

Versão anonimizada

Tradução

C-804/19 – 1

Processo C-804/19

Pedido de decisão prejudicial

Data de entrada:

31 de outubro de 2019

Órgão jurisdicional de reenvio:

Landesgericht Salzburg (Tribunal Regional de Salzburgo, Áustria)

Data da decisão de reenvio:

23 de outubro de 2019

Demandante:

BU

Demandada:

Markt24 GmbH

[Omissis]

REPÚBLICA DA ÁUSTRIA

LANDESGERICHT SALZBURG (Tribunal Regional de Salzburgo) *[omissis]*

Na Qualidade De Tribunal Competente Em Matéria De Direito Do Trabalho e
Direito Social) *[omissis]*

[Omissis]

DESPACHO

PROCESSO:

Demandante

[omissis]

BU

[omissis]

PT

[Omissis]

[ÁUSTRIA]

[Omissis]

Demandada

[omissis]

Markt24 GmbH

[omissis]

[Omissis]

85716 Unterschleißheim

[omissis]

ALEMANHA

[omissis]

Tendo por objeto:

2 962,80 euros acrescidos de juros e despesas (salários correntes)

I. São submetidas ao Tribunal de Justiça da União Europeia, ao abrigo do artigo 267.º do Tratado relativo ao Funcionamento da União Europeia, as seguintes questões prejudiciais:

1. Deve o artigo 21.º do Regulamento (UE) n.º 1215/2012 ser aplicado a uma relação laboral no âmbito da qual, embora tenha sido celebrado na Áustria um contrato de trabalho para efetuar prestações de trabalho na Alemanha, a trabalhadora, que durante vários meses se manteve na Áustria disponível para trabalhar, não efetuou nenhuma prestação de trabalho?

Em caso de resposta afirmativa à questão 1

2. Deve o artigo 21.º do Regulamento (UE) n.º 1215/2012 ser interpretado no sentido de que pode ser aplicada uma disposição nacional como o § 4 n.º 1, alínea a), da Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, [Lei sobre os órgãos jurisdicionais do trabalho e da segurança social austríaca (ASGG)], que permite a uma trabalhadora intentar (mais facilmente) uma ação judicial no lugar do seu domicílio no decurso da relação laboral ou quando a relação laboral se extingue?

3. Deve o artigo 21.º do Regulamento (UE) n.º 1215/2012 ser interpretado no sentido de que pode ser aplicada uma disposição nacional como o § 4, n.º 1, alínea d), da ASGG, que permite a uma trabalhadora intentar uma ação judicial no lugar onde a remuneração deve ser paga ou devia ser paga quando a relação laboral se extingue?

4. Em caso de resposta negativa às questões 2 e 3:

4.1. Deve o artigo 21.º do Regulamento (UE) n.º 1215/2012 ser interpretado no sentido de que, no âmbito de uma relação laboral na qual a trabalhadora não efetuou nenhuma prestação de trabalho, a ação judicial deve ser intentada no Estado-Membro no qual a trabalhadora se manteve disponível para trabalhar?

4.2. Deve o artigo 21.º do Regulamento (UE) n.º 1215/2012 ser interpretado no sentido de que, no âmbito de uma relação de trabalho na qual a trabalhadora não efetuou nenhuma prestação de trabalho, a ação judicial deve ser intentada no Estado-Membro onde tiveram lugar as negociações e a celebração do contrato de trabalho, ainda que nesse contrato tenham sido acordadas ou visadas prestações de trabalho noutro Estado-Membro?

Em caso de resposta negativa à questão 1

5. Deve o artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento (UE) n.º 1215/2012 ser aplicado a uma relação laboral no âmbito da qual, embora tenha sido celebrado na Áustria um contrato de trabalho para efetuar prestações de trabalho na Alemanha, a trabalhadora, que se manteve na Áustria disponível para trabalhar, não efetuou nenhuma prestação de trabalho, se puder ser aplicada uma disposição nacional como o § 4, n.º 1, alínea a), da ASGG, que permite a uma trabalhadora intentar (mais facilmente) uma ação judicial no lugar do seu domicílio no decurso da relação laboral ou quando a relação laboral se extingue, ou se puder ser aplicada uma disposição nacional, como o § 4, n.º 1, alínea d), da ASGG, que permite a uma trabalhadora intentar (mais facilmente) uma ação judicial no lugar onde a remuneração deve ser paga ou devia ser paga quando a relação laboral se extingue?

II. É suspensa a instância até que o Tribunal de Justiça da União Europeia [§ 90a da Gerichtsorganisationsgesetz (GOG) Lei da organização do sistema judiciário austríaca].

Fundamentação:

1. Alegações e factos

Por ação de 27 de abril de 2018, a demandante reclama à demandada o pagamento de salários em atraso, pagamentos especiais proporcionais, bem como compensações por férias não gozadas, no montante total de 2 962,80 euros brutos, pelo período compreendido entre 6 de setembro de 2017 e 15 de dezembro de 2017. A demandante alegou que, no período compreendido entre 6 de setembro de 2017 e 15 de dezembro de 2017, prestou trabalho como empregada da limpeza para a demandada. Foi acordada uma remuneração de 753,42 euros brutos, ou seja, 639,15 euros líquidos mensais, para um trabalho a tempo parcial. Afirmou que a relação laboral terminou por despedimento pela demandada. O tribunal é competente, uma vez que, no início da relação laboral a demandada tinha um

escritório em Salzburgo. A demandante apresentou ainda três recibos de salários relativos aos meses de setembro a novembro de 2017. Nesses recibos, a demandada é identificada como empregadora, e são referidos os montantes de 626,40 euros brutos (531,69 euros líquidos) relativos a setembro, de 753,42 euros brutos (639,50 euros líquidos) relativos a outubro e de 753,42 euros brutos (628,15 euros líquidos) relativos a novembro.

Dado que a petição da demandada – apesar de várias tentativas de notificação em diferentes endereços quer por via postal quer através do Amstgericht (Tribunal de Primeira Instância) – não pôde ser notificada e que se desconhece o paradeiro dos representantes da demandada, por Despacho de 26 de dezembro de 2018 [omissis], foi nomeado para a demandada um curador de ausentes para efeito de notificações (representante processual para ausentes), nos termos do § 116 do Código de Processo Civil austríaco (Zivilprozeßordnung, a seguir «ZPO»). Por articulado de 7 de janeiro de 2019, [omissis] este impugnou quer a jurisdição nacional quer a competência do tribunal.

Segundo a certidão do registo comercial com a referência HRB 233607 do Tribunal de Primeira Instância de Munique, a sede da demandada situa-se em Unterschleißheim, distrito de Munique [omissis]. O domicílio da demandante situa-se na [Áustria]. A demandante foi abordada por um homem que afirmou que conhecia uma boa empresa que procurava colaboradores. Seguidamente, a demandante assinou o contrato de trabalho para a prestação de trabalhos de limpeza. A assinatura não foi feita nas instalações do escritório da demandada, mas sim numa padaria sita em 5020 Salzburgo. Foi acordada a data de 6 de setembro de 2017 para o início do trabalho. Contudo, a demandada não atribuiu qualquer trabalho à demandante. A demandada esteve contactável por telefone e disponível para trabalhar. De facto, ela não realizou quaisquer atividades de limpeza nem prestou qualquer outro trabalho à demandada. Foi acordado que a demandante deveria prestar trabalho em Munique. A demandante não tinha nenhum contacto telefónico do colaborador da demandada com o qual concluiu o contrato de trabalho. No contrato de trabalho, no carimbo relativo à demandada estão indicados um contacto telefónico austríaco e um endereço na Alemanha. Enquanto a relação laboral durou, a demandante não recebeu qualquer remuneração nem nenhum recibo de salário. Estava, tal como outros três colaboradores da demandada, registada como trabalhadora na segurança social austríaca, com um salário de 753,42 euros, até 15 de dezembro de 2017.

No total, estão ou estiveram pendentes no Landesgericht Salzburg (Tribunal Regional de Salzburgo) na qualidade de tribunal competente em matéria de direito do trabalho e direito social (Landesgericht Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht) (com o processo da demandante) três processos em matéria de direito do trabalho contra a demandada (incluindo o presente processo). Os restantes processos terminaram em sentença que determinou, designadamente, que pelo menos outro trabalhador da demandada trabalhou na construção civil no Estado Federado de Salzburgo.

3. Legislação nacional

§4. (1) Para a resolução dos litígios referidos no § 50, n.º 1, tem competência territorial, à escolha do demandante

1. Nos casos dos n.ºs 1 a 3, o tribunal em cuja jurisdição

a) o trabalhador tenha domicílio ou residência habitual durante a relação laboral ou onde o tinha no momento da cessação da relação de trabalho,

[...]

d) a remuneração deva ser paga ou, quando a relação de trabalho tenha cessado, onde devia ser, por último, paga ou

[...]

4. Fundamentação do reenvio

As disposições da Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (Lei sobre a jurisdição em matéria de trabalho e segurança social; a seguir «ASGG») devem ser interpretadas em conformidade com a diretiva.

4.1. Quanto à primeira questão

Coloca-se, antes de mais, a questão geral de saber se o artigo 21.º do Regulamento (UE) n.º 1215/2012 deve aplicar-se igualmente a relações laborais em que a trabalhadora celebrou um contrato de trabalho na Áustria, mas, apesar de estar disponível para o trabalho, não efetuou posteriormente nenhuma prestação de trabalho na Áustria nem na Alemanha.

Segundo a jurisprudência e a doutrina nacionais consolidadas (em 2008): no caso de um trabalhador que tenha celebrado um contrato de trabalho mas não começou a trabalhar, é determinante - por analogia com o artigo 5.º, n.º 1, do Regulamento (UE) n.º 1215/2012 - o lugar em que o trabalhador devia ter cumprido o contrato de trabalho (Auer in Geimer/Schütze, Rechtsverkehr 540 artigo 18.º do Regulamento n.º 44/2001 (EuGVVO) Rz 12; Burgstaller, DRdA 1999, 470; Ganglberger, RdW 2000, 160 f; Kropholler, Zivilprozeßrecht⁸ artigo 19.º do Regulamento n.º 44/2001 (EuGWO) Rz 9 e Corte di cassazione [I] Riv dir int priv proc 2004, 661 bem como 14 Ob 81/86 [quanto ao § 44 da IPRG] SZ 59/91 = Arb 10.537 = DRdA 1988, 343 [Kerschner] = ZAS 1987, 50 [Beck-Managetta/Mayer-Maly]).

Segundo outra corrente jurisprudencial nacional, sobre a Convenção de Lugano, relativa à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial de 16 de setembro de 1988 é exigido um determinado elemento de duração e de estabilidade. No caso de um trabalhador residente na

Alemanha que tenha celebrado um contrato de trabalho com uma empresa com sede na Áustria, mas que não começou a trabalhar, não é aplicável o artigo 5.º, n.ºs 1, 2 e 3, primeira parte, da Convenção de Lugano. A competência nos termos do artigo 5.º, n.º 1, segunda e terceira frases, da Convenção de Lugano implica que a execução do trabalho deve conter um elemento de duração e de estabilidade (OGH 8 ObA 154/98z).

O tribunal de reenvio considera que a relação de trabalho preenche essa condição de duração e estabilidade, pois durou desde 6 de setembro de 2017 a 15 de dezembro de 2017, ou seja, vários meses. Acresce que as negociações e a conclusão do contrato tiveram lugar na Áustria. A inscrição na segurança social foi feita na Áustria.

A questão apresentada acima coloca-se igualmente a respeito da proteção de grupos especiais de pessoas, regulada pelo direito da União, por exemplo, no caso dos consumidores, para os quais o artigo 18.º, n.º 1, do Regulamento (UE) n.º 1215/2012 prevê que o consumidor pode propor uma ação contra a outra parte no contrato, quer nos tribunais do Estado-Membro onde estiver domiciliada essa parte, quer no tribunal do lugar onde o consumidor tiver domicílio, independentemente do domicílio da outra parte. No que se refere aos trabalhadores, pode partir-se do princípio, tal como no caso dos consumidores, que se trata de um grupo de pessoas que merecem proteção, que não pode ficar em situação mais desfavorável se for aplicada uma disposição de direito da União em detrimento de uma disposição nacional. A esse respeito, há que referir em especial a situação financeira da trabalhadora que sofre rendimentos reduzidos, o que dificulta uma reclamação noutro Estado-Membro.

4.2. Quanto à segunda e à terceira questões

No caso de o artigo 21.º do Regulamento (UE) n.º 1215/2012 ser aplicável, em princípio, colocam-se as questões de saber se pode ser aplicada a legislação nacional que permite ao trabalhador o acesso mais fácil aos tribunais em território nacional, contendo em conta que a regulamentação europeia prevê um regime menos favorável para o trabalhador.

No caso vertente, o empregador pode, atribuindo ou não trabalho, seja em que Estado-Membro for, impedir a aplicação das regras da competência mais favoráveis à demandante, nos termos do § 4 da ASGG. Neste caso, a trabalhadora que esteve, durante um longo período de tempo, à espera que lhe fosse atribuído trabalho, e que, entretanto, não pode aceitar nenhum outro trabalho, ficaria além disso desfavorecida, inclusivamente do ponto de vista processual porque contrariamente às disposições nacionais, mais favoráveis, teria de reclamar noutro Estado-Membro os salários que não foram pagos.

4.4. Quanto à quarta questão

No caso de não ser aplicável o direito nacional mais favorável à trabalhadora, coloca-se a questão de saber de que modo pode ser interpretado o artigo 21.º do Regulamento (UE) n.º 1215/2012.

4.5. Quanto à quinta questão

No caso de o artigo 21.º do Regulamento (UE) n.º 1215/2012 não ser, em princípio, aplicável ao caso vertente, devem ser invocadas as restantes disposições do Regulamento (UE) n.º 1215/2012 e deve ser pedida a interpretação nas circunstâncias em apreço. A fim de evitar repetições, remete-se a esse respeito, a título comparativo, para a exposição apresentada *supra*.

5. Quanto à competência do Tribunal de Justiça da União Europeia

No caso vertente, não existe jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia relativa à competência prevista no artigo 21.º do Regulamento (UE) n.º 1215/2012 em caso de celebração de um contrato de trabalho sem que sejam efetuadas prestações de trabalho. É necessária interpretação, em especial no que se refere a questões fundamentais relativas à competência prevista no artigo 21.º do Regulamento (UE) n.º 1215/2012 em comparação com a regulamentação nacional que, quanto à aplicação da lei, é mais favorável à trabalhadora.

A aplicação correta do direito comunitário, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia até ao presente não é a tal ponto evidente que não deixe margem para qualquer dúvida razoável quanto à decisão sobre as questões apresentadas (*acte clair*).

II. A suspensão da instância no tribunal do trabalho até ao termo do processo de reenvio prejudicial baseia-se no § 90a da Gerichtsorganisationsgesetz (Lei sobre a organização judiciária austríaca,).

[Nota de emissão de cópia e assinatura] [omissis]