NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
M. POIARES MADURO
prednesené 17. januára 2008 [1]

1. Týmto návrhom podal Cour de cassation (Francúzsko) návrh na začatie prejudiciálneho konania na Súdny dvor, ktorý sa týka výkladu nariadenia Rady (ES) č. 44/2001 z 22. decembra 2000 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach [2], tento text nadväzuje na Bruselský dohovor a nahradzuje ho [3].

2. Vnútroštátny súd sa vlastne snaží zistiť, či sa má považovať oddiel 5, ktorý bol zavedený nariadením č. 44/2001 a týka sa pracovných zmlúv, za úplne a výlučne upravujúci pravidlá o právomoci, ktoré sú spojené s týmito zmluvami, alebo naopak, či pravidlá o právomoci uvedené v tomto oddiele týkajúcom sa pracovných zmlúv môžu byť doplnené pravidlom osobitnej právomoci uvedeným v oddiele 2 článku 6 bodu 1 daného nariadenia.

1 — Jazyk prednesu: francúzština.

2 — Ú. v. ES L 12, s. 1; Mim. vyd. 19/004, s. 42.

3 — Dohovor o súdnej právomoci a výkone rozhodnutí v občianskych a obchodných veciach [*neoficiálny preklad*] z 27. septembra 1968 (konsolidované znenie) (Ú. v. ES C 27, 1998, s. 1).

I — Právny a skutkový rámec sporu

A — *Právny rámec*

3. Článok 2 nariadenia č. 44/2001 stanovuje:

„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.“

4. Článok 6 nariadenia č. 44/2001, ktorý je uvedený v oddiele 2, nazvanom „Osobitná právomoc“, stanovuje, že osobu s bydliskom na území členského štátu možno žalovať v druhom členskom štáte:

„…

1. 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;

…“

5. Oddiel 5 nariadenia č. 44/2001, nazvaný „Právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv“, obsahuje články 18 až 21.

6. Konkrétne článok 18 ods. 1 nariadenia č. 44/2001 stanovuje:

„1. Vo veciach individuálnych pracovných zmlúv sa právomoc určí podľa tohto oddielu bez vplyvu na článok 4 a článok 5 bod 5.“

7. Článok 19 nariadenia, ktorý sa tiež nachádza v oddiele 5, stanovuje:

„Zamestnávateľa s bydliskom v členskom štáte možno žalovať:

1. na súdoch členského štátu, v ktorom má bydlisko, alebo

2. v inom členskom štáte

a) na súdoch podľa miesta, kde zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu, alebo na súdoch podľa miesta, kde naposledy prácu vykonával, alebo

b) ak zamestnanec prácu nevykonáva alebo nevykonával obvykle v jednej krajine, na súdoch podľa miesta, kde sa nachádza alebo nachádzala prevádzkareň, ktorá zamestnanca najala.“

B — *Skutkový rámec sporu*

8. Pán Rouard, odporca v dovolacom konaní vo veci samej, bol zamestnaný v roku 1977 spoločnosťou Laboratoires Beecham

Sévigné, teraz spoločnosť Laboratoires Glaxosmithkline, ktorej sídlo sa nachádza vo Francúzsku. Pre túto spoločnosť vykonával rôzne činnosti na území tretích štátov. V roku 1984 bol pán Rouard vyslaný do Maroka na základe novej pracovnej zmluvy, uzavretej so spoločnosťou Beecham Research UK, usadenej v Spojenom kráľovstve, ktorá patrí do tej istej skupiny ako spoločnosť Laboratoires Beecham Sévigné. V tejto pracovnej zmluve sa nový zamestnávateľ zaviazal zachovať niektoré práva, ktoré pánovi Rouardovi vyplývali z pôvodnej zmluvy (najmä počet odpracovaných rokov, ako aj nárok na odstupné v prípade prepustenia).

9. Dňa 9. marca 2001 spoločnosť Beecham Research UK, teraz spoločnosť Glaxosmithkline, dala pánovi Rouardovi výpoveď. Pán Rouard podal 4. júna 2002 na Conseil de pruďhommes v Saint-Germain-en-Laye (Francúzsko) žalobu proti spoločnosti Laboratoires Glaxosmithkline, ktorá je právnym nástupcom Laboratoires Beecham Sévigné, a spoločnosti Glaxosmithkline, ktorá je právnym nástupcom Beecham Research UK. Žalobca žiadal spoločne a nerozdielne zaviazať tieto spoločnosti na náhradu rôznych súm a náhradu škody najmä z dôvodu nedodržania zákonného postupu pri výpovedi a z dôvodu výpovede bez skutočného a vážneho dôvodu, ako aj protiprávneho ukončenia zmluvy.

10. Na podporu svojich tvrdení pán Rouard uviedol, že obe tieto spoločnosti majú byť považované za jeho spoločných zamestnávateľov, pričom ustanovenie druhej zmluvy, ktorá stanovila zachovanie niektorých zmluvných práv, ktoré už predtým nadobudol na základe prvej zmluvy, potvrdzuje jeho jednotný a neprerušený zamestnanecký vzťah s oboma týmito spoločnosťami, ktoré navyše patria do tej istej skupiny. Preto francúzske súdy, ktoré majú právomoc voči spoločnosti Laboratoires Glaxosmithkline, majú v zmysle článku 6 bodu 1 nariadenia č. 44/2001 právomoc aj voči spoločnosti Glaxosmithkline, hoci má sídlo v Spojenom kráľovstve.

11. Conseil de pruďhommes v súlade s obranou oboch spoločností vyhlásila, že vec nepatrí do jej právomoci, a uviedla, že pracovné zmluvy platné v čase výpovede sa spravovali anglickým a marockým právom. Z toho dôvodu už neexistoval zamestnanecký vzťah medzi pánom Rouardom a spoločnosťou Laboratoires Glaxosmithkline vo Francúzsku. Cour d'appel de Versailles toto rozhodnutie zrušil a vrátil vec na Conseil de pruďhommes. Uvedené spoločnosti v konaní vo veci samej teda podali dovolanie na Cour de cassation.

12. Za týchto okolností najvyššia súdna inštancia rozhodla prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Uplatní sa [na jednej strane] pravidlo o osobitnej právomoci zakotvené v článku 6

bode 1 nariadenia… č. 44/2001…, podľa ktorého 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', na spor začatý na návrh zamestnanca na súde členského štátu proti dvom spoločnostiam patriacim do tej istej skupiny, z ktorých jedna, teda tá, ktorá zamestnala dotknutého zamestnanca v rámci skupiny a neskôr ho odmietla znova prijať, má sídlo v tomto členskom štáte a druhá, pre ktorú táto osoba naposledy pracovala v tretích krajinách a ktorá mu dala výpoveď, má sídlo v inom členskom štáte, keď sa navrhovateľ odvoláva na ustanovenie pracovnej zmluvy s cieľom preukázať, že obe [spoločnosti] boli jeho spoločnými zamestnávateľmi, od ktorých požaduje odstupné z dôvodu výpovede, alebo [na druhej strane…] vylučuje pravidlo podľa článku 18 ods. 1 nariadenia [č. 44/2001], podľa ktorého sa vo veciach individuálnych pracovných zmlúv právomoc určuje podľa oddielu 5 kapitoly II [tohto nariadenia], uplatnenie článku 6 bodu 1 [uvedeného nariadenia], a preto sa proti každej z týchto spoločností musí začať konanie na súde členského štátu, v ktorom má sídlo[?]"

II — Právne posúdenie

13. Predložená prejudiciálna otázka sa skladá z dvoch častí. Pre odpoveď na túto otázku je potrebné v prvom rade určiť, či sa môže pravidlo o osobitnej právomoci uvedené v článku 6 bode 1 nariadenia č. 44/2001 uplatniť v rámci individuálnych pracovných zmlúv, hoci v nariadení existuje oddiel ktorý osobitne upravuje pravidlá o právomoci, ktoré sa použijú na spory týkajúce sa týchto zmlúv, a v prípade kladnej odpovede, treba pripomenúť a spresniť podmienky týkajúce sa uplatenia článku 6 bodu 1 uvedeného nariadenia v tejto oblasti.

A — *O uplatniteľnosti článku 6 bodu 1 nariadenia č. 44/2001 vo veciach individuálnych pracovných zmlúv*

14. Súdny dvor má v podstate určiť, či oddiel 5 kapitoly II nariadenia č. 44/2001 upravuje úplne a výlučne súdnu právomoc v oblasti individuálnych pracovných zmlúv a vylučuje všetky ostatné pravidlá o právomoci, ktoré sú uvedené v tomto nariadení, alebo či pripúšťa taký výklad, podľa ktorého oddiel 5 nevylučuje uplatnenie pravidla o osobitnej právomoci, pokiaľ to osobitosť prípadu vyžaduje, najmä v prípade súvisiacich návrhov, ktoré sa týkajú viacerých žalovaných a ktoré sú predložené súdu podľa bydliska ktoréhokoľvek z nich.

15. K nasledujúcim úvahám je potrebné vopred uviesť, že v prípade navzájom súvisiacich nárokov na spor týkajúci sa individuálnych pracovných zmlúv sa podľa môjho názoru musí zohľadniť uplatniteľnosť osobitnej právomoci podľa článku 6 bodu 1 nariadenia č. 44/2001, ktorý umožňuje žalovať viacerých žalovaných na súde podľa bydliska ktoréhokoľvek z nich, aj keď sa na prvý pohľad môže zdať, že doslovný výklad oddielu 5 týkajúceho sa individuálnych pracovných zmlúv tomu odporuje. Kvôli lepšiemu pochopeniu riešenia, ktoré Súdnemu dvoru navrhujem, začnem vysvetlením argumentov, ktoré vylučujú uplatniteľnosť článku 6 bodu 1 v rámci sporov týkajúcich sa individuálnych pracovných zmlúv, aby som vzápätí preukázal, že takýto výklad nemá, podľa môjho názoru, podať Súdny dvor.

16. Je síce pravda, že sa zdá, že článok 18 ods. 1 nariadenia č. 44/2001 stanovením, že „vo veciach individuálnych pracovných zmlúv sa právomoc určí podľa tohto oddielu bez vplyvu na článok 4 a článok 5 bod 5 [tohto nariadenia]“, sám osebe potvrdzuje výklad, podľa ktorého treba zamietnuť akékoľvek pravidlo o právomoci, ktoré nie je uvedené alebo výslovne povolené v oddiele 5, ak sa spor týka pracovnej zmluvy.

17. Z tohto ustanovenia vyplýva, že na jednej strane každý spor, ktorý sa týka individuálnej pracovnej zmluvy, má rozhodnúť súd, ktorý sa určí podľa pravidiel o právomoci uvedených v oddiele 5 tohto nariadenia (články 18 až 21), a na druhej strane, že všetky výnimky z uplatňovania zásad uvedených v oddiele 5 sú výslovne stanovené v tomto nariadení. Keďže sa článok 6 bod 1 nenachádza v oddiele 5 a na rozdiel od článku 4 a článku 5 bodu 5 nie je ani označený za výnimku z uplatňovania pravidiel upravených v tomto oddiele, nebude v dôsledku toho ani osobitná právomoc podľa článku 6 bodu 1 uplatniteľná na spory týkajúce sa pracovných zmlúv.

18. Okrem toho, keďže oddiel 5 predstavuje výnimku zo všeobecnej právomoci stanovenej v článku 2 nariadenia,[4] podľa ktorej je daná právomoc súdu členského štátu, podľa bydliska žalovaného, pravidlá uvedené v článkoch 18 až 21 oddielu 5 sa majú vykladať doslovne, takže sú prípustné len tie výnimky z uplatňovania všeobecnej právomoci založenej na bydlisku žalovaného, ktoré sú výslovne uvedené v tomto oddiele.

19. Tento výklad nemôže byť správny, pretože neberie ohľad nielen na teleologickú a systematickú pôsobnosť nariadenia č. 44/2001, ale ani na význam relevantných ustanovení v tejto veci. Vychádza najmä z nesprávneho predpokladu, že článok 6 bod 1 je výnimkou z pravidiel o právomoci

4 — Pozri najmä rozsudky z 27. septembra 1988, Kalfelis, 189/87, Zb. s. 5565, body 8 a 9; z 15. februára 1989, Six Constructions, 32/88, Zb. s. 341, bod 18; z 27. októbra 1998, Réunion européenne a i., C-51/97, Zb. s. I-6511, bod 47, a z 13. júla 2006, Roche Nederland a i., C-539/03, Zb. s. I-6535, body 19 až 23.

uvedených v oddiele týkajúcom sa individuálnych pracovných zmlúv. Ako bude však preukázané, pravidlo o osobitnej právomoci uvedené v článku 6 bode 1 tohto nariadenia nepredstavuje výnimku z pravidiel o právomoci týkajúcich sa individuálnych pracovných zmlúv, ale dopĺňa ustanovenia, ktoré sa týkajú týchto zmlúv, pričom však nenarúša zásady v nich stanovené.

20. Najskôr pripomínam, že hoci Bruselský dohovor neupravoval osobitný oddiel týkajúci sa pracovných zmlúv, uplatňovali sa na ne pravidlá o právomoci, ktoré stanovoval. Taktiež počas pôsobnosti dohovoru, ako to pripúšťa aj Komisia Európskych spoločenstiev, bol článok 6 bod 1, ktorý umožňoval žalovať viacerých žalovaných na súde podľa bydliska ktoréhokoľvek z nich, plne uplatniteľný na pracovné zmluvy. Nariadenie č. 44/2001, ktoré nadväzuje na Bruselský dohovor, ako je zdôraznené v odôvodnení č. 5 tohto nariadenia, zabezpečuje kontinuitu výsledkov, a nie odklon od pravidiel, ktoré dohovor stanovuje. Nariadenie č. 44/2001 sa teda nesnaží o podstatnú zmenu pravidiel o súdnej právomoci, takže je možné sa domnievať, že autori tohto textu nechceli vylúčiť uplatnenie článku 6 bodu 1 tohto nariadenia v oblasti dotknutej v tomto prípade.

21. Navyše autori nariadenia č. 44/2001 sa usilovali vytvoriť samostatný oddiel týkajúci sa súdnej právomoci vo veciach pracovných zmlúv, keď sa domnievali, že „slabší účastník [by] mal byť chránený pravidlami o právomoci, ktoré lepšie chránia jeho záujmy než všeobecné pravidlá o právomoci“ [5]. Za týchto okolností by bolo prekvapujúce, keby títo autori chceli odňať zamestnancovi možnosť použiť priaznivejšie pravidlá, ktoré mohol uplatniť v rámci Bruselského dohovoru, pred nadobudnutím účinnosti tohto nariadenia. Súdny dvor ďalej pripomenul, že je ustálené, že tento dohovor má byť vo veciach pracovných zmlúv vykladaný „s ohľadom na potrebu zabezpečenia vhodnej ochrany zmluvnej strany, ktorá je zo sociálneho hľadiska najslabšia, t. j. v tomto prípade zamestnanec“. [6] Pritom by výklad, podľa ktorého by v prípade navzájom súvisiacich nárokov voči viacerých žalovaných, bol zamestnanec nútený žalovať každého z nich samostatne na príslušnom vnútroštátnom súde, porušoval nielen záujem na riadnom výkone spravodlivosti [7], ale by aj znižoval ochranu zmluvnej strany, ktorá je v slabšom postavení, a navyše by jej odnímal prostriedok, ktorého sa mohla predtým dovolávať.

22. Za týchto okolností treba uvážiť, že ak nariadenie č. 44/2001 upravovalo určitú

5 — Odôvodnenie č. 13 nariadenia č. 44/2001.

6 — Rozsudok z 13. júla 1993, Mulox, C-125/92, Zb. s. I-4075, bod 18. Toto spresnenie už vyplýva z rozsudkov z 26. mája 1982, Ivenel, 133/81, Zb. s. 1891, body 14 a 16. Pre ďalšie potvrdenie pozri rovnako rozsudky z 9. januára 1997, Rutten, C-383/95, Zb. s. I-57, bod 17, a z 10. apríla 2003, Pugliese, C-437/00, Zb. s. I-3573, bod 18.

7 — Súdny dvor totiž zdôraznil, že v prípade, že sa práca vykonáva vo viacerých členských štátoch, je potrebné zabrániť existencii právomoci viacerých súdov a tak predísť možnosti nezlučiteľných rozhodnutí a uľahčiť uznávanie a výkon súdnych rozhodnutí v inom členskom štáte ako tom, na ktorého území boli vydané (rozsudky z 11. januára 1990, Dumez France a Tracoba, C-220/88, Zb. s. I-49, bod 18, a z 27. februára 2002, Weber, C-37/00, Zb. s. I-2013, bod 42).

výnimku z pravidla založenia právomoci pre pracovné zmluvy podľa bydliska žalovaného, ktorej cieľom je chrániť záujmy slabšej strany zmluvy, nezohľadnenie v oddiele 5 prípadu, keby išlo o viacero navzájom súvisiacich nárokov voči viacerým žalovaným, treba chápať ako medzeru v tomto texte. Táto medzera je však vyplnená článkom 6 bodom 1 uvedeného nariadenia, ktoré dopĺňa pravidlá vzťahujúce sa na pracovné zmluvy, pričom však nenarúša ich zásady, najmä konkrétne ochranu slabšej strany zmluvy a všeobecnejšie snahu o zabránenie založenia právomoci viacerých súdov. Uplatniteľnosť článku 6 bodu 1 totiž účinne opravuje nezohľadnenie osobitosti v takejto veci, ktorá sa vzťahuje na navzájom súvisiace návrhy vo veciach pracovných zmlúv, pričom však nenarúša pravidlá o súdnej právomoci, ktoré sa na tieto pracovné zmluvy vzťahujú.

23. Z uvedených dôvodov navrhujem Súdnemu dvoru, aby rozhodol, že článok 6 bod 1 nariadenia č. 44/2001 sa uplatní aj v rámci individuálnych pracovných zmlúv.

B — *O podmienkach uplatnenia článku 6 bodu 1 nariadenia č. 44/2001 v rámci individuálnych pracovných zmlúv*

24. Podľa ustálenej judikatúry je úlohou Súdneho dvora v rámci spolupráce s vnútroštátnymi súdmi zakotvenej v článku 234 ES poskytnúť odpoveď potrebnú na rozhodnutie vo veci, ktorú začal súd prejednávať. Z tohto dôvodu, a z dôvodu skutkových okolností v tejto veci, ktoré sú zložité a niekedy rozporné, sa zdá byť potrebné spresniť podmienky, o ktorých bude musieť vnútroštátny súd rozhodnúť, či sú splnené, aby sa mohol článok 6 bod 1 nariadenia č. 44/2001 účinne uplatniť na tento prípad.

25. Ako už bolo zdôraznené, nariadenie č. 44/2001 nepredstavuje odklon od zásad stanovených v Bruselskom dohovore, ale zachováva ich kontinuitu. Preto aj spresnenia Súdneho dvora, ktoré podal vo svojej judikatúre týkajúcej sa článku 6 bodu 1 dohovoru, ostávajú relevantné aj pre rámec uplatňovania článku 6 bodu 1 nariadenia č. 44/2001 v danom spore.

26. Článok 6 bod 1 nariadenia č. 44/2001 podmieňuje svoje uplatnenie tomu, 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“.

27. Táto podmienka, ktorá sa nenachádza v pôvodnom znení uvedeného ustanovenia

Bruselského dohovoru, preberá znenie článku 22 tohto dohovoru, podľa ktorého sa považujú za súvisiace také nároky, ktoré sú navzájom tak úzko spojené, že je vhodnejšie o nich konať a rozhodnúť spoločne, a tak predísť možnosti nezlučiteľných rozhodnutí vydaných v samostatných konaniach.

28. Súdny dvor v už citovanom rozsudku Kalfelis považoval za nevyhnutné použiť určitú podmienku súvislosti nárokov na výklad článku 6 bodu 1 Bruselského dohovoru, pričom táto podmienka bola neskôr prevzatá do znenia článku 6 bodu 1 nariadenia č. 44/2001, aby sa predišlo používaniu osobitnej právomoci na narušenie všeobecnej právomoci založenej na bydlisku žalovaného. Podľa Súdneho dvora „by to tak totiž mohlo byť v prípade, keby si žalobca mohol vybrať súd, na ktorý podá žalobu voči viacerým žalovaným, len na ten účel, aby niektorý z týchto žalovaných bol vyňatý z právomoci súdov v štáte, v ktorom má svoje bydlisko“ [8].

29. Pojem „nezlučiteľné rozsudky“, ktoré sú predpokladom uplatnenia článku 6 bodu 1 nariadenia č. 44/2001, je možné vykladať viacerými spôsobmi. Podľa doslovného výkladu by bolo uplatnenie osobitnej právomoci týkajúcej sa viacerých žalovaných podmienené rizikom, že samostatné prejednania a rozhodnutia týchto nárokov by viedli k právnym následkom, ktoré sa navzájom vylučujú. Naopak, podľa extenzívneho výkladu pojmu „nezlučiteľné rozsudky“ stačí, aby samostatné prejednania a rozhodnutia obsahovali riziko rozporu medzi rozhodnutiami, bez toho, žeby museli predstavovať riziko vzniku právnych následkov, ktoré sa navzájom vylučujú. [9] Súdny dvor bez toho, aby sa priklonil k niektorému z týchto výkladov, neskôr spresnil, že „na to, aby sa rozhodnutia mohli považovať za navzájom si odporujúce, nestačí, že je rozdielny výsledok sporu, ale je ešte potrebné, aby bol tento rozdiel zasadený do rámca rovnakej skutkovej a právnej situácie“ [10].

30. V skutočnosti tieto úvahy netreba ďalej rozoberať. Z nariadenia č. 44/2001 a citovanej judikatúry jasne vyplýva, že určujúci prvok na uplatnenie článku 6 bodu 1 tohto nariadenia spočíva predovšetkým v existencii úzkej súvislosti medzi nárokmi. Pritom sa tento vzťah spojitosti môže presvedčivo posúdiť len z pohľadu každého jednotlivého prípadu, a presnejšie v každej oblasti, v ktorej

8 — Rozsudok Kalfelis, už citovaný, bod 9.

9 — Kvôli pripomenutiu a preskúmaniu tejto otázky odkazujem na návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Léger vo veci, o ktorej sa rozhodlo už citovaným rozsudkom Roche Nederland a i., ako aj na Bomhoff, J.: *Judicial Discretion in European Law on Conflicts of Jurisdiction*. Haag: Sdu, 2005.

10 — Rozsudky Roche Nederland a i., už citovaný, bod 26, a z 11. októbra 2007, Freeport, C-98/06, Zb. s. I-8319, bod 40.

sa má toto pravidlo o osobitnej právomoci uplatniť.

31. V prvom rade však treba zohľadniť, že hlavným cieľom článku 6 bodu 1 nariadenia č. 44/2001 je podporovať riadny výkon spravodlivosti, bez ohľadu na rámec, v ktorom sa uplatní. Z tohto pohľadu je celá argumentácia, ktorá je založená na ochrane slabšej strany zmluvy nerelevantná, a preto ju nemožno platne použiť na výklad podmienok uplatňovania článku 6 bodu 1 nariadenia č. 44/2001. Na účely zabezpečenia tohto cieľa a zabránenia zneužívania osobitnej právomoci táto súvislosť vyžaduje, aby sa určila existencia osobitne úzkej spojitosti medzi sporom a súdnym orgánom, ktorému má byť predložený. [11] Na rozdiel však od výkladu navrhnutého Spojeným kráľovstvom požiadavka spojitosti medzi sporom a súdnym orgánom, ktorému je žaloba predložená, vôbec nevyžaduje také hierarchické usporiadanie súdov, aby žaloba musela byť postúpená tomu z nich, ktorý by mal s daným sporom najužší vzťah. Takýto výklad by zavádzal dodatočnú podmienku použitia článku 6 bodu 1, ktorý sa ako výnimka zo všeobecnej právomoci má vykladať len doslovne. [12] Inými slovami, súvislosť, ktorej je podmienené uplatnenie článku 6 bodu 1, predpokladá, že už bol určený vzťah medzi nárokmi, pričom tento vzťah musí existovať, aby sa bez ohľadu na súd, ktorý o ňom rozhoduje, zaručilo, že má úzky vzťah s daným sporom a že bude správne použitá osobitná právomoc bez toho, aby bol zneužitý jej cieľ.

32. V druhom rade, ak sa má táto súvislosť overiť v rámci pracovných zmlúv, je nevyhnutné, aby sa z pohľadu dotknutej oblasti zohľadnili aj určité kritériá, ktoré odhaľujú existenciu úzkej súvislosti medzi nárokmi v tejto osobitnej oblasti.

33. Z tohto dôvodu sa odporca vo veci samej domnieva, že podmienka vzťahujúca sa na súvislosť medzi nárokmi je splnená, keďže na jednej strane existuje „tá istá pracovná zmluva, alebo prinajmenšom ten istý zamestnanecký vzťah“ [13] s dvoma zamestnávateľmi a na druhej strane obe spoločnosti patria do tej istej skupiny spoločností.

11 — Pozri najmä rozsudky Ivenel, už citovaný, bod 11, a Pugliese, už citovaný, bod 17.

12 — Súdny dvor totiž vždy odmietal použiť na výklad článku 6 bodu 1 nariadenia č. 44/2001 teóriu tzv. „pavúka v sieti“ („spider in the web“), ktorú vypracovali najmä holandské súdy. Súdny dvor túto teóriu jasne odmietol v už citovanom rozsudku Roche Nederland a i.

13 — Pozri pripomienky, ktoré predložil pán Rouard, s. 7.

34. Ako Komisia a Spojené kráľovstvo na pojednávaní pripustili, riešenie tohto problému sa musí hľadať v už citovanom rozsudku Pugliese. Súdny dvor totiž pri rozhodovaní o otázke týkajúcej sa výkladu pojmu miesta, kde zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu, spresnil aj kritériá na určenie stupňa spojitosti medzi dvomi pracovnými zmluvami uzavretými s dvomi rôznymi zamestnávateľmi. Táto judikatúra sa mi zdá byť zvlášť relevantná, čo sa týka kritérií, ktoré môže vnútroštátny súd zohľadniť s cieľom overenia súvislosti medzi nárokmi vo veciach pracovných zmlúv, podľa ktorých je možné žalovať viacerých žalovaných na súde podľa bydliska ktoréhokoľvek z nich. [14]

35. Súdny dvor teda rozhodol, že „pokiaľ je zmluvne viazaný na dvoch zamestnávateľov, prvý zamestnávateľ môže byť žalovaný na súde podľa miesta, kde zamestnanec vykonáva svoju prácu pre druhého zamestnávateľa, len v prípade, že sám prvý zamestnávateľ má v čase uzavretia druhej pracovnej zmluvy záujem na výkone práce pre druhého zamestnávateľa, pričom miesto výkonu práce určil tento druhý zamestnávateľ… Existencia tohto záujmu sa nesmie posudzovať striktne podľa formálnych a výlučných kritérií, ale sa musí posúdiť všeobecným spôsobom, pričom sa musia zohľadniť všetky okolnosti daného prípadu“. [15] Súdny dvor tiež spresnil, že rozhodujúcimi okolnosťami môžu byť: „skutočnosti, že uzavretie druhej zmluvy bolo zamýšľané už pri uzavretí prvej, že prvá zmluva bola zmenená s ohľadom na uzavretie druhej zmluvy, že existuje určitá organizačná alebo hospodárska prepojenosť medzi zamestnávateľmi, že existuje určitá dohoda medzi zamestnávateľmi stanovujúca určitý rámec, v ktorom môžu pôsobiť obe zmluvy, že prvý zamestnávateľ si zachoval určitú možnosť riadiť zamestnanca, že prvý zamestnávateľ môže rozhodnúť o dĺžke činnosti zamestnanca pre druhého zamestnávateľa“ [16]. Preto bude musieť vnútroštátny súd s ohľadom na všetky tieto kritériá určiť, či existuje dostatočná súvislosť medzi oboma nárokmi, ktorá oprávňuje odporcu vo veci samej žalovať obe spoločnosti vo veci samej na francúzskom súde.

36. Na základe uvedeného by mohol Súdny dvor prijať záver, že na uplatnenie článku 6 bodu 1 nariadenia č. 44/2001 je potrebná existencia určitej súvislosti medzi nárokmi, ktorá bez ohľadu na súd, ktorý o nej rozhoduje, zaručí, že existuje úzky vzťah súdu s daným sporom. Na posúdenie tejto súvislosti v rámci individuálnych pracovných zmlúv možno prihliadnuť najmä na skutočnosti,

14 — Doktrína už tušila takéto použitie tohto rozsudku. Pozri najmä MOIZARD, N.: *RJS*, 10/03, s. 756, kde je zdôraznené: „Je veľmi pravdepodobné, že kritériá z rozsudku Pugliese budú často používané na založenie právomoci v spore týkajúcom sa medzinárodnej mobility v rámci jednej skupiny spoločností.“

15 — Rozsudok Pugliese, už citovaný, bod 23 a 24.

16 — Tamže, bod 24.

že uzavretie druhej zmluvy bolo zamýšľané už pri uzavretí prvej zmluvy, že prvá zmluva bola zmenená s ohľadom na uzavretie druhej zmluvy, že existuje určitá organizačná alebo hospodárska prepojenosť medzi zamestnávateľmi, že existuje určitá dohoda medzi zamestnávateľmi stanovujúca určitý rámec, v ktorom môžu pôsobiť obe zmluvy, že prvý zamestnávateľ si zachoval určitú možnosť riadiť zamestnanca a že prvý zamestnávateľ môže rozhodnúť o dĺžke činnosti zamestnanca pre druhého zamestnávateľa.

III — Návrh

37. Na záver navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálnu otázku takto:

Pravidlo osobitnej právomoci uvedené v článku 6 bode 1 nariadenia Rady (ES) č. 44/2001 z 22. decembra 2000 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach sa môže uplatniť v rámci oddielu 5, ktorý sa týka pravidiel o súdnej právomoci uplatniteľných vo veciach individuálnych pracovných zmlúv.

Na uplatnenie článku 6 bodu 1 nariadenia č. 44/2001 je potrebná existencia určitej súvislosti medzi nárokmi, ktorá bez ohľadu na súd, ktorý o nej rozhoduje, zaručí, že existuje úzky vzťah súdu s daným sporom. Na posúdenie tejto súvislosti v rámci individuálnych pracovných zmlúv možno prihliadnuť najmä na skutočnosti, že uzavretie druhej zmluvy bolo zamýšľané už pri uzavretí prvej zmluvy, že prvá zmluva bola zmenená s ohľadom na uzavretie druhej zmluvy, že existuje určitá organizačná alebo hospodárska prepojenosť medzi zamestnávateľmi, že existuje určitá dohoda medzi zamestnávateľmi stanovujúca určitý rámec, v ktorom môžu pôsobiť obe zmluvy, že prvý zamestnávateľ si zachoval určitú možnosť riadiť zamestnanca a že prvý zamestnávateľ môže rozhodnúť o dĺžke činnosti zamestnanca pre druhého zamestnávateľa.