

## Anonymizovaná verze

Překlad

C-804/19 – 1

Věc C-804/19

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce

**Datum doručení:**

31. října 2019

**Předkládající soud:**

Landesgericht Salzburg (Rakousko)

**Datum předkládacího rozhodnutí:**

23. října 2019

**Žalobkyně:**

BU

**Žalovaná:**

Markt24 GmbH

---

[omissis]

**RAKOUSKÁ REPUBLIKA**

LANDESGERICHT SALZBURG (ZEMSKÝ SOUD V SALCBURKU,  
RAKOUSKO) [omissis]

JAKOŽTO SOUD PRO VĚCI PRACOVNÍHO A SOCIÁLNÍHO PRÁVA

[omissis]

[omissis]

**USNESENÍ**

VĚC:

Žalobkyně

[omissis]

BU [omissis]

[omissis]

RAKOUSKO

[omissis]

**Žalovaná** [omissis]

Markt24 GmbH [omissis]

[omissis]

85716 Unterschleißheim [omissis]

NĚMECKO [omissis]

**o zaplacení částky:**

2 962,80 EUR s příslušenstvím (řádná mzda)

I. Soudnímu dvoru Evropské unie se na základě článku 267 Smlouvy o fungování Evropské unie předkládají následující předběžné otázky:

1. Použije se článek 21 nařízení (EU) č. 1215/2012 na pracovní poměr, u kterého sice byla v Rakousku uzavřena pracovní smlouva ohledně výkonu práce v Německu, ale zaměstnankyně, která byla v Rakousku po řadu měsíců připravena k výkonu práce, žádnou práci nevykonala?

**V případě kladné odpovědi na první otázku**

2. Musí být článek 21 nařízení (EU) č. 1215/2012 vykládán tak, že lze použít vnitrostátní ustanovení, jako je § 4 odst. 1 písm. a) [Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (zákon o soudnictví ve věcech pracovního a sociálního práva, dále jen „ASGG“)], které zaměstnancům umožňuje (snadnější) podání žaloby v místě, kde po dobu trvání příslušného pracovního poměru mají bydliště nebo kde ho měli v době skončení dotčeného pracovního poměru?

3. Musí být článek 21 nařízení (EU) č. 1215/2012 vykládán tak, že lze použít vnitrostátní ustanovení, jako je § 4 odst. 1 písm. d) ASGG, které zaměstnancům umožňuje (snadnější) podání žaloby v místě, kde má být zaplacena odměna nebo, pokud jejich pracovní poměr skončil, kde měla být zaplacena?

4. V případě záporné odpovědi na druhou a třetí otázku

4.1. Musí být článek 21 nařízení (EU) č. 1215/2012 vykládán tak, že v případě pracovního poměru, ve kterém zaměstnankyně nevykonala žádnou práci, musí být

žaloba podána v členském státě, ve kterém zaměstnankyně byla připravena k výkonu práce?

4.2. Musí být článek 21 nařízení (EU) č. 1215/2012 vykládán tak, že v případě pracovního poměru, ve kterém zaměstnankyně nevykonala žádnou práci, musí být žaloba podána v členském státě, ve kterém došlo ke sjednání a uzavření pracovní smlouvy, ačkoli v ní byl sjednán, resp. předpokládán výkon práce v jiném členském státě?

### **V případě záporné odpovědi na první otázku**

5. Použije se čl. 7 bod 1 nařízení (EU) č. 1215/2012 na pracovní poměr, u kterého sice byla v Rakousku uzavřena pracovní smlouva ohledně výkonu práce v Německu, ale zaměstnankyně, která byla v Rakousku po řadu měsíců připravena k výkonu práce, žádnou práci nevykonala, v případě, že lze použít vnitrostátní ustanovení, které zaměstnancům umožňuje (snadnější) podání žaloby v místě, kde po dobu trvání příslušného pracovního poměru mají bydliště nebo kde ho měli v době skončení dotčeného pracovního poměru, jako je § 4 odst. 1 písm. a) ASGG, nebo pokud lze použít vnitrostátní ustanovení, které zaměstnancům umožňuje (snadnější) podání žaloby v místě, kde má být zaplacená odměna nebo, pokud jejich pracovní poměr skončil, kde měla být zaplacená, jako je § 4 odst. 1 písm. d) ASGG?

II. Řízení se přerušuje do vydání rozhodnutí Soudního dvora [§ 90a Gerichtsorganisationsgesetz (zákon o organizaci soudnictví, dále jen „GOG“)].

### **Odůvodnění:**

#### **1. Argumentace účastníků a skutkový stav**

Žalobkyně se žalobou ze dne 27. dubna 2018 po žalované domáhá zaplacení neuhrazené mzdy, poměrné části mimořádných odměn, jakož i náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou v celkové výši 2 962,80 EUR hrubého za období od 6. září 2017 do 15. prosince 2017. K věci samé uvedla, že byla v době od 6. září 2017 do 15. prosince 2017 u žalované zaměstnána jako pracovníce úklidu. Za částečný pracovní úvazek byla sjednána odměna ve výši 753,42 EUR hrubého, tedy 639,15 EUR čistého měsíčně. Dotčený pracovní poměr byl ukončen výpovědí ze strany žalované. Soud, u něhož bylo zahájeno řízení, je příslušný, jelikož žalovaná měla na počátku dotčeného pracovního poměru kancelář v Salcburku. Žalobkyně dále předložila tři výplatnice za měsíce září až listopad 2017. V těchto výplatnicích je jako zaměstnavatel vykázána žalovaná a za září je uvedena částka ve výši 626,40 eura hrubého (531,69 eura čistého), za říjen částka ve výši 753,42 eura hrubého (639,50 eura čistého) a za listopad částka ve výši 753,42 eura hrubého (628,15 eura čistého).

Vzhledem k tomu, že žalované nebylo – navzdory několika pokusům o doručení na různé adresy uskutečněným prostřednictvím pošty a Amtsgericht (okresní soud, Rakousko) – možno doručit žalobu a pobyt zástupců žalované není znám, byl žalované usnesením ze dne 26. prosince 2018 [*omissis*] na základě § 116 [Zivilprozessordnung (občanský soudní řád, dále jen „ZPO“)] ustanoven opatrovník pro účely doručování (procesní opatrovník pro případ nepřítomnosti účastníka). Tento opatrovník svým podáním ze dne 7. ledna 2019 [*omissis*] zpochybnil jak pravomoc tuzemských [rakouských] soudů, tak jejich příslušnost.

Sídlo žalované se podle výpisu z obchodního rejstříku vystaveného Amtsgericht München (okresní soud v Mnichově, Německo) ke sp. zn. HRB 233607 nachází v Unterschleißheimu v zemském okrese Mnichov [*omissis*]. Bydliště žalobkyně se nachází v [Rakousku]. Žalobkyně byla oslovena mužem, který tvrdil, že zná dobrou firmu, která hledá zaměstnance. Žalobkyně následně podepsala pracovní smlouvu o provádění úklidových prací. K podpisu nedošlo v kancelářských prostorách žalované, nýbrž v jedné pekárně v Salcburku, [PSČ] 5020. Den nástupu do práce byl dohodnut na 6. září 2017. Žalovaná ale žalobkyni nepřidělila žádnou práci. Žalobkyně však byla dosažitelná telefonicky a byla připravena k výkonu práce. Ve skutečnosti ale pro žalovanou neprovedla žádné úklidové ani jiné práce. Bylo dohodnuto, že žalobkyně má svou práci vykonávat v Mnichově. Žalobkyně na pracovníka žalované, se kterým uzavřela pracovní smlouvu, neměla telefonní číslo. V pracovní smlouvě jsou v otisku razítka žalované uvedeny rakouské telefonní číslo a německá adresa. Žalobkyně v průběhu dotčeného pracovního poměru neobdržela žádnou odměnu ani výplatnici. Stejně jako tři jiní pracovníci žalované byla žalobkyně až do 15. prosince 2017 u rakouského orgánu sociálního zabezpečení registrována jako zaměstnankyně se mzdou ve výši 753,42 [eura měsíčně].

U Landesgericht Salzburg (zemský soud v Salcburku) jakožto soudu pro věci pracovního a sociálního práva jsou/byla (včetně řízení zahájeného žalobkyní) proti žalované vedena celkem tři řízení ve věcech pracovního práva. Ostatní řízení skončila rozsudkem, přičemž bylo mimo jiné rovněž zjištěno, že ve spolkové zemi Salcbursko pracoval přinejmenším jeden další zaměstnanec žalované, a to ve stavebnictví.

### **3. Vnitrostátní právo**

§ 4 [ASGG] (1) *Pro spory uvedené v § 50 odst. 1 je podle volby žalobce místně příslušný*

*1. v případech uvedených v bodech 1 až 3 rovněž soud, v jehož obvodu*

*a) má zaměstnanec po dobu trvání příslušného pracovního poměru bydliště nebo místo obvyklého pobytu nebo kde ho měl v době skončení tohoto pracovního poměru,*

[...]

d) kde má být zaplacená odměna nebo, pokud příslušný pracovní poměr skončil, kde měla být naposledy zaplacená nebo

[...]

#### 4. Odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžných otázkách

Ustanovení ASGG musí být vykládána v souladu s předpisy unijního práva.

##### 4.1. K první otázce

Nejprve vyvstává obecná otázka, zda se článek 21 nařízení č. 1215/2012 použije rovněž na takové pracovní poměry, u kterých sice zaměstnankyně v Rakousku sjednala pracovní smlouvu, ale tato zaměstnankyně, která byla připravena k výkonu práce, následně nevykonávala práci ani v Rakousku, ani v Německu.

Vnitrostátní judikatura a právní věda konstatovaly (stav k roku 2008): Pokud zaměstnanec sice uzavřel pracovní smlouvu, ale nenastoupil do práce, je podle čl. 5 bodu 1 nařízení o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech *per analogiam* rozhodné místo, kde zaměstnanec měl plnit pracovní smlouvu (Auer in: Geimer/Schütze, *Rechtsverkehr*, s. 540, „Art. 18 EuGVVO“, marg. č. 12; Burgstaller, *DRdA* 1999, s. 470; Ganglberger, *RdW* 2000, s. 160 a 161; Kropholler, *Zivilprozeßrecht*<sup>8</sup>, „Art. 19 EuGWO“, marg. č. 9, a Corte di cassazione [I] Riv dir int priv proc 2004, s. 661, jakož i rozhodnutí Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soudní dvůr, Rakousko, dále jen „OGH“) 14 Ob 81/86 [k § 44 Bundesgesetz über das internationale Privatrecht (spolkový zákon o mezinárodním právu soukromém)], zveřejněné v SZ 59/91 = Arb 10.537 = DRdA 1988, 343 [Kerschner] = ZAS 1987, 50 [Beck-Managetta/Mayer-Maly]).

Podle jiné judikatury týkající se Luganské úmluvy se vyžadoval jistý prvek trvalosti a soustavnosti. Pokud zaměstnanec s bydlištěm v Německu uzavřel pracovní smlouvu s podnikem se sídlem v Rakousku, avšak nenastoupil do práce, čl. 5 bod 1 druhá a třetí část věty Luganské úmluvy se nepoužije. Výkon práce, který podle čl. 5 bodu 1 druhé a třetí části věty Luganské úmluvy zakládá soudní příslušnost, musí zahrnovat jistý prvek trvalosti a soustavnosti (rozhodnutí OGH 8 ObA 154/98z).

Předkládající soud má tedy za to, že příslušný znak trvalosti a soustavnosti dotčeného pracovního poměru, který trval od 6. září 2017 do 15. prosince 2012, tedy řadu měsíců, je naplněn. Ke sjednání a uzavření dotčené pracovní smlouvy navíc došlo v Rakousku. K přihlášení k sociálnímu pojištění došlo v Rakousku.

Výše uvedená otázka vyvstává rovněž v souvislosti s ochranou určitých skupin osob, upravenou v evropském právu, jako například rovněž v případě spotřebitelů, pro které článek 18 odst. 1 nařízení č. 1215/2012 ve spotřebitelských věcech

stanoví, že spotřebitel může podat žalobu proti smluvnímu partnerovi buď u soudů členského státu, v němž má tento smluvní partner bydliště, nebo, bez ohledu na bydliště druhé strany, u soudu místa, kde má bydliště spotřebitel. U zaměstnanců lze stejně jako u spotřebitelů mít za to, že se jedná o skupinu osob, která zasluhuje ochranu a jejíž postavení se v důsledku pravidel stanovených evropským právem nesmí zhoršit ve srovnání s vnitrostátní úpravou. Přitom je především nutno poukázat na finanční situaci způsobenou nízkým výdělkem zaměstnankyně, která ztěžuje uplatnění nároků v jiném členském státě.

#### **4.2. Ke druhé a třetí otázce**

Pro případ, že v zásadě bude uznána použitelnost článku 21 nařízení č. 1215/2012, vyvstávají otázky, zda lze s ohledem na evropskou právní úpravu, která v tomto případě stanoví pravidlo, které je pro zaměstnance nepříznivější, použít vnitrostátní právo, které zaměstnanci poskytuje snadnější přístup k soudnímu vymáhání jeho nároků v tuzemsku [tj. Rakousku].

V projednávaném případě by bylo v moci zaměstnavatele, přidělováním či nepřidělováním práce, ať již v kterémkoli členském státě, zabránit použití vnitrostátních – a pro žalobkyni příznivějších – pravidel pro určení příslušnosti podle § 4 ASGG. Zaměstnankyně, která dlouhodobě čeká na přidělení pracovních úkolů a v mezidobí nemůže přijmout jinou práci, by nadto byla následně znevýhodněna ještě z hlediska procesního práva, protože by navzdory příznivějším vnitrostátním ustanovením musela žalobu na zaplacení neuhrazené mzdy podat v jiném členském státě.

#### **4.4. Ke čtvrté otázce**

V případě, že se nemá použít vnitrostátní právo, které je pro dotčenou zaměstnankyni příznivější, vyvstávají otázky, v jakém ohledu lze vykládat článek 21 nařízení č. 1215/2012.

#### **4.5. K páté otázce**

Pokud by se článek 21 nařízení č. 1215/2012 na projednávaný případ v zásadě nepoužil, je třeba použít ostatní ustanovení nařízení č. 1215/2012 a dotázat se na jejich výklad v kontextu okolností projednávané věci. Ve snaze vyhnout se opakování se v této věci analogicky odkazuje na úvahy, které již byly uvedeny výše.

### **5. K výkladové pravomoci Soudního dvora**

V projednávaném případě není k dispozici žádná judikatura Soudního dvora Evropské unie týkající se otázky, zda se článek 21 nařízení č. 1215/2012 použije v případě, že došlo k uzavření pracovní smlouvy, ale nebyla vykonána žádná

práce. Je třeba především vyložit zásadní otázky týkající se vztahu mezi stanovením příslušnosti podle článku 21 nařízení č. 1215/2012 a vnitrostátní úpravou vymáhání práva, která je pro dotčenou zaměstnankyni příznivější.

Správné použití unijního práva není s ohledem na dosud existující judikaturu Soudního dvora Evropské unie natolik zřejmé, že není ponechán prostor pro žádnou rozumnou pochybnost o rozhodnutí o předložené otázce (*acte clair*).

II. Přerušení dotčeného řízení vedeného soudem pro věci pracovního práva až do skončení řízení o předběžné otázce se zakládá na § 90a GOG.

[záznam o vyhotovení a podpis] [*omissis*]

PRACOVNÍ DOKUMENT