

Anonimizirana različica

Prevod

C-805/19 – 1

Zadeva C-805/19

Predlog za sprejetje predhodne odločbe

Datum vložitve:

31. oktober 2019

Predložitveno sodišče:

Landesgericht Salzburg (Avstrija)

Datum predložitvene odločbe:

25. oktober 2019

Tožeča stranka:

CT

Tožena stranka:

VINI GmbH

SKLEP

[...] (ni prevedeno)

Zaradi:

1497,91 EUR skupaj z obrestmi (posebno izplačilo)

I. Sodišču Evropske unije se na podlagi člena 267 Pogodbe o delovanju Evropske unije v predhodno odločanje predloži to vprašanje:

Ali je treba člen 31 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (2010/C 83/02) in člen 7(2) Direktive o delovnem času 2003/88/ES razlagati tako, da se ne uporabi nacionalna določba v členu 10(2) Urlaubsgesetz (UrlG; zakon o dopustu, Avstrija), v skladu s katero delavcu ne pripada nadomestilo za neizrabljeni letni dopust za tekoče (zadnje) delovno leto, če je delavec izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi?

II. [...] (ni prevedeno) [prekinitev postopka]

Obrazložitev:

1. Trditve

Tožeča stranka, ki prebiva v Češki republiki, je navedla, da je 28. 11. 2018 s toženo stranko sklenila delovno razmerje kot pomožna natakarka. 23. 1. 2019 naj bi zbolela in naj bi bila do vključno 29. 1. 2019 nezmožna za delo. V sredo, 30. 1. 2019, naj bi bil gostinski lokal tožene stranke zaprt. V četrtek, 31. 1. 2019, naj bi znova prišla na delo. Poslovodja tožene stranke, gospod Viktor Lugert, naj bi ji sporočil, da je ne potrebuje več in da je delovno razmerje končano. Izhajati naj bi bilo treba iz tega, da je tožena stranka pogodbo o zaposlitvi odpovedala v nasprotju z odpovednim terminom in rokom. Iz nerazumljivih razlogov naj bi jo tožena stranka za nazaj s 1. 2. 2019 odjavila z navedbo, da je neupravičeno izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi. Take odpovedi pa naj ne bi nikoli podala. Izrabila naj ne bi nobenega dneva letnega dopusta. Zato naj bi bila med drugim upravičena do nadomestila za neizrabljen letni dopust za 5,42 delovnih dni.

Tožena stranka je navedla, da drži, da je bila tožeča stranka v času od 23. 1. 2019 do 29. 1. 2019 na bolniškem dopustu. 30. 1. 2019 naj bi bil gostinski lokal tožene stranke zaprt, dne 31. 1. 2019 pa naj bi imela tožeča stranka prost dan. V nasprotju s trditvami tožeče stranke pa naj ji gospod Lugert kot poslovodja ne bi 31. 1. 2019 odpovedal pogodbe o zaposlitvi, temveč naj tožeča stranka kljub pozivu, naj pride na delo, februarja 2019 neupravičeno ne bi več prišla v službo. Zato naj bi bilo treba izhajati iz tega, da je tožeča stranka neupravičeno izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi. Ker naj od 1. 2. 2019 ne bi več prišla na delo, naj bi 7. 2. 2019 sledila odjava iz območnega zavoda za zdravstveno zavarovanje, pri čemer naj bi bil kot dan izredne odpovedi določen datum 1. 2. 2019 in kot razlog odjave, pravilno, neupravičena izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani tožeče stranke. Tožeča stranka naj bi le nekaj dni za tem že sklenila novo delovno razmerje.

Dejstvo je, da sodišče dokaznega postopka še ni izvedlo v celoti, kar pa glede na postavljeno vprašanje v zvezi s tem tožbenim zahtevkom ni potrebno, če je tožeča stranka že na podlagi prava Unije v nasprotju s členom 10(2) Urlaubsgesetz (UrlG) upravičena do izplačila nadomestila za neizrabljen letni dopust.

2. Nacionalno pravo

Člen 10 (1) Urlaubsgesetz (UrlG) Delavcu za referenčno leto, v katerem delovno razmerje preneha, v trenutku prenehanja delovnega razmerja pripada nadomestilo za dopust, ki ustreza trajanju delovnega razmerja v tem referenčnem letu v razmerju do celotnega referenčnega leta. Že izrabljeni letni dopust se

vračuna v alikvotno trajanje dopusta. Nadomestila za dopust za letni dopust, ki je bil izrabljen prek alikvotnega trajanja dopusta, ni treba povrniti, razen če je delovno razmerje prenehalo na podlagi:

1. neupravičene izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, ali

2. odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

Znesek vračila mora ustrezati nadomestilu za dopust, prejetem za preveč izrabljeni dopust v času izrabe dopusta.

(2) Delavcu nadomestilo ne pripada, če je brez pomembnega razloga izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi.

[...]

3. Obrazložitev predloga

Določbe Urlaubsgesetz (UrlG) je treba razlagati v skladu z zadevno direktivo.

Člen 10(2) UrlG se nanaša le na pravico do dopusta v referenčnem letu, v katerem preneha delovno razmerje. Ta določba ne zadeva zahtevkov za prejšnja leta, ki se poplačajo v obliki nadomestila za neizrabljeni letni dopust [...] (ni prevedeno).

Delavec, ki je neupravičeno izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi, v skladu s to določbo ni upravičen do nadomestila za neizrabljeni letni dopust. Izključitev zahtevka naj bi očitno delavca odvrnila od nepremišljenih predčasnih odpovedi pogodbe o zaposlitvi ter zagotovila določeno finančno razbremenitev delodajalca v zanj večinoma negativnem primeru odpovedi pogodbe [...] (ni prevedeno).

V avstrijski pravni teoriji je bilo, kar zadeva sodno prakso Sodišča Evropske unije (v nadaljevanju: Sodišče) (sodba C-341/15, Maschek, ECLI:EU:C:2016:576 [...] (ni prevedeno); glej tudi sodbe C-282/10, Dominguez, [...] (ni prevedeno); C-337/10, Neidel, ECLI:EU:C:2012:263 [...] (ni prevedeno), in C-118/13, Bollacke, ECLI:EU:C:2014:1755 [...] (ni prevedeno)), navedeno, da iz člena 7(2) Direktive o delovnem času 2003/88/ES izhaja, da je delavec upravičen do nadomestila za neizrabljeni letni dopust ne glede na to, na kakšen način je delovno razmerje prenehalo. Glede na to z vidika prava Unije, kar zadeva člen 10(2) UrlG, obstajajo pomisleki [...] (ni prevedeno).

V pravni teoriji je bilo nazadnje navedeno, da dosedanja sodna praksa Sodišča ne pozna izjeme, ki bi ustrezala tisti v členu 10(2) UrlG, ki velja za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca [...] (ni prevedeno).

O tem vprašanju katero od nacionalnih sodišč še ni odločalo.

4. Pristojnost Sodišča za razlago

V obravnavanem primeru sicer že obstaja sodna praksa Sodišča glede pravice delavcev do dopusta. Sodišče pa še ni sprejelo izrecne odločitve v tej smeri, da delavka tudi v primeru, ko neupravičeno izredno odpove pogodbo o zaposlitvi (ob neupoštevanju odpovednega roka), ne izgubi svoje sorazmerne pravice do nadomestila za neizrabljeni letni dopust za tekoče delovno leto. Pri tem zlasti še ni prišlo do tehtanja razlogov za nacionalno določbo v členu 10(2) UrIG, kakor so bili predstavljeni zgoraj, v okviru primerjave interesov med delodajalcem in delavcem ob upoštevanju temeljne pravice v skladu s členom 31 Listine o temeljnih pravicah.

Pravilna uporaba prava Skupnosti glede na dosedanjo sodno prakso Sodišča ni tako očitna, da ne bi dopuščala nobenega razumnega dvoma glede odločitve v zvezi s predloženim vprašanjem („*acte clair*“).

II. [...] (ni prevedeno)

Landesgericht Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht (deželno sodišče v Salzburgu kot delovno in socialno sodišče, Avstrija), [...] (ni prevedeno)

Salzburg, 25. 10. 2019

[...] (ni prevedeno)