

Anonimizuota versija

Vertimas

C-804/19 – 1

Byla C-804/19

Prašymas priimti prejudicinį sprendimą:

Gavimo data:

2019 m. spalio 31 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Landesgericht Salzburg (Austrija)

Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2019 m. spalio 23 d.

Ieškovė:

BU

Atsakovė:

Markt24 GmbH

<...>

AUSTRIJOS RESPUBLIKA

LANDESGERICHT SALZBURG (Zalburgo apygardos teismas) <...>

KAIP DARBO IR SOCIALINIŲ BYLŲ TEISMAS <...>

<...>

NUTARTIS

BYLOJE

Ieškovė

<...>

BU

<...>

<...>

(AUSTRIJA)

<...>

Atsakovė <...>

Markt24 GmbH <...>

<...>

85716 Unteršleisheimas <...>

VOKIETIJA <...>

Dėl:

2 962,80 EUR sumos su palūkanomis ir išlaidomis (darbo užmokestis)

I. Pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 267 straipsnį Europos Sąjungos Teisingumo Teismui pateikiami šie prejudiciniai klausimai:

1. Ar Reglamento (ES) Nr. 1215/2012 21 straipsnis turi būti taikomas darbo santykiams tuo atveju, kai Austrijoje sudarius darbo sutartį dėl darbo Vokietijoje darbuotoja kelis mėnesius laukė darbo būdama Austrijoje, bet jokio darbo faktiškai neatliko?

Jei į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai:

2. Ar Reglamento (ES) Nr. 1215/2012 21 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad gali būti taikoma tokia nacionalinė teisės nuostata, kaip *Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz* (Darbo ir socialinių teismų įstatymas, toliau – ASGG) 4 straipsnio 1 dalies a punktas, pagal kurį darbuotoja galėtų (lengviau) pareikšti ieškinį pagal savo gyvenamąją vietą darbo santykių metu arba darbo santykių nutraukimo momentu (**orig. p. 2**)?

3. Ar Reglamento (ES) Nr. 1215/2012 21 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad gali būti taikoma tokia nacionalinė teisės nuostata, kaip ASGG 4 straipsnio 1 dalies d punktas, pagal kurį darbuotoja galėtų (lengviau) pareikšti ieškinį vietoje, kurioje turi būti mokamas arba turėjo būti sumokėtas darbo užmokestis nutraukus darbo santykius, teisme?

4. Jei atsakymas į antrąjį ir trečiąjį klausimus būtų neigiamas:

4.1. Ar Reglamento (ES) Nr. 1215/2012 21 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad ieškinys dėl darbo santykių tuo atveju, kai darbuotoja jokio darbo neatliko, reiškiamas valstybėje narėje, kurioje darbuotoja buvo pasirengusi darbui?

4.2. Ar Reglamento (ES) Nr. 1215/2012 21 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad ieškinys dėl darbo santykių tuo atveju, kai darbuotoja jokio darbo neatliko, reiškiamas valstybėje narėje, kurioje buvo užmegztas kontaktas ir sudaryta darbo sutartis, nepaisant to, kad sutartyje nustatyta arba planuojama darbų atlikimo vieta buvo kitoje valstybėje narėje?

Jei atsakymas į pirmąjį klausimą būtų neigiamas:

5. Ar Reglamento (ES) Nr. 1215/2012 7 straipsnio 1 punktą taikomas darbo santykiams tuo atveju, kai darbo sutartis dėl darbo Vokietijoje buvo sudaryta Austrijoje, bet darbuotoja, kuri kelis mėnesius laukė darbo būdama Austrijoje, faktiškai jokio darbo neatliko, jei gali būti taikoma tokia nacionalinė teisės nuostata, kaip ASGG 4 straipsnio 1 dalies a punktas, pagal kurį darbuotoja galėtų (lengviau) pareikšti ieškinį pagal savo gyvenamąją vietą darbo santykių metu arba darbo santykių nutraukimo momentu, arba tokia nacionalinė teisės nuostata, kaip ASGG 4 straipsnio 1 dalies d punktas, pagal kurį darbuotoja galėtų (lengviau) pareikšti ieškinį vietoje, kurioje turi būti mokamas arba turėjo būti sumokėtas darbo užmokestis nutraukus darbo santykius, teisme?

II. Bylos nagrinėjimas sustabdomas, kol Teisingumo Teismas priims prejudicinį sprendimą (*Gerichtsorganisationsgesetz* (Teismų organizavimo įstatymas, toliau – GOG) 90a straipsnis).

Motyvai

1. Argumentai ir faktinės aplinkybės

2018 m. balandžio 27 d. ieškiniu ieškovė reikalauja, kad atsakovė sumokėtų nesumokėtą darbo užmokestį, proporcingas specialias išmokas ir piniginę kompensaciją už nepanaudotas metines mokamas atostogas, iš viso 2 962,80 EUR bruto už laikotarpį nuo 2017 m. rugsėjo 6 d. iki 2017 m. gruodžio 15 d. Grįsdama reikalavimą ieškovė nurodė, kad nuo 2017 m. rugsėjo 6 d. iki 2017 m. gruodžio 15 d. (**orig. p. 3**) atsakovė buvo įdarbinusi ją valytoja. Buvo sutarta dėl darbo ne visą darbo dieną už 753,42 EUR dydžio darbo užmokestį bruto, taigi, 639,15 EUR neto per mėnesį. Darbo santykiai nutrūko atsakovei nutraukus darbo sutartį. Teismas, į kurį kreiptasi, turi jurisdikciją, nes atsakovė darbo santykių pradžioje Zalcburge turėjo biurą. Be to, ieškovė pateikė tris darbo užmokesčio lapelius, apimančius laikotarpį nuo 2017 m. rugsėjo iki lapkričio mėn. Šiuose lapeliuose atsakovė nurodyta kaip darbdavė, rugsėjo mėn. nurodyta 626,40 EUR bruto suma (531,69 EUR neto), spalio mėn. – 753,42 EUR bruto suma (639,50 EUR neto), o lapkričio mėn. – 753,42 EUR bruto suma (628,15 EUR neto).

Atsižvelgiant į tai, kad ieškinys atsakovei, nepaisant kelių bandymų įteikti skirtingais adresais, negalėjo būti įteiktas nei paštu, nei per apylinkės teismą, o atsakovės atstovų buvimo vieta nežinoma, 2018 m. gruodžio 26 d. nutartimi <...>

atsakovei paskirtas atstovaujantis asmuo (procesinis nesamo atsakovo kuratorius) pagal *Zivilprozessordnung* (Civilinio proceso kodeksas) 116 straipsnį. Nesamo atsakovo kuratorius 2019 m. sausio 7 d. raštu <...> užginčijo nacionalinę jurisdikciją ir kompetenciją.

Pagal išrašą iš *Amtsgericht München* (Miuncheno apygardos teismas) įmonių registro, HRB 233607, atsakovės buveinė yra Unteršleisheime, Miuncheno apskrityje <...>. Ieškovės gyvenamoji vieta yra (Austrijoje). Ieškovę užkalbino vyras ir teigė, jog žino gerą įmonę, kuri ieško darbuotojų. Tuomet ieškovė pasirašė darbo sutartį dėl valytojos darbo. Sutartis buvo pasirašyta ne atsakovės biuro patalpose, o kepykloje, 5020 Zalcburge. 2017 m. rugsėjo 6 d. buvo sutarta kaip darbo pradžia. Vis dėlto ieškovė negavo iš atsakovės jokio darbo. Ieškovė buvo pasiekama telefonu ir pasirengusi dirbti. Nepaisant to, faktiškai ji neatliko jokių valymo ar kitų darbų atsakovei. Buvo sutarta, kad ieškovė dirbs Miunchene. Ieškovė neturėjo atsakovės darbuotojo, su kuriuo sudarė darbo sutartį, telefono numerio. Darbo sutartyje atsakovės spaude nurodytas telefono numeris Austrijoje ir adresas Vokietijoje. Kol darbo santykiai tęsėsi, ieškovė negavo nei darbo užmokesčio, nei darbo užmokesčio lapelių. Kaip dar trys kiti atsakovės darbuotojai, iki 2017 m. gruodžio 15 d. ji buvo deklaruota Austrijos socialinio draudimo įstaigai kaip 753,42 EUR dydžio darbo užmokestį gaunanti darbuotoja.

Landesgericht Salzburg, kaip darbo ir socialinių bylų teisme, (buvo) nagrinėjamos (kartu su (**orig. p. 4**) ieškovės byla) iš viso trys su darbo santykiai susijusios bylos prieš atsakovę. Kitose bylose buvo priimti sprendimai; juos priimant, be kita ko, taip pat buvo nustatyta, kad dar bent vienas atsakovės darbuotojas dirbo Zalcburgo federalinėje žemėje statybų sektoriuje.

3. Nacionalinės teisės aktai

4 straipsnis. 1. Teritorinę jurisdikciją nagrinėti 50 straipsnio 1 dalyje nurodytas bylas pasirenkant ieškovui turi

1) *1–3 punktuose nurodytais atvejais – taip pat ir teismas, kurio apylinkėje*

a) *yra darbuotojo gyvenamoji arba nuolatinė gyvenamoji vieta galiojant darbo santykiams arba buvo darbo santykių nutraukimo momentu,*

<...>

d) *turi būti sumokėtas, arba, jei darbo santykiai nutrūko, paskutinį kartą turėjo būti sumokėtas darbo užmokestis*

<...>

4. Prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvai

Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (Darbo ir socialinių teismų įstatymas, toliau – ASGG) nuostatos turi būti aiškinamos pagal direktyvą.

4.1. Dėl pirmojo klausimo

Visų pirma kyla bendras klausimas, ar Reglamento Nr. 1215/2012 21 straipsnis taip pat gali būti taikomas tokiu darbo santykių atveju, kai darbuotoja yra sudariusi darbo sutartį Austrijoje, bet nedirba nei Austrijoje, nei Vokietijoje, nors ir yra tam pasirengusi.

Nacionalinių teismų jurisprudencijoje ir doktrinoje (2008 metų) buvo konstatuota: tuo atveju, kai darbuotojas yra sudaręs darbo sutartį, bet nepradėjęs dirbti, pagal analogiją su Reglamento Nr. 1215/2012 5 straipsnio 1 dalimi lemiamą reikšmę turi vieta, kurioje darbuotojas būtų turėjęs vykdyti darbo sutartį (Auer, R. Geimer / R. A. Schütze, *Rechtsverkehr* 540, Reglamento Nr. 1215/2012 18 straipsnis, 12 punktas; A. Burgstaller, *DRdA* 1999, 470; M. Ganglberger, *RdW* 2000, 160 punktas; J. Kropholler, *Zivilprozeßrecht*⁸, Reglamento Nr. 44/2001 19 straipsnis, 9 punktas, ir *Corte di cassazione [I] Riv dir int priv proc* 2004, 661, taip pat 14 Ob 81/86 [dėl *Bundesgesetz über das Internationale Privatrecht* (Įstatymas dėl tarptautinės privatinės teisės, IPRG) 4 straipsnio] SZ 59/91 = Arb 10.537 = DRdA 1988, 343 [Kerschner] = ZAS 1987, 50 [Beck-Managetta / Mayer-Maly]).

Remiantis kita nacionalinių teismų jurisprudencija dėl Lugano konvencijos buvo reikalaujamas tam tikras trukmės ir tvarumo elementas (**orig. p. 5**). Tuo atveju, jei Vokietijoje gyvenantis darbuotojas sudarė darbo sutartį su Austrijoje įsisteigusia bendrove, bet nepradėjo dirbti, Lugano konvencijos 5 straipsnio 1, 2 ir 3 punktų nuostatos netaikomos. Tam, kad faktinis darbas galėtų pagrįsti jurisdikciją pagal Lugano konvencijos 5 straipsnio 1, 2 ir 3 punktus jam būtinas tam tikras trukmės ir tvarumo elementas (OGH 8 ObA 154/98z).

Klausimus teikiančio teismo nuomone, darbo santykiams būdingas atitinkama trukmė ir tvarumas nuo 2017 m. rugšėjo 6 d. iki 2017 m. gruodžio 15 d., taigi, truko ne vieną mėnesį. Be to, Austrijoje buvo užmegztas kontaktas ir sudaryta darbo sutartis. Deklaracija socialiniam draudimui pateikta Austrijoje.

Pateiktas klausimas taip pat kyla dėl Europos teisėje numatytos specialių asmenų kategorijų, pavyzdžiui, vartotojų, apsaugos; Reglamento Nr. 1215/2012 18 straipsnio 1 dalyje dėl bylų, susijusių su vartotojų sutartimis, nustatyta, kad vartotojas gali pareikšti ieškinį kitai sutarties šaliai valstybės narės, kurioje yra tos sutarties šalies nuolatinė gyvenamoji (buveinės) vieta, teismuose arba, neatsižvelgiant į kitos sutarties šalies nuolatinę gyvenamąją (buveinės) vietą, vartotojo nuolatinės gyvenamosios vietos teismuose. Darbuotojų, kaip ir vartotojų, atveju gali būti daroma prielaida, kad tai yra asmenų, kuriems reikalinga apsauga, kategorija, kuriai Europos teisės aktų nuostatomis neturėtų būti sudaromos

nepalankesnės sąlygos nei nacionalinės teisės aktais. Šiuo klausimu visų pirma reikia atkreipti dėmesį į finansinę padėtį, susijusią su mažu darbuotojos darbo užmokesčiu, apsunkinančiu ieškinio pareiškimą kitoje valstybėje narėje.

4.2. Dėl antrojo ir trečiojo klausimų

Jei iš esmės būtų atsakyta, kad Reglamento Nr. 1215/2012 21 straipsnis gali būti taikomas, teiraujamas, ar gali būti taikoma nacionalinė teisė, numatanti darbuotojui paprastesnį būdą bylinėtis nacionaliniame teisme, atsižvelgiant į Europos teisės normą, kurioje nustatyta darbuotojui mažiau palanki tvarka.

Nagrinėjamu atveju darbdavys turėtų galimybę skirdamas arba neskirdamas darbo, nesvarbu, kurioje valstybėje narėje, užkirsti kelią nacionalinių – ieškovei palankesnių – ASGG 4 straipsnyje nustatytų jurisdikcijos taisyklių taikymui. Ilgą laiką darbo laukianti darbuotoja, kuri šiuo laikotarpiu negali imtis jokio kito darbo, galiausiai atsidurtų dar ir procesinės teisės atžvilgiu mažiau palankioje padėtyje, nes turėtų reikšti ieškinį dėl nesumokėto darbo užmokesčio kitoje valstybėje narėje – kitaip, nei numatyta palankesnėse nacionalinės teisės nuostatose. (orig. p. 6)

4.4. Dėl ketvirtojo klausimo

Tuo atveju, jei darbuotojai palankesnė nacionalinė teisė neturėtų būti taikoma, teiraujamas, kaip turi būti aiškinamas Reglamento Nr. 1215/2012 21 straipsnis.

4.5. Dėl penktojo klausimo

Tuo atveju, jei Reglamento Nr. 1215/2012 21 straipsnis iš esmės neturėtų būti taikomas šioje byloje, reikia remtis kitomis Reglamento Nr. 1215/2012 nuostatomis ir išsiaiškinti, kaip jos turi būti aiškinamos byloje nagrinėjamomis aplinkybėmis. Kad būtų išvengta pasikartojimų, šiuo klausimu palyginimui daroma nuoroda į jau išdėstytus argumentus.

5. Dėl Teisingumo Teismo kompetencijos aiškinti

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencijos, susijusios su klausimu, ar Reglamento Nr. 1215/2012 21 straipsnis gali būti taikomas tuo atveju, kai sudarius sutartį darbuotojas faktiškai nedirba, nėra. Visų pirma būtina išaiškinti esminius klausimus, susijusius su jurisdikcija pagal Reglamento Nr. 1215/2012 21 straipsnį, atsižvelgiant į darbuotojai palankesnes nacionalinėje teisėje nustatytas reikalavimų užtikrinimo taisykles.

Iš ligi šiol suformuotos Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencijos nėra akivaizdu, kaip tinkamai taikyti Sąjungos teisę, kad neliktų jokių pagrįstų abejonių dėl pateiktų klausimų sprendimo (*acte clair*).

II. Bylos nagrinėjimas darbo bylų teisme stabdomas remiantis *Gerichtsorganisationsgesetz* (Teismų organizavimo įstatymas, toliau – GOG) 90a straipsniu, kol bus baigta prejudicinio sprendimo procedūra.

(Nuorašo žyma, parašas) <...>

DARBINIS VERTINIMAS