

Anonimizált változat

Fordítás

C-804/19 – 1

C-804/19. sz. ügy

Előzetes döntéshozatal iránti kérelem

A benyújtás napja:

2019. október 31.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Landesgericht Salzburg (Ausztria)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2019. október 23.

Felperes:

BU

Alperes:

Markt24 GmbH

[omissis]

OSZTRÁK KÖZTÁRSASÁG

MUNKA- ÉS SZOCIÁLIS ÜGYI BÍRÓSÁGKÉNT ELJÁRÓ

[omissis]

LANDESGERICHT SALZBURG

[omissis]

[omissis]

VÉGZÉS

AZ ÜGY:

Felperes

[omissis]

BU

[omissis]

[omissis]

[AUSZTRIA]

[omissis]

Alperes [omissis]

Markt24 GmbH [omissis]

[omissis]

85716 Unterschleißheim [omissis]

NÉMETORSZÁG [omissis]

Tárgy:

2962,80 euró kamatokkal és költségekkel növelt összege (rendszeres munkabér)

I. A munka- és szociális ügyi bíróságként eljáró Landesgericht Salzburg (salzburgi regionális bíróság, Ausztria) az Európai Unió működéséről szóló szerződés 267. cikke alapján előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti az Európai Unió Bírósága elé:

1) Alkalmazandó-e az 1215/2012/EU rendelet 21. cikke olyan munkaviszonyra, amelynek esetében németországi munkavégzés céljából kötöttek munkaszerződést Ausztriában, a munkavégzésre Ausztriában több hónapig készenlétben álló munkavállaló azonban egyáltalán nem végzett munkát?

Az első kérdésre adandó igenlő válasz esetén

2) Úgy kell-e értelmezni az 1215/2012/EU rendelet 21. cikkét, hogy alkalmazható az Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (a munka- és szociális ügyi bíróságokról szóló törvény, a továbbiakban: ASGG) 4. §-a **[eredeti 2. o.]** (1) bekezdésének a) pontjához hasonló olyan nemzeti rendelkezés, amely lehetővé teszi a munkavállaló számára, hogy (könnyített módon) azon a helyen indítson keresetet, ahol a munkaviszony fennállása alatt lakóhellyel rendelkezik, vagy a munkaviszony megszűnésekor lakóhellyel rendelkezett?

3) Úgy kell-e értelmezni az 1215/2012/EU rendelet 21. cikkét, hogy alkalmazható az ASGG 4. §-a (1) bekezdésének d) pontjához hasonló olyan nemzeti rendelkezés, amely lehetővé teszi a munkavállaló számára, hogy (könnyített módon) azon a helyen indítson keresetet, ahol a díjazást fizetni kell, vagy munkaviszonyának megszűnésekor fizetni kellett?

4) A második és harmadik kérdésre adandó nemleges válasz esetén

4.1) Úgy kell-e értelmezni az 1215/2012/EU rendelet 21. cikkét, hogy olyan munkaviszony esetében, amelynek keretében a munkavállaló nem végzett munkát, a keresetet azon tagállamban kell megindítani, amelyben a munkavállaló a munkavégzésre készenlétben állt?

4.2) Úgy kell-e értelmezni az 1215/2012/EU rendelet 21. cikkét, hogy olyan munkaviszony esetében, amelynek keretében a munkavállaló nem végzett munkát, a keresetet annak ellenére azon tagállamban kell megindítani, amelyben a munkaszerződést előkészítették és megkötötték, hogy e szerződésben másik tagállambeli munkavégzésben állapodtak meg, illetve másik tagállambeli munkavégzést vettek tervbe?

Az első kérdésre adandó nemleges válasz esetén

5) Alkalmazandó-e az 1215/2012/EU rendelet 7. cikkének 1. pontja olyan munkaviszonyra, amelynek esetében németországi munkavégzés céljából kötöttek munkaszerződést Ausztriában, a munkavégzésre Ausztriában több hónapig készenlétben álló munkavállaló azonban egyáltalán nem végzett munkát, ha alkalmazható az ASGG 4. §-a (1) bekezdésének a) pontjához hasonló olyan nemzeti rendelkezés, amely lehetővé teszi a munkavállaló számára, hogy (könnyített módon) azon a helyen indítson keresetet, ahol a munkaviszony fennállása alatt lakóhellyel rendelkezik, vagy a munkaviszony megszűnésekor lakóhellyel rendelkezett, vagy ha alkalmazható az ASGG 4. §-a (1) bekezdésének d) pontjához hasonló olyan nemzeti rendelkezés, amely lehetővé teszi a munkavállaló számára, hogy (könnyített módon) azon a helyen indítson keresetet, ahol a díjazást fizetni kell, vagy munkaviszonyának megszűnésekor fizetni kellett?

II. A munka- és szociális ügyi bíróságként eljáró Landesgericht Salzburg (salzburgi regionális bíróság) az eljárást a Bíróság döntéséig felfüggeszti (a Gerichtsorganisationsgesetz [a bíróságok szervezetéről szóló törvény, a továbbiakban: GOG] 90a. §-a).

Indokolás:

1. A felek érvei és a tényállás

2018. április 27-i keresetében a felperes összesen bruttó 2962,80 euró összegben a munkabérhátralék megfizetését, a rendkívüli juttatások arányos megfizetését, valamint a ki nem vett szabadság pénzbeli megváltását kéri az alperestől a 2017. szeptember 6. és 2017. december 15. közötti időszak vonatkozásában. A felperes érdemben arra hivatkozott, hogy 2017. szeptember 6. és 2017. december 15. [eredeti 3. o.] között takarítóként dolgozott az alperesnél. Havi bruttó 753,42 euró, tehát nettó 639,15 euró munkabérben állapodtak meg részmunkaidős foglalkoztatás keretében. A munkaviszony az alperes általi felmondás miatt szűnt meg. Az eljáró bíróság rendelkezik joghatósággal, mivel az alperes a

munkaviszony kezdetekor Salzburgban rendelkezett irodával. A felperes benyújtotta továbbá a 2017 szeptemberére, októberére és novemberére vonatkozó három bérelszámolást. Ezen elszámolásokban az alperes munkaadóként van feltüntetve, és azok szeptemberre bruttó 626,40 euró (nettó 531,69 euró), októberre bruttó 753,42 euró (nettó 639,50 euró), novemberre pedig bruttó 753,42 euró (nettó 628,15 euró) összeget tartalmaznak.

Mivel a keresetlevelet – annak ellenére, hogy azt postai úton és az Amtsgericht (helyi bíróság, Németország) közreműködésével különböző címekre is többször megpróbálták kézbesíteni – nem lehetett kézbesíteni az alperesnek, az alperes képviselői pedig ismeretlen helyen tartózkodnak, a 2018. december 26-i végzéssel [omissis] ügygondnokot rendeltek az alperes részére az iratok átvétele céljából (távol lévő alperes perbeli ügygondnoka) a Zivilprozessordnung (polgári perrendtartás) 116. §-a alapján. 2019. január 7-i beadványában [omissis] az ügygondnok vitatta mind az eljáró bíróság illetékességét, mind annak joghatóságát.

Az Amtsgericht München (müncheni helyi bíróság, Németország) HRB 233607. sz. cégjegyzéki bejegyzésből származó cégkivonata szerint az alperes székhelye Unterschleißheimben (Landkreis München [München járás]) [omissis] található. A felperes lakóhelye [Ausztriában] található. A felperest leszólította egy férfi, aki azt állította, hogy ismer egy jó céget, amely munkatársakat keres. A felperes ezt követően aláírta a takarítási munkák végzéséről szóló munkaszerződést. A szerződés aláírására nem az alperes irodahelyiségeiben, hanem egy Salzburgban (irányítószám: 5020) található pékségben került sor. A munkavégzés kezdeteként a felek 2017. szeptember 6-ban állapodtak meg. A felperes azonban nem kapott munkát az alperestől. A felperes mindazonáltal telefonon elérhető volt, és készenlétben állt a munkavégzésre. Gyakorlatilag azonban a felperes egyáltalán nem végzett takarítási tevékenységet és egyéb munkát sem az alperes számára. A megállapodás szerint a felperesnek Münchenben kellett volna munkát végeznie. A felperesnek nem volt meg az alperes azon munkatársának telefonszáma, akivel megkötötte a szerződést. Az alperes munkaszerződésen szereplő bélyegzőlenyomatán egy osztrák telefonszám és egy német cím van feltüntetve. A felperes nem kapott díjazást és bérelszámolást a munkaviszony fennállása alatt. A felperes az alperes három másik alkalmazottjához hasonlóan 753,42 euró munkabérral volt bejelentve munkavállalóként az osztrák társadalombiztosítási intézménynél 2017. december 15-ig.

A munka- és szociális ügyi bíróságként eljáró Landesgericht Salzburgnál (salzburgi regionális bíróság) (a felperes eljárásával **[eredeti 4. o.]** együtt) összesen három munkaügyi eljárás van/volt folyamatban az alperessel szemben. A többi eljárásban már ítélet született, és többek között az is megállapítást nyert, hogy az alperes legalább egy további munkavállalója Bundesland Salzburgban (Salzburg tartomány) az építőiparban dolgozott.

3. A nemzeti jog

4. § (1) Az 50. § (1) bekezdésében felsorolt jogvitákban a felperes választása szerint illetékességgel rendelkezik

1. az 1–3. pont szerinti esetekben az a bíróság is, amelynek illetékességi területén

a) a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt lakóhellyel vagy szokásos tartózkodási hellyel rendelkezik, vagy a munkaviszony megszűnésének időpontjában rendelkezett,

[...]

d) a díjazást fizetni kell, vagy – amennyiben a munkaviszony megszűnt – utóljára fizetni kellett, vagy

[...]

4. Az előzetes döntéshozatalra utalás indokolása

Az ASGG rendelkezéseit az irányelvvel összhangban kell értelmezni.

4.1. Az első kérdésről

Legelőször az az általános kérdés merül fel, hogy olyan munkaviszonyokra is alkalmazni kell-e az 1215/2012 rendelet 21. cikkét, amelyek esetében a munkavállaló Ausztriában kötötte meg a munkaszerződést, a munkavégzésre készenlétben álló munkavállaló azonban később sem Ausztriában, sem Németországban nem végzett munkát.

A nemzeti ítélkezési gyakorlat és szakirodalom (2008-ban) azt az álláspontot képviselte, hogy amennyiben a munkavállaló munkaszerződést kötött, de nem állt munkába, úgy a 44/2001 rendelet 5. cikkének 1. pontját analógia útján alkalmazva a munkaszerződés munkavállaló általi teljesítésének helye az irányadó (Auer, in: Geimer/Schütze, Rechtsverkehr 540 Art. 18 EuGVVO 12. pont; Burgstaller, DRdA 1999., 470. o.; Ganglberger, RdW 2000., 160. és azt követő o.; Kropholler, Zivilprozeßrecht⁸ Art. 19 EuGWO 9. pont; Corte di cassazione [I] Riv dir int priv proc 2004., 661. o.; 14 Ob 81/86. [az IPR-Gesetz {a nemzetközi magánjogról szóló törvény} 44. §-ával kapcsolatban] SZ 59/91. = Arb 10.537. = DRdA 1988., 343. o. [Kerschner] = ZAS 1987., 50. o. [Beck-Managetta/Mayer-Maly]).

Az 1988. évi Luganói Egyezményrel kapcsolatos másik nemzeti ítélkezési gyakorlat szerint szükség van bizonyos állandóságra és [eredeti 5. o.] tartósságra. Ha egy Németországban lakóhellyel rendelkező munkavállaló munkaszerződést kötött egy Ausztriában székhellyel rendelkező vállalkozással, de nem állt munkába, akkor az 1988. évi Luganói Egyezmény 5. cikke 1. pontjának második és harmadik tagmondata nem alkalmazható. A joghatóságot az 1988. évi Luganói

Egyezmény 5. cikke 1. pontjának második és harmadik tagmondata alapján megalapozó munkavégzést bizonyos állandóságnak és tartósságnak kell jellemeznie (Oberster Gerichtshof [legfelsőbb bíróság, Ausztria] 8 ObA 154/98z.).

A kérdést előterjesztő bíróság szerint a 2017. szeptember 6-tól 2017. december 15-ig, tehát több hónapon keresztül tartó munkaviszony állandónak és tartósnak tekinthető. A munkaszerződés előkészítésére és megkötésére ezenfelül Ausztriában került sor. A társadalombiztosítási bejelentésre Ausztriában került sor.

A fent felvetett kérdés a személyek különleges csoportjainak az európai jogban szabályozott védelmével kapcsolatban, például a fogyasztók esetében is felmerül, akik esetében az 1215/2012 rendelet 18. cikkének (1) bekezdése a fogyasztói szerződéseket illetően úgy rendelkezik, hogy a fogyasztó a másik szerződő fél ellen akár annak a tagállamnak a bíróságai előtt, ahol a fél székhellyel rendelkezik, akár – függetlenül a másik fél székhelyétől – saját lakóhelyének bíróságai előtt indíthat eljárást. Akárcsak a fogyasztók, a munkavállalók esetében is abból lehet kiindulni, hogy a személyek olyan védelemre érdemes csoportjáról van szó, amelyet az európai jogi rendelkezések nem hozhatnak a nemzeti szabályozásnál hátrányosabb helyzetbe. E tekintetben különösen a munkavállaló alacsony keresete melletti pénzügyi helyzetre kell utalni, amely megnehezíti a másik tagállambeli jogérvényesítést.

4.2. A második és harmadik kérdésről

Ha az 1215/2012 rendelet alkalmazandóságára alapvetően igenlő választ kell adni, felmerül a kérdés, hogy a jelen esetben a munkavállaló számára kedvezőtlenebb rendelkezést tartalmazó európai szabályozásra tekintettel alkalmazható-e az olyan nemzeti jogi rendelkezés, amely belföldön könnyített hozzáférést biztosít a munkavállaló számára az igazságszolgáltatáshoz.

A jelen esetben a munkaadónak annak révén, hogy – függetlenül attól, hogy erre melyik tagállamban kerül sor – ad-e munkát vagy sem, lehetősége lenne megakadályozni az ASGG 4. §-a szerinti nemzeti – és a felperes számára kedvezőbb – joghatósági szabályok alkalmazását. A hosszú ideig munkára váró munkavállaló, aki mindenközből nem tud más munkát vállalni, emiatt ezenfelül eljárásjogi szempontból is hátrányos helyzetbe kerülne, mert a kedvezőbb nemzeti rendelkezésekkel ellentétben másik tagállamban kellene keresetet indítania a munkabérlételek iránt. **[eredeti 6. o.]**

4.4. A negyedik kérdésről

Abban az esetben, ha a munkavállaló esetében nem alkalmazható a kedvezőbb nemzeti jog, felmerül a kérdés, hogy miként kell értelmezni az 1215/2012 rendelet 21. cikkét.

4.5. Az ötödik kérdésről

Ha az 1215/2012 rendelet 21. cikke főszabály szerint nem alkalmazható a jelen ügyre, a rendelet többi rendelkezését kell figyelembe venni, és választ kell találni arra, hogy miként kell értelmezni e rendelkezéseket a jelen ügyben szereplőkhöz hasonló körülmények között. Az ismétlések elkerülése érdekében a kérdést előterjesztő bíróság ezzel összefüggésben a fent már ismertetett megfontolásokra hivatkozik.

5. A Bíróság értelmezési hatásköréről

A jelen esetben nem áll rendelkezés ítélezési gyakorlat az Európai Unió Bírósága részéről az 1215/2012 rendelet 21. cikkének olyan esetre történő alkalmazásával kapcsolatban, amelyben munkaszerződés megkötésére sor került ugyan, munkavégzésre azonban nem. Értelmezésre van szükség különösen az 1215/2012 rendelet 21. cikkében foglalt joghatósági szabályok és a jogérvényesítésre vonatkozó, a munkavállaló számára kedvezőbb nemzeti szabályozás közötti viszony alapvető kérdéseit illetően.

Az [uniós] jog helyes alkalmazása az Európai Unió Bíróságának eddigi ítélezési gyakorlatára tekintettel nem olyan nyilvánvaló, hogy az a felvetett kérdések megoldásának módját illetően minden észszerű kétséget kizár („acte clair”).

II. A munkaügyi per előzetes döntéshozatali eljárás befejezéséig történő felfüggesztése a GOG 90a. §-án alapul.

[kiadmányozással kapcsolatos megjegyzés és aláírás] [omissis]