Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERANEGO
GERARDA HOGANA
przedstawiona w dniu 15 kwietnia 2021 r. [1]

Sprawa C-233/20

WD
przeciwko
job-medium GmbH, w likwidacji

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy, Austria)]

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuł 7 – Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany coroczny urlop wypłacany w chwili ustania stosunku pracy – Ustanie stosunku pracy z powodu porzucenia pracy przez pracownika bez przyczyny

I. Wprowadzenie

1. Rozpatrywany wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy [2].

2. Wniosek został złożony w ramach postępowania pomiędzy WD a jego dawnym pracodawcą, spółką o nazwie job-medium. Spór dotyczy wniosku WD o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za coroczny urlop niewykorzystany przed ustaniem stosunku pracy w specyficznych okolicznościach, w których ustanie stosunku pracy wynika z decyzji pracownika o rozwiązaniu umowy bez zachowania odpowiedniego okresu wypowiedzenia.

[1] Język oryginału: angielski.
[2] Dz.U. 2003, L 299, s. 9.

II. Ramy prawne

A. Prawo Unii

1. Karta praw podstawowych Unii Europejskiej

3. Artykuł 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą"), zatytułowany „Należyte i sprawiedliwe warunki pracy", stanowi:

„1. Każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność.

2. Każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu".

2. Dyrektywa 2003/88

4. Artykuł 7 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Urlop roczny", ma następujące brzmienie:

„1. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.

2. Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego z wyjątkiem przypadku, gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu".

B. Prawo austriackie

5. Paragraf 10 ust. 1 i 2 Urlaubsgesetz (ustawy o urlopie z dnia 7 lipca 1976 r., zwanej dalej „UrlG")[3], ze zmianami, stanowi:

„1. W momencie ustania stosunku pracy pracownik jest uprawniony, w odniesieniu roku rozliczeniowego, w którym stosunek pracy ustał, do uzyskania ekwiwalentu pieniężnego za urlop odpowiadający długości zatrudnienia w trakcie roku rozliczeniowego w stosunku do całego roku rozliczeniowego. Urlop już wykorzystany podlega zaliczeniu na poczet przysługującego proporcjonalnie urlopu corocznego […].

2. Ekwiwalent pieniężny nie przysługuje w przypadku, gdy pracownik zakończy stosunek pracy bez wypowiedzenia bez ważnej przyczyny".

[3] BGBI, 1976/390.

III. Okoliczności sporu w postępowaniu głównym

6. WD był zatrudniony w job-medium w okresie od 25 czerwca 2018 r. do 9 października 2018 r. W dniu 9 października 2018 r. rozwiązał on umowę o pracę bez zachowania odpowiedniego okresu wypowiedzenia. W okresie zatrudnienia nabył prawo do urlopu w wymiarze 7,33 dnia roboczego, z czego wykorzystał 4 dni. W związku z tym w momencie ustania stosunku pracy pozostawało mu 3,33 dnia roboczego niewykorzystanego urlopu corocznego. Job-medium nie wypłacił WD ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, powołując się na przepis § 10 ust. 2 UrlG, zgodnie z którym w przypadku zakończenia stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia bez ważnej przyczyny ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop nie przysługuje.

7. WD uznał, że przepis ten jest sprzeczny z prawem Unii, i wniósł powództwo o wypłatę wspomnianego ekwiwalentu. Jego powództwo zostało oddalone w pierwszej i drugiej instancji, w oparciu o § 10 ust. 2 UrlG.

8. Sąd odsyłający, rozpoznający skargę rewizyjną dotyczącą wspomnianego wyroku, stwierdza, że utrata prawa do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop coroczny, wynikająca z § 10 ust. 2 UrlG, ogranicza się do przypadku porzucenia pracy przez pracownika bez ważnej przyczyny. W tym kontekście ważna przyczyna występuje w sytuacji, gdy w momencie wypowiedzenia nie można w racjonalny sposób oczekiwać, by pracownik utrzymał stosunek pracy, choćby w okresie wypowiedzenia.

9. Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy) wskazuje, że cel tego przepisu ma charakter z jednej strony represyjny, ponieważ przepis ten ma zniechęcać pracowników do nieuzasadnionego rozwiązywania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, a z drugiej strony ekonomiczny, ponieważ ma on na celu finansowe odciążenie pracodawcy w sytuacji nieprzewidzianej utraty jednego z pracowników.

10. Sąd odsyłający powziął wątpliwość, czy § 10 ust. 2 UrlG jest zgodny z art. 7 ust. dyrektywy 2003/88 w świetle wykładni tego przepisu w orzecznictwie Trybunału, a także z art. 31 ust. 2 karty.

11. W szczególności ze wspomnianego orzecznictwa wynika, że okoliczność, iż pracownik rozwiązuje stosunek pracy z własnej inicjatywy, nie wpływa na jego uprawnienie do uzyskania, w stosownych sytuacjach, ekwiwalentu finansowego za przysługujący mu urlop coroczny, którego nie mógł wykorzystać przed zakończeniem tego stosunku pracy. Trybunał orzekł jednak również, że wykładnia art. 7 dyrektywy 2003/88, która mogłaby zachęcać pracownika do powstrzymania się od skorzystania z corocznego płatnego urlopu w celu zwiększenia wynagrodzenia, byłaby niezgodna z celami, którym służy ustanowienie prawa do corocznego płatnego urlopu.

12. W tym względzie sąd krajowy wskazuje, po pierwsze, że w przypadku nieuzasadnionego porzucenia pracy przez pracownika to pracownik jednostronnie postanawia nie skorzystać z uprawnienia do urlopu, czy to przez jego wykorzystanie, czy w formie ekwiwalentu pieniężnego. Po drugie, przyznanie uprawnienia do ekwiwalentu w przypadku zakończenia stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia bez ważnej przyczyny byłoby sprzeczne z zasadą, że nikt nie może skorzystać z prawa będącego rezultatem jego bezprawnego działania.

IV. Pytania prejudycjalne i postępowanie przed Trybunałem

13. W tych okolicznościach, postanowieniem z dnia 29 kwietnia 2020 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 4 czerwca 2020 r., Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy) postanowił zawiesić postępowanie i skierować do Trybunału następujące pytania prejudycjalne:

„1) Czy przepis krajowy, zgodnie z którym ekwiwalent za niewykorzystany urlop za bieżący (ostatni) rok pracy nie przysługuje, jeżeli pracownik bez ważnej przyczyny jednostronnie rozwiązuje stosunek pracy bez zachowania terminu wypowiedzenia (»porzucenie pracy«), jest zgodny z art. 31 ust. 2 [karty] i art. 7 [dyrektywy 2003/88]?

2) W przypadku udzielenia na to pytanie odpowiedzi przeczącej:

2.1) Czy należy wówczas dodatkowo zbadać, czy wykorzystanie urlopu przez pracownika było niemożliwe?

2.2) W świetle jakich kryteriów należy zbadać tę kwestię?”.

14. Uwagi na piśmie przedstawili: WD, job-medium, rząd austriacki i Komisja Europejska.

15. Po pisemnym etapie postępowania Trybunał uznał, że sprawa jest wyjaśniona w stopniu wystarczającym, by mógł on wydać orzeczenie z pominięciem rozprawy, zgodnie z art. 76 § 2 regulaminu postępowania przed Trybunałem.

V. Analiza

A. W przedmiocie dopuszczalności pytań

16. W uwagach na piśmie job-medium stwierdził, że pytania przedstawione przez Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy) należy uznać za niedopuszczalne, ponieważ Trybunał dokonał już wykładni przepisów, których pytania te dotyczą, w sposób zapewniający udzielenie odpowiedzi mającej zastosowanie do okoliczności sporu w postępowaniu głównym.

17. W tym względzie wystarczy zauważyć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału w ramach ustanowionej w art. 267 TFUE współpracy pomiędzy Trybunałem i sądami krajowymi wyłącznie do sądu krajowego, przed którym zawisł spór i który ma obowiązek wydać w tej sprawie orzeczenie, należy dokonanie oceny, z uwzględnieniem szczególnych okoliczności tej sprawy, zarówno tego, czy orzeczenie w trybie prejudycjalnym jest niezbędne do wydania wyroku w zawisłej przed nim sprawie, jak i oceny znaczenia pytań, z którymi zwraca się on do Trybunału. W związku z tym, jeśli postawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał jest w zasadzie zobowiązany do wydania orzeczenia. Oznacza to, że pytania dotyczące prawa Unii korzystają z domniemania posiadania znaczenia dla sprawy. Odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w przedmiocie złożonego przez sąd krajowy pytania prejudycjalnego jest możliwa tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą wniesiono, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem postępowania głównego, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na postawione mu pytania [4].

[4] Zobacz podobnie wyrok z dnia 24 listopada 2020 r., AZ (Podrabianie dokumentów) (C-510/19, EU:C:2020:953, pkt 25, 26).

18. Z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika jednak, że WD omówiono wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w momencie ustania jego stosunku pracy z job-medium na podstawie §10 ust. 2 UrlG, ponieważ zakończył on ów stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, bez wskazania istotnej przyczyny. W świetle tych okoliczności sąd krajowy przedstawia powody, dla których powziął wątpliwości co do zgodności wspomnianego przepisu z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 oraz art. 31 ust. 2 karty.

19. W konsekwencji jest oczywiste, że przedstawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii i że odpowiedź na nie jest użyteczna i istotna dla rozstrzygnięcia sporu przed sądem odsyłającym. Przedłożone pytania są zatem dopuszczalne.

B. Uprawnienie do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop coroczny w przypadku nieuzasadnionego porzucenia pracy

20. Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży do ustalenia, czy przepis krajowy, zgodnie z którym ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop za bieżący, ostatni rok pracy nie przysługuje, jeżeli pracownik bez ważnej przyczyny jednostronnie rozwiązuje stosunek pracy bez zachowania terminu wypowiedzenia, jest zgodny z art. 31 ust. 2 karty i art. 7 dyrektywy 2003/88.

21. Tytułem uwagi wstępnej należy zauważyć, że w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 wyrażono i uściślono prawo podstawowe do corocznego płatnego urlopu, potwierdzone w art. 31 ust. 2 karty [5]. Innymi słowy, w art. 7 ust. 1 wspomnianej dyrektywy ograniczono się do uściślenia tego prawa podstawowego [6]. Wynika z tego, że prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nie można interpretować w sposób zawężający [7].

22. Po drugie, należy również przypomnieć, że celem prawa do corocznego płatnego urlopu, przyznanego każdemu pracownikowi na mocy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, jest umożliwienie pracownikowi odpoczynku od wykonywania ciążących na nim na podstawie umowy o pracę obowiązków oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu. Cel ten, który odróżnia prawo do corocznego płatnego urlopu od innych rodzajów urlopów, realizujących inne cele, opiera się na założeniu, że pracownik faktycznie świadczył pracę w trakcie okresu rozliczeniowego [8].

23. Po trzecie, z przepisów dyrektywy 2003/88 i orzecznictwa Trybunału wynika, że choć to do państw członkowskich należy ustalenie warunków wykonania i transpozycji prawa do corocznego płatnego urlopu, państwa członkowskie nie mogą uzależniać samego istnienia tego prawa, które wynika wprost z tej dyrektywy, od spełnienia jakichkolwiek warunków [9].

24. Poza tym należy również przypomnieć, że prawo do corocznego urlopu stanowi tylko jeden z dwóch aspektów prawa do corocznego płatnego urlopu jako prawa podstawowego wynikającego z prawa Unii. Omawiane prawo podstawowe obejmuje w ten sposób również prawo do uzyskania

[5] Zobacz podobnie wyrok z dnia 8 września 2020 r., Komisja i Rada/Carreras Sequeros i in. (C-119/19 P i C-126/19 P, EU:C:2020:676, pkt 115).

[6] Wyrok z dnia 8 września 2020 r., Komisja i Rada/Carreras Sequeros i in. (C-119/19 P i C-126/19 P, EU:C:2020:676, pkt 117).

[7] Zobacz podobnie wyroki: z dnia 8 listopada 2012 r., Heimann i Toltschin (C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, pkt 23); z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 55).

[8] Zobacz podobnie wyroki: z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 27, 28); z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 57, 58).

[9] Zobacz podobnie wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 28); z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 34); z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 56).

wynagrodzenia, a także, jako prawo współistotne temu prawu do corocznego „płatnego" urlopu, prawo do ekwiwalentu pieniężnego za coroczny urlop niewykorzystany do dnia ustania stosunku pracy [10].

25. W tym kontekście z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika również, że art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 nie ustanawia żadnego warunku w zakresie przyznania prawa do ekwiwalentu pieniężnego poza, po pierwsze, ustaniem stosunku pracy, a po drugie, niewykorzystaniem przez pracownika całego corocznego urlopu, do którego miał on prawo w chwili ustania tego stosunku [11]. Ponadto powód ustania stosunku pracy nie ma znaczenia w kontekście prawa do ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 [12].

26. Wyrażając taki pogląd, nie pomijam faktu, że Trybunał stwierdził również, iż z takiej wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 nie można wywodzić, że niezależnie od okoliczności leżących u podstaw niewykorzystania corocznego płatnego urlopu przez danego pracownika powinno mu nadal przysługiwać prawo do corocznego urlopu, o którym mowa w art. 7 ust. 1 tej dyrektywy, a w razie ustania stosunku pracy – prawo do ekwiwalentu, które może wejść w miejsce tego prawa do urlopu zgodnie z art. 7 ust. 2 wspomnianej dyrektywy [13]. Trybunał wskazał również w podobnym duchu, że pracownik musiał nie być w stanie skorzystać z prawa do corocznego płatnego urlopu przed ustaniem stosunku pracy z przyczyn niezależnych od swojej woli [14].

27. Istotne jest jednak, aby szczegóły tej linii orzeczniczej nie były źle zrozumiane. Wykładnia art. 7 dyrektywy 2003/88, która mogłaby zachęcać pracownika do umyślnego powstrzymania się od skorzystania z corocznego płatnego urlopu w stosujących się okresach rozliczeniowych lub dozwolonego przeniesienia, w celu zwiększenia swego wynagrodzenia w chwili ustania stosunku pracy, byłaby niezgodna z celami, którym służy ustanowienie prawa do corocznego płatnego urlopu [15]. Należy jednak zapobiec sytuacji, w której ciężar zadbania o rzeczywiste skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu byłby w całości przeniesiony na pracownika [16].

28. Jest to zatem kwestia zapewnienia równowagi pomiędzy prawami pracownika i prawami pracodawcy. Należy jednak zauważyć, że w ramach tej równowagi prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nie można interpretować w sposób zawężający [17]. W tych okolicznościach ochrona interesów pracodawcy musi być ściśle niezbędna, aby uzasadniać odstępstwo od prawa pracownika do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego [18].

[10] Zobacz podobnie wyroki: z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 58); z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 83).

[11] Zobacz podobnie wyroki: z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 23); z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 44); z dnia 6 listopada 2018 r., Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, pkt 31); z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 23); z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 84).

[12] Zobacz podobnie wyroki: z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 28); z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 45).

[13] Zobacz podobnie wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, pkt 37).

[14] Zobacz podobnie wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 61); z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 52).

[15] Zobacz podobnie wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 48).

[16] Zobacz podobnie wyroki z dnia 6 listopada 2018 r.: Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, pkt 50); Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 43).

[17] Zobacz podobnie wyroki: z dnia 8 listopada 2012 r., Heimann i Toltschin (C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, pkt 23); z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 55).

[18] Zobacz podobnie wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 75).

29. W rozpatrywanej sprawie nie ulega wątpliwości, że – zgodnie z celem art. 7 dyrektywy 2003/88 – pracownik faktycznie świadczył pracę w trakcie okresu rozliczeniowego. Innymi słowy, pracownik nabył uprawnienie do urlopu rocznego, a jedynym powodem, dla którego ekwiwalent pieniężny nie jest należny, jest to, że pracownik zakończył stosunek pracy bez zachowania terminu wypowiedzenia bez ważnej przyczyny. W tym kontekście jest oczywiste, że pozbawienie pracownika ekwiwalentu pieniężnego ma charakter represyjny.

30. Taki mechanizm wydawałby się zatem sprzeczny z przedstawionymi w niniejszej opinii brzmieniem i celem art. 7 dyrektywy 2003/88. Jest tak tym bardziej, że jak wskazują WD i rząd austriacki, istnieją inne środki, umowne lub prawne, z których pracodawca może skorzystać, aby otrzymać zadośćuczynienie za jakąkolwiek szkodę, jaką poniósłby wskutek odejścia pracownika bez zachowania terminu wypowiedzenia bez ważnej przyczyny [19]. Biorąc pod uwagę tego rodzaju gwarancje, tym mniej jest prawdopodobne, aby pracownik celowo powstrzymywał się od skorzystania z płatnego urlopu rocznego w odnośnym okresie rozliczeniowym wyłącznie lub głównie w celu uzyskania wyższego wynagrodzenia w momencie zakończenia stosunku pracy.

31. W świetle tych okoliczności doszedłem do wniosku, że art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 oraz art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi krajowemu, zgodnie z którym ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop za bieżący, ostatni rok pracy nie przysługuje, jeżeli pracownik bez ważnej przyczyny jednostronnie rozwiązuje stosunek pracy bez zachowania terminu wypowiedzenia.

32. Nie ma zatem potrzeby udzielać odpowiedzi na drugie pytanie przedstawione przez sąd odsyłający.

VI. Wnioski

33. A zatem, w świetle powyższych uwag, proponuję, aby Trybunał udzielił na pierwsze pytanie przedstawione przez Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy, Austria) następującej odpowiedzi:

Artykuł 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy oraz art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi krajowemu, zgodnie z którym ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop za bieżący, ostatni rok pracy nie przysługuje, jeżeli pracownik bez ważnej przyczyny jednostronnie rozwiązuje stosunek pracy bez zachowania terminu wypowiedzenia.

[19] Jak wskazał WD, nieuzasadnione porzucenie przez niego pracy skutkowało umowną rekompensatą na rzecz job-medium (zob. uwagi na piśmie przedstawione przez WD, s. 2). Rząd austriacki zauważył, że nieuzasadnione porzucenie pracy stanowi naruszenie umowy, które co do zasady skutkuje powstaniem po stronie pracodawcy uprawnienia do odszkodowania na podstawie § 28 Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) (ustawy federalnej z dnia 11 maja 1921 r. o umowie o pracę pracowników prywatnych [ustawy o pracownikach]) oraz § 1162a Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ogólnego kodeksu cywilnego) (zob. uwagi na piśmie przedstawione przez Austrię, pkt 13).