

Wersja zanonimizowana

Tłumaczenie

C-804/19-1

Sprawa C-804/19

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Data wpływu:

31 października 2019 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Landesgericht Salzburg (Austria)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

23 października 2019 r.

Strona powodowa:

BU

Strona pozwana:

Markt24 GmbH

[...]

REPUBLIKA AUSTRIACKA

LANDESGERICHT SALZBURG

[...]

JAKO SĄD PRACY I SPRAW SOCJALNYCH

[...]

[...]

POSTANOWIENIE

SPRAWA:

Strona powodowa

[...]

BU

[...]

[...]

[AUSTRIA]

[...]

Strona pozwana [...]

Markt24 GmbH [...]

[...]

85716 Unterschleißheim [...]

NIEMCY [...]

W przedmiocie:

2962,80 EUR wraz z kosztami postępowania (bieżące wynagrodzenie)

I. Do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej kieruje się zgodnie z art. 267 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej następujące pytania prejudycjalne:

1. Czy art. 21 rozporządzenia (UE) nr 1215/2012 ma zastosowanie do stosunku pracy, w przypadku którego wprawdzie zawarto w Austrii umowę o pracę dotyczącą świadczenia pracy w Niemczech, ale pracownik nie świadczył pracy, mimo że przez kilka miesięcy pozostawał w Austrii w gotowości do jej podjęcia?

W przypadku udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi twierdzącej

2. Czy art. 21 rozporządzenia (UE) nr 1215/2012 należy interpretować w ten sposób, że można stosować przepis krajowy umożliwiający pracownikowi (ułatwione) wniesienie powództwa w miejscu zamieszkania, które ma w okresie trwania stosunku pracy lub miał w chwili ustania stosunku pracy, taki jak § 4 [Or. 2] ust. 1 lit. a) Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ustawy o sądzie pracy i spraw socjalnych; zwanej dalej „ASGG”)?

3. Czy art. 21 rozporządzenia (UE) nr 1215/2012 należy interpretować w ten sposób, że można stosować przepis krajowy umożliwiający pracownikowi (ułatwione) wniesienie powództwa w miejscu, w którym wynagrodzenie podlega wypłacie lub podlegało wypłacie w chwili ustania stosunku pracy, taki jak § 4 ust. 1 lit. d) ASGG?

4. W przypadku udzielenia na pytania drugie i trzecie odpowiedzi przeczącej

4.1. Czy art. 21 rozporządzenia (UE) nr 1215/2012 należy interpretować w ten sposób, że w przypadku stosunku pracy, w ramach którego pracownik nie

świadczył pracy, powództwo należy wnieść w państwie członkowskim, w którym pracownik pozostawał w gotowości do jej podjęcia?

4.2. Czy art. 21 rozporządzenia (UE) nr 1215/2012 należy interpretować w ten sposób, że w przypadku stosunku pracy, w ramach którego pracownik nie świadczył pracy, powództwo należy wnieść w państwie członkowskim, w którym miało miejsce zainicjowanie i zawarcie umowy o pracę, nawet jeśli uzgodniono w niej lub przewidywano świadczenie pracy w innym państwie członkowskim?

W przypadku udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi przeczącej

5. Czy art. 7 ust. 1 rozporządzenia (UE) nr 1215/2012 ma zastosowanie do stosunku pracy, w przypadku którego wprawdzie zawarto w Austrii umowę o pracę dotyczącą świadczenia pracy w Niemczech, ale pracownik nie świadczył pracy, mimo że przez kilka miesięcy pozostawał w Austrii w gotowości do jej podjęcia, jeżeli można stosować przepis krajowy umożliwiający pracownikowi (ułatwione) wniesienie powództwa w miejscu zamieszkania, które ma w okresie trwania stosunku pracy lub miał w chwili ustania stosunku pracy, taki jak § 4 ust. 1 lit. a) ASGG, lub też przepis krajowy umożliwiający pracownikowi (ułatwione) wniesienie powództwa w miejscu, w którym wynagrodzenie podlega wypłacie lub podlegało wypłacie w chwili ustania stosunku pracy, taki jak § 4 ust. 1 lit. d) ASGG?

II. Postępowanie zostaje zawieszono do momentu wydania orzeczenia przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej [§ 90a Gerichtsorganisationsgesetz (ustawy o ustroju sądów, Austria)].

Uzasadnienie:

1. Argumentacja i stan faktyczny

W ramach powództwa wniesionego dnia 27 kwietnia 2018 r. strona powodowa domaga się od strony pozwanej wypłaty zaległego wynagrodzenia, dodatkowych składników wynagrodzenia w proporcjonalnej wysokości oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w łącznej wysokości 2962,80 EUR brutto za okres od 6 września 2017 r. do 15 grudnia 2017 r. W ramach argumentacji merytorycznej podniosła ona, że w okresie od 6 września 2017 r. do 15 grudnia 2017 r. [Or. 3] była zatrudniona przez stronę pozwaną jako sprzątaczką. Uzgodniono wynagrodzenie w wysokości 753,42 EUR brutto, a więc 639,15 EUR netto miesięcznie za pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy ustał wskutek wypowiedzenia przez stronę pozwaną. Sąd, do którego wniesiono powództwo, jest właściwy, ponieważ strona pozwana na początku stosunku pracy miała biuro w Salzburgu. Strona powodowa przedłożyła ponadto trzy paski wypłat za miesiące od września do listopada 2017 r. Na paskach tych wskazano stronę pozwaną jako pracodawcę oraz podano za wrzesień kwotę 626,40 EUR

brutto (531,69 EUR netto), za październik kwotę 753,42 EUR brutto (639,50 EUR netto) oraz za listopad kwotę 753,42 EUR brutto (628,15 EUR netto).

Ponieważ nie można było doręczyć pozwu stronie pozwanej – pomimo kilku prób doręczenia pod różnymi adresami pocztą i za pośrednictwem Amtsgericht (sądu rejonowego) – a miejsca pobytu przedstawicieli strony pozwanej są nieznane, postanowieniem z dnia 26 grudnia 2018 r. [...] ustanowiono dla strony pozwanej kuratora do doręczeń (kuratora procesowego reprezentującego stronę pod jej nieobecność) zgodnie z § 116 Zivilprozessordnung (kodeksu postępowania cywilnego, Austria). Pismem z dnia 7 stycznia 2019 r. [...] zakwestionował on zarówno jurysdykcję, jak i właściwość sądów krajowych.

Z wyciągu z rejestru handlowego prowadzonego przez Amtsgericht München (sąd rejonowy w Monachium, Niemcy), numer wpisu do rejestru handlowego HRB 233607, wynika, że siedziba strony pozwanej znajduje się w Unterschleißheim, powiat Monachium [...]. Miejsce zamieszkania strony powodowej znajduje się w [Austrii]. Do strony powodowej zwrócił się mężczyzna, który twierdził, że zna dobrą firmę poszukującą pracowników. Następnie strona powodowa podpisała umowę o pracę w charakterze sprzątaczkii. Podpisy złożono nie w biurze strony pozwanej, lecz w piekarni położonej w Salzburgu (A-5020). Uzgodniono, że świadczenie pracy rozpocznie się 6 września 2017 r. Strona pozwana nie przydzieliła jednak stronie powodowej żadnej pracy. Strona powodowa była jednak dostępna telefonicznie i pozostawała w gotowości do podjęcia pracy. W rzeczywistości nie wykonywała jednak żadnych czynności w zakresie sprzątania ani też żadnych innych prac dla strony pozwanej. Uzgodniono, że strona powodowa ma świadczyć pracę w Monachium. Strona powodowa nie miała numeru telefonu pracownika strony pozwanej, z którym zawarła umowę o pracę. Na odcisku stempla strony pozwanej na umowie o pracę podano austriacki numer telefonu i niemiecki adres. Strona powodowa nie otrzymywała w czasie trwania stosunku pracy wynagrodzenia ani pasków wypłat. Podobnie jak trzech innych pracowników strony pozwanej była zarejestrowana w austriackim zakładzie ubezpieczeń społecznych jako pracownica z wynagrodzeniem wynoszącym 753,42 EUR do dnia 15 grudnia 2017 r.

Przed Landesgericht Salzburg (sądem okręgowym w Salzburgu, Austria) jako sądem pracy i spraw socjalnych toczyły się (razem z postępowaniem [Or. 4] strony powodowej) łącznie trzy postępowania z zakresu prawa pracy przeciwko stronie pozwanej. Pozostałe postępowania zakończyły się wydaniem wyroku, przy czym stwierdzono między innymi również to, że przynajmniej jeszcze jeden pracownik strony pozwanej pracował w branży budowlanej w kraju związkowym Salzburg.

3. Prawo krajowe

§ 4. (1) W przypadku sporów, o których mowa w § 50 ust. 1, w zależności od wyboru strony powodowej właściwy miejscowo jest

1. w sprawach, o których mowa w pkt 1–3, również sąd, w którego obszarze właściwości

a) pracownik ma miejsce zamieszkania lub zwykłego pobytu podczas trwania stosunku pracy lub miał je w chwili ustania stosunku pracy,

[...]

d) wynagrodzenie podlega wypłacie lub – jeżeli stosunek pracy ustał – ostatni raz podlegało wypłacie lub

[...]

4. Uzasadnienie odesłania prejudycjalnego

Postanowienia Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ustawy o sądzie pracy i spraw socjalnych, Austria; zwanej dalej „ASGG”) należy interpretować zgodnie z dyrektywą.

4.1. W przedmiocie pytania pierwszego

Nasuwa się najpierw ogólne pytanie o to, czy art. 21 rozporządzenia nr 1215/2012 ma zastosowanie również do takich stosunków pracy, w ramach których pracownik wprawdzie zawarł w Austrii umowę o pracę, ale następnie mimo gotowości do podjęcia pracy nie świadczył jej ani w Austrii, ani w Niemczech.

W świetle krajowego orzecznictwa i krajowej doktryny stwierdzono (stan na 2008 r.): Jeżeli pracownik zawarł wprawdzie umowę o pracę, ale nie podjął pracy, w drodze analogii do art. 5 ust. 1 rozporządzenia nr 1215/2012 decydujące znaczenie ma miejsce, w którym pracownik miałby wykonywać tę umowę o pracę [Auer, w: Geimer, Schütze, *Rechtsverkehr*, 540, art. 18 rozporządzenia nr 1215/2012, pkt 12; Burgstaller, *DRdA*, 1999, 470; Ganglberger, *RdW*, 2000, 160 i nast.; Kropholler, *Zivilprozeßrecht*⁸, art. 19 rozporządzenia nr 1215/2012, pkt 9 oraz Corte di cassazione (I), *Riv dir int priv proc*, 2004, 661 i 14 Ob 81/86 (w sprawie § 44 IPRG) SZ 59/91 = *Arb*, 10.537 = *DRdA*, 1988, 343 (Kerschner) = *ZAS*, 1987, 50 (Beck-Managetta/Mayer-Maly)].

W świetle innego orzecznictwa krajowego dotyczącego konwencji lugańskiej postulowano pewien element trwałości i [Or. 5] stałości. Jeżeli mieszkający w Niemczech pracownik zawarł umowę o pracę z przedsiębiorstwem mającym siedzibę w Austrii, ale nie podjął pracy, art. 5 ust. 1 człony zdania drugi i trzeci konwencji lugańskiej nie ma zastosowania. Świadczenie pracy, które w myśl art. 5 ust. 1 człony zdania drugi i trzeci konwencji lugańskiej uzasadnia właściwość, musi cechować pewien element trwałości i stałości [OGH 8 ObA 154/98z].

Sąd odsyłający uważa, że przesłanka odpowiedniej trwałości i stałości stosunku pracy istniejącego od 6 września 2017 r. do 15 grudnia 2017 r., a zatem przez

okres kilku miesięcy, jest spełniona. Ponadto zainicjowanie i zawarcie umowy o pracę miało miejsce w Austrii. W Austrii dokonano również zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego.

Pierwsze pytanie prejudycjalne nasuwa się także w odniesieniu do unormowanej w prawie Unii ochrony szczególnych grup osób, jak na przykład ochrony konsumentów, w wypadku których art. 18 ust. 1 rozporządzenia nr 1215/2012 przewiduje w sprawach konsumenckich, że konsument może wytoczyć powództwo przeciwko swojemu kontrahentowi przed sądem państwa członkowskiego, na którego terytorium kontrahent ten ma miejsce zamieszkania, albo bez względu na miejsce zamieszkania kontrahenta – przed sądem miejsca, w którym konsument ma miejsce zamieszkania. W przypadku pracowników podobnie jak w przypadku konsumentów można wyjść z założenia, że stanowią oni zasługującą na ochronę grupę osób, która nie powinna być w świetle prawa Unii traktowana gorzej, niż ma to miejsce w świetle prawa krajowego. W tym kontekście należy zwrócić uwagę w szczególności na sytuację finansową związaną z niskim wynagrodzeniem pracownicy, utrudniającą dochodzenie roszczeń w innym państwie członkowskim.

4.2. W przedmiocie pytań drugiego i trzeciego

W przypadku potwierdzenia, że art. 21 rozporządzenia nr 1215/2012 ma co do zasady zastosowanie, pojawia się pytanie, czy można stosować prawo krajowe, które przyznaje pracownikowi ułatwiony dostęp do dochodzenia praw w kraju, biorąc pod uwagę, że prawo Unii przewiduje w tym przypadku uregulowanie, które jest mniej korzystne dla pracowników.

W niniejszym przypadku pracodawca – zlecając pracę lub jej nie zlecając, niezależnie od państwa członkowskiego, w którym miałyby być ona świadczone – mógłby zapobiec zastosowaniu korzystniejszego dla strony powodowej krajowego uregulowania właściwości na podstawie § 4 ASGG. Pracownica, która długo czeka na przydzielenie zadań i nie może tymczasem przyjąć żadnej innej pracy, byłaby ponadto w konsekwencji postawiona w niekorzystnej sytuacji także w świetle prawa procesowego, ponieważ pomimo korzystniejszych przepisów krajowych musiałaby wnieść powództwo o zaległe wynagrodzenie w innym państwie członkowskim. [Or. 6]

4.4. W przedmiocie pytania czwartego

Na wypadek gdyby miano nie zastosować korzystniejszego dla pracownicy prawa krajowego, nasuwa się pytanie o zakres dopuszczalnej interpretacji art. 21 rozporządzenia nr 1215/2012.

4.5. W przedmiocie pytania piątego

Jeżeli art. 21 rozporządzenia nr 1215/2012 miałby co do zasady nie mieć zastosowania w niniejszej sprawie, należy przywołać pozostałe przepisy rozporządzenia nr 1215/2012 oraz zbadać ich interpretację w odniesieniu do okoliczności niniejszej sprawy. W celu uniknięcia powtórzeń odsyła się niniejszym dla porównania do przedstawionych już wyżej rozważań.

5. W przedmiocie kompetencji Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w zakresie wykładni

W niniejszym przypadku brak jest orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej dotyczącego właściwości w świetle art. 21 rozporządzenia nr 1215/2012 w odniesieniu do sytuacji, w której zawarto umowę o pracę, ale praca nie była świadczona. Istnieje potrzeba dokonania wykładni w szczególności w odniesieniu do zasadniczych kwestii właściwości w świetle art. 21 rozporządzenia nr 1215/2012 w porównaniu z korzystniejszym dla pracownicy uregulowaniem krajowym w zakresie egzekwowania prawa.

Prawidłowe stosowanie prawa wspólnotowego nie jest w świetle wydanego dotychczas orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na tyle oczywiste, że nie pozostawia ono miejsca na jakiegokolwiek racjonalne wątpliwości co do odpowiedzi na zadane pytania („acte clair”).

II. Podstawą zawieszenia postępowania toczącego się przed sądem pracy do momentu zakończenia postępowania w sprawie wydania orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest § 90a Gerichtsorganisationsgesetz (ustawy o ustroju sądów, Austria).

[poświadczenie odpisu i podpis] [...]