

## Anonymiserad version

Översättning

C-280/20 – 1

### Mål C-280/20

#### Begäran om förhandsavgörande

**Datum för ingivande:**

25 juni 2020

**Domstol som begär förhandsavgörande:**

Sofiyski rayonen sad (Bulgarien)

**Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:**

27 maj 2020

**Kärande:**

ZN

**Svarande:**

Generalno konsultstvo na Republika Balgaria (Republiken Bulgariens generalkonsulat), Valencia, Konungariket Spanien

---

### BESLUT

...[utelämnas]

**Sofia, den 27 maj 2020**

SOFIYSKI RAYONEN SAD (Förstainstansdomstolen i Sofia) ... [utelämnas]

... [utelämnas] har för sitt avgörande beaktat följande:

1. Förfarandet grundar sig på artikel 267 första stycket FEUF.
2. En person som uppger sig vara arbetstagare har väckt talan mot Bulgariens beskickning i Valencia, Konungariket Spanien. Tvisten gäller huruvida bestämmelserna i förordning (EU) nr 1215/2012 är tillämpliga på fastställandet av internationell behörighet i fråga om rättstvister mellan en medborgare i en

medlemsstat och denna medlemsstats konsulära myndighet inom Europeiska unionen.

### 1. Parter i tvisten:

3. **1.1. Kärande:**

4. ZN – bulgarisk medborgare med hemadress i Sofia

5. ... [utelämnas]

6. **1.2. Svarande:**

7. Generalno konsulstvo na Republika Balgaria (Republiken Bulgariens generalkonsulat), Valencia, Konungariket Spanien

8. ... [utelämnas]

### 2. Parternas yrkanden:

9. Käranden begär utbetalning av ersättning för inte utbetald årlig semester, till vilken hon har rätt i enlighet med Republiken Bulgariens arbetsrätt. Hon gör gällande att hon från den 2 januari 2013 till den 31 december 2016 (fyra år) inte har tagit ut sammanlagt 120 kalenderdagar avlönad årlig semester (30 dagar per år) som hon har rätt till.

10. Då hennes arbete vid generalkonsulatet i Valencia reglerats i ett allmänt privaträttsligt avtal, som inte uttryckligen betecknats som anställningsavtal yrkar käranden dessutom att det i domen också ska slås fast att hon har varit part i ett anställningsavtal. Hon gör gällande att hon har ett berättigat intresse av att nämnda förhållande slås fast, eftersom var och en enligt den allmänna principen inom bulgarisk processrätt har rätt att få ett rättsförhållande fastställt om de kan visa ett berättigat intresse, [Orig. s. 2].

### 3. Nationell rätt:

11. **3.1.** Kodeks na truda (lagen om arbete, nedan kallad KT ...[utelämnas])

#### Föremål och syfte

12. **Artikel 1.** ...[utelämnas] 1) Denna lag reglerar anställningsförhållandena mellan en arbetstagare och en arbetsgivare samt alla rättsliga förhållanden som har direkt samband med dessa.

13. 2) ... [utelämnas] Det rättsliga förhållandet vid utförande av arbete regleras uteslutande som anställningsförhållanden.

### Betald allmän årlig semester och tilläggsdagar

14. **Artikel 155.** ... [utelämnas] 1) ... [utelämnas] Varje arbetstagare har rätt till årlig betald semester.
15. 2) ... [utelämnas] Då en ny anställning tar sin början har arbetstagaren rätt till betald årlig semester så snart denne varit anställd i minst åtta månader.
16. 3) ... [utelämnas] Om ett anställningsförhållande avslutas innan en kortaste anställningstid på åtta månader uppnåtts har arbetstagaren på grund av icke uttagen betald årlig semester enligt artikel 224.1 rätt till framräknad finansiell ersättning.
17. 4) ... [utelämnas] Betald allmän årlig semester ska omfatta minst 20 arbetsdagar.
18. 5) ... [utelämnas] Vissa kategorier av arbetstagare har på grund av den särskilda arten av sitt arbete rätt till förlängd betald årlig semester, som innefattar semester enligt punkt 4. Regeringen beslutar om kategorierna av arbetstagares samt om kortaste varaktighet av denna semester.

### Lön

19. **Artikel 177.** 1) ... [utelämnas] Under den tid som den betalda årliga semestern avser ska arbetsgivaren till arbetstagaren utbetala en ersättning beräknad utifrån den av arbetsgivaren utbetalade genomsnittliga bruttolönen per dag under den sista kalendermånad före semesteruttaget under vilken arbetstagaren har arbetat under minst tio arbetsdagar.
20. 2) ... [utelämnas] Om arbetstagaren inte under någon månad arbetat minst tio arbetsdagar hos samma arbetsgivare ska ersättningen enligt punkt 1 följa den i anställningsavtalet avtalade grundlönen och varaktig tilläggslön [**Orig. s.3**]

### Förbud mot finansiell kompensation

21. **Artikel 178.** Avlönad årlig semester får inte, utom vid ett anställningsförhållandes upphörande, kompenseras med finansiell ersättning.

### Finansiell ersättning för icke uttagen betald årlig semester

22. Artikel 224. 1) ...[utelämnas] (förklarad stridande mot konstitutionen till den del som lyder ”för löpande kalenderår, i proportion till den tid som erkänts som tjänstgöringstid, samt för icke uttagen semester som överförts i enlighet med artikel 176” ...[utelämnas]) Vid ett anställningsförhållandes upphörande har arbetstagaren rätt till en finansiell ersättning för icke uttagen betald årlig semester under innevarande kalenderår, i proportion till den tid som erkänts som tjänstgöringstid, samt för icke uttagen semester som överförts i enlighet med artikel 176, såvida rätten till semester inte har löpt ut.

23. 2) ... [utelämnas] Den finansiella ersättningen enligt föregående punkt ska enligt artikel 177 beräknas vid den tidpunkt då anställningsförhållandet upphör.

### Definition

24. **Artikel 357.** 1) ... [utelämnas] Arbetsrättsliga mål utgörs av rättstvister mellan en arbetstagare och en arbetsgivare om tillkomst, fortbestånd, tillämpning och upphörande av anställningsförhållanden samt rättstvister om genomförande av kollektivavtal och fastställande av anställningstid.

### Behörighet i arbetsrättsliga mål som rör bulgariska arbetstagare i utlandet

25. **Artikel 362.** ... [utelämnas] Domstolarna i Sofia är behöriga för arbetsrättsliga mål mellan arbetstagare som är bulgariska medborgare och arbetar i utlandet och bulgariska arbetsgivare i utlandet. Om arbetstagaren är svarande är domstolarna på dennes bostadsort i Bulgarien behöriga.

### Definitioner

26. § 1. I denna lag avses med

27. 1. ... [utelämnas] ”arbetsgivare“: varje fysisk eller juridisk person eller avhängig enhet till någon av dessa samt varje annan organisatoriskt eller ekonomiskt fristående enhet (företag, inrättning, organisation, kooperativ, lokal, hushåll, förening och liknande) som självständigt anställer personal inom ramen för ett anställningsförhållande, och därvid även för utförande av distansarbete eller uthyrning av personal för utförande av arbete åt ett kundföretag,

28. **3.2. Grazhdanski protsesualen kodeks (civilprocesslagen)** („... [utelämnas]): [Orig. s. 4]

### Typer av talan

29. **Artikel 124.** 1) Var och en får väcka talan för att genomdriva en rätt som kränkts eller för att få fastställt att ett rättsförhållande eller en rättighet föreligger eller inte, om personen har ett berättigat intresse därav.

30. **3.3. Zakon za diplomaticheskata sluzhba (lagen om diplomattjänst)** ... [utelämnas]:

### Utlandsbeskickningar. Öppnande och stängning

31. **Artikel 21.** 1) ... [utelämnas] Republiken Bulgariens utlandsbeskickningar är en territoriell strukturenhet inom Ministerstvo na vanshnite raboti (utrikesministeriet), vilken utövar diplomatisk och/eller konsulär verksamhet i en annan stat eller inom internationella organisationer på regeringsnivå.

32. 2) Med utlandsbeskickning avses följande:

33. 1. Ambassader
34. 2. Ständiga representationer och ständiga delegationer vid internationella organisationer på regeringsnivå
35. 3. Generalkonsulat, konsulat, vicekonsulat och konsularagenturer
36. 4. Diplomatkontor och sambandskontor
37. 5. Temporära beskickningar i den mening som avses i konventionen om tillfälliga diplomatiska kontakter antagen av Förenta nationernas generalförsamling den 8 december 1969 ... [utelämnas].
38. 3) Öppnande, klassificering och stängning av utlandsbeskickningar ska beslutas av regeringen på förslag av utrikesministeriet.

#### **Struktur och bemanning**

39. **Artikel 22.** 1) En utlandsbeskickning består av en beskickningschef, diplomatisk personal, administrativ och teknisk personal samt tjänstepersonal i den mening som avses ...[utelämnas] Wienkonventionen om konsulära förbindelser, ingången i Wien den 18 april 1963 ...[utelämnas] samt konventionen om tillfälliga diplomatiska kontakter.
40. 2) Vid utlandsbeskickningar får kontor inrättas allt efter beskickningarnas art, funktioner och bemanning.

#### **4. Saken i det nationella målet**

41. Eftersom saken i det nationella målet utgörs av en prövning av domstolens internationella behörighet och eftersom denna fastställs på grundval av parternas yrkanden, redovisas här de yrkanden som framställts i stämningsansökan och i svaromålet.
42. Den 30 april 2019 ingav käranden, ZN, som är bulgarisk medborgare, två förenade stämningsansökningar riktade mot Republiken Bulgariens generalkonsulat i Valencia, Spanien.
43. Hon anför att hon ingått avtal med Republiken Bulgariens generalkonsulat [**Orig. s. 5**] i Valencia för tiden den 2 januari 2013 till den 29 juni 2017 om utförande av individuella arbetsprestationer i samband med mottagande och handhavande av handlingar vid konsulatet rörande bulgariska medborgares ärenden. Käranden gör gällande att Republiken Bulgariens utlandsbeskickningar enligt Zakon za diplomaticheskata sluzhba (lagen om diplomattjänst) inte får anställa personal för tillhandahållande av tjänster eller för utförande av verksamhet om det [i dem med vederbörande personer ingångna] avtalen inte är

fråga om anställningsavtal. Hon anser också att avtalen har uppfyllt de krav som gäller enligt bulgarisk rätt i fråga om innehållet i anställningsavtal.

44. I stämningsansökan och de kompletterande inlagorna av den 12 juni 2019 och den 25 juli 2019 görs gällande att käranden under en tid av fyra år (från och med 2013 och till och med 2016) inte har erhållit någon finansiell ersättning för icke uttagen betald årlig semester, trots att hennes rättsförhållande borde ha varit reglerat som anställningsförhållande och att alla arbetstagare med anställningsavtal vid upphörandet av anställningsförhållandet har rätt till semester eller till finansiell ersättning för icke uttagen semester.
45. Käranden yrkar att det ska fastställas att hennes rättsförhållande till generalkonsulatet i Valencia, Spanien, utgör ett anställningsförhållande och att konsulatet ska förpliktas att till henne utbetala en finansiell ersättning på 3 000 euro för icke uttagen årlig semester för den ovannämnda fyraårsperioden.
46. I de mellan käranden och generalkonsulatet ingångna avtalen, vilka ingetts som bilagor till ansökan, anges det uttryckligen att bulgarisk rätt är tillämplig på frågor som inte regleras i dessa avtal.
47. I sitt svaromål har svaranden gjort gällande att det inte är den bulgariska domstolen som är behörig utan domstolen på den ort där käranden arbetat, vilket skulle innebära behörighet för Konungariket Spanien.

##### **5. Anknytning till unionsrätten och skälen till att förhandsavgörande begärs**

48. Ett mål har anhängiggjorts vid domstolen vilket enligt bulgarisk rätt klassificeras som individuellt arbetsrättsligt mål. Det anges i bulgarisk lagstiftning uttryckligen att de bulgariska domstolarna är behöriga i fråga om avtal mellan en bulgarisk arbetsgivare i utlandet och en arbetstagare som är bulgarisk medborgare (artikel 362 KT).
49. Med avseende på fastställande av internationell behörighet i civilrättsliga mål, inbegripet arbetsrättsliga mål, har Europeiska unionen utfärdat förordning (EU) nr 1215/2012 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område (nedan kallad förordningen eller Bryssel Ia-förordningen). Enligt artikel 1 i förordningen är denna tillämplig på privaträttens område, oberoende av vilket slag av domstol det är fråga om, utom i de fall som uttryckligen anges i artikel 1.2 i förordningen. I Bryssel Ia-förordningen anges inget **[Orig. s. 6]** undantag för rättstvister där diplomatisk eller konsulär personal deltar. Enligt artikel 5.1 i förordningen kan talan väckas mot personer som har hemvist i en medlemsstat vid domstol i en annan medlemsstat endast med stöd av de i förordningen fastställda särskilda behörighetsbestämmelserna.
50. Samtidigt har Bryssel Ia-förordningen i enlighet med skäl 3 i denna utfärdats för att unionen ska kunna ”besluta om åtgärder rörande samarbete i

civilrättsliga ärenden som har gränsöverskridande verkningar“. I förevarande fall föreligger inga sådana gränsöverskridande verkningar. Rättstvisten rör istället en bulgarisk arbetstagare och en bulgarisk arbetsgivare, och rättsförhållandet har en nära koppling till Bulgarien. Vidare önskar käranden uppenbarligen att hennes talan ska föras vid bulgarisk domstol. Dessutom är svaranden en del av en bulgarisk myndighet som visserligen är belägen på en annan medlemsstats territorium, men vars verksamhet dock uteslutande avser tjänster riktade till Republiken Bulgariens medborgare.

51. Utifrån de skäl som redovisats betvivlar den hänskjutna domstolen att den handlägger ett mål med ”gränsöverskridande verkningar” och anser att förordningen ska tolkas så, att den inte är tillämplig på rättstvister mellan en medborgare i en medlemsstat och denna stats konsulat i utlandet, ens om ett sådant undantag inte uttryckligen föreskrivs. Det krävs därför en tolkning av förordningens bestämmelser, varvid den hänskjutande domstolen finner det lämpligt att ställa följande

#### 6. Tolkningsfråga:

52. Ska artikel 5.1 i förordning (EU) nr 1215/2012, jämförd med skäl 3 i samma förordning, tolkas så, att förordningen är tillämplig för att fastställa internationell behörighet för en medlemsstats domstolar i en tvist mellan en arbetstagare från denna medlemsstat och denna medlemsstats konsulära myndighet på en annan medlemsstats territorium, eller ska dessa bestämmelser tolkas så, att de nationella bestämmelserna om domsrätt i den medlemsstat i vilken båda parterna är medborgare är tillämpliga på en sådan tvist?
53. ... [utelämnas] Sofiyski rayonen sad ...[utelämnas] har på grundval av artikel 267 första stycket FEUF

#### BESLUTAT FÖLJANDE:

54. Målet förklaras **vilande** ...[utelämnas];
55. Följande tolkningsfråga **hänskjuts** till Europeiska unionens domstol:
56. Ska artikel 5.1 i förordning (EU) nr 1215/2012, jämförd med skäl 3 i samma förordning, tolkas så, att förordningen är tillämplig för att fastställa internationell behörighet för en medlemsstats domstolar [**Orig. s. 7**] i en tvist mellan en arbetstagare från denna medlemsstat och denna medlemsstats konsulära myndighet på en annan medlemsstats territorium, eller ska dessa bestämmelser tolkas så, att de nationella bestämmelserna om domsrätt i den medlemsstat i vilken båda parterna är medborgare är tillämpliga på en sådan tvist?
- ...[utelämnas]