

Tunnistetiedot poistettu

Käännös

C-804/19 – 1

Asia C-804/19

Ennakkoratkaisupyyntö

Jättämispäivä:

31.10.2019

Ennakkoratkaisupyyntön esittänyt tuomioistuin:

Landesgericht Salzburg (Itävalta)

Ennakkoratkaisupyyntöpäätöksen tekemispäivä:

23.10.2019

Kantaja:

BU

Vastaaja:

Markt24 GmbH

[– –]

ITÄVALLAN TASAVALTA

LANDESGERICHT SALZBURG

[– –]

TYÖ- JA SOSIAALIASIOIDEN TUOMIOISTUIMENA

[– –]

[– –]

VÄLIPÄÄTÖS

ASIA:

Kantaja

[– –]

BU

[– –]

FI

[--]

[ITÄVALTA]

[--]

Vastaaja [--]

Markt24 GmbH [--]

[--]

85716 Unterschleißheim [--]

SAKSA [--]

jossa on kyse:

2 962,80 eurosta korkoineen (säännöllinen palkka)

I. Euroopan unionin tuomioistuimelle esitetään Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 267 artiklan mukaisesti seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

1. Onko asetuksen (EU) N:o 1215/2012 21 artiklaa sovellettava työsuhteeseen, jonka yhteydessä tehtiin Itävallassa työ sopimus työsuoritusten tekemisestä Saksassa, mutta työntekijä, joka on odottanut Itävallassa useita kuukausia varsinaisia työtoimeksiantoja, ei ole tehnyt työsuorituksia?

Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi:

2. Onko asetuksen (EU) N:o 1215/2012 21 artiklaa tulkittava siten, että voidaan soveltaa [alkup. s. 2] ASGG:n 4 §:n 1 momentin a kohdan kaltaista kansallista säännöstä, jossa annetaan työntekijälle (helpotettu) mahdollisuus nostaa kanne sen paikkakunnan tuomioistuimessa, jossa hänellä oli kotipaikka työsuhteen aikana tai työsuhteen päättyessä?

3. Onko asetuksen (EU) N:o 1215/2012 21 artiklaa tulkittava siten, että voidaan soveltaa ASGG:n 4 §:n 1 momentin d kohdan kaltaista kansallista säännöstä, jossa annetaan työntekijälle (helpotettu) mahdollisuus nostaa kanne sen paikkakunnan tuomioistuimessa, jossa palkka on maksettava tai oli maksettava työsuhteen päättyessä?

4. Jos toiseen ja kolmanteen kysymykseen vastataan kieltävästi:

4.1. Onko asetuksen (EU) N:o 1215/2012 21 artiklaa tulkittava siten, että sellaisen työsuhteen osalta, jossa työntekijä ei ole tehnyt työsuorituksia, kanne on nostettava siinä jäsenvaltiossa, jossa työntekijä on odottanut työtoimeksiantoja?

4.2. Onko asetuksen (EU) N:o 1215/2012 21 artiklaa tulkittava siten, että sellaisen työsuhteen osalta, jossa työntekijä ei ole tehnyt työsuorituksia, kanne on nostettava siinä jäsenvaltiossa, jossa työsopimus laadittiin ja tehtiin, vaikka siinä sovittiin työsuoritusten tekemisestä toisessa jäsenvaltiossa tai kaavailtiin sitä?

Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan kieltävästi:

5. Onko asetuksen (EU) N:o 1215/2012 7 artiklan 1 alakohtaa sovellettava työsuhteeseen, jonka yhteydessä tehtiin Itävallassa työsopimus työsuoritusten tekemisestä Saksassa, mutta työntekijä, joka on odottanut Itävallassa useita kuukausia varsinaisia työtoimeksiantoja, ei ole tehnyt työsuorituksia, jos voidaan soveltaa ASGG:n 4 §:n 1 momentin a kohdan kaltaista kansallista säännöstä, jossa annetaan työntekijälle (helpotettu) mahdollisuus nostaa kanne sen paikkakunnan tuomioistuimessa, jossa hänellä oli kotipaikka työsuhteen aikana tai työsuhteen päättyessä, tai jos voidaan soveltaa ASGG:n 4 §:n 1 momentin d kohdan kaltaista kansallista säännöstä, jossa annetaan työntekijälle (helpotettu) mahdollisuus nostaa kanne sen paikkakunnan tuomioistuimessa, jossa palkka on maksettava tai oli maksettava työsuhteen päättyessä?

II. Asian käsittelyä lykätään siihen saakka, kunnes unionin tuomioistuin on antanut ratkaisunsa (tuomioistuinjärjestelmästä annetun lain (Gerichtsorganisationsgesetz, GOG) 90a §).

Perustelut:

1. Asianosaisten lausumat ja tosiseikat

Kantaja vaatii 27.4.2018 nostamassaan kanteessa vastaajalta maksamatta olevia palkkoja, asianmukaista osaa erityiskorvauksista ja lomakorvausta, joiden yhteismäärä on 2 962,80 euroa bruttona, ajanjaksolta 6.9.2017–15.12.2017. Aineellisesti kantaja väitti olleensa 6.9.2017–15.12.2017 [alkup. s. 3] vastaajan palveluksessa siivoustyöntekijänä. Kantaja ja vastaaja olivat sopineet osa-aikatyöstä maksettavasta palkasta, joka oli 753,42 euroa bruttona, toisin sanoen 639,15 euroa kuukaudessa nettona. Työsuhde päättyi vastaajan annettua irtisanomisilmoituksen. Kantajan mukaan tuomioistuin, jossa kanne on nostettu, on toimivaltainen käsittelemään asiaa, koska vastaajalla oli ollut palvelussuhteen alkaessa toimisto Salzburgissa. Kantaja esitti lisäksi kolme palkkatositetta syyskuulta marraskuuhun 2017. Näissä tositteissa vastaaja on ilmoitettu työnantajaksi, ja palkan määräksi on merkitty syyskuulta 626,40 euroa bruttona (531,69 euroa nettona), lokakuulta 753,42 euroa bruttona (639,50 euroa nettona) ja marraskuulta 753,42 euroa bruttona (628,15 euroa nettona).

Koska kannetta ei voitu – huolimatta eri osoitteisiin postitse ja Amtsgerichtin välityksellä tehdyistä useista tiedoksiantoyrityksistä – antaa tiedoksi vastaajalle ja vastaajan edustajien olinpaikka ei ole tiedossa, vastaajalle nimettiin 26.12.2018

tehdyllä päätöksellä [– –] siviiliprosessilain (Zivilprozessordnung, jäljempänä ZPO) 116 §:n mukainen tiedoksiantoja vastaanottamaan valtuutettu asiamies. Tämä kiisti 7.1.2019 toimittamassaan kirjelmässä [– –] sekä kansallisen tuomiovallan että toimivallan.

Vastaajan kotipaikka on Amtsgericht Münchenin kaupparekisteriotteen mukaan HRB 233607 Unterschleißheim, Landkreis München [– –]. Kantajan kotipaikka on [Itävallassa]. Eräs mies kertoi kantajalle tietävänsä hyvän yrityksen, joka etsii työntekijöitä. Kantaja allekirjoitti tämän jälkeen työsopimuksen siivoustyöstä. Sopimusta ei allekirjoitettu vastaajan toimistossa vaan leipomossa, jonka postinumero on 5020 Salzburg. Työn alkamisajankohdaksi sovittiin 6.9.2017. Vastaaja ei kuitenkaan osoittanut kantajalle työtä. Kantaja oli tavoitettavissa puhelimitse ja valmiina työhön. Käytännössä hän ei kuitenkaan tehnyt siivoustyötä eikä mitään muutakaan työtä vastaajalle. Sopimuksen mukaan kantajan oli tarkoitus työskennellä Münchenissä. Kantajalla ei ollut sen vastaajan työntekijän puhelinnumeroa, jonka kanssa hän oli tehnyt työsopimuksen. Työsopimuksessa on vastaajan leimasimen tekstissä itävaltalainen puhelinnumero ja saksalainen osoite. Kantaja ei saanut työsuhteen aikana palkkaa eikä myöskään palkkatositetta. Hän oli ilmoittautunut kolmen muun vastaajan työntekijän tapaan itävaltalaiselle sosiaalivakuutuslaitokselle 15.12.2017 saakka työntekijäksi, jonka palkka on 753,42 euroa.

Landesgericht Salzburgissa, joka on työ- ja sosiaaliasioiden tuomioistuin, on/oli vireillä (kantajan [alkup. s. 4] menettely mukaan luettuna) yhteensä kolme työoikeudellista menettelyä vastaajaa vastaan. Muut menettelyt päättyivät tuomioon, jossa muun muassa myös todettiin, että ainakin eräs toinen vastaajan työntekijä on työskennellyt Salzburgin osavaltiossa rakennusalalla.

3. Kansallinen oikeus

”4 § 1) 50 §:n 1 momentissa mainituissa riita-asioissa alueellisesti toimivaltainen on kantajan valinnan mukaan

1. 1–3 kohdan tapauksissa myös tuomioistuin, jonka tuomiopiirissä

a) työntekijällä on työsuhteen aikana tai oli työsuhteen päättymisajankohtana kotipaikka tai vakituinen asuinpaikka,

--

d) palkka on maksettava tai, mikäli työsuhde on päättynyt, oli viimeksi maksettava tai

--”

4. Ennakkoratkaisupyyntöjen perustelut

Työ- ja sosiaaliasioiden tuomioistuimista annetun lain (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, jäljempänä ASGG) säännöksiä on tulkittava [asetuksen] mukaisesti.

4.1. Ensimmäinen kysymys

Aluksi esitetään yleinen kysymys siitä, onko asetuksen N:o 1215/2012 21 artiklaa sovellettava myös sellaisiin työsuhteisiin, joissa työntekijä on tosin tehnyt työsopimuksen Itävallassa mutta ei ole toimeksiantoja odottaessaan tehnyt työsuorituksia Itävallassa eikä Saksassa.

Kansallisessa oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa on todettu seuraavaa (tilanne vuonna 2008): jos työntekijä on tosin tehnyt työsopimuksen mutta ei ole aloittanut työssä, analogisesti asetuksen N:o 1215/2012 5 artiklan 1 kohdan kanssa merkityksellinen on se paikkakunta, jossa työntekijän olisi pitänyt täyttää työsopimus (Auer teoksessa Geimer ja Schütze, *Rechtsverkehr* 540, Art. 18 EuGVVO, 12 kohta; Burgstaller, DRdA 1999, 470; Ganglberger, RdW 2000, 160 ja 161; Kropholler, *Zivilprozeßrecht*⁸, Art. 19 EuGWO, 9 kohta ja Corte di cassazione [I] Riv dir int priv proc 2004, 661 sekä 14 Ob 81/86 [zu § 44 IPRG] SZ 59/91 = Arb 10.537 = DRdA 1988, 343 [Kerschner] = ZAS 1987, 50 [Beck-Managetta/Mayer-Maly]).

Luganon yleissopimusta koskevassa kansallisessa oikeuskäytännössä on edellytetty työsuhteelta tiettyä kestoa ja [alkup. s. 5] pysyvyyttä. Jos Saksassa asuva työntekijä on tehnyt työsopimuksen Itävaltaan sijoittautuneen yrityksen kanssa mutta työtä ei ole aloitettu, Luganon yleissopimuksen 5 artiklan 1 kappaleen puolipisteen jälkeistä osaa ei sovelleta. Luganon yleissopimuksen 5 artiklan 1 kappaleen puolipisteen jälkeisen osan mukaiselle toimivallan perustavalle työskentelylle on oltava ominaista tietty kesto ja pysyvyys (OGH 8 ObA 154/98z).

Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo näin ollen, että 6.9.2017–15.12.2017 jatkunut työsuhde, joka siis käsittää useita kuukausia, täyttää tämän kestoa ja pysyvyyttä koskevan edellytyksen. Lisäksi työsopimus laadittiin ja tehtiin Itävallassa. Työntekijä ilmoittautui sosiaalivakuutuslaitokselle Itävallassa.

Edellä esitetty kysymys tulee esille myös unionin oikeudessa tiettyjen henkilöryhmien, kuten kuluttajien, osalta säädetyn suojan yhteydessä; kuluttajia koskevissa asioissa asetuksen N:o 1215/2012 18 artiklan 1 kohdassa säädetään, että kuluttaja voi nostaa kanteen toista sopimuspuolta vastaan joko sen jäsenvaltion tuomioistuimissa, jossa tällä sopimuspuolella on kotipaikka, tai toisen sopimuspuolen kotipaikasta riippumatta sen paikkakunnan tuomioistuimissa, jossa kuluttajalla on kotipaikka. Työntekijöiden tapauksessa voidaan kuluttajien tapaan lähteä siitä, että kyse on suojelua tarvitsevasta henkilöryhmästä, jota ei saa asettaa unionin oikeuden säännöksillä epäedullisempaan asemaan kansallisiin

säännöksiin nähden. Tältä osin on viitattava erityisesti pienituloisen työntekijän taloudelliseen tilanteeseen, joka vaikeuttaa oikeuksien vaatimista toisessa jäsenvaltiossa.

4.2. Toinen ja kolmas kysymys

Jos katsotaan lähtökohtaisesti, että asetuksen N:o 1215/2012 21 artiklaa voidaan soveltaa, esitetään kysymykset siitä, voidaanko soveltaa kansallista lainsäädäntöä, jossa työntekijälle tarjotaan helpompi mahdollisuus nostaa kanne kotimaassa, kun otetaan huomioon tältä osin työntekijän kannalta epäedullisempi unionin lainsäädäntö.

Nyt tarkasteltavassa tapauksessa työnantajan olisi osoittamalla tai olemalla osoittamatta työtä – missä tahansa jäsenvaltiossa – mahdollista estää ASGG:n 4 §:n mukaisten kansallisten – ja kantajalle edullisempien – toimivaltasääntöjen soveltaminen. Työntekijä, joka on odottanut toimeksiantoja pitkään ja joka ei voi tällä välin ottaa vastaan muuta työtä, asetettaisiin näin ollen lisäksi vielä menettelyllisesti epäedullisempaan asemaan, koska hänen olisi edullisempien kansallisten säännösten vastaisesti nostettava kanne toisessa jäsenvaltiossa vaatiakseen maksamatta olevia palkkoja. [alkup. s. 6]

4.4. Neljäs kysymys

Siinä tapauksessa, ettei työntekijän kannalta edullisempaa kansallista lainsäädäntöä sovelleta, esitetään kysymys, miten asetuksen N:o 1215/2012 21 artiklaa on tulkittava.

4.5. Viides kysymys

Jos asetuksen N:o 1215/2012 21 artiklaa ei lähtökohtaisesti sovelleta käsiteltävässä asiassa, on tiedusteltava, miten muita kyseisen asetuksen säännöksiä on tulkittava nyt tarkasteltavan tapauksen kaltaisissa olosuhteissa. Toiston välttämiseksi tältä osin viitataan vastaavasti edellä jo esitettyihin näkökohtiin.

5. Unionin tuomioistuimen tulkintatoimivalta

Käsiteltävässä asiassa ei ole käytettävissä unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä siitä, onko asetuksen N:o 1215/2012 21 artiklaa sovellettava tapaukseen, jossa tehdään työsopimus mutta työntekijä ei tee työsuorituksia. On tarpeen tulkita erityisesti periaatteellisia kysymyksiä asetuksen N:o 1215/2012 21 artiklan mukaisen toimivaltaperusteen ja oikeuksiin vetoamista koskevien, työntekijälle edullisempien kansallisten säännösten välisestä suhteesta.

Unionin oikeuden oikea soveltaminen ei ole unionin tuomioistuimen tähänastisen oikeuskäytännön perusteella niin ilmeistä, ettei se jätä tilaa vähäisellekään perustellulle epäilylle siitä, miten esitetyt kysymykset olisi ratkaistava (acte clair).

II. Työoikeudellisen riita-asian käsittelyn lykkääminen ennakkoratkaisumenettelyn päättymiseen saakka perustuu GOG:n 90a §:ään.

[jäljennöstä koskeva huomautus ja allekirjoitus] [– –]

TYÖASIAKIRJA