sociálneho zabezpečenia, 16. december 2008, kasačná sťažnosť č. 04-44.713, vestník 2008, V, č. 248).

- 27 Hoci sa zamestnanec v kontexte nariadenia č. 44/2001 odvolával na situáciu spoločného zamestnávania materskou spoločnosťou so sídlom vo Francúzsku a dcérskou spoločnosťou so sídlom v inom štáte, ktorá tohto pracovníka prijala do pracovného pomeru, Cour de cassation (Kasačný súd) takisto rozhodol, že francúzske súdy sú podľa článku 2 ods. 1 tohto nariadenia príslušné rozhodnúť v konaní začatom na podnet tohto pracovníka proti uvedeným spoločnostiam podľa sídla materskej spoločnosti, pričom tieto súdy nemusia vopred posúdiť existenciu vzťahu priamej podriadenosti pracovníka voči materskej spoločnosti (senát pre pracovnoprávne veci a veci sociálneho zabezpečenia, 28. január 2015, kasačná sťažnosť č. 13-23,006, vestník 2015, V, č. 17).
- 28 Uvedený súd dospel k záveru, že v takom prípade autonómia osobitných pravidiel právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv uvedených v oddiele 5 kapitoly II tohto nariadenia nebráni uplatneniu všeobecného pravidla právomoci súdov členského štátu podľa bydliska žalovaného stanoveného v článku 2 bodu 1 nariadenia č. 44/2001.
- 29 Z judikatúry Súdneho dvora Európskej únie (SDEÚ, rozsudok Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline, už citovaný) vydanéj v súvislosti s nariadením č. 44/2001 vyplýva, že na súd, ktorý má právomoc voči zamestnávajúcej dcérskej spoločnosti, nemožno z dôvodu spoločného zamestnávania podať žalobu proti materskej spoločnosti, ktorá má sídlo v inom členskom štáte, pričom pravidlo osobitnej právomoci stanovenej v článku 6 bode 1 nariadenia č. 44/200 sa nemôže uplatniť na spor patriaci do pôsobnosti oddielu 5 kapitoly II tohto nariadenia, ktorý sa týka pravidiel právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv.
- 30 Keďže francúzska judikatúra vychádza z pojmu spoločné zamestnávanie, ktorý sa neobmedzuje na existenciu vzťahu priamej podriadenosti medzi zamestnancom dcérskej spoločnosti a materskou spoločnosťou, ale odkazuje aj na situácie opísané v bode 25 uvedeného rozsudku, uplatnenie pravidla všeobecnej právomoci podľa článku 2 ods. 1 nariadenia č. 44/2001 bolo vzhľadom na neuplatnenie pravidla súvislosti nárokov podľa článku 6 bodu 1 tohto nariadenia jediným spôsobom, ako určiť súd príslušný posúdiť dôvodnosť nároku uplatneného na základe štrukturálneho alebo kolektívneho spoločného zamestnávania.
- 31 Nariadenie č. 1215/2012 teraz v článku 20 ods. 1 a článku 8 bode 1) tohto nariadenia stanovuje, že v prípade konania začatého proti zamestnávateľovi možno osobu s bydliskom na území členského štátu tiež žalovať, ak ide o jedného

z viacerých žalovaných, na súde podľa bydliska ktoréhokoľvek zo žalovaných za predpokladu, že nároky sú navzájom tak súvisiace, že je vhodnejšie o nich konať a rozhodnúť spoločne, a tak predísť možnosti nezlučiteľných rozsudkov vydaných v samostatných konaniach.

- 32 Vzhľadom na tieto nové ustanovenia, ktoré umožňujú pracovníkovi v údajnej situácii spoločného zamestnávania splňajúcej tieto kritériá úzkej súvislosti nárokov, obrátiť sa na súdy členského štátu podľa sídla spoločnosti, ktorá ho prijala do pracovného pomeru, alebo na súdy členského štátu podľa sídla spoločného zamestnávateľa, má Cour de cassation (Kasačný súd) pochybnosti, či je pravidlo všeobecnej právomoci podľa článku 4 ods. 1 nariadenia č. 1215/2012 prepojené s oddielom 5 kapitoly II tohto nariadenia.
- 33 Vzniká preto otázka, či sa článok 4 ods. 1 a článok 20 ods. 1 tohto nariadenia majú vykladať v tom zmysle, že v prípade, že sa vo vzťahu k spoločnosti so sídlom na území členského štátu žalovanej pracovníkom na súde tohto štátu uplatňuje situácia spoločného zamestnávania tohto pracovníka zamestnaného inou spoločnosťou, nie je tento súd pri určovaní svojej právomoci rozhodovať o nárokoch uplatňovaných voči týmto dvom spoločnostiam povinný najprv posúdiť existenciu situácie spoločného zamestnávania.
- 34 Vzniká tiež otázka, či v takom prípade autonómia osobitných pravidiel právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv nebráni uplatneniu článku 4 ods. 1 tohto nariadenia.

### **Z TÝCHTO DÔVODOV** Cour de cassation (Kasačný súd, Francúzsko)

predkladá Súdnemu dvoru Európskej únie tieto prejudiciálne otázky:

1. Majú sa článok 4 ods. 1 a článok 20 ods. 1 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 vykladať v tom zmysle, že v prípade, že sa vo vzťahu k spoločnosti so sídlom na území členského štátu žalovanej pracovníkom na súde tohto štátu uplatňuje situácia spoločného zamestnávania tohto pracovníka zamestnaného inou spoločnosťou, nie je tento súd pri určovaní svojej právomoci rozhodovať o nárokoch uplatňovaných voči týmto dvom spoločnostiam povinný najprv posúdiť existenciu situácie spoločného zamestnávania?
2. Majú sa tie isté články vykladať v tom zmysle, že v takom prípade autonómia osobitných pravidiel právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv nebráni uplatneniu všeobecného pravidla právomoci súdov členského štátu podľa bydliska žalovaného, stanoveného v článku 4 ods. 1 nariadenia č. 1215/2012?

[omissis]

[*Omissis*] [prerušenie konania a okolnosti vnútroštátneho konania]

PRACOVNÝ DOKUMENT