

Anonimizētā versija

Tulkojums

C-805/19 – 1

Lieta C-805/19

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

Iesniegšanas datums:

2019. gada 31. oktobris

Iesniedzējtiesa:

Landesgericht Salzburg (Austrija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2019. gada 25. oktobris

Prasītāja:

CT

Atbildētāja:

VINI GmbH

LĒMUMS

[..]

Par:

1497,91 EUR un tiesāšanās izdevumiem (īpašais maksājums)

I Eiropas Savienības Tiesai atbilstoši Līguma par Eiropas Savienības darbību 267. pantam tiek uzdoti šādi jautājumi prejudiciālā nolēmuma sniegšanai:

Vai Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (2010/C 83/02) 31. pants un Direktīvas 2003/88/EK (Darba laika direktīva) 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka nav jāpiemēro *Urlaubsgesetz* [Likuma par atvaļinājumu] (turpmāk tekstā – “*UrlG*”) 10. panta 2. punktā ietvertā valsts tiesību norma, atbilstoši kurai darba ņēmējam nav tiesību uz finansiālu atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu konkrētajā (pērnajā) darba gadā, ja darba ņēmējs pirms termiņa uzteic darba līgumu?

II [...] [*omissis*: tiesvedības apturēšana]

Pamatojums

1. Argumenti

Čehijas Republikā dzīvojošā prasītāja norādīja, ka viņa 2018. gada 28. novembrī [**oriģ. 2. lpp.**] uzsāka darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju kā palīgviesmīle. 2019. gada 23. janvārī viņa esot saslimusi un esot bijusi darbnespējīga līdz 2019. gada 29. martam (ieskaitot). Trešdien, 2019. gada 30. janvārī, atbildētājas restorāns esot bijis slēgts. Ceturtdien, 2019. gada 31. janvārī, viņa atkal esot ieradusies darbā. Atbildētājas vadītājs *Viktor Lugert* esot prasītājai paziņojis, kā tā viņam vairs nav vajadzīga un ka darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas. Esot jāpieņem, ka atbildētāja ir viņu atlaidusi, neievērojot prasības saistībā ar atlaišanas brīdi un termiņiem. Nesaprotamu iemeslu dēļ atbildētāja ar atpakaļejošu spēku ar 2019. gada 1. februāri esot atsaukusi tās reģistrāciju, norādot uz darba ņēmējas nepamatotu pirmstermiņa uzteikumu. Taču šādu uzteikumu prasītāja nekad neesot izteikusi. Viņa neesot izmantojusi likumā paredzētās tiesības uz atvaļinājumu. Tāpēc viņai tostarp esot tiesības uz finansiālu atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu par 5,42 dienām.

Atbildētāja norādīja, ka esot tiesa, ka prasītāja periodā no 2019. gada 23. janvāra līdz 29. janvārim atradās slimības atvaļinājumā. 2019. gada 30. janvārī atbildētājas restorāns esot bijis slēgts un prasītājai 2019. gada 31. janvārī esot bijusi atpūtas diena. Taču pretēji prasītājas apgalvojumiem atbildētājas vadītājs *V. Lugert* neesot viņu atlaidis 2019. gada 31. janvārī, bet gan prasītāja, neņemot vērā aicinājumu ierasties darbā, 2019. gada februārī neattaisnoti vairs neesot ieradusies darbā. Tāpēc esot jāpieņem prasītājas nepamatots pirmstermiņa uzteikums. Tā kā viņa kopš 2019. gada 1. februāra vairs neesot ieradusies darbā, 2019. gada 7. februārī tika atsaukta reģistrācija apgabala slimokasē, nosakot kā uzteikuma datumu 2019. gada 1. februāri un pareizi nosakot kā reģistrācijas atsaukšanas iemeslu darba ņēmējas nepamatotu pirmstermiņa uzteikumu. Prasītāja dažas dienas vēlāk esot jau uzsākusi jaunas darba tiesiskās attiecības.

Ir jākonstatē, ka tiesa vēl nav piemērojusi pierādījumu savākšanas procedūru, taču tas, ņemot vērā uzdoto jautājumu, saistībā ar šo prasībā ietverto prasījumu nav jāpieņem, ja prasītājai jau saskaņā ar Eiropas tiesībām pretēji *UrlG* 10. panta 2. punktam ir tiesības uz finansiālās atlīdzības izmaksu par neizmantoto atvaļinājumu.

2. Valsts tiesības

UrlG § 10 (1) *Darba ņēmējam par atvaļinājuma gadu, kurā tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdī ir tiesības uz finansiālu atlīdzību kā kompensāciju par atvaļinājumu, kas atbilst nostrādātajam*

laikam šajā atvaļinājuma gadā attiecībā pret visu atvaļinājuma gadu. Jau izmantotais ikgadējais apmaksātais atvaļinājums ir jāieskaita proporcionālajā atvaļinājuma apjomā. Atvaļinājuma nauda par izmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas pārsniedz proporcionālo apjomu, nav jāatmaksā, ja vien darba tiesiskās attiecības netiek izbeigtas ar:

- 1) darba ņēmēja nepamatotu pirmstermiņa uzteikumu vai [oriģ. 3. lpp.]
- 2) atlaišanu darba ņēmēja vainas dēļ.

Atmaksājamās summas apmēram ir jāatbilst atvaļinājuma naudai, kas ir izmaksāta atvaļinājuma izmantošanas brīdī saistībā ar par daudz izmantoto atvaļinājumu.

(2) Finansiālā atlīdzība netiek izmaksāta, ja darba ņēmējs darba līgumu uzteic pirms termiņa bez svarīga iemesla.

[..]

3. Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pamatojums

UrlG tiesību normas ir jāinterpretē atbilstoši direktīvai.

UrlG 10. panta 2. punkts attiecas tikai uz tiesībām uz atvaļinājumu atvaļinājuma gadā, kad tiek izteikts darba ņēmēja uzteikums. Tiesības saistībā ar iepriekšējiem gadiem tādējādi netiek skartas un ir jākompensē finansiālas atlīdzības par neizmantoto atvaļinājumu formā [..].

Darba ņēmēja nepamatota uzteikuma gadījumā saskaņā ar šo tiesisko regulējumu netiek izmaksāta finansiāla atlīdzība par neizmantoto atvaļinājumu. Tiesību nepiešķiršanas mērķis acīmredzot ir darba ņēmēja atturēšana no nepārdomātas priekšlaicīgas līguma izbeigšanas un darba devēja atbrīvošana no zināma finansiālā sloga līguma izbeigšanas gadījumā, kas tam lielākajā daļā gadījumu rada negatīvas sekas [..].

Austrijas doktrīnā, ņemot vērā Tiesas spriedumus (C-341/15, *Maschek*, ECLI:EU:C:2016:576 [..]; skat. arī Tiesas spriedumus lietās C-282/10, *Dominguez*, [..]; C-337/10, *Neidel*, ECLI:EU:C:2012:263 [..]; C-118/13, *Bollacke*, ECLI:EU:C:2014:1755 [..]), ir konstatēts, ka no Darba laika direktīvas 7. panta 2. punkta izriet, ka darba ņēmējam ir tiesības uz kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu neatkarīgi no tā, kādā veidā darba tiesiskās attiecības ir tikušas izbeigtas. Tāpēc no Savienības tiesību viedokļa par *UrlG* 10. panta 2. punktu pastāv šaubas [..].

Visbeidzot doktrīnā ir konstatēts, ka izņēmumam attiecībā uz darba ņēmēja pirmstermiņa uzteikumu, kā tas ir paredzēts *UrlG* 10. panta 2. punktā, līdzšinējā Tiesas judikatūrā nav atrodams līdzvērtīgs gadījums [..].

Neviena no valsts tiesām šajā jautājumā nav pieņēmusi nolēmumu. [oriģ. 4. lpp.]

4. Par Tiesas interpretācijas kompetenci

Šajā gadījumā Eiropas Savienības Tiesa gan ir pasludinājusi judikatūru par darba ņēmēju tiesībām uz atvaļinājumu. Tomēr Tiesa nav skaidri nolēmusi, ka darba ņēmēja arī tūlītējas (neievērojot termiņus) darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā viņas vainas dēļ saglabā savas proporcionālās tiesības uz finansiālu atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu darba gadā, kas nav noslēdzies. Turklāt šajā gadījumā it īpaši nav izvērtēts *UrlG* 10. panta 2. punktā ietvertā tiesiskā regulējuma pamatojums, kā tas tika izklāstīts iepriekš, saistība ar interešu izlīdzināšanu starp darba devējiem un darba ņēmējiem, ņemot vērā pamattiesības saskaņā ar Pamattiesību hartas 31. pantu.

Pareizā Kopienų tiesību piemērošana, ņemot vērā līdz šim pasludināto Eiropas Savienības Tiesas judikatūru, nav tik acīmredzama, lai nebūtu nekādu saprātīgu šaubu par atbildi uz uzdotajiem jautājumiem (“*acte clair*”).

II [..]

Landesgericht Salzburg [Zalcburgas apgabaltiesa] kā darba un sociālo lietu tiesa, [..].

Zalcburga, 2019. gada 25. oktobris

[..]