

Anonymizované znenie

Preklad

C-804/19 – 1

Vec C-804/19

Návrh na začatie prejudiciálneho konania

Dátum podania:

31. október 2019

Vnútroštátny súd:

Landesgericht Salzburg

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

23. október 2019

Žalobkyňa:

BU

Žalovaná:

Markt24 GmbH

[*omissis*]

RAKÚSKA REPUBLIKA

LANDESGERICHT SALZBURG (Krajinský súd Salzburg, Rakúsko)

[*omissis*]

AKO ARBEITS- UND SOZIALGERICHT (Súd pre pracovné a sociálne veci,
Rakúsko) [*omissis*]

[*omissis*]

UZNESENIE

VEC

Žalobkyňa

[*omissis*]

BU

[*omissis*]

[*omissis*]

[RAKÚSKO]

[*omissis*]

Žalovaná

[*omissis*]

Markt24 GmbH

[*omissis*]

[*omissis*]

85716 Unterschleißheim

[*omissis*]

NEMECKO

[*omissis*]

kvôli:

2 962,80 eura spolu s príslušenstvom (bežná mzda)

I. Súdnemu dvoru Európskej únie sa podľa článku 267 Zmluvy o fungovaní Európskej únie na prejudiciálne rozhodnutie predkladajú nasledujúce otázky:

1. Má sa článok 21 nariadenia (EÚ) č. 1215/2012 uplatniť na pracovnoprávny vzťah, v prípade ktorého pracovná zmluva síce bola uzatvorená v Rakúsku pre výkon práce v Nemecku, ale zamestnankyňa, ktorá niekoľko mesiacov bola v Rakúsku pripravená na výkon práce, žiadnu prácu nevykonala?

V prípade kladnej odpovede na prvú otázku

2. Má sa článok 21 nariadenia (EÚ) č. 1215/2012 vykladať v tom zmysle, že sa môže uplatniť taký vnútroštátny predpis, akým je § 4 ods. 1 písm. a) Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (zákon o pracovných a sociálnych súdoch, ďalej len „ACGG“), ktorý zamestnankyni [umožňuje] (zjednodušené) podanie žaloby v mieste jej bydliska, ktoré má počas trvania pracovnoprávneho vzťahu alebo mala pri ukončení pracovnoprávneho vzťahu?

3. Má sa článok 21 nariadenia (EÚ) č. 1215/2012 vykladať v tom zmysle, že sa môže uplatniť taký vnútroštátny predpis, akým je § 4 ods. 1 písm. d) ASGG, ktorý zamestnankyni umožňuje (zjednodušené) podanie žaloby v mieste, kde sa má vyplatiť odmena alebo sa mala zaplatiť pri ukončení jej pracovnoprávneho vzťahu?

4. V prípade zápornej odpovede na druhú a tretiu prejudiciálnu otázku

4.1. Má sa článok 21 nariadenia č. 1215/2012 vykladať v tom zmysle, že v prípade pracovnoprávneho vzťahu, v ktorom zamestnankyňa nepodala žiaden pracovný výkon, sa žaloba má podať v členskom štáte, v ktorom sa zamestnankyňa zdržiavala pripravená na výkon práce?

4.2. Má sa článok 21 nariadenia (EÚ) č. 1215/2012 vykladať v tom zmysle, že v prípade pracovnoprávneho vzťahu, v ktorom zamestnankyňa nepodala žiaden pracovný výkon, sa má žaloba podať v členskom štáte, v ktorom došlo k začatiu dojednávania a uzatvoreniu pracovnoprávnej zmluvy, aj keď v nej bol dohodnutý výkon práce v inom členskom štáte, respektíve sa v ňom s ním počítalo?

Ak je odpoveď na prvú otázku záporná

5. Má sa článok 7 bod 1 nariadenia (EÚ) č. 1215/2012 uplatniť na pracovnoprávny vzťah, v prípade ktorého pracovná zmluva síce bola uzatvorená v Rakúsku pre výkon práce v Nemecku, ale zamestnankyňa, ktorá sa niekoľko mesiacov zdržiavala v Rakúsku pripravená na výkon práce, nevykonala žiadnu prácu, ak sa môže uplatniť vnútroštátny predpis ako § 4 ods. 1 písm. a) ACGG, ktorý zamestnankyni [umožňuje] (zjednodušené) podanie žaloby v mieste jej bydliska, ktoré má počas trvania pracovnoprávneho vzťahu alebo mala pri ukončení pracovnoprávneho vzťahu, alebo ak sa môže uplatniť vnútroštátny predpis ako § 4 ods. 1 písm. d) ASGG, ktorý zamestnankyni umožňuje (zjednodušené) podanie žaloby v mieste, kde sa má vyplatiť odmena alebo pri ukončení jej pracovnoprávneho vzťahu sa mala zaplatiť?

II. Konanie sa prerušuje do rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie (§ 90a Gerichtsorganisationsgesetz, ďalej len „GOG“, zákon o organizácii súdov).

Odôvodnenie:**1. Tvrdenia a skutkový stav**

Žalobou z 27. apríla 2018 žalobkyňa od žalovaného požaduje neuhradenú mzdu, alikvotné mimoriadne platby, ako aj peňažnú náhradu za dovolenku spolu vo výške 2 962,80 eura v hrubom za obdobie od 6. septembra 2017 do 15. decembra 2017. V odôvodnení uviedla, že v čase od 6. septembra 2017 do 15. decembra 2017 bola u žalovaného účastníka konania zamestnaná ako upratovacia sila. Mzda bola dohodnutá vo výške 753,42 eura v hrubom, teda 639,15 eura v čistom mesačne za polovičný úväzok. Pracovnoprávny vzťah bol ukončený výpoveďou žalovaného účastníka konania. Súd, na ktorom bola podaná žaloba, je príslušný, keďže žalovaný účastník konania na začiatku pracovnoprávneho vzťahu mal kanceláriu v Salzburgu. Žalobkyňa ďalej predložila tri výplatné pásky za mesiace september až november 2017. V týchto výplatných páskach bol žalovaný účastník konania uvedený ako zamestnávateľ a za september obsahovali sumu vo výške 626,40 eura v hrubom (531,69 eura v čistom), za október sumu vo výške 753,42 eura v hrubom (639,50 eura v čistom) a za november sumu vo výške 753,42 eura v hrubom (628,15 eura v čistom).

Keďže žaloba žalovanému účastníkovi konania – napriek viacerým pokusom o doručenie poštou a prostredníctvom Amtsgericht (okresný súd, Nemecko) na rôznych adresách – nemohla byť doručená a zástupcovia žalovaného účastníka konania majú neznámy pobyt, uznesením z 26. decembra 2018 [omissis] bol žalovanému účastníkovi konania ustanovený opatrovník (procesný opatrovník v neprítomnosti) podľa § 116 Zivilprozessordnung (Občiansky súdny poriadok; ďalej len „ZPO“). Tento svojím podaním zo 7. januára 2019 [omissis] namietol tak vnútroštátnu právomoc, ako aj príslušnosť.

Sídlo žalovaného účastníka konania sa podľa obchodného registra Amtsgericht München (Okresný súd Mníchov) k sp. zn. HRB 233607 nachádza v Unterschleißheim, okres Mníchov [omissis]. Bydlisko žalobkyne sa nachádza v Rakúsku. Žalobkyňa bola oslovená mužom, ktorý tvrdil, že pozná dobrú firmu, ktorá hľadá spolupracovníkov. Na to žalobkyňa podpísala pracovnú zmluvu o poskytovaní upratovacích prác. K podpisu nedošlo v kancelárii žalovaného účastníka, ale v pekárni v 5020 Salzburg. Ako začiatok práce bol dohodnutý 6. september 2017. Žalobkyni však od žalovaného účastníka konania nebola pridelená žiadna práca. Bola však zastihnutelná na telefóne a pripravená vykonávať prácu. V skutočnosti však pre žalovaného účastníka konania nevykonávala žiadne upratovacie, ani iné práce. Dohodnuté bolo, že žalobkyňa by svoju prácu mala vykonávať v Mníchove. Žalobkyňa nemala telefónne číslo na spolupracovníka žalovaného účastníka konania, s ktorým uzatvorila pracovnú zmluvu. Na pracovnej zmluve bolo na odtlačku pečiatky žalovaného účastníka konania uvedené rakúske telefónne číslo a nemecká adresa. Žalobkyňa počas pracovného vzťahu nedostala žiadnu odmenu a ani výplatnú pásku. Tak ako traja iní spolupracovníci žalovaného účastníka konania, bola v rakúskej inštitúcii

sociálneho poistenia do 15. decembra 2017 nahlásená ako zamestnankyňa so mzdou vo výške 753,42 eura.

Na Landesgericht Salzburg (Krajinský súd Salzburg) prebiehajú/prebiehali (spolu s konaním žalobkyne) 3 konania v pracovnoprávnej oblasti proti žalovanému účastníkovi konania. Ostatné konania skončili rozsudkom, pričom sa okrem iného zistilo, že aspoň jeden ďalší zamestnanec žalovaného účastníka konania pracoval v Spolkovej krajine Salzburg v stavebnej oblasti.

3. Vnútroštátne právo

§4. (1) *Pre spory uvedené v § 50 ods. 1 je podľa voľby žalobcu miestne príslušný*

1. v prípadoch uvedených v bodoch 1 až 3 aj súd, v ktorého obvode

a) má zamestnanec svoje bydlisko alebo obvyklý pobyt počas trvania pracovnoprávneho vzťahu alebo kde ho mal v okamihu ukončenia pracovnoprávneho vzťahu,

...

d) sa má zaplatiť odmena alebo, pokiaľ je pracovnoprávny vzťah ukončený, kde sa mala zaplatiť naposledy alebo

...

4. Odôvodnenie predloženia prejudiciálnej otázky

Ustanovenia Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (zákon o pracovných a sociálnych súdoch) sa majú vykladať v súlade s právom Únie.

4.1. O prvej prejudiciálnej otázke

Najprv vzniká všeobecná otázka, či článok 21 nariadenia č. 1215/2012 sa má uplatniť aj na také pracovnoprávne vzťahy, v rámci ktorých si zamestnankyňa síce v Rakúsku dohodla pracovnú zmluvu, ale zamestnankyňa, ktorá bola pripravená prijať pracovné úlohy, nepodala pracovný výkon ani v Rakúsku, ani v Nemecku.

Podľa vnútroštátnej judikatúry a praxe sa určilo (stav v roku 2008): Ak zamestnanec síce uzatvoril pracovnú zmluvu, ale nezačal pracovať, analogicky je podľa článku 5 bodu 1 nariadenia č. 1215/2012 smerodajné to miesto, na ktorom by bolo došlo k naplneniu pracovnej zmluvy zamestnancom (Auer v Geimer/Schütze, *Rechtsverkehr*, 540, článok 18 nariadenia č. 1215/2012, bod 12; Burgstaller, *DRdA* 1999, 470; Ganglberger, *RdW* 2000, 160 a nasl.; Kropholler, *Občianske procesné právo*⁸ článok 19 nariadenia č. 44/2001, bod 9 a Corte di cassazione [I] *Riv dir int priv proc* 2004, 661, ako aj 14 Ob 81/86

[k § 44 IPRG] SZ 59/91 = Arb 10.537 = DRdA 1988, 343 [Kerschner] = ZAS 1987, 50 [Beck-Managetta/Mayer-Maly]).

Podľa inej vnútroštátnej judikatúry k LGVÜ (Übereinkommen von Lugano über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen, Dohovor o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach) (ďalej len „Dohovor“) sa vyžaduje určitý prvok trvania a stálosti. Ak zamestnanec s bydliskom v Nemecku uzatvoril pracovnú zmluvu s podnikom so sídlom v Rakúsku, avšak do práce nenastúpil, článok 5 bod 1, druhá a tretia polovica vety Dohovoru sa neuplatní. Vo vykonaní práce, ktorá zakladá príslušnosť podľa článku 5 bodu 1 druhej a tretej polovice vety Dohovoru, musí byť zahrnutý prvok trvania a stálosti (OGH 8 ObA 154/98z).

Vnútroštátny súd považuje zodpovedajúce trvanie a stálosť pracovnoprávneho vzťahu od 6. septembra 2017 do 15. decembra 2017, teda počas viacerých mesiacov ako danú. Navyše k začatiu procesu a uzatvoreniu pracovnej zmluvy došlo v Rakúsku. Nahlásenie na sociálne poistenie sa uskutočnilo v Rakúsku.

Vyššie položená otázka vzniká aj pri ochrane osobitných skupín osôb, ktorá je upravená právom Únie, ako napríklad v prípade spotrebiteľov, pre ktorých článok 18 ods. 1 nariadenia v spotrebiteľských veciach upravuje, že spotrebiteľ môže žalovať druhého účastníka zmluvy buď na súdoch členského štátu, v ktorom má tento účastník bydlisko, alebo – bez ohľadu na bydlisko druhého účastníka – na súdoch podľa miesta bydliska spotrebiteľa. V prípade zamestnancov sa môže ako v prípade spotrebiteľov vychádzať z toho, že ide o chránenú skupinu osôb, ktorá by úpravou práva Únie nemala byť v horšom postavení v porovnaní k vnútroštátnej úprave. Pritom je potrebné poukázať najmä na finančnú situáciu v prípade nízkeho zárobku zamestnankyne, ktorá sťažuje uplatnenie [práva] v inom členskom štáte.

4.2. O druhej a tretej otázke

Ak sa uplatnenie článku 21 nariadenia v zásade potvrdí, vznikajú otázky, či sa môže uplatniť vnútroštátne právo, ktoré zamestnancovi ponúka zjednodušený prístup k uplatňovaniu práva v tuzemsku, v súvislosti s európskou úpravou, ktorá v tomto prípade zamestnancovi stanovuje nevýhodnejšiu úpravu.

V danom prípade by bolo na zamestnávateľovi, aby pridelením alebo nepridelením práce, v ktoromkoľvek členskom štáte, zabránil vnútroštátnym – a pre žalobkyňu výhodnejším – pravidlám o príslušnosti podľa § 4 ASGG. Zamestnankyňa čakajúca na pridelenie pracovných úloh, ktorá medzitým nemohla vziať inú prácu, by následne bola znevýhodnená ešte aj v procesnoprávnej oblasti, keďže by napriek výhodnejším vnútroštátnym ustanoveniam musela podať žalobu týkajúcu sa nezaplatenej mzdy v inom členskom štáte.

4.4. O štvrtej prejudiciálnej otázke

V prípade, že pre zamestnankyňu by sa výhodnejšie vnútroštátne právo nemalo uplatniť, vznikajú otázky, do akej miery sa môže interpretovať článok 21 nariadenia.

4.5. O piatej prejudiciálnej otázke

Ak by sa článok 21 nariadenia č. 1215/2012 na predmetný prípad v zásade nemal uplatniť, je potrebné vziať do úvahy ostatné ustanovenia tohto nariadenia a preskúmať výklad pre okolnosti ako v tomto prípade. Aby sa zabránilo opakovaniu, analogicky sa v tejto súvislosti odkazuje na úvahy uvedené vyššie.

5. O otázkach výkladovej právomoci Súdneho dvora

V predmetnom prípade nie je k dispozícii judikatúra Súdneho dvora Európskej únie o príslušnosti týkajúcej sa článku 21 nariadenia č. 1215/2012 v prípade uzatvorenia pracovnej zmluvy bez podania pracovného výkonu. Potreba výkladu existuje najmä v súvislosti so zásadnými otázkami o príslušnosti podľa článku 21 nariadenia č. 1215/2012 v porovnaní s vnútroštátnou úpravou o presadzovaní práva, ktorá je pre zamestnankyňu výhodnejšia.

Správne uplatnenie práva Únie nie je vzhľadom na doterajšiu judikatúru Súdneho dvora Európskej únie tak zrejmé, aby neostal priestor pre oprávnené pochybnosti pri rozhodovaní o položených otázkach („*acte clair*“).

II. Prerušenie konania na pracovnom súde do ukončenia prejudiciálneho konania spočíva v § 90a Gerichtsorganisationsgesetz (GOG).

[potvrdenie vyhotovenia a podpis] [*omissis*]