Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
prednesené 24. januára 2019 [1]

Vec C-603/17

Peter Bosworth,
Colin Hurley
proti
Arcadia Petroleum Limited and others

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Supreme Court of the United Kingdom (Najvyšší súd Spojeného kráľovstva)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Právomoc, uznávanie a výkon rozsudkov v občianskych a obchodných veciach – Luganský dohovor II – Hlava II oddiel 5 – Právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv – Návrhy na náhradu škody podané viacerými spoločnosťami tej istej skupiny proti bývalým riaditeľom – Pojmy ‚individuálna pracovná zmluva' a ‚zamestnávateľ' – Nároky z mimozmluvnej zodpovednosti založené na hmotnoprávnych základoch – Podmienky, za akých sú takéto nároky zmluvnou ‚vecou' a/alebo ‚vecou' individuálnych pracovných zmlúv na účely Luganského dohovoru II"

I. Úvod

1. Svojím návrhom na začatie prejudiciálneho konania Supreme Court of the United Kingdom (Najvyšší súd Spojeného kráľovstva) položil Súdnemu dvoru štyri otázky týkajúce sa výkladu Dohovoru o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach, podpísaného 30. októbra 2007 [2] (ďalej len „Luganský dohovor II").

2. Tieto otázky boli položené v súvislosti so sporom medzi jediným akcionárom a niekoľkými spoločnosťami nadnárodnej skupiny na jednej strane a bývalými riaditeľmi týchto spoločností na strane druhej, ktorý sa týka návrhov na náhradu škody spôsobenej podvodom údajne zosnovaným uvedenými riaditeľmi voči týmto spoločnostiam, pričom títo riaditelia z neho najviac vyťažili.

3. V súčasnom štádiu sporu vo veci samej musí vnútroštátny súd určiť, či majú súdy v Anglicku a Walese právomoc prejednať tieto návrhy, alebo či sú to práve švajčiarske súdy, ktoré by ako súdy miesta bydliska žalovaných bývalých riaditeľov mali prejednať všetky tieto návrhy alebo ich časť. Odpoveď závisí od toho, či uvedené návrhy predstavujú „vec individuálnych pracovných zmlúv" v zmysle hlavy II oddielu 5 Luganského dohovoru II (ďalej len „oddiel 5").

1 Jazyk prednesu: francúzština.

2 Ú. v. ES L 339, 2007, s. 1. Dohovor, ktorého uzavretie bolo schválené v mene Spoločenstva rozhodnutím Rady 2009/430/ES z 27. novembra 2008 (Ú. v. EÚ L 147, 2009, s. 1).

4. Otázky vnútroštátneho súdu v tomto kontexte vyvolávajú zložité právne otázky, ktoré sa týkajú výkladu kľúčových pojmov uvedeného oddielu 5, a síce pojmov „individuálna pracovná zmluva“, „zamestnanec“ a „zamestnávateľ“. Vyvolávajú tiež otázku, či nárok uplatnený medzi stranami takej „zmluvy“, ktorý spočíva na hmotnoprávnom základe mimozmluvnej zodpovednosti, spadá do pôsobnosti oddielu 5, a ak áno, za akých podmienok.

5. V týchto návrhoch objasním dôvody, pre ktoré riaditelia spoločností, ktorí vykonávajú svoje povinnosti úplne nezávisle, nie sú viazaní „individuálnou pracovnou zmluvou“ v zmysle ustanovení oddielu 5 so spoločnosťou, pre ktorú ich vykonávajú. Subsidiárne objasním, prečo po prvé nárok uplatnený medzi stranami uvedenej „zmluvy“, ktorý je založený na právnom základe mimozmluvnej zodpovednosti, patrí do pôsobnosti oddielu 5 v prípade, že vyplynul z pracovnoprávneho vzťahu, a prečo po druhé „zamestnávateľom“ v zmysle ustanovení oddielu 5 nemusí byť nutne len osoba, s ktorou zamestnanec formálne uzatvoril pracovnú zmluvu.

II. Luganský dohovor II

6. Oddiel 5 s názvom „Právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv“ obsahuje okrem iného články 18 a 20 Luganského dohovoru II.

7. Článok 18 ods. 1 tohto dohovoru stanovuje, že „vo veciach individuálnych pracovných zmlúv sa právomoc určí podľa tohto oddielu bez toho, aby bol dotknutý článok 4 a článok 5 ods. 5“.

8. Článok 20 ods. 1 uvedeného dohovoru stanovuje, že „zamestnávateľ môže začať konanie len na súdoch štátu viazaného týmto dohovorom, v ktorom má zamestnanec bydlisko“.

III. Spor vo veci samej, prejudiciálne otázky a konanie pred Súdnym dvorom

9. Skupina Arcadia Group pozostáva okrem iného zo spoločností Arcadia London, Arcadia Switzerland a Arcadia Singapore. Výlučným vlastníkom tejto skupiny je spoločnosť Farahead Holdings Ltd (ďalej len „Farahead“). V čase skutkových okolností vo veci samej boli pán Peter Bosworth a pán Colin Hurley (ďalej spoločne len „žalovaní vo veci samej“), v súčasnosti s bydliskom vo Švajčiarsku, v príslušnom poradí *chief executive officer* (generálny riaditeľ – CEO) a *chief financial officer* (finančný riaditeľ – CFO) uvedenej skupiny. Okrem toho boli riaditeľmi troch predmetných spoločností Arcadia. Obaja mali navyše uzavretú pracovnú zmluvu s jednou z týchto spoločností, ktorú si sami vyhotovili, resp. ktorá bola vyhotovená pod ich vedením.

10. Dňa 12. februára 2015 všetky tri vyššie uvedené spoločnosti Arcadia a Farahead (ďalej spoločne len „Arcadia“) podali na High Court of Justice (England & Wales), Queen’s Bench Division (Commercial Court) [Vrchný súd (Anglicko a Wales), sekcia súdu kráľovnej (Obchodný súd), Spojené kráľovstvo] žaloby proti niekoľkým osobám vrátane žalovaných vo veci samej. Tieto žaloby smerujú k náhrade škody, ktorú skupina údajne utrpela v dôsledku viacerých podvodných transakcií, do ktorých boli zapojené spoločnosti Arcadia a ktoré sa uskutočnili v období od apríla 2007 do mája 2013.

11. Podľa spoločností Arcadia sú žalovaní vo veci samej hlavnými osnovateľmi tohto podvodu a najviac z neho vyťažili. Ako generálny riaditeľ (CEO) a finančný riaditeľ (CFO) skupiny boli žalovaní údajne spojení s ďalšími ľuďmi zažalovanými za spreneveru väčšiny ziskov zo sporných transakcií a tieto transakcie zastierali pred spoločnosťou Farahead. Dotknutí žalovaní tieto obvinenia rozhodne popierajú.

12. Vo svojej pôvodnej žalobe spoločnosti Arcadia uviedli, že protizákonné správanie, ktorého sa údajne dopustili žalovaní vo veci samej, predstavovali 1. občianskoprávny delikt (*tort*) protiprávneho spolčenia s cieľom spôsobiť škodu (*unlawful means conspiracy*); 2. delikt zneužitia dôvery (*breach of fiduciary duty*) a 3. porušenie výslovných alebo implicitných zmluvných povinností (*breach of express and/or implied contractual duties*) vyplývajúcich z ich pracovných zmlúv.

13. V námietke nedostatku právomoci z 9. marca 2015 dotknutí žalovaní uviedli, že anglické a waleské súdy nemajú v súlade s Luganským dohovorom II právomoc prejednať nároky spoločností Arcadia, ktoré sa ich týkajú. Také nároky totiž podľa nich predstavujú „veci individuálnych pracovných zmlúv“, a preto spadajú do pôsobnosti oddielu 5. Právomoc rozhodovať o takých nárokoch majú preto iba súdy miesta ich bydliska, čiže švajčiarske súdy.

14. Žalobkyne vo veci samej v dôsledku toho upravili svoju žalobu. Vzali späť porušenie povinností zakotvených v pracovných zmluvách žalovaných v konaní vo veci samej a odstránili všetky odkazy na porušenie týchto povinností ako nezákonného prostriedku použitého v rámci deliktu protiprávneho spolčenia s cieľom spôsobiť škodu.

15. V rozsudku z 1. apríla 2015, High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Commercial Court) [Vrchný súd (Anglicko a Wales), sekcia súdu kráľovnej (Obchodný súd)], rozhodol, že právomoc na prejednanie nárokov spoločností Arcadia majú anglické a waleské súdy, lebo sú založené na delikte protiprávneho spolčenia s cieľom spôsobiť škodu (*unlawful means conspiracy*). Uvedený súd navyše rozhodol, že predmetné súdy majú tiež právomoc na preskúmanie uvedených nárokov z dôvodu, že sú založené na delikte zneužitia dôvery pri výkone povinností riaditeľa (*breach of fiduciary duty*), ale nemajú právomoc na preskúmanie nárokov, ktoré na tomto základe podali spoločnosti Arcadia London a Arcadia Singapore za skutky, ktoré boli spáchané v čase, keď bola každá z týchto spoločností viazaná pracovnou zmluvou s pánom Bosworthom, resp. pánom Hurleyom. Nároky spoločností Arcadia sú totiž v tomto rozsahu a len v tomto rozsahu „vecami individuálnych pracovných zmlúv“ v zmysle ustanovení oddielu 5.

16. Žalovaní vo veci samej podali proti tomuto rozsudku odvolanie na Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Odvolací súd (Anglicko a Wales) (občianskoprávne kolégium), Spojené kráľovstvo]. Toto odvolanie bolo zamietnuté rozsudkom z 19. augusta 2016. Supreme Court of the United Kingdom (Najvyšší súd Spojeného kráľovstva) povolil dotknutým žalovaným podať proti uvedenému rozsudku dovolanie.

17. Za týchto okolností Supreme Court of the United Kingdom (Najvyšší súd Spojeného kráľovstva) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Aké je správne kritérium na určenie, či nárok, ktorý si zamestnávateľ uplatňuje voči zamestnancovi alebo bývalému zamestnancovi (ďalej len ‚zamestnanec‘), predstavuje ‚[vec] individuálnych pracovných zmlúv‘ v zmysle hlavy II oddielu 5 (články 18 až 21) [Luganského dohovoru]?

   a) Postačuje na to, aby nárok, ktorý si zamestnávateľ uplatňuje voči zamestnancovi, patril do pôsobnosti článkov 18 až 21 [Luganského dohovoru II], skutočnosť, že vytýkané správanie *by* zamestnávateľ *mohol* označiť aj za porušenie individuálnej pracovnej zmluvy zamestnanca – hoci nárok, ktorý si zamestnávateľ skutočne uplatňuje, nie je založený na porušení zmluvy, nevytýka porušenie zmluvy ani sa naň neodvoláva, ale je založený (napríklad) na niektorom z jednotlivých základov [o ktoré ide vo veci samej]?

   b) Je subsidiárne správnym kritériom to, že nárok, ktorý si zamestnávateľ uplatňuje voči zamestnancovi, patrí do pôsobnosti článkov 18 až 21[Luganského dohovoru II], len ak je povinnosť, na ktorej je nárok skutočne založený, zakotvená v pracovnej zmluve? Ak je toto

kritérium správne, znamená to, že nárok, ktorý je založený len na porušení povinnosti nezávislej od pracovnej zmluvy (a prípadne nejde o povinnosť, s ktorou zamestnanec ‚slobodne súhlasil'), nepatrí do pôsobnosti oddielu 5?

c) Ak nie je správne ani jedno z vyššie uvedených kritérií, aké kritérium je správne?

2. Ak spoločnosť a jednotlivec uzatvoria ‚zmluvu' (v zmysle článku 5 ods. 1 [Luganského dohovoru II]), do akej miery musí existovať medzi spoločnosťou a jednotlivcom vzťah podriadenosti na to, aby táto zmluva bola ‚individuálnou pracovnou zmluvou' na účely oddielu 5 [hlavy 2 tohto dohovoru]? Môže taký vzťah existovať v prípade, že jednotlivec môže určovať (a skutočne určuje) podmienky svojej zmluvy so spoločnosťou a má kontrolu a nezávislosť v súvislosti s každodennou prevádzkou spoločnosti a výkonom svojich povinností, akcionári spoločnosti však majú právomoc rozviazať s ním pracovný pomer?

3. Ak sa hlava II oddiel 5 [Luganského dohovoru II] uplatní iba na nároky, ktoré by bez oddielu 5 patrili do pôsobnosti článku 5 ods. 1 tohto dohovoru, aké je správne kritérium na určenie, či sa na určitý nárok vzťahuje článok 5 ods. 1?

a) Je správne kritérium, podľa ktorého sa na nárok vzťahuje [tento] článok 5 ods. 1, pokiaľ vytýkané správanie možno považovať za porušenie zmluvy, hoci nárok, ktorý si zamestnávateľ skutočne uplatňuje, nie je založený na porušení zmluvy, nevytýka porušenie zmluvy ani sa naň neodvoláva?

b) Je subsidiárne správnym kritériom to, že nárok patrí do pôsobnosti [uvedeného] 5 ods. 1, len ak je povinnosť, na ktorej je nárok skutočne založený, zmluvnou povinnosťou? Ak je toto kritérium správne, znamená to, že nárok, ktorý je založený len na porušení povinnosti nezávislej od zmluvy (a prípadne nejde o povinnosť, s ktorou žalovaný ‚slobodne súhlasil'), nepatrí do pôsobnosti článku 5 ods. 1?

c) Ak nie je správne ani jedno z vyššie uvedených kritérií, aké kritérium je správne?

4. V situácii, keď:

a) spoločnosti A a B patria do tej istej skupiny;

b) žalovaný X *de facto* vykonáva funkciu generálneho riaditeľa skupiny spoločností (ako vykonával pán Bosworth pre skupinu Arcadia Group…; X je zamestnaný v jednej zo spoločností skupiny, spoločnosti A (a teda je zamestnancom spoločnosti A) (ako bol pán Bosworth v určitých obdobiach… a podľa vnútroštátneho práva nie je zamestnaný v spoločnosti B;

c) spoločnosť A si uplatní nárok voči X, pričom tento nárok spadá do pôsobnosti článkov 18 až 21 [Luganského dohovoru II] a

d) ďalšia spoločnosť skupiny, spoločnosť B, si tiež uplatní nárok voči X na základe podobného správania, na akom je založený nárok spoločnosti A voči X;

aké je správne kritérium na určenie, či sa na nárok spoločnosti B vzťahuje oddiel 5 [Luganského dohovoru II]? Najmä:

– Závisí odpoveď od toho, či mal X so spoločnosťou B uzatvorenú ‚individuálnu pracovnú zmluvu' v zmysle oddielu 5 [hlavy II Luganského dohovoru II], a pokiaľ áno, aké je správne kritérium na určenie, či taká zmluva existovala?

– Má sa spoločnosť B považovať za ‚zamestnávateľa' X na účely hlavy II oddielu 5 [Luganského dohovoru II] a/alebo sa na nároky spoločnosti B voči X [štvrtá otázka písm. d) vyššie] vzťahujú články 18 až 21 [Luganského dohovoru II] rovnako ako na nároky spoločnosti A voči X? Predovšetkým:

  a) Patrí nárok spoločnosti B do pôsobnosti článku 18 [Luganského dohovoru II], iba pokiaľ je povinnosť, na ktorej je nárok skutočne založený, povinnosťou upravenou v pracovnej zmluve medzi spoločnosťou B a X?

  b) Subsidiárne patrí nárok do pôsobnosti článku 18 [Luganského dohovoru II], pokiaľ by správanie vytýkané v nároku predstavovalo porušenie povinnosti vyplývajúcej z pracovnej zmluvy medzi spoločnosťou A a X?

– Ak nie je správne ani jedno z vyššie uvedených kritérií, aké kritérium je správne?"

18. Rozhodnutie o podaní návrhu na začatie prejudiciálneho konania bolo doručené do kancelárie Súdneho dvora 20. októbra 2017. Žalovaní vo veci samej, Arcadia, Švajčiarska konfederácia a Európska Komisia podali na Súdny dvor písomné pripomienky. Tí istí účastníci konania okrem Švajčiarskej konfederácie boli zastúpení na pojednávaní, ktoré sa konalo 13. septembra 2018 a na ktorom boli vypočuté ich prednesy.

IV. Analýza

A. Úvodné poznámky

19. Luganský dohovor II je medzinárodný dohovor, ktorý je záväzný pre Úniu, zmluvné štáty Európskeho združenia voľného obchodu (EZVO) a Švajčiarsku konfederáciu. Otázky týkajúce sa jeho výkladu boli Súdnemu dvoru predložené len zriedkakedy. Ide o „paralelný" dohovor k nariadeniu (ES) č. 44/2001 [3], ktoré má rovnaký cieľ a stanovuje rovnaké pravidlá týkajúce sa právomoci. Rozsiahla judikatúra Súdneho dvora týkajúca sa uvedeného nariadenia sa preto môže uplatniť aj na rovnocenné ustanovenia Dohovoru [4].

20. Otázky položené vnútroštátnym súdom zapadajú do nasledujúceho právneho kontextu. Spoločnosti Arcadia sa domnievajú, že anglické súdy majú právomoc prejednať ich nároky, ktoré si uplatnili v konaní proti žalovaným vo veci samej na základe článku 6 bodu 1 Luganského dohovoru II. Tieto ich nároky totiž úzko súvisia s podobnými nárokmi voči ďalším trom osobám s bydliskom v Anglicku a vo Walese [5].

21. Dotknutí žalovaní však spochybňujú právomoc uvedených súdov. Tvrdia, že tieto nároky predstavujú „veci individuálnych pracovných zmlúv", a preto spadajú do pôsobnosti oddielu 5.

3 Nariadenie Rady z 22. decembra 2000 o právomoci a o uznávaní a výkone rozhodnutí v občianskych a obchodných veciach (Ú. v. ES L 12, 2001, s. 1; Mim. vyd. 19/004, s. 42, ďalej len „nariadenie Brusel I"). Toto nariadenie nahradilo Dohovor o právomoci a výkone rozhodnutí v občianskych a obchodných veciach podpísaný v Bruseli 27. septembra 1968 (Ú. v. ES L 299, 1972, s. 32, ďalej len „Bruselský dohovor"). Nariadenie (ES) č. 44/2001 bolo nedávno nahradené nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1215/2012 z 12. decembra 2012 o právomoci a o uznávaní a výkone rozhodnutí v občianskych a obchodných veciach (Ú. v. EÚ L 351, 2012, s. 1).

4 Okrem toho by sa pri výklade uvedeného dohovoru mali zohľadniť vnútroštátne rozhodnutia týkajúce sa týchto nástrojov. Pozri článok 1 Protokolu č. 2 o jednotnom výklade [Luganského dohovoru II] o Stálom výbore (Ú. v. EÚ L 339, 2007, s. 27), a rozsudky z 2. apríla 2009, Gambazzi (C-394/07, EU:C:2009:219, bod 36), ako aj z 20. decembra 2017 Schlömp (C-467/16, EU:C:2017:993, body 46 až 51).

5 Toto ustanovenie uvádza, že 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".

22. V tejto súvislosti pripomínam, že podľa článku 18 ods. 1 Luganského dohovoru II sa súdna právomoc vo veciach takýchto nárokov určuje podľa oddielu 5. V súlade s článkom 20 ods. 1 uvedeného dohovoru si „zamestnávateľ“ môže uplatniť nárok voči „zamestnancovi“ len na súdoch členského štátu, v ktorom má zamestnanec bydlisko. Podľa Súdneho dvora majú ustanovenia tohto oddielu navyše vyčerpávajúcu povahu [6]. Za predpokladu, že je uvedený oddiel uplatniteľný, sa teda spoločnosti Arcadia nemôžu odvolávať na článok 6 bod 1 dohovoru.

23. Oddiel 5 má totiž za cieľ predovšetkým [7] *chrániť zamestnanca* považovaného za najslabšiu zmluvnú stranu prostredníctvom noriem o právomoci, ktoré sú výhodnejšie pre záujmy tejto zmluvnej strany. [8] Na tieto účely oddiel 5 zbavuje zamestnávateľa akejkoľvek možnosti voľby súdu, na ktorom si vzhľadom na právomoc súdu môže uplatniť svoj nárok a zamestnancovi poskytuje tú výhodu, že v zásade môže byť žalovaný na súdoch, ktoré sa považujú za nachádzajúce sa najbližšie k miestu jeho bydliska.

24. Otázka námietky nedostatku právomoci, ktorú vzniesli žalovaní vo veci samej, závisí od pôsobnosti oddielu 5. V tejto súvislosti sa článok 18 ods. 1 Luganského dohovoru II týka nárokov predstavujúcich „[vec] individuálnych pracovných zmlúv“. Z tohto slovného spojenia vyplývajú dve podmienky: po prvé medzi stranami musí taká „zmluva“ existovať a po druhé nárok musí určitým spôsobom súvisieť s touto „zmluvou“.

25. Druhá a štvrtá otázka vnútroštátneho súdu sa v podstate týkajú prvej z týchto podmienok, zatiaľ čo prvá a tretia otázka sa týkajú druhej podmienky. Preskúmam výklad pojmu „individuálna pracovná zmluva“ (časť B), následne problematiku súvislosti, ktorá musí existovať medzi nárokom a „zmluvou“ (časť C) a nakoniec sa vrátim k pojmu „zamestnávateľ“ v zmysle oddielu 5 (časť D).

B. O pojme „individuálna pracovná zmluva“ (druhá otázka)

26. Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či zmluvy, ako sú tie, ktoré boli uzavreté medzi žalovanými vo veci samej a niektorými spoločnosťami skupiny Arcadia Group, možno kvalifikovať ako „individuálne pracovné zmluvy“ v zmysle ustanovení oddielu 5. Vnútroštátny súd sa snaží zistiť, do akej miery je na účely takejto kvalifikácie potrebné, aby medzi jednotlivcom a spoločnosťou, ktorá využíva jeho služby, existoval vzťah podriadenosti. Má pochybnosti o tom, či takýto vzťah môže existovať v prípade, že jednotlivec určuje podmienky svojej zmluvy a má kontrolu a nezávislosť v súvislosti s každodennou prevádzkou spoločnosti a výkonom svojich povinností, ale akcionári spoločnosti majú právomoc rozviazať s ním pracovný pomer. Ďalej by chcel vnútroštátny súd vedieť, aké podmienky umožňujú na účely oddielu 5 usúdiť, že takéto „zmluvy“ existujú medzi žalovanými vo veci samej a spoločnosťami Arcadia, s ktorými žalovaní formálne neuzatvorili žiadnu zmluvu. [9]

6 Pozri rozsudky z 22. mája 2008, Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, body 19 a 20); zo 14. septembra 2017, Nogueira a i. (C 168/16 a C-169/16, EU:C:2017:688, bod 51), ako aj z 21. júna 2018, Petronas Lubricants Italy (C-1/17, EU:C:2018:478, bod 25).

7 Pravidlá o právomoci stanovené Luganským dohovorom II a nariadením Brusel I majú všeobecne za cieľ zabezpečiť právnu istotu. Z tohto dôvodu musia byť vysoko predvídateľné: žalobca musí mať možnosť ľahko určiť súd, na ktorý môže podať žalobu, a žalovaný musí mať možnosť odôvodnene predpokladať, na ktorom súde môže byť žalovaný. Okrem toho majú normy zabezpečiť riadny výkon spravodlivosti. Pozri rozsudky z 19. februára 2002, Besix (C-256/00, EU:C:2002:99, bod 26) a z 10. apríla 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, bod 16).

8 Pozri odôvodnenie 13 nariadenia Brusel I, ako aj rozsudky z 19. júla 2012, Mahamdia (C-154/11, EU:C:2012:491, bod 44), a z 21. júna 2018, Petronas Lubricants Italy (C-1/17, EU:C:2018:478, bod 23).

9 Tento druhý aspekt uviedol vnútroštátny súd vo svojej štvrtej otázke. Považujem však za vhodné preskúmať ho už teraz.

1. O prípustnosti

27. Ako už uviedol vnútroštátny súd, spoločnosti Arcadia nespochybnili pred vnútroštátnymi súdmi nižšieho stupňa, že žalovaní vo veci samej mali vo vzťahu ku každej zo spoločností, s ktorou formálne uzavreli pracovnú zmluvu, postavenie zamestnanca. Podľa dotknutých žalovaných nie je preto odpoveď Súdneho dvora na túto otázku nevyhnutná na vyriešenie sporu vo veci samej.

28. S týmto názorom nesúhlasím. V rámci spolupráce medzi Súdnym dvorom a vnútroštátnymi súdmi, ktorú upravuje článok 267 ZFEÚ, vnútroštátnemu súdu prináleží posúdiť vzhľadom na osobitosti každého prípadu jednak to, či je na vydanie jeho rozhodnutia nevyhnutné, aby podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, ako aj relevantnosť otázok, ktoré kladie Súdnemu dvoru. [10].

29. Napokon podľa môjho názoru si toto nespochybnenie právomoci možno vysvetliť na jednej strane tým, že spoločnosti Arcadia sa spočiatku domnievali, že existencia pracovnej zmluvy v hmotnoprávnom zmysle ako taká automaticky znamená, že túto zmluvu možno kvalifikovať ako „individuálnu pracovnú zmluvu“ v hmotnoprávnom zmysle podľa ustanovení oddielu 5. Potom však skupina spoločností zmenila názor a dôrazne popiera, že zmluvu možno kvalifikovať takto. Na druhej strane účastníci konania vo všetkých štádiách vnútroštátneho konania diskutovali o tom, či existujú takéto „zmluvy“ medzi žalovanými vo veci samej a spoločnosťami skupiny, s ktorými žalovaní formálne neuzatvorili žiadnu zmluvu. [11] Odpoveď Súdneho dvora je teda nevyhnutná.

2. O veci samej

30. Treba pripomenúť, že v čase sporných skutkových okolností vykonávali žalovaní vo veci samej funkciu riaditeľov spoločností v zmysle práva o obchodných spoločnostiach. Konkrétne pán Bosworth bol *de facto chief executive officer* (CEO) (generálny výkonný riaditeľ) [12] skupiny a pán Hurley bol *de facto chief financial officer* (CFO) (finančný riaditeľ) skupiny. Okrem toho boli dotknutí žalovaní *de iure* a/alebo *de facto* riaditeľmi [13] spoločností Arcadia London, Arcadia Switzerland a Arcadia Singapore.

31. Žalovaní vo veci samej navyše každý sám za seba uzavreli pracovnú zmluvu v hmotnoprávnom zmysle [14] s jednou konkrétnou spoločnosťou skupiny Arcadia Group. Dotknutí žalovaní však boli postupom času striedavo zamestnaní v rôznych spoločnostiach Arcadia – v spoločnostiach Arcadia London a Arcadia Singapore, avšak nie v spoločnosti Arcadia Switzerland. V týchto jednotlivých zmluvách sa stanovilo, že dotknutí žalovaní majú vykonávať osobitné riadiace funkcie iba pre spoločnosti, ktoré ich zamestnávali. Jedinou odmenou, ktorú dostávali od skupiny, bola tá, ktorá bola stanovená v týchto zmluvách a ktorú im vyplácal zamestnávateľ za uvedené konkrétne funkcie.

32. V tomto kontexte si najprv treba položiť otázku, či na účely uplatnenia pravidiel týkajúcich sa právomoci stanovených v Luganskom dohovore II treba hneď na začiatku rozlišovať medzi vzťahmi, ktoré existovali medzi žalovanými vo veci samej a spoločnosťami skupiny Arcadia Group, s ktorými títo žalovaní formálne uzavreli zmluvu v hmotnoprávnom zmysle, a tými, ktoré existovali medzi nimi a inými spoločnosťami v tejto skupine. Nie som o tom presvedčený, a to z dvoch dôvodov.

10 Pozri najmä rozsudok zo 14. marca 2013, Allianz Hungária Biztosító a i. (C-32/11, EU:C:2013:160, bod 19, ako aj citovaná judikatúra).

11 Pozri Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Odvolací súd (Anglicko a Wales) (občianskoprávne kolégium), 19. august 2016, Peter Miles Bosworth and Colin Hurley/Arcadia Petroleum Ltd a i. [2016] EWCA Civ 818, body 90 a 91.

12 Riaditeľ *de facto* je osoba, ktorá bez toho, aby bola formálne vymenovaná za riaditeľa spoločnosti, skutočne vykonáva funkciu riaditeľa.

13 Pán Bosworth bol na určité obdobie vymenovaný za riaditeľa spoločnosti Arcadia Singapore a pán Hurley bol zasa vymenovaný za riaditeľa spoločnosti Arcadia London a potom spoločnosti Arcadia Singapore. Bez ohľadu na uvedené vymenovania do funkcie dotknutí žalovaní v skutočnosti vykonávali tieto funkcie pre všetky dotknuté spoločnosti Arcadia počas celého obdobia vzťahujúceho sa na skutkové okolnosti sporu vo veci samej.

14 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu nie je dosť jasné, či sa táto kvalifikácia uskutočňuje podľa *lex causae* alebo *lex fori*.

33. V prvom rade pojem „individuálna pracovná zmluva“ v zmysle článku 18 ods. 1 Luganského dohovoru II by sa nemal vykladať s odkazom na *lex causae* alebo *lex fori*, ale mal by sa vykladať samostatne, aby sa zabezpečilo jednotné uplatňovanie pravidiel týkajúcich sa právomoci stanovených v tomto dohovore vo všetkých štátoch, ktoré sú ním viazané. [15]

34. Pokiaľ ide o toto samostatné vymedzenie pojmu „individuálna pracovná zmluva“, z rozsudku Holterman vyplýva, že takáto zmluva existuje vtedy, keď určitá osoba uskutočňuje počas určitého času v prospech inej osoby a pod jej vedením plnenia, za ktoré dostáva odmenu. [16] Podobná „zmluva“ teda existuje v prípade, že sú skutočne splnené charakteristiky *pracovnoprávneho vzťahu* – plnenie, odmena a podriadenosť. Ako tvrdia žalovaní vo veci samej, Švajčiarska konfederácia a Komisia, medzi dvomi osobami takto môže existovať taká „zmluva“ aj vtedy, keď v zmysle uplatniteľného hmotného práva nebola uzavretá žiadna zmluva a išlo o čisto faktický pracovnoprávny vzťah. [17]

35. Spresňujem, že tento výklad je v súlade so znením oddielu 5, kde výraz „individuálna pracovná zmluva“ nezahŕňa formálne uzatvorenie zmluvy v hmotnoprávnom zmysle. Okrem toho použitie tohto výrazu v nástrojoch zaväzujúcich členské štáty a/alebo Úniu v oblasti medzinárodného práva súkromného siaha až k Dohovoru o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky, otvorenému na podpis v Ríme 19. júna 1980 [18]. Pri prijímaní tohto dohovoru bol však uvedený výraz uprednostnený pred výrazom „pracovnoprávny vzťah“, navrhnutým v predbežnom návrhu dohovoru, v podstate z dôvodu, že druhý výraz bol niektorým vnútroštátnym právnym poriadkom neznámy. [19] Bolo by nesprávne klásť „zmluvu“ a „vzťah“ proti sebe v rámci oddielu 5. [20]

36. Neexistencia formálnej zmluvy v hmotnoprávnom zmysle medzi žalovanými vo veci samej a príslušnou spoločnosťou Arcadia preto nevylučuje, aby sa „zmluva“ v zmysle ustanovení oddielu 5 vyvodila zo skutkových okolností. Naopak zmluvy uzavreté medzi dotknutými osobami a ďalšími spoločnosťami skupiny sa preto nemusia nevyhnutne považovať za „individuálne pracovné zmluvy“ v zmysle oddielu 5.

37. Po druhé z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že bez ohľadu na ustanovenia predmetných zmlúv nijaká zmena zaradenia žalovaných vo veci samej ako zamestnancov tej či onej spoločnosti Arcadia a/alebo ich presuny v rámci skupiny v skutočnosti nezmenili povahu úloh, ktoré tam žalovaní plnili, a ani sa nedotkli ich postavenia generálneho riaditeľa a finančného riaditeľa *všetkých spoločností*

15 Pozri rozsudok z 10. septembra 2015, Holterman Ferho Exploitatie a i. (C-47/14, ďalej len „rozsudok Holterman“, EU:C:2015:574, body 35 až 37).

16 Pozri rozsudok Holterman, body 39 až 45 a bod 49. Súdny dvor v prvých dvoch uvedených bodoch takisto poukázal na skutočnosť, že zamestnanec a zamestnávateľ sú viazaní trvalým vzťahom, ktorý zamestnanca zaraďuje do rámca určitej organizácie prevádzky tohto zamestnávateľa. To, že Súdny dvor neuviedol túto skutočnosť vo svojej odpovedi v bode 49 toho istého rozsudku a vo výroku rozsudku, však podľa môjho názoru naznačuje, že ju nepovažuje za *podmienku* kvalifikácie ako „individuálnej pracovnej pracovná zmluva“ v zmysle oddielu 5, ale za jednoduchý *opis* typu zmluvy.

17 Pozri analogicky Správu o Dohovore o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky, ktorej autormi sú Mario Giuliano, profesor na univerzite v Miláne, a Paul Lagarde, profesor na univerzite v Paríži I (Ú. v. ES C 282, 1980, s. 1), konkrétne s. 25. Pozri tiež BAKER CHISS, C.: Compétence judiciaire, reconnaissance et exécution des décisions en matière civile et commerciale – Compétence – Règles de compétences spéciales – Règles de compétence protectrices des parties faibles – Contrat de travail – Articles 20 à 23 du règlement (UE) nº 1215 /2012. In: *JurisClasseur Droit international*, fasc. 584-155, 15. september 2014, § 29 až 38 a 46; MERRETT, L.: *Employment Contracts in Private International Law*. Oxford University Press, 2011, s. 62 – 77, a GRUŠIĆ, U.: *The European Private International Law of Employment*, Cambridge University Press, 2015, s. 78 – 83.

18 Ú. v. ES L 266, 1980, s. 1.

19 Pozri GRUŠIĆ, U.: c. d., s. 61 – 62.

20 Takýto výklad je navyše nevyhnutný na splnenie cieľa ochrany zamestnanca, ktorý sleduje oddiel 5. Výklad pojmu „individuálna pracovná zmluva“ v zmysle tohto oddielu musí byť dosť široký, aby zahrnul všetkých zamestnancov, ktorí potrebujú ochranu vrátane tých, ktorí sú v „atypickom“ pracovnoprávnom pomere bez skutočnej zmluvy, avšak ktorí sú takisto závislí od svojho zamestnávateľa.

Arcadia a samotnej skupiny. Stručne povedané, takéto zaradenie bolo čisto formálne. Uvedené zmluvy boli vyhotovené dotknutými žalovanými alebo pod ich vedením a títo si určili nielen podmienky týchto zmlúv, ale tiež to, či budú mať takúto zmluvu uzavretú s jednou alebo radšej s druhou spoločnosťou.[21]

38. Preto treba následne určiť, či vzťah, ktorý existoval medzi žalovanými vo veci samej, keď boli v postavení riaditeľov spoločností, a *každou zo spoločností Arcadia*, bez ohľadu na prípadnú existenciu formálnej zmluvy v danom čase medzi nimi, možno považovať za „individuálnu pracovnú zmluvu“ v zmysle ustanovení oddielu 5.

39. Prijatím postu riaditeľa spoločnosti daná osoba dobrovoľne prijíma aj povinnosti, ktoré sú s ním spojené. Tým, že príslušná spoločnosť poveruje uvedenú osobu funkciou generálneho riaditeľa, takisto slobodne prijíma určité povinnosti voči nej. Riaditeľ spoločnosti spravidla vykonáva svoje úlohy za odmenu.[22] Medzi spoločnosťou a riaditeľom teda existujú *slobodne prijaté záväzky* spadajúce pod „zmluvné veci“ v zmysle článku 5 bodu 1 Luganského dohovoru II a nariadenia Brusel I. Podľa mňa je to tak, že bez ohľadu na to, či bol riaditeľ do funkcie formálne vymenovaný (riaditeľ *de iure*), alebo nebol, skutočne koná ako riaditeľ (riaditeľ *de facto*).[23]

40. V rámci „zmluvných záväzkov“, ktoré sú záväzné pre riaditeľa a spoločnosť, riaditeľ poskytuje spoločnosti plnenie za odmenu. Podľa vysvetlení uvedených v bode 34 vyššie sa ich vzťah musí kvalifikovať ako „individuálna pracovná zmluva“ v zmysle oddielu 5 len vtedy, ak je riaditeľ pri plnení svojich úloh podriadený spoločnosti.

41. V tejto súvislosti Súdny dvor v rozsudku Holterman rozhodol, že na účely oddielu 5 sa existencia vzťahu podriadenosti „musí posudzovať v každom konkrétnom prípade podľa všetkých prvkov a okolností, ktoré charakterizujú vzťahy medzi stranami“. Súdny dvor tiež uviedol, že riaditeľ, ktorý vlastní dostatočný podiel na základnom imaní na to, aby mohol „nezanedbateľným“ spôsobom ovplyvniť osoby, ktoré sú za normálnych okolností príslušné dávať mu pokyny a kontrolovať ich vykonávanie, nemôže byť podriadený spoločnosti.[24]

42. Bolo by chybou vykladať toto posúdenie *a contrario* v tom zmysle, že riaditeľ, ktorý nevlastní podiel na základnom imaní, ako to bolo v prípade žalovaných vo veci samej, je iba z tohto dôvodu podriadený spoločnosti. Hoci Súdny dvor v tomto rozsudku uviedol okolnosť, ktorá v každom prípade vylučuje podriadenosť, nevyjadril sa ku skutočnostiam, ktoré ju môžu charakterizovať.

43. Pokiaľ ide o tieto skutočnosti, možno vychádzať z judikatúry Súdneho dvora týkajúcej sa pojmu „zamestnanec“ v zmysle článku 45 ZFEÚ a určitých harmonizačných smerníc. Podľa tejto judikatúry charakterizuje vzťah podriadenosti skutočnosť, že zamestnanec je pod vedením inej osoby, ktorá mu nielenže ukladá plnenia, ktoré musí uskutočniť, ale najmä spôsob, ako ich má uskutočniť, pričom sa musí riadiť jej pokynmi a internými predpismi. Na to, aby bolo možné určiť existenciu takého vzťahu

21 Spoločnosti Arcadia ďalej uviedli pred vnútroštátnymi súdmi, že rozhodnutie žalovaných vo veci samej byť formálne zamestnaný v spoločnostiach Arcadia London alebo Arcadia Singapore, ale nie v Arcadia Switzerland, jednoducho vychádza z toho, že vo Švajčiarsku boli žalovaní zdaňovaní podľa daňového režimu, ktorý zakazuje akúkoľvek platenú prácu v tomto štáte. Pozri Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Odvolací súd (Anglicko a Wales) (občianskoprávne kolégium)], ďalej len „Odvolací súd“, 19. august 2016, Peter Miles Bosworth and Colin Hurley/Arcadia Petroleum Ltd a i., [2016] EWCA Civ 818, bod 71.

22 Takýto bol aj prípad v prejednávanej veci. To, že žalovaným vo veci samej vyplácali odmenu len niektoré spoločnosti Arcadia Group, je podľa môjho názoru irelevantné. Forma odmeny a spôsob jej vyplácania nie sú dôležité. Pozri analogicky rozsudok z 19. decembra 2013 Corman-Collins (C-9/12, EU:C:2013:860, body 39 a 40).

23 Pozri rozsudok Holterman, body 53 a 54. Pozri tiež o pojme „zmluvné veci“, v zmysle článku 5 bodu 1 nariadenia Brusel I, rozsudky zo 17. júna 1992, Handte (C-26/91, EU:C:1992:268, bod 15), a 17. septembra 2002, Tacconi (C-334/00, EU:C:2002:499, bod 23).

24 Pozri rozsudok Holterman body 46 a 47.

podriadenosti, je preto potrebné zamerať sa na nezávislosť a pružnosť v rozhodovaní, ktorú má zamestnanec vo vzťahu k svojmu pracovnému času, miestu a podmienkam plnenia úloh, ktoré mu boli zverené, a/alebo na dohľad a kontrolu spôsobu plnenia povinností zamestnanca zo strany zamestnávateľa. [25]

44. Z toho vyplýva, ako to tvrdia Arcadia Group a Švajčiarska konfederácia, že riaditeľ spoločnosti je spoločnosti podriadený len v prípade, že pri plnení a organizácii svojich úloh podlieha skutočnému vedeniu inej osoby. Existencia takéhoto vedenia sa posudzuje podľa povahy predmetných úloh, rámca, v ktorom sa vykonávajú, rozsahu právomocí dotknutej osoby a kontroly, ktorej táto osoba skutočne podlieha v rámci spoločnosti. [26]

45. Z hypotetického hľadiska riaditelia spoločností, ako sú žalovaní vo veci samej, ktorí podľa informácií poskytnutých vnútroštátnym súdom *majú* ako generálny a finančný riaditeľ *najširšie možné právomoci riadiť spoločnosť a konať v jej mene a na jej účet* a majú *úplnú kontrolu a úplnú nezávislosť* v súvislosti s každodennou prevádzkou spoločnosti a výkonom svojich povinností – čo v danom prípade dokazuje skutočnosť, že ich opakovane uzatvorené pracovné zmluvy boli vyhotovené nimi samými alebo pod ich vedením, a že si určili podmienky týchto zmlúv a svojho formálneho zamestnávateľa – nie sú pri vykonávaní týchto povinností podriadení spoločnosti.

46. Na rozdiel od tvrdení žalovaných vo veci samej si predovšetkým nemožno zamieňať podriadenosť so všeobecnými pokynmi, ktoré dostáva riaditeľ od akcionárov, pokiaľ ide o smerovanie podnikania spoločnosti. Takéto všeobecné *pokyny sa netýkajú samotného výkonu povinností riaditeľa alebo spôsobu, akým ich organizuje*. Riaditeľ spoločnosti je splnomocnený konať za spoločnosť a ako taký môže dostávať primerané pokyny týkajúce sa jeho úloh. Z tých istých dôvodov kontrolné mechanizmy, ktoré zákon ustanovuje vo vzťahu k akcionárom, samy osebe neurčujú existenciu vzťahu podriadenosti. Každý splnomocnenec sa istým spôsobom musí zodpovedať svojmu splnomocniteľovi. Okrem toho samotná skutočnosť, že tí istí akcionári majú právomoc odvolať riaditeľa spoločnosti, nemôže postačovať na určenie takéhoto vzťahu. To, že akcionári majú túto odvolaciu právomoc, ešte neznamená, že zasahujú do spôsobu riadenia spoločnosti. Aj v tomto prípade môže splnomocniteľ v súvislosti s akýmkoľvek splnomocnením jednostranne ukončiť vzťah so svojím splnomocnencom, pričom samotná táto okolnosť nedokazuje podriadenosť.

47. Vzhľadom na uvedené zastávam názor, že v prejednávanej veci medzi žalovanými vo veci samej a jednotlivými spoločnosťami Arcadia existovali recipročné „zmluvné povinnosti“ patriace do pôsobnosti článku 5 bodu 1 Luganského dohovoru II. Tieto povinnosti boli niekedy formálne stanovené v zmluvách, inokedy nie. V každom prípade tieto isté povinnosti nemožno považovať za „individuálne pracovné zmluvy“ v zmysle ustanovení oddielu 5.

48. Na rozdiel od tvrdení žalovaných vo veci samej takýto výklad nespochybňujú rozsudky Danosa [27] a Balkaya [28]. V tomto ohľade pripomínam, že v prvom z týchto rozsudkov Súdny dvor rozhodol, pokiaľ ide o smernicu 92/85/EHS [29], že aj keď „nemožno vylúčiť“, že riaditelia spoločností nespadajú „vzhľadom na osobitnú povahu úloh, ktoré im boli zverené, ako aj rámec, v ktorom ich plnia a spôsob ich plnenia“, do pôsobnosti pojmu „pracovník“ v zmysle tejto smernice, riaditeľ je podriadený spoločnosti v prípade, že 1. je pevnou súčasťou spoločnosti; 2. musí sa za riadenie spoločnosti

25 Pozri rozsudky z 3. júla 1986, Lawrie-Blum (66/85, EU:C:1986:284, bod 18); 13. januára 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, bod 72); zo 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media (C-413/13, EU:C:2014:2411, body 36 a 37), ako aj z 20. novembra 2018, Sindicatul Familia Constanța a i. (C 147/17, EU:C:2018:926, bod 45).

26 Pozri analogicky rozsudok z 11. novembra 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, bod 47), a v tomto zmysle návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Cruz Villalón vo veci Holterman Ferho Exploitatie a i. (C-47/14, EU:C:2015:309, bod 32).

27 Rozsudok z 11. novembra 2010 (C-232/09, EU:C:2010:674).

28 Rozsudok z 9. júla 2015 (C-229/14, EU:C:2015:455).

29 Smernica Rady z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, 1992, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110).

zodpovedať orgánu spoločnosti a spolupracovať s ním a 3. môže ho odvolať valné zhromaždenie.[30] V rozsudku Balkaya[31] Súdny dvor uplatnil toto posúdenie na smernicu 98/59/ES[32] a vychádzajúc z podobných nepriamych dôkazov označil riadiaceho pracovníka spoločnosti za „zamestnanca" v zmysle tejto smernice.

49. Výklad určitého pojmu, ktorý poskytol Súdny dvor v jednej oblasti práva Únie, však nemožno uplatniť v inej oblasti.[33] Ako som už uviedol, môže slúžiť len ako inšpirácia. Pojem „individuálna pracovná zmluva" v zmysle ustanovení oddielu 5 treba vykladať s odkazom najmä na systém a ciele Luganského dohovoru II a nariadenia Brusel I[34], ako aj na všeobecné zásady, ktoré vyplývajú z vnútroštátnych právnych poriadkov.[35] Tieto precedensy možno uplatniť na tieto nástroje len s istou obozretnosťou. Ďalej poznamenávam, že v rozsudku Holterman Súdny dvor neuplatnil uvedenú judikatúru *expressis verbis*, ale na ňu len presne odkázal.

50. V tejto súvislosti poznamenávam, že všetky tri znaky, ktoré Súdny dvor uznal v rozsudku Danosa[36], keď rozhodol, že člen riadiaceho orgánu spoločnosti je „pracovníkom" v zmysle smernice 92/85, sú vo veľkej väčšine z nich splnené. Do istej miery je totiž takýto člen riadiaceho orgánu spravidla 1. „začlenený" do spoločnosti; 2. musí sa za riadenie spoločnosti zodpovedať inému orgánu spoločnosti – predstavenstvu alebo dozornej rade, valnému zhromaždeniu atď. – a 3. môže byť takým orgánom odvolaný z funkcie.

51. Hoci sa Súdny dvor v rozsudkoch Danosa[37] a Balkaya[38] rozhodol rozšíriť ochranu pred prepustením na základe harmonizačných smerníc Únie na riadiacich pracovníkov, uplatnenie logiky vyplývajúcej z týchto rozsudkov na pravidlá týkajúce sa právomoci stanovené nariadením Brusel I a Luganským dohovorom II by viedlo k tomu, že by sa na veľkú časť sporu medzi spoločnosťou a jej riadiacimi pracovníkmi nazeralo cez prizmu pojmu „individuálna pracovná zmluva", a teda by patril do pôsobnosti ustanovení oddielu 5.

52. V tejto súvislosti musím pripomenúť, že vo vnútroštátnych právnych poriadkoch členských štátov vzťah medzi spoločnosťou a jej riaditeľmi nepatrí do pôsobnosti pracovného práva, ale *práva obchodných spoločností*. Riaditelia sú orgánmi spoločnosti. Úlohy riaditeľa spoločnosti a právomoci a povinnosti, ktoré sú s nimi spojené, vyplývajú zo stanov spoločnosti a právnych predpisov, ktoré sa na neho vzťahujú. V niektorých členských štátoch vrátane Spojeného kráľovstva môžu riaditelia a spoločnosti stanoviť svoje príslušné práva a povinnosti zmluvou – napr. zmluvou o výkone správy, mandátnou zmluvou alebo pracovnou zmluvou.[39] V takom prípade sa ich vzájomný vzťah zakladá na práve obchodných spoločností.

30 Rozsudok z 11. novembra 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, body 48 až 51).

31 Rozsudok z 9. júla 2015 (C-229/14, EU:C:2015:455, body 37 až 41).

32 Smernica Rady z 20 júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 225, 1998, s. 16; Mim. vyd. 05/003, s. 327).

33 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 23. apríla 2009, Falco Privatstiftung a Rabitsch (C-533/07, EU:C:2009:257, body 33 až 40), ako aj návrhy, ktoré som predniesol v spojených veciach Nogueira a i. (C-168/16 a C-169/16, EU:C:2017:312, bod 112).

34 Pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Cruz Villalón vo veci Holterman Ferho Exploitatie a i. (C-47/14, EU:C:2015:309, bod 25).

35 Pozri v tomto zmysle rozsudky z 3. októbra 2013, Schneider (C-386/12, EU:C:2013:633, bod 18); 19. decembra 2013, Corman-Collins (C-9/12, EU:C:2013:860, bod 28), a 14. júla 2016, Granarolo (C-196/15, EU:C:2016:559, bod 23).

36 Rozsudok z 11. novembra 2010 (C-232/09, EU:C:2010:674).

37 Rozsudok z 11. novembra 2010 (C-232/09, EU:C:2010:674).

38 Rozsudok z 9. júla 2015 (C-229/14, EU:C:2015:455).

39 Pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Cruz Villalón vo veci Holterman Ferho Exploitatie a i. (C-47/14, EU:C:2015:309, poznámka pod čiarou 28). Pozri Companies Act 2006, časť 10, kapitola 5, § 227 s názvom *„Director's service contracts"*. Naopak v iných členských štátoch, a najmä vo Francúzsku, súbeh poverenia riaditeľa a pracovnej zmluvy je možný len v prípade, ak riaditeľ vykonáva technické úlohy odlišné od úloh spojených s takým poverením. V náležitých prípadoch má teda príslušná osoba *dvojaké nezávislé postavenie*, pričom povinnosti riaditeľa upravujú pravidlá práva obchodných spoločností, zatiaľ čo na povinnosti zamestnanca sa vzťahujú ochranné pravidlá pracovného práva a riaditeľ dostáva dve rôzne odmeny. Pozri BAVOZET, F.: Dirigeants salariés et assimilés. - Affiliation au régime des salariés. - Conditions de cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social. In: *JurisClasseur*, fasc. S-7510, 7. február 2018.

53. Spor týkajúci sa zodpovednosti riaditeľov vo vzťahu k spoločnosti a jej akcionárom, ktorý je pozadím prejednávanej veci, je predovšetkým spor patriaci do pôsobnosti práva obchodných spoločností, na ktorý sa všeobecne vzťahujú osobitné ustanovenia práva členských štátov upravujúce podmienky a rozsah takejto zodpovednosti. [40]

54. Tak očividný rozpor medzi vnútroštátnymi kvalifikáciami a kvalifikáciami na účely Luganského dohovoru II a nariadenia Brusel I neuľahčujú uplatňovanie týchto nástrojov a predvídateľnosť pravidiel týkajúcich sa právomoci, ktoré stanovujú. Praktické nevýhody, ktoré by vyplynuli zo zovšeobecneného uplatňovania oddielu 5 na riaditeľov spoločností, by navyše boli obzvlášť nežiaduce vzhľadom na osobitosť sporu týkajúceho sa ich zodpovednosti a nezodpovedali by cieľu riadneho výkonu spravodlivosti. V tejto oblasti je bežným riešením spoločná a nerozdielna zodpovednosť jednotlivých riaditeľov spoločnosti za škody spôsobené tejto spoločnosti pri jej riadení. [41] Podľa oddielu 5 však možno každú z týchto osôb žalovať samostatne na súde miesta jej bydliska, pričom nie je možné tento spor prejednávať iba na jednom súde.

55. Ďalej pripomínam, že pravidlá týkajúce sa právomoci obsiahnuté v nariadení Brusel I, a tým aj v Luganskom dohovore II, sa majú vykladať spôsobom, ktorý je zlučiteľný s kolíznymi normami stanovenými nariadením Rím I [42]. Aj keď toto nariadenie vo svojom článku 8 obsahuje ustanovenia týkajúce sa „individuálnych pracovných zmlúv“, v článku 1 bod 2 písm. f) však tiež stanovuje, že „otázky upravené právom obchodných spoločností“, týkajúce sa najmä „vnútornej organizácie“ týchto obchodných spoločností, sú z neho vyňaté.

56. V tomto ohľade sa všeobecne uznáva, že do tejto kategórie patria otázky týkajúce sa právomocí a fungovania orgánov spoločnosti vrátane riaditeľov a ich zodpovednosti voči tejto spoločnosti a akcionárom alebo spoločníkom v prípade zneužitia týchto právomocí. [43] Vzhľadom na vyňatie takto stanovené nariadením Rím I tak určenie rozhodného práva pre tieto otázky patrí do pôsobnosti kolíznych noriem každého členského štátu.

57. Vzhľadom na uvedené skutočnosti silne pochybujem, že normotvorca Únie a tvorcovia Luganského dohovoru II mali v úmysle rozšíriť uplatňovanie oddielu 5 na spory týkajúce sa občianskoprávnej zodpovednosti riaditeľov. Záujmy, o ktoré ide v takýchto sporoch, sa navyše úplne líšia od záujmov týkajúcich sa zodpovednosti zamestnancov voči ich zamestnávateľovi. Rovnováha, ktorú treba nájsť, nie je rovnaká a pravidlá medzinárodného práva súkromného sa na tejto rovnováhe podieľajú. [44]

40 Pozri ako príklad článok L. 223-22 code de commerce (francúzsky Obchodný zákonník), článok 236 a nasl. Ley de Sociedades de Capital (španielsky zákon o kapitálových spoločnostiach) z 2. júla 2010 (BOE č. 161 z 3. júla 2010, s. 58472), a článok 361 a články 363 až 365 Selskabsloven (dánsky zákon o obchodných spoločnostiach). Tieto pravidlá boli čiastočne zosúladené článkami 106 a 152 smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2017/1132 zo 14 júna 2017 týkajúcej sa niektorých aspektov práva obchodných spoločností (Ú. v. EÚ L 169, 2017, s. 46). Pozri tiež článok 51 nariadenia Rady (ES) č. 2157/2001 z 8. októbra 2001 o stanovách európskej spoločnosti (SE) (Ú. v. EÚ L 294, 2001, s. 1).

41 Pozri ako príklad článok L. 223-22 code de commerce (francúzsky Obchodný zákonník) a článok 237 španielskeho zákona o kapitálových spoločnostiach.

42 Nariadenie (ES) č. 593/2008 Európskeho parlamentu a Rady zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I) (Ú. v. EÚ L 177, 2008, s. 6). Pozri odôvodnenie 7 uvedeného nariadenia, ako aj rozsudok z 21. januára 2016, ERGO Insurance a Gjensidige Baltic (C-359/14 a C-475/14, EU:C:2016:40, body 43 až 45).

43 Takisto sa všeobecne uznáva, že tieto otázky patria do pôsobnosti *lex societatis*. Pozri správu Giuliano-Lagarde, už citovanú, s. 12; Cour de cassation, 1re chambre civile (Kasačný súd, 1. občianskoprávny senát, Francúzsko), 1. júl 1997, č. 95-15.262, M. X c. Société Africatours; COHEN, D.: La responsabilité civile des dirigeants sociaux en droit international privé. In: *Revue critique de droit international privé*, 2003, s. 585, a MENJUCQ, M.: *Droit international et européen des sociétés*, LGDJ, Paris, 2011 (3. vyd.), s. 116 – 117.

44 Treba citlivo vyvážiť na jednej strane cieľ chrániť záujmy spoločníkov a zabezpečiť dôveru potrebnú pre riadne fungovanie každého podniku tým, že sa pod hrozbou vyvodenia zodpovednosti a sankcionovania zaistí, že riaditelia budú konať rozumne, a na druhej strane potrebu neparalyzovať vedenie spoločností sústavnou a neprimeranou zodpovednosťou, lebo výkon riadiacich funkcií by si vyžadoval podstupovať riziko. Pozri GUYON, Y.: Responsabilité civile des dirigeants. In: *Juris Classeur Sociétés Traité*, § 1 a citovanú odbornú literatúru.

58. Inými slovami, na účely ustanovení oddielu 5 nemožno prijať výklad pojmu „podriadenosť“ zhodný s výkladom tohto pojmu, ktorý podal Súdny dvor vo svojich rozsudkoch Danosa [45] a Balkaya [46], lebo by to mohlo vyvolávať skutočné nejasnosti medzi pravidlami pracovného práva a pravidlami práva obchodných spoločností, čo by mohlo byť ospravedlniteľné v kontexte uvedených rozsudkov, ale v súvislosti s pravidlami týkajúcimi sa právomoci stanovenými v Luganskom dohovore II by to bolo obzvlášť nežiaduce.

59. Výklad navrhnutý v bodoch 45 až 47 vyššie nemôže byť spochybnený ani tvrdením žalovaných vo veci samej, že pravidlá v oddiele 5 nerozlišujú medzi kategóriami zamestnancov. Nenavrhujem totiž, aby Súdny dvor vykonal rozlíšenie medzi podriadenými zamestnancami, aké nezamýšľali osoby zodpovedné za vypracovanie Luganského dohovoru II. Jednoducho navrhujem, aby sa na účely uplatňovania tohto oddielu prijalo poňatie pojmu „podriadenosť“, ktoré zohľadňuje osobitosti práva obchodných spoločností a existenciu poverení riaditeľov.

60. Vzhľadom na predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na druhú otázku tak, že riaditeľ, ktorý má kontrolu a nezávislosť v súvislosti s každodennou prevádzkou spoločnosti, ktorú zastupuje, a výkonom svojich povinností, nie je tejto spoločnosti podriadený, a preto jeho zmluva s touto spoločnosťou nie je „individuálnou pracovnou zmluvou“ v zmysle článku 18 ods. 1 Luganského dohovoru II. Okolnosť, že akcionári uvedenej spoločnosti majú právomoc odvolať tohto riaditeľa, nemôže spochybniť tento výklad.

C. O kritériu na určenie, či je nárok „vec“ individuálnej pracovnej zmluvy (prvá a tretia otázka)

61. Prvý bod, ktorý treba preskúmať, je to, že ak by Súdny dvor rozhodol, ako navrhujem, že medzi riaditeľmi s takými právomocami, aké mali žalovaní vo veci samej, a spoločnosťami, pre ktoré plnili úlohy, nemuseli existovať „individuálne pracovné zmluvy“ v zmysle článku 18 ods. 1 Luganského dohovoru II, nebolo by potrebné odpovedať na prvú a tretiu otázku vnútroštátneho súdu. Budem ich teda skúmať len subsidiárne.

62. Po tomto spresnení pripomínam, že nároky v prejednávanej veci, ktoré si uplatnili spoločnosti Arcadia voči žalovaným vo veci samej, sú v podstatnej časti založené na protiprávnom spolčení s cieľom spôsobiť škodu (*unlawful means conspiracy*) a zneužití dôvery (*breach of fiduciary duty*). V anglickom práve sú však tieto právne základy *mimozmluvnej povahy (tort)*.

63. V tomto kontexte chce vnútroštátny súd svojou prvou a treťou otázkou zistiť, či sa na nárok uplatnený medzi účastníkmi „individuálnej pracovnej zmluvy“ a spočívajúci na rovnakých nezmluvných právnych základoch môže vzťahovať oddiel 5 a ak áno, podľa akých kritérií.

64. Podľa spoločností Arcadia sa oddiel 5 na jej nároky nevzťahuje, lebo n*ie sú založené na povinnosti vyplývajúcej z pracovných zmlúv žalovaných vo veci samej* [47], ale na porušení zákonných povinností, *ktoré existujú nezávisle od týchto zmlúv*. Oddiel 5 je totiž podľa nich svojou povahou pododdielom kategórie „zmluvné veci“ uvedenej v článku 5 bode 1 Luganského dohovoru II. Nárok, ktorý má také právne základy, však spadá pod nároky „z iného ako zmluvného vzťahu“ v zmysle článku 5 bodu 3 tohto dohovoru, a je teda z oddielu 5 vyňatý.

45 Rozsudok z 11. novembra 2010 (C-232/09, EU:C:2010:674).

46 Rozsudok z 9. júla 2015 (C-229/14, EU:C:2015:455).

47 Toto je kritérium, na ktoré sa v podstate vzťahuje prvá a tretia otázka písmeno b).

65. Žalovaní vo veci samej naopak tvrdia, že na účely uplatnenia oddielu 5 je rozhodujúcim kritériom, či bez ohľadu na hmotnoprávny právny predpis, na ktorom zamestnávateľ zakladá svoj nárok, *môže* vytýkané správanie *predstavovať porušenie zmluvných povinností* stanovených v individuálnej pracovnej zmluve, na ktoré by sa zamestnávateľ mohol odvolávať.[48] Tak je to však v prejednávanej veci. V tejto súvislosti je nesporné, že spoločnosti Arcadia mohli založiť svoje nároky na porušení výslovných a/alebo implicitných zmluvných povinností (*breach of express and/or implied contractual duties*) vyplývajúcich z pracovných zmlúv dotknutých žalovaných.[49] Oddiel 5 sa preto uplatní na spor vo veci samej.

66. So zreteľom na tvrdenia účastníkov konania vo veci samej a aby som mohol navrhnúť vyčerpávajúcu odpoveď na otázky vnútroštátneho súdu, považujem za vhodné najprv sa vrátiť všeobecne k problematike nárokov na náhradu škody uplatňovaných medzi zmluvnými partnermi a preskúmať riešenia uplatniteľné v prejednávanej veci v kontexte článku 5 ods. 1 a článku 5 ods. 3 nariadenia Brusel I a Luganského dohovoru II (časť 1). Potom vysvetlím dôvody, prečo si podľa mňa oddiel 5 vyžaduje iné riešenie (časť 2).

1. Problematika nárokov z mimozmluvnej zodpovednosti uplatňovaných medzi zmluvnými partnermi

67. Teoreticky v oblasti občianskoprávnej zodpovednosti rozlišovanie medzi tým, čo spadá pod nároky zo zmluvnej zodpovednosti a tým, čo spadá pod nároky z mimozmluvnej zodpovednosti, závisí od povahy záväzku, na ktorý sa žalobca odvoláva proti žalovanému. Stručne povedané, treba určiť, či tento záväzok vyplýva z porušenia povinnosti vyplývajúcej bezprostredne zo zákona a vymáhateľnej voči každému (záväzok je teda mimozmluvný), alebo z účinku dobrovoľnej dohody medzi dvoma osobami (v takom prípade je záväzok zmluvný).[50]

68. Stáva sa však, že rovnaké správanie spôsobujúce ujmu predstavuje porušenie zmluvného záväzku a súčasne nesplnenie zákonnej povinnosti vynútiteľnej voči každému. V takom prípade existuje *súbeh zodpovednosti* (alebo súbeh zmluvných a mimozmluvných záväzkov).

69. Podvod, ktorý skupina Arcadia Group vytýka žalovaným vo veci samej, má za následok podobný súbeh zodpovednosti. V anglickom práve totiž existuje všeobecná povinnosť neuzatvárať tajné dohody s cieľom spôsobiť inému škodu. Porušenie tejto povinnosti predstavuje občianskoprávny delikt (*tort of conspiracy*). Bez ohľadu na to, poškodzovanie zamestnávateľa jeho zamestnancom predstavuje porušenie zmluvnej povinnosti zachovávať lojálnosť zo strany zamestnanca. Správanie spôsobujúce ujmu teda potenciálne vedie k dvom odlišným druhom zodpovednosti.

70. Pri takomto súbehu zodpovednosti niektoré vnútroštátne právne poriadky vrátane anglického ponechávajú žalobcovi *možnosť rozhodnúť sa*, či svoj nárok voči svojmu zmluvnému partnerovi založí na mimozmluvnej a/alebo zmluvnej zodpovednosti.[51] Naopak iné vnútroštátne právne poriadky vrátane francúzskeho *v zásade vylučujú takúto možnosť voľby* v súlade s pravidlom zakazujúcim kumulovanie: žalobca sa voči svojmu zmluvnému partnerovi nemôže odvolávať na mimozmluvný záväzok v prípade, že skutky, ktoré uvádza, predstavujú aj porušenie zmluvy.

48 Kritérium, ktoré je v podstate uvedené v prvej a tretej otázke v písmene a).

49 Čo skupina urobila v jej pôvodnej žalobe ešte predtým, ako zmenila názor p tom, ako žalovaní namietli uplatnenie oddielu 5.

50 Keďže *primárnym základom* všetkých záväzkov je zákon, lebo žiaden záväzok by neexistoval, keby to zákon neumožňoval (napríklad stanovením pravidiel, na základe ktorých sú zmluvy a ich platnosť atď. záväzným).

51 V hmotnom práve členských štátov sa zmluvná zodpovednosť a mimozmluvná zodpovednosť môžu riadiť rôznymi režimami, pokiaľ ide o dôkazné bremeno, dostupný rozsah náhrady škody, premlčania atď. Môže byť teda v záujme žalobcu zvoliť si jeden alebo druhý spôsob.

71. Nariadenie Brusel I a Luganský dohovor II prevzali dichotómiu medzi „zmluvnými vecami“ (článok 5 bod 1) a „vecami nárokov na náhradu škody z iného ako zmluvného vzťahu“ (článok 5 bod 3) a stanovujú rozdielne pravidlá týkajúce sa právomoci podľa toho, či nárok patrí do jednej z uvedených kategórií. Problematika súbehu zodpovednosti sa teda rozširuje na tieto nástroje. V tejto súvislosti treba určiť, či rozhodnutie žalobcu založiť svoj nárok voči zmluvnému partnerovi na zmluvnej zodpovednosti a/alebo na zodpovednosti za škodu z iného ako zmluvného vzťahu určuje príslušnosť súdu.

72. Súdny dvor túto otázku po prvýkrát preskúmal vo svojom rozsudku Kalfelis [52]. Vec, v ktorej bol vydaný tento rozsudok, sa týkala súkromnej osoby, ktorá si voči svojej banke uplatňovala nárok na náhradu škody, ktorú utrpela v súvislosti s obchodovaním na burzách, pričom svoj nárok kumulatívne založila na 1. zmluvnej zodpovednosti; 2. mimozmluvnej zodpovednosti a 3. bezdôvodnom obohatení (kvázi zmluvná zodpovednosť). Vznikla najmä otázka, či súd, ktorý má podľa článku 5 bodu 3 Bruselského dohovoru právomoc rozhodovať o zodpovednosti za škodu z iného ako zmluvného vzťahu, má takúto právomoc aj v prípade škody zo zmluvného a kvázi zmluvného vzťahu.

73. V tejto súvislosti Súdny dvor rozhodol, že pojem „nárok z iného ako zmluvného vzťahu“ treba vymedziť samostatne ako zahŕňajúci „akýkoľvek nárok, ktorého cieľom je uplatniť zodpovednosť žalovaného a ktorý nesúvisí „so zmluvnými vecami“ v zmysle článku 5 [bodu] 1“ Bruselského dohovoru. Táto pasáž môže naznačovať, ak sa vykladá samostatne, že rozhodnutie žalobcu založiť svoj nárok voči zmluvnému partnerovi na mimozmluvnej zodpovednosti je z hľadiska určenia právomoci súdu irelevantné, lebo toto určenie bude v každom prípade patriť do kategórie „zmluvné veci“. Súdny dvor však spresnil, že „súd, ktorý má podľa článku 5 ods. 3 [uvedeného dohovoru] právomoc v súvislosti s určitou žalobou v rozsahu, v akom je založená na civilnom delikte alebo delikte, nemá v súvislosti s touto žalobou právomoc v rozsahu, v akom na nich nie je založená“ [53].

74. Napriek istej nejednoznačnosti odpovede sa zdá, že Súdny dvor v uvedenom rozsudku usúdil, že každý z právnych základov, na ktoré sa odvoláva žalobca – teda rôzne hmotnoprávne pravidlá, na ktorých je postavený *predmet* jeho nárokov – sa musí kvalifikovať ako spadajúci pod „zmluvné veci“, alebo pod „veci nárokov na náhradu škody z iného ako zmluvného vzťahu“. Súdna právomoc sa teda môže meniť v závislosti od hmotnoprávneho pravidla, na ktoré sa žalobca odvoláva. [54] Chcel by som objasniť, že na účely nariadenia Brusel I alebo Luganského dohovoru II nie je potrebné prijať kvalifikáciu ustanovenú vo vnútroštátnom práve. V skutočnosti pre Súdny dvor uplatnené pravidlo odkazuje na povinnosť. Táto povinnosť, ktorá na účely uvedených nástrojov musí byť *samostatne* kvalifikovaná ako „zmluvná vec“ (ak je slobodne prevzatá medzi účastníkmi) [55] alebo „vec nárokov na náhradu škody z iného ako zmluvného vzťahu“ (ak nepatrí do prvej kategórie). Ak sa žalobca v rámci tej istej žaloby odvoláva na samostatné právne základy, domáha sa rozdielnych povinností – zmluvnej, mimozmluvnej, atď. – môže na základe toho spadať pod právomoc viacerých súdov. [56]

52 Rozsudok z 27. septembra 1988 (189/87, EU:C:1988:459).

53 Rozsudok z 27. septembra 1988, Kalfelis (189/87, EU:C:1988:459, body 16 až 19).

54 Napokon Súdny dvor tento prístup následne potvrdil. Pozri najmä rozsudok zo 16. mája 2013, Melzer (C-228/11, EU:C:2013:305, bod 21). Pozri tiež ZOGG, S.: Accumulation of Contractual and Tortious Causes of Action Under the Judgments Regulation. In: *Journal of Private International Law*, 9:1, s. 39 – 76, konkrétne s. 42 a 43.

55 Rozsudok zo 17. júna 1992, Handte (C-26/91, EU:C:1992:268, bod 15).

56 V súlade s týmto prístupom sa v prejednávanej veci jednotlivé žaloby spoločností Arcadia voči žalovaným vo veci vyznačujú samostatným predmetom – *breach of fiduciary duty*, *conspiracy* atď. – ktorý treba klasifikovať osobitne. V tejto súvislosti protiprávne spolčenie (*conspiracy*) predstavuje, ako som už uviedol, porušenie zákonnej povinnosti vynútiteľnej voči všetkým, a preto spadá pod „veci nárokov z iného ako zmluvného vzťahu“. Naopak zneužitie dôvery *(breach of fiduciary duty) sa* považuje za predmet žaloby spadajúci pod „zmluvné veci“. Predmetnému zneužitiu dôvery vo vzťahu k spoločnostiam Arcadia napomáhali žalovaní vo veci samej na základe svojej slobodnej vôle (pozri bod 39 vyššie).

75. Súdny dvor znova preskúmal túto otázku vo svojom rozsudku Brogsitter [57]. Vo veci, v ktorej bol vynesený uvedený rozsudok, sa jednotlivec domáhal náhrady škody najmä na základe mimozmluvnej zodpovednosti jeho zmluvných partnerov, podľa pravidiel nemeckého práva týkajúcich sa nekalej hospodárskej súťaže. V tejto súvislosti im predovšetkým vytýkal, že porušili povinnosť exkluzivity vyplývajúcu z ich zmluvy. Súdnemu dvoru bola položená otázka, akú kvalifikáciu v zmysle nariadenia Brusel I by mali mať uvedené nároky.

76. Vychádzajúc zo znenia rozsudku Kalfelis [58], podľa ktorého pojem „vo veciach nárokov z mimozmluvnej zodpovednosti“ zahŕňa akúkoľvek žalobu, ktorej cieľom je vyvodiť zodpovednosť žalovaného a ktorá sa netýka „zmluvných vecí“, Súdny dvor usúdil, že pri zaraďovaní predmetných žalôb do jednej či druhej kategórie je dôležité preskúmať, „či sú bez ohľadu na ich kvalifikáciu vo vnútroštátnom práve *zmluvnej povahy*“ [59].

77. Podľa Súdneho dvora to platí len v prípade, „ak vytýkané správanie možno považovať za nedodržanie zmluvných povinností, ktoré môžu byť určené s ohľadom na predmet zmluvy“ [60] a „tak by to bolo *a priori* v prípade, ak sa výklad zmluvy… javí ako nevyhnutný na preukázanie, či je správanie v súlade s právom, alebo naopak na preukázanie protiprávneho charakteru vytýkaného správania…“ [61]. Preto prináleží vnútroštátnemu súdu „určiť, či predmetom žalôb podaných… je návrh na náhradu škody, pri ktorej sa možno odôvodnene domnievať, že jej príčinou [62] bolo porušenie zmluvných práv a povinností…, čo by bolo nevyhnutné zohľadniť pri rozhodnutí žaloby“ [63].

78. Rozsudok Brogsitter [64] sa podľa môjho názoru odchyľuje od prístupu prijatého v rozsudku Kalfelis [65]. Súdny dvor si totiž pri posudzovaní na účely pravidiel týkajúcich sa právomoci stanovených v článku 5 bod 1 a článku 5 bod 3 nariadenia Brusel I a Luganského dohovoru II zrejme zvolil iné hľadisko. Odchýlil sa od kvalifikácie vychádzajúcej z *hmotnoprávneho základu*, na ktorú sa odvoláva žalobca, a prijal kvalifikáciu založenú na *skutočnostiach podporujúcich návrh*. Spôsob, akým žalobca formuluje tento návrh, sa pri takej analýze zdá byť irelevantný.

79. Presný dosah rozsudku Brogsitter [66] je však neurčitý. V tejto súvislosti Arcadia tvrdí, že „kritérium Brogsitter“ sa uplatnilo v bode 25 tohto rozsudku: žaloba predstavuje „zmluvnú vec“ v prípade, že sa *výklad zmluvy javí ako nevyhnutný na preukázanie, či je správanie v súlade s právom, alebo naopak na preukázanie protiprávneho charakteru vytýkaného správania považovaného za delikt*. S touto analýzou súhlasím. Podľa môjho názoru však nebolo zámerom Súdneho dvora kvalifikovať nároky z mimozmluvnej zodpovednosti, ktorých dôvodnosť závisí od obsahu zmluvných povinností medzi stranami sporu, ako „zmluvné“. [67]

80. Na druhej strane žalovaní vo veci samej zastávajú názor, že „kritérium Brogsitter“ sa objavuje v bodoch 24 a 29 uvedeného rozsudku: vytýkané správanie teda m*ožno považovať – to znamená môže predstavovať – porušenie zmluvných povinností*, bez ohľadu na to, či sa naň žalobca odvoláva alebo nie. Z tohto dôvodu netreba určiť, či je nevyhnutné stanoviť obsah zmluvných povinností, aby bolo možné

57 Rozsudok z 13. marca 2014 (C-548/12, EU:C:2014:148).

58 Rozsudok z 27. septembra 1988 (189/87, EU:C:1988:459, bod 17).

59 Rozsudok z 13. marca 2014, Brogsitter (C-548/12, EU:C:2014:148, body 20 a 21) (kurzívou zvýraznil generálny advokát).

60 Rozsudok z 13. marca 2014, Brogsitter (C-548/12, EU:C:2014:148, bod 24). Tento bod sa v podstate uvádza v odpovedi v bode 29 rozsudku a v jeho výroku.

61 Rozsudok z 13. marca 2014, Brogsitter (C-548/12, EU:C:2014:148, bod 25).

62 V tomto prípade Súdny dvor podľa všetkého prijal pojem „príčina“, ktorý neodkazuje na hmotnoprávne pravidlo, na ktoré sa odvoláva žalobca na podporu svojho nároku (zmysel, v akom je tento pojem použitý v bode 74 vyššie), ale na skutočnosti uvedené v návrhu.

63 Rozsudok z 13. marca 2014, Brogsitter (C-548/12, EU:C:2014:148, bod 26).

64 Rozsudok z 13. marca 2014 (C-548/12, EU:C:2014:148).

65 Rozsudok z 27. septembra 1988 (189/87, EU:C:1988:459).

66 Rozsudok z 13. marca 2014 (C-548/12, EU:C:2014:148).

67 Pozri podobné ponímanie aj v návrhoch, ktoré predniesol generálny advokát Cruz Villalón vo veci Holterman Ferho Exploitatie a i. (C-47/14, EU:C:2015:309, bod 48), ako aj návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Kokott vo veci Granarolo (C-196/15, EU:C:2015:851, body 14 a 18). Generálny advokát Cruz Villalón vo svojich návrhoch navrhol uplatniť toto kritérium na oddiel 5.

rozhodnúť o zákonnosti vytýkaného správania v oblasti mimozmluvnej zodpovednosti, ale či existuje potenciálna súvislosť medzi vytýkaným správaním a obsahom týchto povinností. Ak vytýkané správanie môže z hľadiska skutkových okolností predstavovať protizákonné konanie a zároveň porušenie zmluvy a žalobkyňa by sa mohla odvolávať na jedno a/alebo druhé, na účely určenia súdnej právomoci prevláda klasifikácia skutku ako porušenie zmluvy.

81. Zdá sa však, že Súdny dvor v niektorých najnovších rozsudkoch poňal rozsudok Brogsitter [68] rovnako ako žalovaní vo veci samej. Predovšetkým v rozsudku Holterman, ktorý sa tiež týkal, pripomínam, situácie, v ktorej boli uplatnené rôzne právne základy na podporu toho istého návrhu na náhradu škody, Súdny dvor rozhodol, že na účely určenia, či sa takýto nárok týka „zmluvných vecí" alebo „mimozmluvných vecí", je potrebné len zistiť, či sa vytýkané správanie *môže považovať za porušenie zmluvných povinností*. [69] Súdny dvor však iba opätovne potvrdil toto kritérium bez toho, aby ho skutočne uplatnil (alebo vysvetlil), takže je ťažké mať istotu, pokiaľ ide o význam, ktorý mu Súdny dvor zamýšľal prisúdiť.

82. Z vyššie uvedeného podľa mňa vyplýva, že judikatúra Súdneho dvora je prinajmenšom nejednoznačná, pokiaľ ide o spôsob, akým sa článok 5 bod 1 a článok 5 bod 3 nariadenia Brusel I a Luganského dohovoru II majú uplatňovať v prípadoch súbehu zodpovednosti. Bolo by užitočné, keby Súdny dvor v tomto ohľade objasnil svoje stanovisko.

83. Podľa môjho názoru na účely prepojenia medzi článkom 5 bodom 1 a článkom 5 bodom 3 nariadenia Brusel I a Luganským dohovorom II, berúc do úvahy ciele právnej istoty, predvídateľnosti a riadneho výkonu spravodlivosti obsiahnuté v týchto nástrojoch, je lepšie prijať logiku vyplývajúcu z rozsudku Kalfelis [70] a návrh považovať za týkajúci sa „zmluvných vecí" alebo „mimozmluvných vecí" z hľadiska hmotnoprávneho základu, ktorého sa dovoláva žalobkyňa. Súdny dvor sa mal prinajmenšom pridržiavať prísneho výkladu rozsudku Brogsitter [71] uvedeného v bode 79 vyššie. Inými slovami, ak sa podaný návrh medzi zmluvnými partnermi nezakladá na povinnosti vyplývajúcej zo zmluvy, ale na pravidlách občianskoprávnej zodpovednosti z iného ako zmluvného vzťahu, a na to, aby sa mohlo rozhodnúť o zákonnosti vytýkaného správania, sa nejaví ako nevyhnutné preukázať obsah zmluvných povinností, mala by uvedená zákonnosť spadať do pôsobnosti článku 5 bodu 3 uvedených nástrojov. [72]

84. Samozrejme, pripúšťam, že podmieňovanie súdnej príslušnosti hmotnoprávnym základom, na ktorý sa odvoláva žalobkyňa, umožňuje istý stupeň taktizovania pri voľbe súdu („*forum shopping*"), lebo žalobkyňa si do určitej miery môže zvoliť súd s odvolaním sa na príslušné pravidlá. Okrem toho to isté správanie spôsobujúce ujmu, vytýkané žalobkyňou z hľadiska rozdielnych právnych základov, by teoreticky mohlo patriť do pôsobnosti rôznych súdov, čo by mohlo viesť k roztrieštenosti sporu. V tomto kontexte by riešenie, aké navrhujú žalovaní vo veci samej, zabránilo taktizovaniu pri voľbe súdu a predstavovalo by výhodu, lebo by umožnilo sústrediť spory vzniknuté zo zmluvného vzťahu pred súdom s právomocou rozhodovať v zmluvných veciach.

85. Problémy, ktoré som tu načrtol, však treba chápať ako relatívne. Tvorcovia Luganského dohovoru II a nariadenia Brusel I sami umožnili určité taktizovanie pri voľbe súdu tým, že žalobcom poskytli možnosti voľby právomoci. V prípade súbehu zodpovednosti, súd s právomocou v zmluvných veciach a súd s právomocou vo veciach nárokov z mimozmluvnej zodpovednosti majú oba úzku väzbu

68 Rozsudok z 13. marca 2014 (C-548/12, EU:C:2014:148).

69 Rozsudok Holterman, body 32 a 71, odkazujúce na body 24 až 27 rozsudku z 13. marca 2014 Brogsitter (C-548/12, EU:C:2014:148). Hoci Súdny dvor potvrdil tieto štyri body, v konečnom dôsledku sa odvolal len na bod 24. Pozri tiež rozsudok zo 14. júla 2016, Granarolo (C-196/15, EU:C:2016:559, bod 21).

70 Rozsudok z 27. septembra 1988 (189/87, EU:C:1988:459, bod 20).

71 Rozsudok z 13. marca 2014 (C-548/12, EU:C:2014:148).

72 Podľa tohto prístupu by nároky spoločností Arcadia, v rozsahu, v akom sa zakladajú na protiprávnom spolčení s cieľom spôsobiť škodu, spadali pod túto kategóriu, za predpokladu, že sa neuplatní oddiel 5. Na to, aby sa rozhodlo, či je správanie zakladajúce nárok na náhradu škody protizákonné, nie je totiž potrebné preukazovať obsah zmluvných povinností, ktorými sú žalovaní vo veci samej viazaní voči spoločnostiam Arcadia.

s príslušným sporom a tieto nástroje *nestanovujú žiadnu hierarchiu medzi predmetnými súdmi*. Pokiaľ ide o riziko roztrieštenia sporu, ako uviedol sám Súdny dvor v rozsudku Kalfelis[73], žalobca bude môcť vždy podať svoj návrh na súdy štátu, v ktorom má žalovaný bydlisko, v súlade s článkom 2 uvedených nástrojov, ktoré budú mať právomoc prejednať návrh v celom rozsahu.

86. Súhlasím tiež s tým, že praktický aspekt zohráva svoju úlohu. Niektoré právne poriadky vrátane anglického stanovujú pre žalobcov normy *strict pleading* s tým, že žalobcovia musia vo svojej žalobe uviesť nielen skutočnosti a predmet ich žaloby, ale aj právne základy, na ktoré sa odvolávajú. Iné právne poriadky vrátane francúzskeho práva naopak takúto požiadavku na žalobcov nekladú. Aj v takomto prípade je však opätovne potrebné chápať vec relatívne. Skutočnosť, že žalobca nie je povinný uviesť právny základ, na ktorý sa odvoláva, ešte neznamená, že by ho nemal brať do úvahy v prípade, že ho žalobca vyslovene uvedie.

87. Odhliadnuc od týchto úvah je moje stanovisko v podstate odôvodnené potrebou zjednodušenia pravidiel týkajúcich sa právomoci. Pripomínam, že cieľ právnej istoty vyžaduje, aby vnútroštátny súd, ktorému bola vec predložená, mohol jednoducho rozhodnúť o svojej vlastnej právomoci bez toho, aby bol povinný meritórne preskúmať vec samu.[74]

88. V tomto ohľade podmieňovanie právomoci hmotnoprávnym základom (alebo povinnosťou), na ktorý sa odvoláva žalobkyňa, ponúka súdu, ktorému bola vec predložená, jednoduchú logiku: ako som už uviedol, práve túto povinnosť treba považovať za predstavujúcu „zmluvnú vec“ alebo „vec nároku z mimozmluvnej zodpovednosti“ v zmysle nariadenia Brusel I alebo Luganského dohovoru II. Naopak, ak by bol súd povinný kvalifikovať návrh z hľadiska skutkových okolností, existuje porušenie zmluvy, na ktoré by sa žalobkyňa mohla odvolať? To by značne komplikovalo úlohu súdu. Ako tvrdí Arcadia, to by znamenalo, že súd bude nútený vysloviť hypotézy o spôsobe, akým *mohla byť vec prejednaná*. V skutočnosti overovanie v štádiu skúmania právomoci možnej súvislosti medzi vytýkaným správaním a obsahom zmluvných povinností nie je vždy ľahké. V mnohých prípadoch by bolo pre súd obzvlášť ťažké určiť alebo predstaviť si už v tomto štádiu obsah týchto povinností. Musel by určiť rozhodné právo, ktoré bude určovať nielen spôsob výkladu zmluvy – nevyhnutného na zistenie jej obsahu – ale tiež všetky implicitné podmienky (*implied terms*), ktoré musia podľa tohto práva obsahovať zmluvy tohto typu. Tento problém by mohla značne znížiť predvídateľnosť pravidiel týkajúcich sa súdnej právomoci.

89. Ďalej pripomínam, že súd, ktorý koná vo veci samej, musí byť v zásade schopný určiť, či má právomoc *iba* na základe t*vrdení žalobcu*.[75] Naopak, požadovať, aby súd vykonal celkové posúdenie skutkových okolností by v praxi znamenalo, že žalovaný by mohol negovať pravidlo právomoci vo „veciach nárokov z mimozmluvnej zodpovednosti“ v článku 5 bod 3 nariadenia Brusel I a Luganského dohovoru II, a to jednoducho tým, že by sa odvolal na existenciu zmluvy medzi stranami a možný vzájomný vzťah medzi vytýkaným správaním a povinnosťami obsiahnutými v zmluve.[76]

90. Nakoniec opäť pripomínam, že v „zmluvných veciach“ v rámci článku 5 bod 1 nariadenia Brusel I a Luganského dohovoru II a s výnimkou prípadov osobitných zmlúv uvedených v článku 5 bod 1 písm. b) sa právomoc prizná súdu podľa miesta, kde *bola alebo má byť splnená povinnosť, ktorá je predmetom žaloby*. Rád by som však vedel, či by sa toto pravidlo uplatnilo, ak by sa nárok žalobcu nezakladal presne na konkrétnej zmluvnej povinnosti, ale predsa len by sa vzhľadom na skutkové okolnosti musel považovať za „zmluvný“.

73 Rozsudok z 27. septembra 1988 (189/87, EU:C:1988:459, bod 20).

74 Rozsudky z 3. júla 1997, Benincasa (C-269/95, EU:C:1997:337, bod 27), a z 28. januára 2015 Kolassa (C-375/13, EU:C:2015:37, bod 61).

75 Pozri rozsudok z 28. januára 2015, Kolassa (C-375/13, EU:C:2015:37, bod 62).

76 Pozri analogicky rozsudok zo 4. marca 1982, Effer (38/81, EU:C:1982:79, bod 7).

2. Problematika nárokov na náhradu škody voči zmluvným partnerom v kontexte oddielu 5

91. Za týchto okolností, ako som už uviedol, problematika nárokov na náhradu škody, ktoré boli uplatnené medzi zmluvnými partnermi, si podľa môjho názoru vyžaduje odlišné riešenie, pokiaľ ide o uplatnenie oddielu 5.

92. V tejto súvislosti, najmä vzhľadom na existenciu jazykových rozdielov medzi nemeckým, anglickým a francúzskym znením článku 18 ods. 1 Luganského dohovoru II a nariadenia Brusel I[77], je potrebné prihliadať predovšetkým na systematiku týchto nástrojov a ochranný účel oddielu 5.[78]

93. Autonómna a záväzná povaha oddielu 5 v uvedených nástrojoch a jeho ochranný účel si podľa mňa vyžadujú, aby zamestnávateľ nemohol uvedený oddiel obchádzať jednoducho tým, že si bude uplatňovať nárok z mimozmluvnej zodpovednosti.[79] V tejto súvislosti by zamestnávateľ nemal mať možnosť voľby, lebo inak by bol oddiel 5 zbavený akéhokoľvek potrebného účinku.[80] Tieto aspekty v prejednávanej veci prispievajú k tomu, že je vhodnejšie prijať kvalifikáciu, ktorá nie je založená na hmotnoprávnych základoch, ale na skutkových okolnostiach sporu.

94. Preto zastávam názor, že nárok predstavuje „[vec] individuálnych pracovných zmlúv“ na účely oddielu 5, ak z hľadiska skutkových okolností existuje faktická väzba medzi týmto nárokom a takou „zmluvou“. To je prípad, ak sa nárok týka sporu, ktorý *vznikol v súvislosti s pracovnoprávnym vzťahom*, bez ohľadu na to, či žalobca zakladá svoj nárok na „zmluve“ alebo nie, a či na preskúmanie dôvodnosti nároku je alebo nie je nevyhnutné určiť obsah zmluvných povinností. Táto podmienka sa musí posudzovať v širšom zmysle. Inými slovami, za predpokladu, že je táto podmienka splnená, dokonca aj nárok založený na pravidlách týkajúcich sa mimozmluvnej občianskoprávnej zodpovednosti (akým je nárok spoločností Arcadia súvisiaci s protiprávnym spolčením s cieľom spôsobiť škodu), ktorý by v zásade spadal do pôsobnosti článku 5 bod 3 nariadenia Brusel I alebo Luganského dohovoru II, spadá do pôsobnosti oddielu 5.[81]

95. Pokiaľ ide konkrétne o problematiku, ktorej sa týkajú prejudiciálne otázky vnútroštátneho súdu, a to problematiku návrhu na náhradu škody, ktorý zamestnávateľ podal proti zamestnancovi, zastávam názor, že takýto návrh patrí do pôsobnosti oddielu 5, pokiaľ, ako to Súdny dvor konštatoval v rozsudku Holterman, sa zamestnávateľ odvoláva na *pochybenia, ktorých sa údajne dopustil zamestnanec pri výkone svojich funkcií.*[82]

77 Zatiaľ čo formulácia posledných dvoch znení je pomerne široká („in matters relating to individual contracts of employment“; „en matière de contrat individuel de travail“), formulácia prvého znenia je výrazne užšia („bilden ein individueller Arbeitsvertrag oder Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag den Gegenstand des Verfahrens“).

78 Pozri analogicky rozsudok z 30. mája 2013, Genil 48 a Comercial Hostelera de Grandes Vinos (C-604/11, EU:C:2013:344, bod 38 a citovaná judikatúra). Súdny dvor zdôraznil, že tento cieľ ochrany musí byť pri výklade ustanovení oddielu 5 zohľadnený. Pozri rozsudok z 19. júla 2012, Mahamdia (C-154/11, EU:C:2012:491, bod 60).

79 Strategické tvrdenie, ktoré by takýto prístup znamenalo, je obzvlášť viditeľné tam, kde žalobkyňa ako v prejednávanej veci spočiatku uvádza porušenie zmluvy a následne zmení svoj návrh tak, že odstráni všetky zmluvné aspekty.

80 Judikatúra súdov Anglicka a Walesu je v tomto ohľade veľmi poučná. High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Commercial Court) [Vrchný súd (Anglicko a Wales), sekcia súdu kráľovnej (obchodný súd)] rozhodol vo svojom rozsudku Swithenbank Foods Ltd/Bowers, sudca McGonigal [(2002) 2 All ER (Comm) 974, body 24 až 26], že oddiel 5 sa uplatní len v prípade, ak zamestnávateľ založil svoj nárok voči zamestnancovi na pracovnej zmluve. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Odvolací súd (Anglicko a Wales) (občianskoprávne kolégium)] sa od uvedeného rozsudku odklonil vo svojom rozsudku Alfa Laval Tumba/Separator Spares [(2012) EWCA Civ 1569, body 24 a 25] konkrétne preto, aby predišiel akémukoľvek riziku obchádzania oddielu 5 a namiesto toho prijal širší prístup zameraný na podstatu sporu.

81 Pozri v rovnakom zmysle, HESS, B., PFEIFFER, T., SCHLOSSER, P.: *The Brussels I Regulation 44/2001: Application and Enforcment in the EU* (Heidelberg report). München: C. H. Beck, 2008, body 356 až 359. MERRETT, L.: Jurisdiction Over Individual Contracts of Employment. In: DICKINSON, A., LEIN, E. (ed.): *The Brussels I Regulation Recast*. Oxford: Oxford University Press, 2015, s. 242 – 243. GRIŠIĆ, U.,: c. d., s. 92. BAKER CHISS, C.: c. d., § 49 a 50. Skutočnosť, že nárok mohol byť založený na porušení zmluvných povinností, je v tomto ohľade dobrým ukazovateľom. Samu osebe ju však nemožno považovať, vzhľadom na jej zložitosť, za kritérium, ako sa zdôrazňuje v bode 88 vyššie.

82 Rozsudok Holterman, bod 49. Vzhľadom na to, že tá istá osoba môže mať v podniku viacero povinností, treba zohľadniť povinnosti, ktoré sa vykonávajú v rámci pracovného pomeru.

96. Nemôžem sa však pristaviť len pri tom. Hoci totiž existujú situácie, keď k údajnému pochybeniu zjavne došlo pri samotnom plnení povinností, ktoré boli zamestnancovi pridelené, a naopak, prípady, keď toto pochybenie nemá s týmito povinnosťami žiadnu súvislosť,[83] existuje aj veľa, „sivých oblastí". To je prípad, keď zamestnanec nekonal v čase, kedy sa dopustil sporného pochybenia, so zámerom plniť si svoje povinnosti, ale toto pochybenie mu možno pripísať vzhľadom na súvislosť z hľadiska času, miesta alebo aj prostriedkov.[84] Je preto potrebné spresniť kritérium navrhnuté v predchádzajúcom bode?

97. Myslím si, že nie. Podľa môjho názoru, hoci sú v hmotnom práve možné spresnenia ako podmienky na vyvodenie zodpovednosti zamestnanca, nebolo by vhodné komplikovať analýzu na účely súdnej právomoci. Treba pripomenúť, že v prejednávanej veci musí mať súd možnosť ľahko rozhodnúť bez toho, aby sa musel vracať k dôkladnej analýze faktov.

98. Vzhľadom na predchádzajúce úvahy navrhujem vylúčiť z pôsobnosti oddielu 5 len nároky zamestnávateľa voči zamestnancovi, ktoré sa týkajú správania spôsobujúceho ujmu, ktoré žiadna objektívna okolnosť – miesto, čas, prostriedky alebo účel – neviaže na povinnosti, ktoré zamestnanec vykonáva.[85]

99. Takýto výklad nie je spochybnený ani tvrdením spoločností Arcadia, že pravidlá osobitnej právomoci treba v súlade s judikatúrou Súdneho dvora vykladať doslovne, pričom nemožno pripustiť výklad idúci nad rámec prípadov, ktoré sú v nich uvedené.[86]

100. Podľa môjho názoru totiž táto judikatúra jednoducho naznačuje, že sa nemožno odchýliť od jasných podmienok týchto osobitných pravidiel, aj keby to bolo v súlade s cieľom, ktorý sledujú.

101. Výklad, ktorý navrhujem, sa však nijako neodchyľuje od podmienok uvedených v článku 18 ods. 1 Luganského dohovoru II, ktorého význam sa navyše musí v tejto súvislosti chápať relatívne vzhľadom na už uvedené jazykové rozdiely. V situácii, keď zamestnanec spôsobí svojmu zamestnávateľovi škodu, je pracovnoprávny vzťah spravidla rozhodujúcou súčasťou kontextu. Na základe tohto vzťahu sa zamestnanec dostane do miesta, kde došlo k protizákonnému správaniu (napríklad v priestoroch zamestnávateľa) alebo mu poskytne prostriedky na jeho spáchanie (napríklad prístup k určitým dôverným informáciám patriacim zamestnávateľovi). Stručne povedané, s výnimkou prípadov, v ktorých je akákoľvek súvislosť s povinnosťami zamestnanca vylúčená, existuje medzi nárokom zamestnávateľa na náhradu škody a povinnosťami vyplývajúcimi z „individuálnej pracovnej zmluvy" vecná súvislosť, ktorá postačuje na preukázanie toho, že sa tento nárok vzťahuje na uvedenú „zmluvu", ako to vyžadujú podmienky tohto ustanovenia.

102. Takýto výklad nie je spochybnený ani tvrdením spoločností Arcadia, podľa ktorého len návrh, ktorý je svojou povahou „zmluvnou vecou" v zmysle článku 5 ods. 1 dohovoru Luganského dohovoru II a nariadenia Brusel I, môže byť na účely ustanovení oddielu 5 „vecou individuálnych pracovných zmlúv". „Individuálna pracovná zmluva" je celkom iste kategóriou zmluvy, ktorá spadá pod „zmluvné veci". V tomto rozsahu je oddiel 5 *lex specialis* vo vzťahu k článku 5 bod 1. Toto konštatovanie však nebráni dôkladnejšiemu posúdeniu súvislosti medzi nárokom a „zmluvou" v kontexte oddielu 5, pokiaľ je potrebné zabezpečiť kogentnosť tohto oddielu.

83 Možno proti sebe postaviť dve medzné hypotézy. Na jednej strane hypotézu, že vodič počas uskutočňovania dodávky spôsobí dopravnú nehodu, keď riadi nákladné auto podniku pod vplyvom alkoholu. Na druhej strane hypotézu, že iný vodič spôsobí dopravnú nehodu, ktorá zakladá nárok zamestnávateľa na náhradu škody, v deň voľna, mimo svojho pracoviska a svojím osobným autom.

84 Mám na mysli prípady, keď bolo pochybenie vykonané počas pracovného času alebo na pracovisku, alebo bolo možné len vďaka príslušným povinnostiam, alebo jeho vykonanie bolo týmito povinnosťami uľahčené.

85 V situácii, keď osoba vykonáva niektoré povinnosti ako zamestnanec a iné povinnosti v inom postavení, bude potrebné zistiť, ktoré povinnosti sa týkajú údajného protizákonného správania: oddiel 5 sa uplatní len v prípade, ak ide o povinnosti, ktoré uvedená osoba vykonáva ako zamestnanec.

86 Pozri najmä rozsudky z 27. septembra 1988, Kalfelis (189/87, EU:C:1988:459, bod 19); 20. januára 2005, Engler (C-27/02, EU:C:2005:33, bod 43), ako aj z 22. mája 2008, Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, bod 28).

103. Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prvú a tretiu otázku tak, že nárok, ktorý si zamestnávateľ uplatňuje voči zamestnancovi, je „vecou“ týkajúcou sa „individuálnej pracovnej zmluvy“ v zmysle článku 18 ods. 1 Luganského dohovoru II, pokiaľ sa týka sporu *vyplývajúceho z pracovnoprávneho vzťahu*, bez ohľadu na hmotnoprávne základy, ktoré uvádza zamestnávateľ vo svojej žalobe. Osobitne návrh na náhradu škody, ktorý podal zamestnávateľ proti zamestnancovi, patrí do pôsobnosti oddielu 5, pokiaľ vytýkané správanie v skutočnosti súvisí s povinnosťami, ktoré vykonáva zamestnanec.

D. O pojme „zamestnávateľ“ najmä v rámci skupiny spoločností (štvrtá otázka)

104. Žalovaní vo veci samej boli zažalovaní na súdoch v Anglicku a Walese, pripomínam, spoločnosťami Arcadia London, Arcadia Singapore a Arcadia Switzerland a Farahead, jediným akcionárom skupiny Farahead. Dotknutí žalovaní však mali pracovnú zmluvu v hmotnoprávnom zmysle len so spoločnosťou Arcadia, ktorej totožnosť sa časom menila. Svojou štvrtou otázkou sa vnútroštátny súd teda v podstate pýta, či nároky, ktoré si voči zamestnancovi uplatňuje osoba, ktorá nie je jeho zamestnávateľom v hmotnoprávnom zmysle – ako boli v prejednávanej veci iné spoločnosti skupiny než zamestnávateľská spoločnosť – môžu spadať pod oddiel 5, a ak áno, za akých podmienok.

105. Samozrejme, aj v tomto prípade by nebolo potrebné odpovedať na túto otázku, ak by Súdny dvor dospel k záveru, ako navrhujem, že žalovaní vo veci samej nemali uzavretú „individuálnu pracovnú zmluvu“ v zmysle ustanovení oddielu 5 so žiadnou zo spoločností Arcadia. Subsidiárne teda odpoviem aj na túto otázku, pričom budem vychádzať z hypotézy, že žalovaní vo veci samej sú „zamestnancami“ v zmysle uvedených ustanovení.

106. Vzhľadom na to, že návrh na náhradu škody spadá pod oddiel 5 v súlade s jeho ustanoveniami len v prípade, že ho podá niektorá zo zmluvných strán „individuálnej pracovnej zmluvy“ – „zamestnanec alebo zamestnávateľ“ – proti druhej zmluvnej strane. V tejto súvislosti je zamestnávateľom spravidla fyzická alebo právnická osoba, pre ktorú zamestnanec vykonáva počas určitého času v prospech tejto spoločnosti a pod jej vedením plnenia, za ktoré dostáva odmenu.

107. Naopak, návrh podaný treťou osobou, ktorá nie je zmluvnou stranou takejto „zmluvy“, proti zamestnancovi alebo zamestnávateľovi, alebo návrh podaný niektorou z týchto zmluvných strán proti takejto tretej osobe nespadá pod tento oddiel. Existujú však dva malé rozdiely, najmä v prípade skupiny spoločností.

108. Po prvé, ako som už uviedol pri analýze druhej otázky, nezávislá klasifikácia „individuálnej pracovnej zmluvy“ a z tohto hľadiska uplatnenie kritéria vzťahu podriadenosti umožňujú dospieť k záveru, že spoločnosť, s ktorou zamestnanec neuzatvoril zmluvu v hmotnoprávnom zmysle, má s ním predsa len uzatvorenú takú „zmluvu“. V rámci skupiny spoločností môže byť „zamestnávateľom“ zamestnanca, ktorý formálne uzatvoril pracovnú zmluvu so spoločnosťou A, spoločnosť B, alebo prípadne obe tieto spoločnosti, v závislosti od toho, kto skutočne vykonáva skutočnú riadiacu právomoc. [87]

109. Po druhé, ak má zamestnanec v súlade s týmto kritériom uzavretú „individuálnu pracovnú zmluvu“ iba so spoločnosťou A, ale žaluje ho spoločnosť B, cieľ ochrany, ktorý sleduje oddiel 5, odôvodňuje prijatie prístupu vychádzajúceho z existencie sporu: ak sa nárok spoločnosti B týka správania, ktorého sa zamestnanec dopustil pri plnení svojej „zmluvy“ pre spoločnosť A, spoločnosť B by sa tiež mala považovať za „zamestnávateľa“ v zmysle článku 20 ods. 1 Luganského dohovoru II. Spoločnosti patriace do tej istej skupiny by mali podliehať rovnakým obmedzeniam týkajúcim sa

87 Pozri analogicky rozsudok z 15. decembra 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, body 59 až 65).

jurisdikcie.[88] Ak by to tak nebolo, obávam sa, že by to medzinárodným zamestnávateľom opäť do určitej miery umožňovalo obchádzať oddiel 5. Pokiaľ existuje priama a hospodárska väzba medzi týmito dvoma spoločnosťami a druhá spoločnosť má záujem na riadnom plnení zmluvy, nebolo by to v rozpore s cieľom právnej istoty.[89] Okrem toho by to umožnilo v príhodnom čase zabrániť tomu, aby sa pre ten istý pracovný pomer považovali za príslušné viaceré súdy, a tým sa podieľať na riadnom výkone spravodlivosti.

110. Vzhľadom na predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na štvrtú otázku tak, že ak má zamestnanec v rámci skupiny spoločností uzavretú pracovnú zmluvu v hmotnoprávnom zmysle s konkrétnou spoločnosťou, ale je žalovaný druhou spoločnosťou, túto druhú spoločnosť možno považovať za „zamestnávateľa“ na účely ustanovenia oddielu 5 vtedy, keď:

– zamestnanec plní svoje povinnosti v skutočnosti pre druhú spoločnosť a pod jej vedením alebo

– druhá spoločnosť žaluje zamestnanca za správanie, ktorého sa dopustil v súvislosti s plnením svojej zmluvy s prvou spoločnosťou.

V. Návrh

111. Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálne otázky, ktoré položil Supreme Court of the United Kingdom (Najvyšší súd Spojeného kráľovstva), takto:

1. Článok 18 ods. 1 Dohovoru o právomoci a o uznávaní a výkone rozhodnutí v občianskych a obchodných veciach, podpísaný 30. októbra 2007, ktorého uzatvorenie bolo schválené v mene Spoločenstva rozhodnutím Rady 2009/430/ES z 27. novembra 2008 („Luganský dohovor II“), sa má vykladať v tom zmysle, že riaditeľ spoločnosti, ktorý má úplnú kontrolu a nezávislosť v súvislosti s každodennou prevádzkou spoločnosti, ktorú zastupuje, a výkonom svojich povinností, nie je podriadený tejto spoločnosti a v dôsledku toho s ňou nemá uzatvorenú „individuálnu pracovnú zmluvu“ v zmysle tohto ustanovenia. Okolnosť, že akcionári spoločnosti majú právomoc odvolať tohto riaditeľa, takýto výklad nespochybňuje.

2. Nárok, ktorý si zamestnávateľ uplatňuje voči zamestnancovi, je „vec týkajúca sa individuálnej pracovnej zmluvy“ v zmysle článku 18 ods. 1 Luganského dohovoru II, ak sa týka sporu *vyplývajúceho z pracovnoprávneho vzťahu*, bez ohľadu na hmotnoprávne základy, na ktoré sa zamestnávateľ vo svojej žalobe odvoláva. Osobitne návrh na náhradu škody podaný zamestnávateľom proti zamestnancovi patrí do pôsobnosti hlavy II oddielu 5 tohto dohovoru, ak vytýkané správanie v skutočnosti súvisí s povinnosťami vykonávanými zamestnancom.

3. Ak má zamestnanec v rámci skupiny spoločností uzavretú pracovnú zmluvu v hmotnoprávnom zmysle s konkrétnou spoločnosťou, ale je žalovaný druhou spoločnosťou, túto druhú spoločnosť možno považovať za „zamestnávateľa“ na účely ustanovenia oddielu 5 vtedy, keď:

   – zamestnanec plní svoje povinnosti v skutočnosti pre druhú spoločnosť a pod jej vedením alebo

   – druhá spoločnosť žaluje zamestnanca za správanie, ktorého sa dopustil v súvislosti s plnením svojej zmluvy uzavretej s prvou spoločnosťou.

88 Pozri v tomto zmysle Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Odvolací súd (Anglicko a Wales) (občianskoprávne kolégium)], Samengo-Turner proti J & H Marsh & McLennan (Services) Ltd, [2007] EWCA Civ 732, body 32 až 35, a James Petter proti EMC Europe Limited, EMC Corporation, [2015] EWCA Civ 828, body 20 a 21.

89 Pozri analogicky rozsudok z 10. apríla 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, body 23 a 24).