NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER
prednesené 3. júna 2008 [1]

I — Úvod

1. Smernica Rady 80/987/EHS o aproximácii právnych predpisov členských štátov, vzťahujúcich sa na ochranu zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa, stále vyvoláva vnútroštátnym súdom pochybnosti, čo sa týka jej výkladu. [2]

2. K tomuto právnemu predpisu som mal príležitosť vyjadriť sa v mojich návrhoch vo veci Everson. [3] Znovu však musím pristúpiť k posúdeniu pôsobnosti smernice 80/987, keď podnik nachádzajúci sa v platobnej neschopnosti pôsobí vo viacerých členských štátoch, kritérií, na základe ktorých sa určuje príslušnosť vnútroštátneho orgánu, ako aj priameho účinku jej ustanovení. Aj keď položené otázky nie sú úplne nové, po zmene smernice v roku 2002 [4] si vyžadujú odpoveď Súdneho dvora.

II — Skutkové okolnosti v spore vo veci samej

3. Anders Holmqvist, šofér pracujúci v spoločnosti Jörgen Nilsson Akeri och Spedition AB, vykonával činnosť spočívajúcu v preberaní tovaru v Taliansku na účely jeho následného odovzdania vo Švédsku, kde uvedený podnik zvyčajne vykonával svoju činnosť. Pracovná náplň pána Holmqvista tiež zahŕňala tak vo Švédsku, ako aj v Taliansku dozor nad nakladaním a vykladaním tovaru. V dôsledku svojich pracovných povinností pán Holmqvist prechádzal pozemnými komunikáciami územím Rakúska a Nemecka.

4. Centrum činností podniku sa nachádzalo vo švédskom meste Tjörnarp, pričom tento podnik nemal iné organizačné zložky alebo obchodné zastúpenie mimo tejto krajiny.

1 — Jazyk prednesu: španielčina.

2 — Smernica Rady 80/987/EHS z 20. októbra 1980 o aproximácii právnych predpisov členských štátov, vzťahujúcich sa na ochranu zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa (Ú. v. ES L 283, s. 23; Mim vyd. 05/001, s. 217).

3 — V tomto prípade, v ktorom Súdny dvor vydal rozsudok zo 16. decembra 1999, Everson a Barrass, C-198/98, Zb. s. I-8903, som predniesol návrhy 9. septembra 1999.

4 — Smernica č. 2002/74/ES Európskeho parlamentu a Rady z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 80/987/EHS o aproximácii právnych predpisov členských štátov vzťahujúcich sa na ochranu zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa (Ú. v. ES L 270, s. 10; Mim. vyd. 05/004, s. 261).

5. Dňa 10. apríla 2006 Lunds tingsrätt (okresný súd v Lunde) vyhlásil uvedený podnik za platobne neschopný. Rozhodnutím z 27. júna 2006 priznal správca konkurznej podstaty Andersovi Holmqvistovi mzdovú záruku, na ktorú mal nárok podľa švédskeho Lönegarantilagen (zákon o mzdových zárukách) z roku 1992. Ide o právny predpis, ktorým bola smernica 80/987 prebratá do vnútroštátneho právneho poriadku.

6. Keďže Tillsynsmyndigheten i concursen (úrad pre kontrolu konaní vo veci platobnej neschopnosti, ďalej len „úrad“) nesúhlasil s rozhodnutím správcu konkurznej podstaty, podal návrh na začatie konania pred vnútroštátnym súdom, v ktorom sa odvoláva na to, že pán Holmqvist nemá nárok na švédsku mzdovú záruku, keďže svoju prácu vykonával najmä v iných členských štátoch ako vo Švédsku, a preto by sa mal dovolávať svojich práv v týchto iných členských štátoch.

III — Právny rámec

7. Smernica 80/987/EHS si kladie za cieľ zabezpečiť minimálny stupeň ochrany zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa, a preto „zaväzuje členské štáty, aby zriadili orgán, ktorý zaručuje výplatu neuspokojených nárokov dotknutých zamestnancov“.[5] Na tento účel zaviedla samostatnú definíciu podniku v platobnej neschopnosti[6] a niektoré konkrétne opatrenia.[7]

8. V deväťdesiatych rokoch vydal Súdny dvor v dvoch konaniach o prejudiciálnych otázkach rozsudky, v ktorých odpovedal na problémy spojené s konaniami vo veci platobnej neschopnosti. Veci Mosbaek[8] a Everson[9] priniesli niektoré kritériá na určenie záručnej inštitúcie, ktorá mala vyplatiť neuspokojené nároky, keď podnikateľ nachádzajúci sa v platobnej neschopnosti pôsobil vo viacerých členských štátoch.

9. Komisia začala v roku 2001 reformu smernice 80/987[10] s cieľom začleniť nové kritériá stanovené judikatúrou vo veciach Mosbaek a Everson,[11] pričom pripustila, že „neexistencia explicitného ustanovenia…,

5 — Používam výraz smernice 2002/74, v ktorej odôvodnení č. 2 sa upresňuje, že ide o pozitívnu povinnosť.

6 — Článok 2 smernice.

7 — Články 3 a 4 smernice.

8 — Rozsudok zo 17. septembra 1997, Mosbaek, C-117/96, Zb. s. 5017.

9 — Rozsudok Everson, už citovaný v poznámke pod čiarou 3.

10 — Návrh smernice Rady 80/987/EHS o aproximácii právnych predpisov členských štátov vzťahujúcich sa na ochranu zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa, KOM(2000) 832, z 15. januára 2001.

11 — Komisia odôvodňuje svoj návrh s cieľom „zaručiť právnu istotu a konsolidovať práva zamestnancov podľa judikatúry Súdneho dvora“. Ďalej odkazuje na rozsudky Everson a Mosbaek (návrh smernice uvedený v predchádzajúcej poznámke pod čiarou, s. 9).

v ktorom by bol určený orgán príslušný na vyplatenie neuspokojených mzdových nárokov v prípade platobnej neschopnosti podnikov, ktoré majú prevádzky v rôznych členských štátoch, sa vníma ako zdroj právnej neistoty.“ [12] Po tomto návrhu nasledovalo prijatie smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2002/74/ES z 23. septembra 2002, ktorá zaviedla článok 8a do smernice 80/987. Súdny dvor bol v tomto prejudiciálnom konaní požiadaný, aby podal výklad odseku 1 uvedeného ustanovenia.

„*Článok 8a*

1. Ak podnik s činnosťami na území najmenej dvoch členských štátov je platobne neschopný v zmysle článku 2 ods. 1, inštitúciou zodpovednou za plnenie neuspokojených nárokov zamestnancov je inštitúcia v tom členskom štáte, na území ktorého pracujú alebo zvyčajne pracujú [zvyčajne pracujú alebo pracovali — *neoficiálny preklad*].

2. Rozsah práv zamestnancov sa určí právnym predpisom regulujúcim príslušnú záručnú inštitúciu.

3. Členské štáty prijmú opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby sa v prípadoch uvádzaných v odseku 1, brali rozhodnutia prijaté v súvislosti s konaním pri platobnej neschopnosti uvedeným v článku 2 ods. 1, o ktoré sa požiadalo v inom členskom štáte, do úvahy pri ustanovovaní platobnej neschopnosti zamestnávateľa v zmysle tejto smernice.“

10. Švédsko prispôsobilo svoj právny poriadok smernici 2002/74 v Lönegarantilagen (zákon o mzdových zárukách), v ktorom bolo určené, že štát je zodpovedný za vyrovnanie neuspokojených nárokov zamestnanca, keď sa jeho zamestnávateľ nachádza „v konaní vo veci platobnej neschopnosti, na ktoré sa odkazuje v článku 2 ods. smernice Rady 80/987/EHS z 20. októbra 1980 o aproximácii právnych predpisov členských štátov, vzťahujúcich sa na ochranu zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa…“ (článok 1 ods. 3).

11. Článok 2 písm. a) švédskeho zákona o mzdových zárukách výslovne zaviedol riešenie stanovené v článku 8a smernice 2002/74, ktoré sa týka cezhraničných prípadov, týmto spôsobom:

„V prípade uvedenom v článku 1 ods. 3 sa úhrada na základe záruky poskytne iba vtedy,

12 — Návrh smernice, už citovaný v poznámke pod čiarou 10, s. 8.

ak zamestnanec vykonáva alebo vykonával svoju prácu pre zamestnávateľa najmä vo Švédsku.

Ak bol zamestnávateľ vyhlásený za platobne neschopného vo Švédsku a zamestnanec vykonáva alebo vykonával svoju prácu pre zamestnávateľa najmä v inom členskom štáte [Európskej únie] alebo [Európskeho hospodárskeho priestoru], úhrada na základe záruky sa neposkytne.“

IV — Prejudiciálne konanie

12. V súvislosti so sporom, ktorý začala záručná inštitúcia proti Andersovi Holmqvistovi, položil Lunds tingsrätt v rozhodnutí z 28. júna 2007 Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa článok 8a smernice Rady 80/987/EHS z 20. októbra 1980 o aproximácii právnych predpisov členských štátov, vzťahujúcich sa na ochranu zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa, naposledy zmenenej a doplnenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/74/ES, vykladať v tom zmysle, že na to, aby bol podnik považovaný za podnik majúci činnosti na území konkrétneho členského štátu, je potrebné, aby mal tento podnik v tomto členskom štáte organizačnú zložku alebo stálu prevádzkareň?

2. V prípade zápornej odpovede na prvú otázku, aké podmienky je potrebné splniť, aby bol podnik považovaný za podnik majúci činnosti vo viacerých členských štátoch?

3. Ak sa má spoločnosť považovať za spoločnosť majúcu činnosti na území viacerých členských štátov a ak zamestnanec vykonáva svoju prácu pre spoločnosť vo viacerých z týchto členských štátov, na základe akých kritérií sa určuje, kde zamestnanec zvyčajne vykonáva svoju prácu?

4. Má článok 8a smernice Rady 80/987/EHS z 20. októbra 1980 o aproximácii právnych predpisov členských štátov, vzťahujúcich sa na ochranu zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa, naposledy zmenenej a doplnenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/74/ES, priamy účinok?“

13. Žalobca, žalovaný, vlády Spojeného kráľovstva, Talianska, Holandska, Grécka

a Švédska, ako aj Komisia vyjadrili svoje pripomienky v lehote stanovenej v článku 20 Štatútu Súdneho dvora.

14. Právny zástupca pána Holmqvista, ako aj zástupcovia vlád Talianska, Grécka a Európskej komisie sa zúčastnili na pojednávaní 16. apríla 2008, na ktorom ústne vyjadrili svoje pripomienky.

V — Prvá a druhá prejudiciálna otázka

15. V prvej otázke vnútroštátny súdny orgán vyjadril svoje pochybnosti o oblasti pôsobnosti článku 8a smernice 80/987. Toto ustanovenie právneho predpisu Spoločenstva obsahuje pravidlo na určenie príslušnosti štátu, ktorý je zodpovedný za mzdovú záruku, pokiaľ ide o podnik s „činnosťami na území najmenej dvoch členských štátov“.

16. V súhrne chce Lunds tingsrätt zistiť, kedy dochádza k cezhraničnej činnosti v zmysle uvedeného článku 8a, pričom v druhej otázke žiada o uvedenie výkladových kritérií v tejto oblasti.

17. Tieto dve prejudiciálne otázky sú navzájom úzko prepojené, pretože druhá otázka je nevyhnutná na zodpovedanie prvej otázky; preto je vhodné ich preskúmať spoločne.

18. Vlády, ktoré predložili pripomienky v tomto prejudiciálnom konaní, Komisia a žalovaný vo vnútroštátnom konaní sa zhodujú na tom, že zamestnávateľ pána Andersa Holmqvista nepôsobil v najmenej dvoch členských štátoch.

19. Talianska vláda sa odvoláva na rozsudky Mosbaek a Everson, pričom zdôrazňuje význam väzieb, ktoré si podnik v platobnej neschopnosti vytvoril k jednému členskému štátu, v dôsledku čoho je možné sa nazdávať, že vykonáva cezhraničnú činnosť, ak má dostatočne stálu obchodnú prítomnosť v inom členskom štáte, s ktorým udržiava určité kontakty (ako napríklad platenie príspevkov sociálneho zabezpečenia za svojich zamestnancov). V tomto zmysle sa vyjadrili aj vlády Holandska, Grécka, Komisie a pán Anders Holmqvist. Spojené kráľovstvo argumentuje podobným spôsobom, ale vyja-

druje to v opačnom smere, pretože sa nenazdáva, že dochádza k činnosti vo viacerých členských štátoch z toho dôvodu, že zamestnanec musí pri plnení svojich zmluvných povinností prechádzať z jedného členského štátu do druhého. Všetci sa zhodujú na tom, že nie je potrebné otvoriť stálu prevádzkareň v inom členskom štáte, aby podnik preukázal cezhraničnú situáciu; na to postačuje obchodná prítomnosť určitého rozsahu.

20. Švédska vláda a žalobca v spore vo veci samej uvádzajú, že uplatnenie článku 8a smernice 80/987 si nevyžaduje založenie stálej prevádzkarne v inom členskom štáte. Švédska vláda však neuviedla výkladové kritériá na posúdenie, kedy dochádza k vykonávaniu činností vo viacerých členských štátoch, pričom uvádza, že postačuje, aby zamestnanec zvyčajne pracoval v niektorom členskom štáte. Zároveň žalobca v spore vo veci samej uvádza, že ak niekto pracuje ako zamestnanec vo viacerých členských štátoch, je rozumné tvrdiť, že uvedená práca sa zvyčajne vykonáva tam, kde sa vykonáva najvýznamnejšia úloha tejto práce. V tomto prípade sa táto úloha vykonávala mimo Švédska.

21. Prvé dve položené prejudiciálne otázky treba posúdiť s ohľadom na judikatúru Súdneho dvora, konkrétne vzhľadom na už citované rozsudky Mosbaek a Everson, ktoré vedú k riešeniu a odstraňujú akékoľvek pochybnosti o článku 8a smernice 80/987.

22. V rozsudku Mosbaek bol preskúmaný prípad zamestnankyne, ktorá pracovala v Dánsku, Nórsku, Švédsku, Fínsku a Nemecku ako obchodná zástupkyňa anglickej spoločnosti Colorgen so sídlom v Spojenom kráľovstve. Spoločnosť nemala v Dánsku ani sídlo, ani tam nebola registrovaná. Takisto neudržiavala žiaden vzťah s dánskymi správnymi orgánmi v oblasti daní a sociálneho zabezpečenia. Keď bola spoločnosť Colorgen vyhlásená za platobne neschopnú a jej zamestnanci boli prepustení, pani Mosbaek si ako zamestnankyňa uplatnila mzdový nárok u dánskeho záručného mzdového fondu podľa dánskej právnej úpravy. Fond zamietol jej žiadosť, pričom uviedol, že táto právomoc prináleží záručnej inštitúcii štátu, kde má podnikateľ sídlo. Proti uvedenému zamietnutiu podala pani Mosbaek návrh na začatie súdneho konania, v rámci ktorého Súdny dvor vydal rozsudok, v ktorom odpovedal na prejudiciálne otázky a potvrdil tézu dánskeho fondu.

23. Z rozsudku Mosbaek vyplývajú tri veľmi významné dôsledky. Po prvé, odvolávajúc sa na ciele sledované smernicou 80/987, v ňom bolo stanovené, že *ratio* uvedenej právnej normy si vyžaduje určenie záručnej inštitúcie v štáte, na ktorého území „sa buď rozhodlo o začatí konania vo veci platobnej neschopnosti, alebo bolo konštatované definitívne uzatvorenie podniku alebo centra činnosti podnikateľa“. [13] Formálne začatie konania vo veci platobnej neschopnosti, osobitne keď podnik vyvíja cezhraničné činnosti, je teda

13 — Rozsudok Mosbaek, už citovaný v poznámke pod čiarou 8, bod 20.

jasným ukazovateľom slúžiacim na určenie miesta, kde je možné dovolávať sa práv stanovených v smernici 80/987, pričom k uvedenému ukazovateľu treba pridať pravidlá na určenie príslušnosti stanovené v európskych právnych predpisoch v oblasti úpadkov a konkurzov s rozmerom Spoločenstva, ktoré taktiež nasmerúvajú k štátu príslušnej záručnej inštitúcie. [14]

24. Po druhé rozsudok Mosbaek doplnil ďalšie kritériá v prípade, keď mal podnikateľ úzky vzťah s iným členským štátom. V uvedenom rozsudku sa uvádza, že „záručnou inštitúciou príslušnou na úhradu neuspokojených nárokov zamestnancov má byť tá, ktorá dostala, alebo aspoň mala dostať príspevky od podnikateľa v platobnej neschopnosti“. [15] Týmto spôsobom boli pootvorené dvere druhému pravidlu príslušnosti založenému na príjemcovi príspevkov odvedených podnikmi. Keď tieto fondy boli zaslané britskej záručnej inštitúcii, alebo dokonca aj vtedy, keď jej mali byť zaslané, ale nebolo tak urobené, pretože podnikateľ jednoducho neodviedol žiadne príspevky, bolo by koherentné, aby britský fond uhradil následné mzdové nároky.

25. Po tretie uvedený rozsudok upresnil, že smernica „s cieľom zabrániť zbytočnému prekrývaniu vnútroštátnych režimov a najmä situácií, v ktorých by sa zamestnanec mohol dovolávať smernice vo viacerých členských štátoch… navrhuje v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa zásah záručnej inštitúcie iba jedného členského štátu“. [16] Z uvedeného vyplýva, že príslušnosť pre úhradu zaručených nárokov má výlučný charakter, pretože zodpovednosť za splnenie smernice 80/987 preberá len jeden záručný fond. [17]

26. V konečnom dôsledku sa podľa rozsudku Mosbaek skutočnosť, že podnik v platobnej neschopnosti pôsobil v iných členských štátoch prostredníctvom zástupcu, nepovažuje za dostatočne relevantnú na vytvorenie cezhraničného vzťahu. Uvedené platí predo-

14 — Samozrejme odkazujem na nariadenie Rady (ES) č. 1346/2000 z 29. mája 2000 o konkurznom konaní (Ú. v. ES L 160, s. 1; Mim. vyd. 19/001, s. 191), ktorého článok 3 týkajúci sa medzinárodnej súdnej právomoci stanovuje ako všeobecné pravidlo právomoc súdov členského štátu, „na ktorého území sa nachádza centrum hlavných záujmov dlžníka“. Je potrebné pripomenúť, že rozsudok Mosbaek bol vydaný pred nadobudnutím účinnosti nariadenia č. 1346/2000, keď existovali rôzne dvojstranné medzinárodné dohovory medzi viacerými členskými štátmi, keďže Európsky dohovor o určitých medzinárodných aspektoch úpadku, na ktorom sa zúčastnené strany dohodli v rámci Rady Európy a ktorý bol predložený na podpis v Istanbule 5. júna 1990, nikdy nenadobudol platnosť.

15 — Rozsudok Mosbaek, už citovaný v poznámke pod čiarou 8, bod 24.

16 — Rozsudok Mosbaek, už citovaný v poznámke pod čiarou 8, bod 26.

17 — Grécka vláda uvádza, že po zmene v roku 2002 smernica 80/987 zmenila tento aspekt rozsudku Mosbaek, pretože článok 8b, ktorým sa zaviedol systém výmeny informácií medzi príslušnými správnymi orgánmi, uznal zdieľanú príslušnosť medzi jednotlivými vnútroštátnymi záručnými inštitúciami. Zmena takéhoto významu by však potrebovala jasné a jednoznačné vyslovenie sa zákonodarcu. Ani z odôvodnenia návrhu Komisie, ani z parlamentnej rozpravy, ani z odôvodnení napokon prijatého textu nevyplýva politická vôľa vytvoriť model mzdovej záruky na základe zdieľanej právomoci.

všetkým v prípadoch, keď konanie vo veci platobnej neschopnosti bolo začaté v štáte, kde má subjekt sídlo a kde boli alebo mali byť odvedené príspevky v prospech záručného fondu uvedeného štátu.

27. Rozsudok Mosbaek sa zaoberal situáciami, kde neexistuje stála obchodná prítomnosť v inom členskom štáte, zatiaľ čo rozsudok Everson preskúmal opačný prípad, a síce prípad spoločnosti so sídlom v Írsku a s pobočkou v Spojenom kráľovstve, kde zamestnávala dvesto zamestnancov, ktorí odvádzali príspevky sociálneho zabezpečenia britským orgánom. Na rozdiel od veci Mosbaek, v ktorej „zamestnávateľ nachádzajúci sa v platobnej neschopnosti nemal žiadnu prevádzkareň na území členského štátu, v ktorom zamestnanec vykonával prácu“ [18], vo veci Everson mal „podnikateľ… sídlo na britskom území, keďže mal pobočku v Avonmouth, v ktorej zamestnával viac ako dvesto zamestnancov, medzi ktorými sa nachádzali aj žalobcovia v spore vo veci samej“. [19] Na základe týchto skutočností rozsudok stanovil, že fondom príslušným na úhradu neuspokojených mzdových nárokov bol „fond členského štátu, na ktorého území vykonávali zamestnanci prácu“. [20]

28. Ako som vysvetlil vo svojich návrhoch vo veci Everson, nie je možné porovnávať prítomnosť britskej spoločnosti v Dánsku, ktorá sa obmedzuje na prenajatú kanceláriu a jednu zamestnankyňu, s pobočkou, ktorá zamestnáva dvesto zamestnancov, zriadenou v členskom štáte spoločnosťou, ktorá bola založená a má sídlo v inom členskom štáte. [21] Rozdiel v zaobchádzaní v týchto dvoch prípadoch sa zvýrazňuje pri analýze situácie zamestnanca, ktorý je v konečnom dôsledku chránený smernicou 80/987.

29. Teleologický výklad predstavuje najrelevantnejšie výkladové kritérium uplatňované Súdnym dvorom. Ciele právneho textu slúžia na výklad jeho ustanovení. Smernica 80/987, ako aj smernica z roku 2002, ktorou sa prvá smernica mení a dopĺňa, sa v tomto smere zdajú jasné, pretože sledujú, „aby sa zabezpečila právna istota pre zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti podnikov vykonávajúcich svoje činnosti v niekoľkých členských štátoch a aby sa posilnili práva pracovníkov“. [22]

30. Za tohto predpokladu, na ktorom sa zakladalo aj rozhodnutie Súdneho dvora vo veciach Mosbaek a Everson, navrhujem odpovedať na prvú prejudiciálnu otázku záporne. S ohľadom na skutkové okolnosti sporu vo veci samej sa nazdávam, že dopravný podnik, ktorého zamestnanci vykonávajú prácu spočí-

18 — Rozsudok Everson, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 23.
19 — Tamže, bod 23.
20 — Tamže, bod 24.

21 — Návrhy citované v poznámke pod čiarou 3, bod 23.
22 — Plné znenie odôvodnenia č. 7 smernice 2002/74 prezrádza úmysly zákonodárcu v tejto oblasti: „Aby sa zabezpečila právna istota pre zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti podnikov vykonávajúcich svoje činnosti v niekoľkých členských štátoch a aby sa posilnili práva pracovníkov v súlade so zavedenou jurisdikciou [judikatúrou — *neoficiálny preklad*] Súdneho dvora, mali by sa zaviesť ustanovenia, ktoré výslovne stanovujú, ktorá inštitúcia je zodpovedná za riešenie nárokov na platby [úhradu neuspokojených nárokov — *neoficiálny preklad*]…“

vajúcu vo vykladaní a nakladaní tovaru v iných členských štátoch, v ktorých podnik nemá stálu obchodnú prítomnosť, nemôže byť kvalifikovaný ako podnik „s činnosťami na území najmenej dvoch členských štátov“ podľa článku 8a smernice 80/987/EHS.

31. Na podporu tejto myšlienky je vhodné uviesť tri významné dôvody:

32. Po prvé judikatúra potvrdila, že obchodné zastúpenie, aké vykonávala pani Mosbaek, nie je „činnosťou v inom členskom štáte“. Naopak, takouto činnosťou je aktivita spoločnosti založenej v inom členskom štáte, ktorá zamestnáva mnoho zamestnancov, ako tomu bolo vo veci Everson. Tieto dva rozsudky vedú k myšlienke, že Súdny dvor vyžaduje obchodnú prítomnosť, ktorá je mienená ako stála. [23] Keď odkazujem na prítomnosť, myslím tým infraštruktúru, ktorá zahŕňa hmotné a ľudské zdroje. Prenájom kancelárie a uzatvorenie zmluvy so zástupcom, ako tomu bolo vo veci Mosbaek, nepostačujú. Zmienka o stálosti evokuje stabilitu v čase spolu s pevným úmyslom zachovať prítomnosť na území iného členského štátu.

33. Po druhé Súdny dvor bol rovnako opatrný pri zvážení tohto aspektu vo veciach týkajúcich sa voľného pohybu služieb a slobody usadiť sa. Od rozsudku Komisia/Nemecko [24] sa definícia „prevádzkarne“ stala flexibilnejšou a bolo uznané, že „podnik… iného členského štátu, ktorý udržuje trvalú prítomnosť v dotknutom členskom štáte, sa riadi ustanoveniami Zmluvy o slobode usadiť sa, a to aj keď uvedená prítomnosť nedosiahla formu pobočky alebo zastúpenia, ale iba jednoduchej kancelárie spravovanej vlastným personálom podniku alebo kancelárie nezávislej osoby, ktorá je splnomocnená na stále vykonávanie činnosti, ako by tomu bolo v prípade zastúpenia“. [25] Toto rozšírenie

23 — Pojmy prítomnosť a trvalosť sa mi zdajú osobitne vhodné na ilustráciu typu konania, ktorým sa aktivuje uplatňovanie článku 8a smernice 80/987/EHS. Tento názor zastávala aj Komisia vo svojom pôvodnom návrhu zmeny v roku 2001, keď situáciu definovala ako situáciu „zamestnávateľa, ktorý má dostatočne trvalú obchodnú prítomnosť“ (strana 10 návrhu uvedeného v poznámke pod čiarou 10).

24 — Rozsudok zo 4. decembra 1986, Komisia/Nemecko, 205/84, Zb. s. 3755.

25 — Tamže, bod 21.

pojmu na oblasti, v ktorých nie je vyžadovaná prítomnosť *stricto sensu*, znamená uznanie stredného typu situácie, v ktorej podnik môže vykonávať činnosti v inom členskom štáte bez toho, aby bolo nutné prijať striktný pojem prítomnosti. [26]

34. Po tretie judikatúra poukazuje na osobitný význam pracovného postavenia zamestnancov, ktorí sa dovolávajú svojich práv. Táto pozornosť sa jasne prejavuje v prípadoch týkajúcich sa mzdových záruk, pričom nie je náhodou, že sa pri hľadaní väzby s iným členským štátom venuje osobitná pozornosť určeniu miesta, kde sa odvádzajú príspevky na sociálne zabezpečenie, alebo určeniu „spoločenského a jazykového prostredia“, ktoré je zamestnancom známe.

35. Z uvedeného vyplýva, že článok 8a smernice 80/987 by sa mal vykladať v tom zmysle, že existuje „činnosť na území najmenej dvoch členských štátov“, keď má podnik na území iného členského štátu stálu obchodnú prítomnosť. Na účely posúdenia cezhraničného vzťahu judikatúra vyžaduje dve kritériá: jednak potrebnú fyzickú infraštruktúru a ľudské zdroje spolu s úmyslom zotrvania v inom členskom štáte, jednak sociálne a jazykové prepojenie zamestnancov, ktorí sa dovolávajú úhrady nárokov od záručnej inštitúcie. Obidve kritériá obnášajú odklonenie sa od pojmu „prevádzkareň“ stanoveného v judikatúre, pretože netreba zabúdať na spoločensko-pracovný faktor, o ktorého ochranu dbá smernica 80/987. Ako som už však uviedol, vývoj judikatúry pri výklade článku 43 ES slúži ako výkladový nástroj.

36. Ďalšie hľadisko, ktoré v prejednávanej veci odôvodňuje odklonenie sa od definície prevádzky v práve Spoločenstva, spočíva vo vývoji legislatívnych zmien zavedených smernicou 2002/74. V pôvodnom znení návrhu Komisie sa súčasný článok 8a týkal podnikov „s prevádzkarňou na území najmenej dvoch členských štátov“. Neskôr bol text zmenený na súčasné znenie, ktoré odkazuje na podniky „s činnosťami“ na uvedenom území.

37. Situácia podniku Jörgen Nilsson Akeri och Spedition AB musí byť teda posúdená vo svetle vyššie uvedených kritérií. Z vnútroštátneho uznesenia vyplýva, že táto spoločnosť nemá trvalé obchodné zastúpenie v žiadnom inom členskom štáte, pričom však jej činnosti majú z dôvodu samotnej povahy dopravy tovaru cezhraničný charakter. Skutočnosť, že

26 — Rozsudky z 12. júla 1984, Klopp, 107/83, Zb. s. 2971, bod 19; z 10. júla 1986, Segers, 79/85, Zb. s. 2375, bod 16; z 28. januára 1986, Komisia/Francúzsko, 270/83, Zb. s. 273, bod 14; z 12. februára 1987, Komisia/Belgicko, 221/85, Zb. s. 719, bod 10, a z 30. novembra 1995, Gebhard, C-55/94, Zb. s. I-4165. Ide o vývoj, ktorý vyvrcholil rozsudkom z 9. marca 1999, Centros, C-212/97, Zb. s. I-1459. Taktiež sa mi zdá relevantná definícia „podniku“ stanovená v už citovanom nariadení Rady (ES) č. 1346/2000 z 29. mája 2000 o konkurznom konaní, v jeho článku 2 písm. h): „podnik“ znamená „akúkoľvek prevádzku, v ktorej dlžník vykonáva nie prechodnú hospodársku činnosť s použitím ľudských zdrojov a tovarov.“ K tejto problematike pozri EDWARDS, V.: Secondary Establishment of Companies — The Case Law of the Court of Justice. In: *Yearbook of European Law*. 1998, č. 18, a SÁNCHEZ LORENZO, S.: Comentario a la sentencia Centros. In: *Anuario de Derecho Internacional Privado*. č. 0, s. 1145 a nasl.

neexistuje žiadna pobočka alebo zastúpenie v inom členskom štáte spolu s pracovnoprávnym postavením zamestnancov tejto spoločnosti, ktoré, pokiaľ ide o pána Holmqvista, je hospodársky a sociálne spojené so švédskym územím, ma vedie k úsudku, že v prejednávanej veci nejde o podnik, ktorý vykonáva „činnosti v najmenej dvoch členských štátoch“ v zmysle článku 8a smernice 80/987.

38. Z uvedených dôvodov je zrejmé, že neuspokojené mzdové nároky pána Holmqvista sa majú uplatňovať v švédskej záručnej inštitúcii.

39. Týmto spôsobom sú vyriešené nielen prvé dve otázky položené Lunds tingsrätt, ale vlastne aj návrh na začatie prejudiciálneho konania ako celok. Tretiu a štvrtú otázku by bolo potrebné preskúmať iba vtedy, ak by sa odpovede na predchádzajúce otázky uberali iným smerom. Pre prípad, keby však Súdny dvor nesúhlasil s mojím návrhom, pristúpim k preskúmaniu posledných dvoch otázok švédskeho vnútroštátneho súdu.

VI — Tretia prejudiciálna otázka

40. V prípade, ak by bolo určené, že podnik v spore vo veci samej pôsobil vo viacerých členských štátoch v zmysle článku 8a smernice 80/987, Lunds tingsrätt chce zistiť kritériá potrebné na určenie príslušnosti jednej zo zainteresovaných záručných inštitúcií, pretože hoci smernica odkazuje na inštitúciu „v tom členskom štáte, na území ktorého [pracovníci] pracujú alebo zvyčajne pracujú [zvyčajne pracujú alebo pracovali — *neoficiálny preklad*]“, požiadal Súdny dvor o presnejšiu definíciu tohto pojmu.

41. Vlády Spojeného kráľovstva a Talianska zastávajú názor, že táto definícia, aj keď nie je výslovne uvedená v smernici, sa nachádza v rozsudku Everson, v ktorom sa stanovuje, že ak „podnikateľ disponuje viacerými prevádzkarňami v rôznych členských štátoch, na určenie príslušného záručného fondu je potrebné vziať do úvahy sociálny účel smernice a ako dodatočné kritérium použiť miesto výkonu činnosti zamestnancov, ktoré vo väčšine prípadov zodpovedá spoločenskému a jazykovému prostrediu, ktoré je zamestnancom známe“.

42. Uvedené vlády zdôrazňujú posledný bod rozsudku Everson, v ktorom sa uznáva, že spoločensko-pracovný kontext zamestnanca,

ale nie zamestnávateľa, predstavuje základný prvok na určenie príslušnej záručnej inštitúcie.

43. Vláda Holandska zastáva podobný názor, hoci sa opiera o iný základ. Preskúmanie pravidiel o súdnej právomoci v práve Spoločenstva ju vedú k tomu, aby zaujala ochranný postoj voči zamestnancom. Z tohto dôvodu odkazuje na miesto, kde zamestnanci v skutočnosti vykonávajú svoje pracovné povinnosti, ak je toto miesto ich najbližším pracovným prostredím.

44. Žalobca v spore vo veci samej navrhuje určiť miesto, v ktorom zamestnanec vykonáva najvýznamnejšiu časť svojich pracovných povinností. V tomto prípade sa uvedené povinnosti vykonávali mimo švédskeho územia. Žalobca však neponúka alternatívne riešenie pre pána Holmqvista, ktoré by mu umožnilo uplatniť si svoje nároky u jedinej inštitúcie.

45. Švédska vláda však tvrdí, že v súlade s cieľom smernice by odpoveď mala uprednostniť ochranu zamestnanca a ako príslušnú inštitúciu navrhuje inštitúciu členského štátu, v ktorom má zamestnanec svoje bydlisko.

46. Pán Holmqvist sa nazdáva, že príslušnou inštitúciou je švédska záručná inštitúcia, pretože každé pracovné obdobie sa začínalo a končilo vo Švédsku, predmetná spoločnosť pôsobila iba vo Švédsku, jej zamestnanci dostávali mzdu vo Švédsku, vzťahoval sa na nich švédsky režim sociálneho zabezpečenia a vykonávali sa im zrážky zo mzdy v prospech daňových orgánov uvedeného členského štátu.

47. Komisia v súlade so zápornou odpoveďou, za ktorú sa vyslovila pri prvých dvoch prejudiciálnych otázkach, nepredložila pripomienky k posledným dvom otázkam.

48. Už som uviedol, že judikatúra Súdneho dvora stanovila kritériá na určenie toho, či podnik pôsobí vo viacerých členských štátoch v zmysle smernice 80/987. Pri preskúmaní tretej otázky položenej vnútroštátnym súdom sa budem opierať o túto judikatúru.

49. Rozsudok Everson otvára priestor pre významný smer uvažovania. Už som spomenul jeho bod 22, v ktorom sa potvrdilo miesto vykonávania činnosti zamestnancami

ako hraničný ukazovateľ. Je však vhodné zdôrazniť, že ten istý bod doplnil, že toto miesto „*vo väčšine prípadov* zodpovedá spoločenskému a jazykovému prostrediu, ktoré je zamestnancom známe“. [27] Zdôrazňujem tento výraz, pretože naznačuje, že Súdny dvor pripúšťa možnosť, že sa objavia iné hraničné ukazovatele na určenie príslušnosti.

50. Na stanovenie týchto kritérií je potrebné ponoriť sa do pravidiel o medzinárodnej súdnej právomoci, ktoré sú v súčasnosti v platnosti v práve Spoločenstva. [28] Samozrejme, tu nejde o problém jurisdikcie, pretože pochybnosti, ktoré boli v tejto veci predložené, sa týkajú orgánu správnej povahy. Keďže však existujú pravidlá o súdnej právomoci v pracovnoprávnej oblasti, osobitne v oblasti určenia súdnej právomoci v sporoch, ktoré sa týkajú pracovných zmlúv, je potrebné začať analýzu týmito ustanoveniami.

51. Nariadenie Rady ES č. 44/2001 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach [29] stanovilo vo svojom článku 19 osobitnú súdnu právomoc v oblasti individuálnych pracovných zmlúv. Vzhľadom na filozofiu ochrany zamestnanca, ktorú zaviedla smernica 80/987, toto ustanovenie umožňuje, aby bolo možné zamestnávateľa s bydliskom v členskom štáte žalovať „na súdoch členského štátu, v ktorom má bydlisko“, alebo alternatívne v inom členskom štáte. Týmto spôsobom sa stanovuje *forum loci laboris*, ktoré je však doplnené ďalšími dvoma jurisdikciami: súdu podľa miesta, kde zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu, alebo ak ju nevykonáva len v jednom štáte, súdu podľa miesta, kde sa nachádza prevádzkareň, ktorá zamestnanca zamestnala. [30]

52. Na rozdiel od článku 8a smernice 80/987, v ktorom sa stanovuje príslušnosť inštitúcie len podľa jedného ukazovateľa, nariadenie č. 44/2001 ponúka viaceré alternatívy, ktorých cieľom je však ochrana slabšej strany, ktorou je v tomto prípade zamestnanec. [31]

53. Rovnaký prístup zaujala smernica 96/71/ES Európskeho Parlamentu a Rady

27 — Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

28 — Túto analýzu zastávajú holandská vláda a pán Holmqvist.

29 — Nariadenie Rady (ES) č. 44/2001 z 22. decembra 2000 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach (Ú. v. ES L 12, 16.1.2001, s. 1; Mim. vyd. 19/004, s. 42).

30 — Pozri POLAK, M. V.: Jurisdiction and Choice-of-Law Aspects of Employment Contracts. In: MEEUSEN, J., PERTEGÁS, M. a STRAETMANS, G. (eds.): *Enforcement of International Contracts in the European Union. Convergence and divergence between Brussels I and Rome I*. Antwerpy-Oxford-New york: Intersentia, 2004, s. 326 až 331.

31 — Uvedené potvrdzuje aj samotné nariadenie v jeho odôvodnení č. 13: „v oblasti poistenia, spotrebiteľských zmlúv a pracovnoprávnych vzťahoch by slabší účastník mal byť chránený normami právomoci, ktoré lepšie chránia jej záujmy než všeobecné normy právomoci.“ Ako v podstate uvádzajú VIRGÓS SORIANO, M. a GARCIMARTÍN ALFÉREZ, F. J.: *Derecho procesal civil internacional*. 2ª ed. Madrid: Civitas, 2007, s. 113, *ratio* tohto spojenia má jasne za cieľ, aby „súdy podľa miesta, kde zamestnanec vykonáva svoju prácu, boli v zásade súdmi blízkymi zamestnacovi, pričom sa týmto spôsobom zníži ich náklady na prístup k súdnej ochrane.“ Zároveň treba zdôrazniť, že nariadenie č. 44/2001 na rozdiel od svojho predchodcu, Bruselského dohovoru, obsahuje osobitný oddiel venovaný špecifickým situáciám, ktoré môžu vzniknúť pri medzinárodných pracovných zmluvách.

o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb [32], ktorej článok 6 umožňuje zamestnancovi začať súdne konania „v členských štátoch, na území ktorých je alebo bol vyslaný pracovník bez dotknutia práva začať súdne konania v inom členskom štáte v zmysle existujúcich medzinárodných dohovorov…“. Tento odkaz odráža potrebu zamestnanca mať prístup k súdu na území, ktoré považuje za najvhodnejšie. V zásade ide o priblíženie súdu účastníkovi konania. [33]

54. Stručný prehľad predpisov o rozhodnom práve poskytuje prekvapivo podobné nástroje. V súlade s nariadením č. 44/2001 článok 6 Rímskeho dohovoru o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky [34] stanovuje alternatívnu kolíznu normu pre prípad absencie voľby rozhodného práva účastníkmi konania. V tomto prípade sa pracovná zmluva spravuje právnym poriadkom štátu, v ktorom zamestnanec obvykle vykonáva svoje pracovné povinnosti. Ak zamestnanec obvykle nevykonával prácu v jednom štáte, uplatní sa právny poriadok štátu, „kde sa nachádza prevádzkareň, ktorá ho najala; ak z celkových okolností nevyplýva, že zmluva má užšiu väzbu s iným štátom; v takomto prípade sa zmluva spravuje právnym poriadkom tohto štátu“. [35]

55. Ako som už uviedol, osobitné právne predpisy v oblasti pracovných zmlúv, ktoré obsahujú pravidlá týkajúce sa súdnej právomoci a rozhodného práva, hľadajú rovnováhu medzi väzbou a ochranou zamestnancov, pričom na tieto účely ponúkajú rôzne možnosti, ktoré však sledujú ten istý cieľ, a to umožniť zamestnancovi prístup k súdu a uplatnenie právneho poriadku blízkeho jeho právnej a osobnej situácii. Znenie článku 6 Rímskeho dohovoru je najvhodnejšie, pretože odkazuje na pracovné zmluvy, ktoré majú „užšiu väzbu“ s iným štátom. [36] Takéto väzby s územím slúžia ako referencia pre nájdenie prostredia, ktoré zabezpečí záruku súdnej ochrany zamestnancov.

32 — Smernica zo 16. decembra 1996 (Ú. v. ES L 18, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 431).

33 — Spoločný cieľ tejto smernice a ostatných noriem Spoločenstva v oblasti súdnej právomoci zdôraznili SÁNCHEZ LORENZO, S. a FERNÁNDEZ ROZAS, J.C.: *Derecho Internacional Privado.* 3ª ed. Madrid: Civitas, s. 480 — 481.

34 — Rímsky dohovor o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky z 19. júna 1980 (Ú. v. ES L 266, s. 1; Ú. v. EÚ C 169, 2005, s. 10).

35 — Je potrebné zdôrazniť, že návrh nariadenia o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I), ktorý vypracovala Komisia a ktorý je v súčasnosti vo fáze parlamentného prerokovania, upravuje Rímsky dohovor tak, „aby sa zohľadnili judikáty Súdneho dvora Európskych spoločenstiev… a jeho široký výklad obvyklého miesta práce.“ (návrh Komisie KOM(2005) 650 v konečnom znení, s. 7). Kontext a prípadné následky zmeny znenia analyzuje VENTURI, P.: Alcune osservazioni sui contratti individuali di lavoro nella proposta di regolamento 'Roma I'. In: FRANZINA, P. (ed.): *La legge applicabile ai contratti nella proposta di regolamento 'Roma I'.* Miláno: CEDAM, 2006, s. 65 — 74. O výklade článku 6 vo svetle vnútroštátnej judikatúry pozrí PLENDER, R. a WILDERSPIN, M.: *The European Contracts Convention. The Rome Convention on the Law Aplicable to Contractual Obligations.* 3rd ed., Londýn: Sweet & Maxwell, 2008, s. 169 — 171.

36 — Súdny dvor nemal príležitosť podať výklad článku 6 Rímskeho dohovoru, pretože, ako je dobre známe, počas svojich sedemnástich rokov platnosti dohovor nepodnietil položenie žiadnej prejudiciálnej otázky.

56. Judikatúra Súdneho dovora, v ktorej sa vykladajú tieto ustanovenia, konkrétne judikatúra týkajúca sa nariadenia č. 44/2001 (v jeho predchádzajúcom zmluvnom znení) viackrát zopakovala, že ak zamestnanec vykonáva prácu v rôznych štátoch, miesto „obvyklého výkonu" je to, s ktorým má spor najvýznamnejšiu väzbu. [37] Vo veci Mulox [38] si riaditeľ medzinárodného marketingu spoločnosti so sídlom v Londýne, ktorá vykonávala obchodné operácie v Nemecku, Belgicku, Holandsku a v škandinávskych štátoch, zriadil kanceláriu v mieste svojho bydliska v Aix-les-Bains (Francúzsko). Od určitého dátumu sústredil väčšinu svojej práce na francúzskom území. Pri určení miesta obvyklého výkonu práce vzal Súdny dvor do úvahy, že zamestnanec si plnil svoje úlohy „z kancelárie nachádzajúcej sa v zmluvnom štáte, v ktorom si zamestnanec zvolil svoje bydlisko a kam sa vracal zo služobných ciest". [39]

57. Z uvedeného vyplýva, že v kontexte pracovného práva, v ktorom sa rieši otázka súdnej právomoci, na to, aby zamestnanec mohol uplatniť svoje práva, je nevyhnutné preskúmať skutkový stav, pričom je potrebné ohodnotiť právnu a osobnú situáciu zamestnanca. Za tohto predpokladu najbližšie prostredie pracovníka poskytuje najvhodnejšiu väzbu. [40]

58. Ak sa však táto téza rozšíri na smernicu 80/987, treba vopred zdôrazniť, že na rozdiel od noriem o súdnej právomoci alebo rozhodného práva, ktoré stanovujú alternatívne odpovede, článok 8a smernice 80/987 označuje iba jednu príslušnú inštitúciu. Grécka vláda tvrdí, že táto právomoc nie je výlučná, pričom však v rozsudku Mosbaek bol potvrdený opak.

59. Za týchto okolností sa prikláňam k prijatiu pevného kritéria, ktoré slúži ako domnienka v prospech miesta, kde zamestnanec obvykle

37 — Pozri v tomto zmysle MARCHAL ESCALONA, N.: Lugar en el que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo: ayer, hoy y mañana. In: *La Ley*, 2004, č. 5986, 2004.

38 — Rozsudok z 13. júla 1993, Mulox IBC, C-125/92, Zb. s. I-4075.

39 — Tamže, bod 25.

40 — Uvedené vyplýva z judikatúry Súdneho dvora ako celku a osobitne z rozsudku Mulox, ale taktiež aj z rozsudkov z 26. mája 1982, Ivenel, 133/81, Zb. s. 1891, body 14 a 16; 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. Keď nedávno došlo k prvému výkladu pracovnoprávneho obsahu nariadenia č. 44/2001, generálny advokát Poiares Maduro obhajoval ochranný charakter tohto znenia v porovnaní s predchádzajúcim znením dohovoru: „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'. Za týchto okolností by bolo prekvapujúce, keby títo autori chceli prijatím nariadenia č. 44/2001 odňať zamestnancovi možnosť použiť priaznivejšie pravidlá, ktoré mohol uplatniť v rámci Bruselského dohovoru, pred nadobudnutím účinnosti tohto nariadenia." Návrhy, ktoré predniesol generálny advokát vo veci Glaxosmithkline, C-462/06, 17. januára 2008, bod 21, rozsudok z 22. mája 2008.

vykonáva svoju prácu. Myslím si, že miesto, v ktorom sa odvádzajú príspevky do sociálneho zabezpečenia, ktoré by pokrývali prípadné nárokovanie mzdy, je miestom, ktoré najlepšie odráža právnu a osobnú situáciu zamestnanca.

60. Táto domnienka však pripúšťa dôkaz o opaku a je potrebné stanoviť pravidlo pre osobitné prípady, ktoré systému dodá určitú flexibilitu v súlade s článkom 6 Rímskeho dohovoru a s mojím postojom vyjadreným vo veci Everson: ako ochrannú klauzulu treba stanoviť príslušnosť inštitúcií členského štátu, kde sa nachádza „spoločenské a jazykové prostredie, ktoré je zamestnancom známe".

61. V tejto veci je možné vynechať odkaz na ochrannú klauzulu, pretože podnik v spore vo veci samej odvádzal príspevky na sociálne zabezpečenie za pána Holmqvista vo Švédsku, pričom nebola zistená žiadna spoločenská alebo jazyková väzba zamestnanca s iným územím Únie, cez ktoré iba sporadicky prechádzal (konkrétne cez Taliansko, Rakúsko a Nemecko) počas svojich ciest, ktoré vykonával na účet zamestnávateľa.

62. Na základe uvedených úvah treba Lunds tingsrätt odpovedať, že na určenie miesta, kde zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu podľa článku 8a smernice 80/987, treba vziať do úvahy štát, v ktorom podnikateľ odvádzal príslušné príspevky do sociálneho zabezpečenia okrem výnimočného prípadu, keď existuje spoločenská alebo jazyková väzba zamestnanca s iným územím Únie.

VII — Štvrtá prejudiciálna otázka

63. Nakoniec sa vnútroštátny súd zaujíma o priamy účinok článku 8a smernice 90/987.

64. V súlade s uvedenými úvahami by bolo na mieste preskúmať túto otázku iba vtedy, ak došlo k nesplneniu povinnosti zo strany Švédska.

65. Článok 2 písm. a) Lönegarantilagen preberá článok 8a smernice, a preto by mal byť vykladaný vo svetle právneho predpisu Spoločenstva.[41] V odseku 2 uvedeného vnútroštátneho ustanovenia sa stanovuje, že „ak bol zamestnávateľ vyhlásený za platobne

41 — Rozsudky z 15. mája 1986, Johnston, 222/84, Zb. s. 1651, bod 26, a zo 4. februára 1988, Murphy a i., 157/86, Zb. s. 673, bod 11. Podľa JANS, J.H., DE LANGE, R., PRECHAL, S., a WIDDERSHOVEN, R. J. G. M.: *Europeanisation of Public Law*. Groningen: Europea Law Publishing, 2007, s. 106 a 107, judikatúra dáva zjavne prednosť uplatneniu zásady konformného výkladu na úkor zásady priameho účinku.

neschopného vo Švédsku a zamestnanec vykonáva alebo vykonával svoju prácu pre zamestnávateľa najmä v inej krajine EÚ alebo EHP, úhrada na základe záruky sa neposkytne“. Toto ustanovenie v podstate stanovuje v zápornom znení to, čo smernica uvádza v pozitívnej formulácii. Keď švédsky zákonodarca odkazuje na prácu vykonávanú „najmä v inej krajine“, treba tým rozumieť, že používa výraz, ktorý je rovnocenný s výrazom „zvyčajne pracujú“ v inom členskom štáte, ktorý je uvedený v článku 8a smernice.

66. Pokiaľ je možné vyložiť švédsku právnu úpravu v súlade so smernicou, nie je potrebné pristúpiť k hlbšiemu preskúmaniu štvrtej prejudiciálnej otázky.

VIII — Návrh

67. Na základe predchádzajúcich úvah navrhujem Súdnemu dvoru, aby na prejudiciálne otázky položené Lunds tingsrätt odpovedal takto:

1. Článok 8a smernice Rady 80/987/EHS z 20. októbra 1980 o aproximácii právnych predpisov členských štátov, vzťahujúcich sa na ochranu zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa, zmenenej a doplnenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/74/ES, treba vykladať v tom zmysle, že na to, aby bol podnik považovaný za podnik majúci činnosti na území najmenej dvoch členských štátov, nie je potrebné, aby mal podnik v danom členskom štáte organizačnú zložku alebo stálu prevádzkareň.

2. Aby bolo možné sa domnievať, že podnik pôsobí vo viacerých členských štátoch, treba vziať do úvahy dve kritériá: po prvé potrebnú fyzickú infraštruktúru a ľudské zdroje spolu s úmyslom zotrvania v inom členskom štáte; po druhé sociálne a jazykové väzby zamestnancov, ktorí sa dovolávajú úhrady nárokov od záručnej inštitúcie.

3. Miestom, kde zamestnanec „zvyčajne pracuje alebo pracoval" je miesto, v ktorom sa odvádzajú príspevky na sociálne zabezpečenie s cieľom pokryť prípadné nárokovanie mzdy okrem výnimočného prípadu, keď existuje spoločenská alebo jazyková väzba zamestnanca s iným územím Únie.