

Анонимизиран текст

Превод

C-804/19 – 1

Дело C-804/19

Преюдициално запитване

Дата на постъпване в Съда:

31 октомври 2019 г.

Запитваща юрисдикция:

Landesgericht Salzburg (Австрия)

Дата на акта за преюдициално запитване:

23 октомври 2019 г.

Ищец:

BU

Отвeтник:

Markt24 GmbH

[...]

REPUBLIK ÖSTERREICH (Република Австрия)

LANDESGERICHT SALZBURG (Окръжен съд, Залцбург)

[...]

Засадаващ като съд по трудови и осигурителни спорове

[...]

[...]

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

По дело при страни:

Ищец

[...]

BU

[...]

[...]

[Австрия]

[...]

Ответник [...]

Markt24 GmbH [...]

[...]

85716 Unterschleißheim [...]

Германия [...]

Предмет:

2 962,80 EUR плюс лихви и разноси (работна заплата)

I. На основание на член 267 от Договора за функционирането на Европейския съюз поставя следните преюдициални въпроси на Съда на Европейския съюз:

1. Следва ли член 21 от Регламент (ЕС) № 1215/2012 да се приложи към трудово правоотношение, по което, макар и в Австрия да е сключен трудов договор за полагане на труд в Германия, работникът или служителът е държан на разположение на работодателя в Австрия в продължение на няколко месеца и не е прстирал работната си сила?

При утвърдителен отговор на въпрос 1

2. Следва ли член 21 от Регламент (ЕС) № 1215/2012 да се тълкува в смисъл, че може да се стигне до прилагане на национална правна норма като член 4 [ориг. 2], параграф 1, буква а) от ASGG [Закон за съдилищата, правораздаващи по трудови и социалноосигурителни дела], който [позволява] на работник или служител да предяви иск (при облекчени условия) пред съдилищата по неговото местоживееене за срока на трудовото правоотношение или по неговото местоживееене към момента на прекратяване на трудовото правоотношение?

3. Следва ли член 21 от Регламент (ЕС) № 1215/2012 да се тълкува в смисъл, че може да се стигне до прилагане на национална правна норма като член 4, параграф 1, буква d) от ASGG, който позволява на работник или служител да предяви иск (при облекчени условия) пред съдилищата по мястото, където следва да бъде изплатено неговото възнаграждение или където е следвало да бъде изплатено неговото възнаграждение към момента на прекратяване на трудовото му правоотношение?

4. При отрицателен отговор на въпроси 2 и 3

4.1. Следва ли член 21 от Регламент (ЕС) № 1215/2012 да се тълкува в смисъл, че искът във връзка с трудово правоотношение, по което работникът или служителят не е престирали работна сила, следва да се предяви в държавата членка, в която работникът или служителят е бил държан на разположение на работодателя?

4.2. Следва ли член 21 от Регламент (ЕС) № 1215/2012 да се тълкува в смисъл, че искът във връзка с трудово правоотношение, по което работникът или служителят не е престирали работна сила, следва да се предяви в държавата членка, в която са започнати преговорите за трудовия договор и където той е сключен, независимо че е било договорено и съответно е било планирано трудът да бъде полаган в друга държава членка?

При отрицателен отговор на въпрос 1

5. Следва ли член 7, точка 1 от Регламент (ЕС) № 1215/2012 да се прилага към трудово правоотношение, по което, макар и в Австрия да е сключен трудов договор за полагане на труд в Германия, работникът или служителят е държан на разположение на работодателя в Австрия в продължение на няколко месеца и не е престирали работната си сила, когато може да се стигне до прилагане на национална норма като член 4, параграф 1, буква а) от ASGG [който позволява] на работник или служител да предяви иск (при облекчени условия) пред съдилищата по неговото местоживееене за срока на трудовото правоотношение или по неговото местоживееене към момента на прекратяване на трудовото правоотношение, или когато може да се стигне до прилагане на национална правна норма като член 4, параграф 1, буква d) от ASGG, който позволява на работник или служител да предяви иск (при облекчени условия) пред съдилищата по мястото, където следва да бъде изплатено неговото възнаграждение или където е следвало да бъде изплатено неговото възнаграждение при прекратяване на трудовото му правоотношение?

II. Спира производството по делото до произнасянето на Съда на Европейския съюз (§ 90a GOG (Закон за устройство на съдилищата)).

Мотиви:

1. Факти и доводи на страните

С искова молба от 27 април 2018 г. ищцата претендира от ответника да ѝ изплати дължимо основно трудово възнаграждение, съответните допълнителни трудови възнаграждения и обезщетение за неползван годишен отпуск за срока от 6 септември 2017 г. до 15 декември 2017 г. в общ брутен

размер на 2 962,80 EUR. По същество тя посочва, че за срока от 6 септември 2017 г. до 15 декември 2017 г. е наета [ориг. 3] от ответника като чистачка. Уговорена е месечна работна заплата за непълнен работен ден в брутен размер на 753,42 EUR, тоест 639,15 EUR нето. Трудовото правоотношение е прекратено едностранно от ответника. Твърди се, че сезираният съд е компетентен, тъй като към момента на възникване на трудовото правоотношение ответникът разполага с офис в Залцбург. Ищцата представя освен това три фиша за заплата за месеците септември—ноември 2017 г. В тези фишове ответникът е посочен като работодател и според тях през септември на ищцата била изплатена сума в брутен размер на 626,40 EUR (531,69 EUR нето), през октомври — сума в брутен размер на 753,42 EUR (639,50 EUR нето), а за ноември — сума в брутен размер на 753,42 EUR (628,15 EUR нето).

Тъй като исковата молба не може да бъде връчена на ответника, въпреки направените многобройни опити за връчване на различни адреси по пощата и чрез Amtsgericht (районен съд) и не е известно местоживеенето на представителите на ответника, с определение от 26 декември 2018 г. на основание на член 116 ZPO (Гражданскопроцесуален кодекс) на ответника е назначен особен представител (особен процесуален представител на отсъстващи). Последният оспорва писмено с жалба от 7 януари 2019 г. [...] както вътрешноправната местна подсъдност, така и международната компетентност на сезирания съд.

Според справка-извлечение от търговския регистър към Amtsgericht München (Районен съд Мюнхен) по партида HRB 233607 седалището на ответника се намира в Унтершлайсхайм, окръг Мюнхен [...]. Местоживеенето на ищцата е в [Австрия]. Тя твърди, че разговори с нея започнал мъж, който твърдял, че познава добра фирма, търсеща персонал. Във връзка с това впоследствие ищцата подписва трудовия договор за извършване на функции по почистване. Трудовият договор не е подписан в офисните помещения на ответника, а в хлебарница в район 5020 на Залцбург. Договорено е работата да бъде започната на 6 септември 2017 г. Въпреки това на ищцата не е възложено извършването на никаква работа. Независимо от това, тя може да бъде открита по телефон и остава на разположение на работодателя. Фактически обаче тя не осъществява никакви дейности по почистването и не извършва и друга трудова дейност в полза на ответника. Уговорено е, че ищцата ще изпълнява трудовата си функция в Мюнхен. Ищцата не разполага с телефонен номер на ответника, с който тя е сключила трудовия договор. Този договор е подпечатан с печата на ответника, където са посочени австрийски телефонен номер и адрес в Германия. За срока на трудовото правоотношение ищцата не получава нито възнаграждение, нито фиш за заплата. Както и трима останали работници на ответника, тя е регистрирана в австрийския осигурителен институт до 15 декември 2017 г. като работник или служител с трудово възнаграждение в размер на 753, 42 EUR

Пред Landesgericht Salzburg, заседаващ като съд по трудови и осигурителни спорове, са (били) образувани и разглеждани общо три трудови дела (заедно с делото [ориг. 4] на ищцата) срещу ответника. Останалите съдебни производства са приключени със съдебно решение, като между другото е установено също така, че най-малко един работник или служител на ответника е работил в строителството на територията на Bundesland Salzburg (федерална провинция Залцбург).

3. Национално право

*Член 4, параграф 1 [от Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (Закон за съдилищата, правораздаващи по трудови и социалноосигурителни дела)]
Посочените в член 50, параграф 1 правни спорове са местно подсъдни на съда по избор на ищеца,*

1. в хипотезите по точки 1—3 и на съда, в чийто съдебен район

a) е местоживеенето или обичайното пребиваване на работника или служителя за срока на трудовото правоотношение или при неговото прекратяване,

[...]

d) следва да бъде изплатено възнаграждението или, в случай че е било прекратено трудовото правоотношение — където е било последно изплатено това възнаграждение, или

[...]

4. Мотиви за преюдициалното запитване

Разпоредбите на Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) следва да бъдат тълкувани съобразно директивата¹.

4.1. По първия въпрос

На първо място се поставя общия въпрос дали член 21 от Регламент № 1215/2012 следва да се прилага и към трудови правоотношения, по които, въпреки че работникът или служителят е сключил трудов договор в Австрия, впоследствие той е държан на разположение на работодателя и не е престирал работната си сила нито в Австрия, нито в Германия.

¹ Бел.прев.: Най-вероятно запитващата юрисдикция има предвид разглеждания регламент или по-общо — тълкуване в съответствие с разпоредбите на правото на Европейския съюз.

В националната съдебна практика и доктрина се приема (към 2008 г.), че когато работникът или служителят е сключил трудов договор, но не е започнал да полага труд, по аналогия с член 5, точка 1 от № 1215/2012 е релевантно мястото, в което е следвало работникът или служителят да изпълнява задълженията си по трудовия договор (Auer in Geimer/Schütze, Rechtsverkehr 540 Art. 18 EuGVVO Rz 12; Burgstaller, DRdA 1999, 470; Ganglberger, RdW 2000, 160 f; Kropholler, Zivilprozeßrecht 8 Art. 19 EuGWO Rz 9 и Corte di cassazione [I] Riv dir int priv proc 2004, 661, както и 14 Ob 81/86 [zu § 44 IPRG] SZ 59/91 = Arb 10.537 = DRdA 1988, 343 [Kerschner] = ZAS 1987, 50 [Beck-Managetta/Mayer-Maly]).

В национална съдебна практика по Конвенцията от Лугано [(Конвенцията от Лугано относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела от 16 септември 1988 година)] се изисква наличието на известен елемент на трайност и **[ориг. 5]** устойчивост. Ако живееш в Германия работник или служител сключи трудов договор с установено в Австрия предприятие, но не започне да полага труд, не намира приложение член 5, точка 1, второ и трето предложение от Конвенцията от Лугано. Присъщ на обосноваващото международната компетентност на сезирания съд полагане на труд съгласно член 5, точка 1, второ и трето предложение от Конвенцията от Лугано е наличието на известен елемент на трайност и устойчивост (OGH 8 ObA 154/98z).

Тъй като срокът на трудовото правоотношение е от 6 септември 2017 г. до 15 декември 2017 г., тоест то е с продължителност от няколко месеца, запитващата юрисдикция приема, че е налице съответната трайност и устойчивост. Освен това преговорите за трудовия договор са започнати в Австрия и той е сключен там. Регистрацията за целите на социалното осигуряване е извършена също в Австрия.

Горният въпрос се поставя и с оглед на регламентираната в правото на Европейския съюз закрила на някои особени групи лица, каквито са например потребителите, за които в член 18, параграф 1 от Регламент № 1215/2012 се предвижда, че по дела във връзка с потребителски договори потребителят може да предяви иск срещу другата страна по договора или пред съда на държавата членка, в която е местоживеенето на тази друга страна, или независимо от местоживеенето на другата страна — пред съда по местоживеенето на потребителя. Може да се приеме, че работниците или служителите са също както потребителите група от подлежащи на закрила лица, които разпоредбите от правото на Съюза не могат да поставят в по-неблагоприятно положение в сравнение с националната правна уредба. С оглед на това следва да се посочи по-специално финансовото положение на работника или служителя, който в конкретния случай е с ниски доходи, а това обстоятелство затруднява предявяването на претенциите му в друга държава членка.

4.2. По втория и третия въпрос

Ако приложимостта на член 21 от Регламент № 1215/2012 бъде по принцип потвърдена, се поставя въпросът дали може да се приложи националното право, което в конкретния случай предоставя на работника или служителя облекчен достъп до съд по вътрешноправни спорове, като се има предвид уредбата на правото на Европейския съюз, която е по-неблагоприятна за работника или служителя по делото.

В конкретния случай, като възложи (или като пропусне да възложи) работа на работника или служителя в която и да е друга държава членка, работодателят би могъл да препятства прилагането на националните разпоредби за определяне на съдебната компетентност съгласно член 4 от ASGG. Тъй като е следвало да изчаква дълго да му бъде възложена работа, конкретният работник или служител не е могъл междувременно да приеме упражняването на друга трудова дейност и поради това в допълнение е бил поставен в по-неблагоприятно процесуалноправно положение, защото, въпреки по-благоприятните националноправни разпоредби, е трябвало да предяви иска си за дължимо трудово възнаграждение в друга държава членка. [ориг. 6]

4.4. По четвъртия въпрос

В случай че по-благоприятната националноправна уредба не е приложима за конкретния работник или служител, се поставя въпросът как може да бъде тълкуван член 21 от Регламент № 1215/2012.

4.5. По петия въпрос

Ако член 21 от Регламент № 1215/2012 не следва по принцип да бъде прилаган в настоящия случай, е необходимо да бъдат взети предвид останалите разпоредби на Регламент № 1215/2012, като се отговори на въпроса как с оглед на обстоятелствата по конкретното дело следва да бъдат тълкувани те. За да се избегнат повторения във връзка с това, запитващата юрисдикция препраща, след като бъде направена съответна съпоставка, към горе изложените съображения.

5. По тълкувателната компетентност на Съда

Във връзка с настоящия случай не е налице практика на Съда на Европейския съюз относно съдебната компетентност по член 21 от Регламент № 1215/2012 в хипотезата на сключване на трудов договор, без да е престирана работна сила. Налице е необходимост от тълкуване, по-специално с оглед на принципните въпроси относно съдебната компетентност по член 21 от Регламент № 1215/2012 при съпоставка с по-

благоприятните за работника или служителя национални правни разпоредби относно упражняване на субективните права чрез използване на предоставените правни средства за защита.

С оглед на разгледаната дотук практика на Съда на Европейския съюз правилното прилагане на правото на [Европейския съюз] не е толкова очевидно, че да не оставя никакво място за никакво разумно съмнение по отношение на разрешаването на поставените въпроси (доктрината „*acte clair*“).

II. На основание на член 90a *Gerichtsorganisationsgesetz* (Закон за устройство на съдилищата) спира производството по трудовото дело до приключване на производството по преюдициалното запитване.

[Отбелязване за извършен препис и подпис] [...]