

Anonymiserad version

Översättning

C-805/19 – 1

Mål C-805/19

Begäran om förhandsavgörande

Datum för ingivande:

31 oktober 2019

Domstol som begär förhandsavgörande:

Landesgericht Salzburg (Österrike)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

25 oktober 2019

Kärande:

CT

Svarande:

VINI GmbH

BESLUT

[utelämnas]

Avseende:

1 497,91 euro jämte ränta och omkostnader (särskild betalning)

I. Följande frågor ska i enlighet med artikel 267 FEUF hänskjutas till Europeiska unionens domstol för förhandsavgörande:

Ska artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2010/C 83/02) och artikel 7.2 i arbetstidsdirektivet 2003/88/EG tolkas så, att 10 § stycke 2 Urlaubsgesetz (semesterlagen), enligt vilken semestersättning för det pågående (sista) arbetsåret inte ska betalas om arbetstagaren lämnar sin anställning i förtid, inte ska tillämpas?

II. [utelämnas] [vilandeförklaring av målet]

Skäl:**1. Argument**

Käranden, som är bosatt i Tjeckien, har anfört att hon den 28 november 2018 [orig. s. 2] påbörjade anställning som servitris hos svaranden. Den 23 januari 2019 blev hon sjuk och var arbetsoförmögen till och med den 29 januari 2019. Onsdagen den 30 januari 2019 var svarandens restaurang stängd. Torsdagen den 31 januari 2019 kom käranden tillbaka till arbetet. Svarandens restaurangchef, Viktor Lugert, meddelade käranden att han inte längre behövde henne och att hennes anställningsförhållande hade upphört. Käranden har anfört att svaranden inte iakttog någon uppsägningstid. Av oklara skäl avfördes hon ur svarandens förteckning över anställda med retroaktiv verkan från den 1 februari 2019 med en anteckning om att hon utan fog sagt upp sig i förtid. Enligt käranden hade hon inte sagt upp sig såsom svaranden angett. Hon hade inte tagit ut någon betald semester. Därför har hon rätt till semesterersättning med 5,42 euro per arbetsdag.

Svaranden har anfört att det är riktigt att var sjukskriven från den 23 januari till den 29 januari 2019. Den 30 januari 2019 var restaurangen stängd och den 31 januari 2019 var käranden ledig. I motsats till vad käranden har påstått blev hon inte uppsagd den 21 januari 2019 av restaurangchefen Viktor Lugert. Tvärtom uteblev käranden från arbetet under februari 2019 trots uppmaningar om att komma tillbaka. Det ska därför anses att käranden utan fog sagt upp sig i förtid från sitt arbete. Eftersom käranden uteblev från arbetet från och med den 1 februari 2019 avregistrerades hon från den 7 februari 2019 sjukförsäkringskassan med verkan från den 1 februari 2019. Som grund för avregistreringen angavs att hon utan fog sagt upp sig i förtid. Redan några dagar senare påbörjade käranden en ny anställning.

Det kan noteras att en fullständig bevisupptagning ännu inte har ägt rum. Någon sådan är dock inte nödvändig med avseende på den fråga som har ställts om käranden redan enligt unionsrätten, och i motsats till vad som följer av 10§ stycke 2 semesterlagen, har rätt att utfå semesterersättning.

2. Nationell lagstiftning

§ 10 stycke 1 semesterlagen För det semesterår under vilket anställningsförhållandet upphör ska arbetstagaren, vid tidpunkten då anställningsförhållandet upphör, ha rätt till ersättning för den semester som motsvarar anställningens varaktighet under innevarande semesterår i förhållande till hela året. Redan uttagen semester ska avräknas från den årliga semester som beräknats proportionerligt. Arbetstagaren ska inte bli skyldig att återbetala semesterersättning för semester som tagits ut utöver den semester som beräknats proportionerligt, förutom om anställningen upphör till följd av

1. *Obefogad uppsägning i förtid från arbetstagarens sida, eller [orig. 3]*

2

2. avskedande.

Det återbetalningsbara beloppet ska motsvara mottagen semesterersättning som överstiger rätten till årlig semester vid den tidpunkt semestern tas ut.

(2) Semesterersättning ska inte betalas när arbetstagaren utan tungt vägande skäl säger upp sig i förtid.

...

3. Grunden till begäran om förhandsavgörande

Bestämmelserna i semesterlagen ska ges en direktivkonform tolkning.

10 § stycke 2 semesterlagen avser endast anspråk på semester under det år under vilket anställningen upphör. Anspråk avseende tidigare år berörs inte av denna bestämmelse och ska tillgodoses genom utbetalning av semesterersättning [utelämnas].

Om arbetstagaren utan fog säger upp sig ska enligt dessa bestämmelser ingen semesterersättning utgå. Syftet med undantaget från rätten till semesterersättning är klart att avhålla arbetstagaren från att oöverlagt säga upp sig i förtid och att medge arbetsgivaren en viss finansiell lättnad när ett anställningsavtal har sagts upp på ett sätt som är till nackdel för arbetsgivaren [utelämnas].

I österrikisk doktrin har det med hänvisning till EU-domstolens dom av den 20 juli 2016, Maschek (C-341/15, Maschek, EU:C:2016:576) [utelämnas], av den 24 januari 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33) [utelämnas], av den 3 maj 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263) [utelämnas], och av den 12 juni 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755) [utelämnas] angetts att det följer av artikel 7.2 i arbetstidsdirektivet 2003/88/EG att arbetstagaren har rätt till ersättning för icke uttagen semester oberoende av skälen till att anställningen har upphört. Mot denna bakgrund framstår 10 § stycke 2 semesterlagen tvivelaktig från en unionsrättsligt perspektiv.

I senare doktrin har det angetts att det i EU-domstolens rättspraxis saknas en motsvarighet till det undantag avseende för tidig uppsägning som föreskrivs i 10 § stycke 2.

Det finns inget avgörande från en nationell domstol i denna fråga. **[Orig. s. 4]**

4. EU-domstolens tolkningsbehörighet

Vad gäller det aktuella fallet finns det visserligen redan rättspraxis från EU-domstolen vad gäller arbetstagares rätt till årlig semester. EU-domstolen har dock inte uttryckligen slagit fast att en arbetstagare inte förlorar sin rätt till proportionerlig semesterersättning för det innevarande året när denne obefogat har

sagt upp sig med omedelbar verkan. Det har nämligen inte ännu gjorts någon avvägning mellan skälen för de nationella reglerna i 10 § stycke 2, såsom de skälen redovisats ovan, och arbetsgivarens och arbetstagarens respektive intressen, med beaktande av den rätt som stadgas i artikel 31 i stadgan om de grundläggande rättigheterna.

Den korrekta tillämpningen av unionsrätten enligt EU-domstolens hittillsvarande praxis framstår inte som så uppenbar att det inte finns något utrymme för rimligt tvivel för hur tolkningsfrågan ska besvaras (*acte clair*).

II. [utelämnas]

Landesgericht Salzburg (Österrike) i egenskap av arbets- och försäkringsdomstol

Salzburg den 25 oktober 2019

[utelämnas]

ARBETS-DOKUMENT