

Anonymiserad version

Översättning

C-804/19 – 1

Mål C-804/19

Begäran om förhandsavgörande

Datum för ingivande:

31 oktober 2019

Domstol som begär förhandsavgörande:

Landesgericht Salzburg (Österrike)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

23 oktober 2019

Kärande:

BU

Svarande:

Markt24 GmbH

[utelämnas]

REPUBLIKEN ÖSTERRIKE

LANDESGERICHT SALZBURG

[utelämnas]

I DESS EGENSKAP AV ARBETS- OCH SOCIALFÖRSÄKRINGSDOMSTOL

[utelämnas][utelämnas]

BESLUT

MÅL:

Kärande [utelämnas] BU [utelämnas] [utelämnas] [ÖSTERRIKE] [utelämnas]

Svarande [utelämnas] Markt24 GmbH [utelämnas] [utelämnas]

85716 Unterschleißheim [utelämnas] TYSKLAND [utelämnas]

SV

avseende:

2 962,80 euro jämte ränta (löpande lön)

I. Följande frågor hänskjuts i enlighet med artikel 267 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt till Europeiska unionens domstol för förhandsavgörande:

1. Ska artikel 21 i förordning (EU) nr 1215/2012 tillämpas på ett anställningsförhållande där parterna visserligen har ingått ett anställningsavtal i Österrike avseende arbetsprestationer i Tyskland, men arbetstagaren trots att denne i flera månader har hållit sig redo i Österrike för att arbeta inte har utfört något arbete?

Om den första frågan ska besvaras jakande:

2. Ska artikel 21 i förordning (EU) nr 1215/2012 tolkas så, att den inte utgör hinder för tillämpningen av en nationell bestämmelse, såsom 4 § stycke 1 a ASGG, enligt vilken arbetstagaren får väcka talan vid domstolen där denne hade hemvist under anställningsförhållandet eller när anställningsförhållandet avslutades (vilket således underlättar för arbetstagaren att väcka talan) **[Orig. s. 2]**?

3. Ska artikel 21 i förordning (EU) nr 1215/2012 tolkas så, att den inte utgör hinder för tillämpningen av en nationell bestämmelse, såsom 4 § stycke 1 d ASGG, enligt vilken arbetstagaren får väcka talan vid domstolen för den ort där lönen ska betalas eller skulle betalas när anställningsförhållandet avslutades (vilket således underlättar för arbetstagaren att väcka talan)?

4. Om den andra och den tredje frågan ska besvaras nekande:

4.1. Ska artikel 21 i förordning (EU) nr 1215/2012 tolkas så, att talan, vid ett anställningsförhållande där arbetstagaren inte har utfört något arbete, ska väckas i den medlemsstat där arbetstagaren har hållit sig redo att arbeta?

4.2. Ska artikel 21 i förordning (EU) nr 1215/2012 tolkas så, att talan, vid ett anställningsförhållande där arbetstagaren inte har utfört något arbete, ska väckas i den medlemsstat där anställningsavtalet har förberetts och ingåtts, även om det har avtalats, respektive planerats, att arbete skulle utföras i en annan medlemsstat?

Om fråga 1 besvaras nekande:

5. Ska artikel 7.1 i förordning (EU) nr 1215/2012 tillämpas på ett anställningsförhållande där parterna visserligen har ingått ett anställningsavtal i Österrike avseende arbetsprestationer i Tyskland, men arbetstagaren, trots att denne i flera månader har hållit sig redo i Österrike för att arbeta, inte har utfört något arbete, för det fall att det är tillåtet att tillämpa en nationell bestämmelse,

såsom 4 § stycke 1 a ASGG, enligt vilken arbetstagaren får väcka talan vid domstolen där denne hade hemvist under anställningsförhållandet eller när anställningsförhållandet avslutades (vilket således underlättar för arbetstagaren att väcka talan), eller för det fall att det är tillåtet att tillämpa en nationell bestämmelse såsom § 4 stycke 1 d ASGG, enligt vilken arbetstagaren får väcka talan vid domstolen för den ort där lönen ska betalas eller skulle betalas när anställningsförhållandet avslutades (vilket således underlättar för arbetstagaren att väcka talan)?

II. Målet vilandeförklaras i väntan på ett förhandsavgörande från EU-domstolen (90a § Gerichtsorganisationsgesetz (lagen om domstolsorganisationen, nedan kallad GOG)).

Skäl:

1. Parternas argument och de faktiska omständigheterna

Den 27 april 2018 väckte BU talan mot Markt24 GmbH (nedan kallad Markt24) och krävde betalning av utestående lön, proportionella särskilda utbetalningar samt semesterersättning på sammanlagt 2 962,80 euro brutto för perioden 6 september 2017 till 15 december 2017. I sak anförde hon att hon hade varit anställd hos Markt24 som lokalvårdare mellan den 6 september 2017 och den 15 december 2017 [Orig. s 3]. Parterna hade kommit överens om en lön på 753,42 euro brutto, vilket motsvarar 639,15 euro netto per månad för en deltidstjänst. Anställningsförhållandet upphörde genom uppsägning från Markt24. Landesgericht Salzburg är behörig, eftersom arbetsgivaren hade ett kontor i Salzburg när anställningsförhållandet inleddes. BU ingav vidare tre lönespecifikationer för månaderna september till november 2017. I dessa specifikationer anges Markt24 som arbetsgivare och för september anges ett belopp på 626,40 euro brutto (531,69 euro netto), för oktober ett belopp på 753,42 euro brutto (639,50 euro netto) och för november ett belopp på 753,42 brutto (628,15 euro netto).

Eftersom Markt24 – trots flera försök till delgivning på olika adresser via post och genom den allmänna underrätten – inte kunde delges och vistelseorten för bolagets företrädare är okänd, utsågs genom beslut av den 26 december 2018 [utelämnas] ett ombud (ombud för frånvarande svarande i en rättstvist) för Markt24 enligt 116 § Zivilprozessordnung (civilprocesslagen, nedan kallad ZPO). Detta ombud bestred genom skrivelse av den 7 januari 2019 [utelämnas] såväl den nationella jurisdiktionen som behörigheten.

Markt24 har enligt ett utdrag ur handelsregistret från Amtsgericht München avseende nr HRB 233607 sitt säte i Unterschleißheim i distriktet München [OMISSIS]. BU har sin hemvist i [Österrike]. Hon kontaktades av en man som påstod att han kände till ett bra företag som sökte personal. Därefter undertecknade BU anställningsavtalet som avsåg tillhandahållande av

lokalvårdstjänster. Avtalet undertecknades inte på Markt24:s kontor utan i ett bageri som ligger i 5020 Salzburg. Parterna avtalade att BU skulle påbörja arbetet den 6 september 2017. Emellertid tilldelades hon inte något arbete av Markt24. Hon var emellertid redo att börja arbeta och kunde nås via telefon. I praktiken utförde hon emellertid inte någon städning och inte heller något annat arbete för Markt24. Parterna hade kommit överens om att hon skulle arbeta i München. BU hade inte något telefonnummer till den medarbetare vid Markt24 med vilken hon ingått anställningsavtalet. I anställningsavtalet angavs ett österrikiskt telefonnummer och en tysk adress på bolagets stämpel. BU erhöll inte någon lön under anställningsförhållandet och inte heller någon lönespecifikation. Hon var i likhet med tre andra anställda från Markt24 anmäld som arbetstagare vid det österrikiska socialförsäkringsorganet med en lön på 753,42 euro till och med den 15 december 2017.

Vid Landesgericht Salzburg i dess egenskap av arbets- och socialförsäkringsdomstol pågick (med det här aktuella målet [**Orig. s. 4**]) sammanlagt tre arbetsrättsliga mål mot Markt24. De andra målen avslutades genom dom, varigenom det bland annat fastställdes att åtminstone en ytterligare arbetstagare från Markt24 hade arbetat i delstaten Salzburg i byggbranschen.

3. Nationell lagstiftning

4 § 1. Behörig i de tvister som anges i 50 § stycke 1, är enligt kärandens val,

1. i de situationer som anges i punkterna 1–3, även den domstol i vars domkrets

a) arbetstagaren har sin hemvist eller sin vanliga vistelseort under anställningsförhållandet eller när anställningsförhållandet avslutades,

...

d) där lönen ska betalas eller, om anställningsförhållandet har avslutats, senast skulle betalas eller

...

4. Skälen till begäran om förhandsavgörande

Bestämmelserna i Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (lag om arbets- och försäkringsdomstolar, nedan kallad ASGG) ska tolkas i överensstämmelse med direktivet.

4.1. Den första tolkningsfrågan

Först uppkommer den allmänna frågan huruvida artikel 21 i förordning nr 1215/2012 är tillämplig på sådana anställningsförhållanden där arbetstagaren

visserligen har ingått ett anställningsavtal i Österrike, men arbetstagaren, som har hållit sig redo att arbeta, därefter inte har utfört något arbete vare sig i Österrike eller i Tyskland.

Av nationell rättspraxis och doktrin (2008) framgår följande: Om en arbetstagare som har ingått ett anställningsavtal inte har påbörjat arbetet, ska genom en analog tolkning av artikel 5.1 i förordning nr 1215/2012 den ort vara avgörande där arbetstagaren skulle ha fullgjort anställningsavtalet (Auer i Geimer/Schütze, Rechtsverkehr 540 artikel 18 i förordning nr 1215/2012, punkt 12, Burgstaller, DRdA 1999, 470, Ganglberger, RdW 2000, 160–161, Kropholler, Zivilprozeßrecht⁸ artikel 19 i förordning nr 1215/2012, punkt 9 och Corte di cassazione [I] Riv dir int priv proc 2004, 661 samt 14 Ob 81/86 [till 44 § IPRG] SZ 59/91 = Arb 10.537 = DRdA 1988, 343 [Kerschner] = ZAS 1987, 50 [Beck-Managetta/Mayer-Maly]).

Enligt annan nationell rättspraxis beträffande Luganokonventionen krävdes det ett visst mått av varaktighet och **[Orig. s. 5]** stabilitet. Om en arbetstagare med hemvist i Tyskland har ingått ett anställningsavtal med ett företag som är etablerat i Österrike, men inte påbörjat arbetet är artikel 5 punkterna 1, 2 och 3 första delen i Luganokonventionen inte tillämpliga. Enligt artikel 5.1 andra och tredje leden i Luganokonventionen utgör utförandet av arbetet grunden för behörigheten och måste ha ett visst mått av varaktighet och stabilitet (OGH 8 ObA 154/98z).

Landesgericht Salzburg finner att anställningsförhållandet mellan den 6 september 2017 och den 15 december 2017, som alltså varade i flera månader, uppvisar en sådan varaktighet och stabilitet. Dessutom har anställningsavtalet förberetts och ingåtts i Österrike och BU har anmälts till socialförsäkringen i Österrike.

Den fråga som ställts ovan berör även det skydd som föreskrivs i unionsrätten för särskilda personkategorier som exempelvis konsumenter, för vilka det i artikel 18.1 i förordning nr 1215/2012 med avseende på konsumenttvister föreskrivs att konsumenten får väcka talan mot den andra avtalsparten antingen vid domstolarna i den medlemsstat där denne har hemvist eller, oberoende av var den andra parten har hemvist, vid domstolen för den ort där konsumenten har hemvist. Arbetstagare kan i likhet med konsumenter anses utgöra en skyddsvärd personkategori som inte ska missgynnas genom unionsrättsliga bestämmelser i jämförelse med nationella bestämmelser. Härvid ska särskilt hänvisas till den finansiella situation som arbetstagare med en lägre inkomst befinner sig i och som gör det svårare att föra talan i en annan medlemsstat.

4.2. Den andra och den tredje tolkningsfrågan

Om artikel 21 i förordning nr 1215/2012 i princip anses tillämplig uppkommer frågan huruvida nationell lagstiftning som underlättar tillgången till rättslig prövning i Österrike jämfört med den unionsrättsliga bestämmelsen, vilken är mindre gynnsam för arbetstagaren, kan tillämpas.

I förvarande mål skulle arbetsgivaren genom att tilldela eller inte tilldela arbete, oberoende av i vilken medlemsstat, ha möjlighet att förhindra att de nationella, och för BU mer förmånliga behörighetsreglerna i 4 § ASGG blir tillämpliga. Arbetstagaren som under en lång period har väntat på arbetsuppgifter, och under tiden var hindrad från att ta upp något annat arbete, skulle dessutom missgynnas i processrättsligt hänseende, eftersom denne i strid med den mer förmånliga nationella lagstiftningen skulle vara tvungen att väcka talan i en annan medlemsstat med avseende på de utestående lönebetalningarna. [Orig. s. 6]

4.4. Den fjärde tolkningsfrågan

Om den för arbetstagaren mer förmånliga nationella lagstiftningen inte skulle vara tillämplig önskas ett klargörande av hur artikel 21 i förordning nr 1215/2012 ska tolkas.

4.5. Den femte tolkningsfrågan

Om artikel 21 i förordning nr 1215/2012 i princip inte ska tillämpas i förevarande mål är de andra bestämmelserna i nämnda förordning tillämpliga och det krävs ett klargörande av hur de ska tolkas mot bakgrund av de aktuella omständigheterna. För att undvika upprepningar hänvisas i jämförande syfte till motiveringarna ovan.

5. EU-domstolens tolkningsbehörighet

I förevarande mål finns det inte någon rättspraxis från Europeiska unionens domstol beträffande behörigheten enligt artikel 21 i förordning nr 1215/2012 när ett anställningsavtal har ingåtts utan att något arbete utförts. Det krävs särskilt en tolkning av principiella frågor som rör behörigheten enligt artikel 21 i förordning nr 1215/2012 i jämförelse med den för arbetstagaren mer förmånliga nationella bestämmelsen för att väcka talan.

Den korrekta tillämpningen av gemenskapsrätten är inte så uppenbar att det inte finns utrymme för något rimligt tvivel om hur de frågor som har hänskjutits ska besvaras (*acte clair*).

II. Det arbetsrättsliga målet vilandeförklaras enligt 90a § GOG till dess att EU-domstolen har meddelat sitt förhandsavgörande.

[stämpel, underskrifter] [utelämnas]