



Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
YVESE BOTA
přednesené dne 20. června 2013¹

Věc C-309/12

**Maria Albertina Gomes Viana Novo,
Ezequiel Martins Dias,
Gabriel Inácio da Silva Fontes,
Marcelino Jorge dos Santos Simões,
Manuel Dourado Eusébio,
Alberto Martins Mineiro,
Armando Gomes de Faria,
José Fontes Cambas,
Alberto Martins do Alto,
José Manuel Silva Correia,
Marilde Marisa Moreira Marques Moita,
José Rodrigues Salgado Almeida,
Carlos Manuel Sousa Oliveira,
Manuel da Costa Moreira,
Paulo da Costa Moreira,
José Manuel Serra da Fonseca,
Ademar Daniel Lourenço Dias,
Ana Mafalda Azevedo Martins Ferreira
proti
Fundo de Garantia Salarial IP**

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Tribunal Central Administrativo Norte (Portugalsko)]

„Ochrana zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele — Směrnice 80/987/EHS — Směrnice 2002/74/ES — Články 3 a 4 — Zaručení mzdových pohledávek — Časové omezení záruky — Omezení na pohledávky vzniklé během šesti měsíců před podáním návrhu na prohlášení úpadku zaměstnavatele — Předchozí podání žaloby na zaplacení a nucenou úhradu neuhrazených pohledávek zaměstnanci — Účinek“

1. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článků 4 a 10 směrnice Rady 80/987/EHS ze dne 20. října 1980 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele², ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/74/ES ze dne 23. září 2002³.

1 — Původní jazyk: francouzština.

2 — Úř. věst. L 283, s. 23; Zvl. vyd. 05/01, s. 217.

3 — Úř. věst. L 270, s. 10; Zvl. vyd. 05/04, s. 261, dále jen „směrnice 80/987“. Směrnice 80/987 byla kodifikována směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele (Úř. věst. L 283, s. 36). Posledně uvedená směrnice se však z hlediska časové působnosti nepoužije na věc v původním řízení.

2. Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi paní Gomes Viana Novo a dalšími 17 zaměstnanci zaměstnavatele v platební neschopnosti a Fundo de Garantia Salarial IP (Záruční mzdový fond)⁴ ohledně mzdových pohledávek, jejichž úhrada byla požadována po FGS na základě ustanovení portugalského práva, která provádějí směrnici 80/987.
3. Tato směrnice, která ukládá členským státům, aby zřídily záruční instituci, která bude zaručovat úhradu nesplacených pohledávek zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele⁵, nicméně umožňuje, aby členské státy omezily povinnost záruky časově nebo místně, a to buď alternativně, nebo kumulativně.
4. Věc v původním řízení se týká možnosti časového omezení záruky. Portugalský zákonodárce využil této možnosti, když určil referenční období odpovídající šesti měsícům, které předcházejí návrhu směřujícímu k tomu, aby soud prohlásil úpadek zaměstnavatele⁶, nebo podání návrhu na zahájení smírčího řízení.
5. Tribunal Central Administrativo Norte (Portugalsko), na který se obrátili zaměstnanci s pohledávkami vzniklými před referenčním obdobím, se táže, zda je třeba toto období určit s přihlédnutím ke dni podání této žaloby, pokud tito zaměstnanci podali žalobu na určení výše svých mzdových pohledávek a za účelem poskytnutí jejich nucené úhrady.
6. V tomto stanovisku navrhuji, aby Soudní dvůr rozhodl, že články 3 a 4 směrnice 80/987, vykládané ve spojení se zásadou rovného zacházení, musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání tomu, aby vnitrostátní právo omezilo záruku za mzdové pohledávky v případě platební neschopnosti zaměstnavatele na pohledávky vzniklé v období šesti měsíců před dnem podání návrhu na zahájení insolvenčního řízení, avšak za podmínky, že ve vztahu k zaměstnancům, kteří dříve podali žalobu na určení svých mzdových pohledávek a neúspěšně se domáhali jejich nucené úhrady z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele, začíná toto referenční období běžet podáním návrhu na určení existence pohledávky soudem.
7. Mimoto připomínám, že je věcí předkládajícího soudu, aby přezkoumal, zda může v tomto smyslu vykládat vnitrostátní právo, a pokud tomu tak není, aby jej nepoužil ve sporu v původním řízení.

I – Právní rámec

A – Unijní právo

8. Článek 3 odst. 1 směrnice 80/987, v původním znění, stanovil, že záruční období musí spadat do období před konečným datem, které si členské státy mohou zvolit ze tří dat stanovených v odstavci 2 uvedeného článku.

4 — Dále jen „FGS“.

5 — Zpráva Komise Evropskému parlamentu a Radě ze dne 28. února 2011 o provádění a uplatňování některých ustanovení směrnice 2008/94 [COM (2011) 84 final] poskytuje představu o výši částek, které záruční instituce uhradily v letech 2006 až 2009 (viz technická příloha).

6 — Podle bodu 3 výše uvedené zprávy přijalo šest členských států (Bulharská republika, Česká republika, Dánské království, Řecká republika, Maltská republika a Rakouská republika) totožné řešení, zatímco sedm dalších států (Irsko, Italská republika, Kyperská republika, Lotyšská republika, Litevská republika, Polská republika a Slovenská republika) stanovilo referenční období ke stejnému konečnému datu, ale s delší dobou trvání, a Belgické království si zvolilo odlišné referenční datum, a to uzavření podniku. Dvanáct dalších států (Spolková republika Německo, Estonská republika, Španělské království, Francouzská republika, Lucemburské velkovévodství, Maďarská republika, Nizozemské království, Rumunsko, Slovinská republika, Finská republika, Švédské království, jakož i Spojené království Velké Británie a Severního Irsku) referenční období nestanovilo. Viz rovněž srovnávací tabulka, nadepsaná „Limitations to the liability of the guarantee institutions (Implementation of Article 4 of Directive 2008/94/EC)“, zpracovaná v září 2011 Komisí na základě studie z ledna 2007 o provedení směrnice 80/987, jakož i informací poskytnutých později členskými státy.

9. Tento článek 3 konkrétně stanovil:

„1. Členské státy přijmou opatření nezbytná k tomu, aby záruční instituce zajišťovaly, s výhradou článku 4, úhradu nesplacených pohledávek zaměstnanců, které vyplývají z pracovních smluv nebo z pracovních poměrů a týkají se odměny za období před určeným dnem.

2. Dnem stanoveným v odstavci 1 je podle volby členských států:

- buď den, kdy vznikla platební neschopnost zaměstnavatele, nebo
- den oznámení výpovědi dané dotčenému zaměstnanci z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele, nebo
- den vzniku platební neschopnosti zaměstnavatele nebo den skončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru dotčeného zaměstnance, ke kterému došlo z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele.“

10. S přihlédnutím k volbě mezi těmito třemi možnostmi provedené členskými státy čl. 4 odst. 2 směrnice 80/987, v původním znění, určoval nesplacené pohledávky, na které se musela v každém případě vztahovat povinnost záruky v případě, že se členský stát rozhodl tuto záruku časově omezit na základě tohoto čl. 4 odst. 1.

11. Podle uvedeného článku 4:

„1. Členské státy mohou omezit povinnost záručních institucí uvedených v článku 3 uhradit pohledávky.

2. Pokud členské státy využijí možnosti podle odstavce 1, musí:

- v případě podle čl. 3 odst. 2 první odrážky zajistit úhradu nesplacených pohledávek týkajících se odměny za tři poslední měsíce pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, které spadají do období šesti měsíců předcházejících dni vzniku platební neschopnosti zaměstnavatele,
- v případě podle čl. 3 odst. 2 druhé odrážky zajistit úhradu nesplacených pohledávek týkajících se odměny za tři poslední měsíce pracovní smlouvy nebo pracovního poměru předcházejících dni podání výpovědi zaměstnanci zaměstnavatelem z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele,
- v případě podle čl. 3 odst. 2 třetí odrážky zajistit úhradu nesplacených pohledávek týkajících se odměny za posledních osmnáct měsíců pracovní smlouvy nebo pracovního poměru předcházejících dni vzniku platební neschopnosti zaměstnavatele nebo dni skončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru zaměstnance z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele. V tom případě mohou členské státy omezit povinnost uhradit pohledávky na odměnu za období osmi týdnů nebo za několik kratších období v celkové délce osmi týdnů.

[...]“

12. V současné době článek 3 směrnice 80/987 stanoví:

„Členské státy přijmou opatření nezbytná k tomu, aby záruční instituce zajišťovaly, s výhradou článku 4, úhradu nesplacených pohledávek zaměstnanců, které vyplývají z pracovních smluv nebo z pracovních poměrů, včetně, pokud tak stanoví vnitrostátní právo, odstupného při skončení pracovního poměru.

Záruční instituce přebírá nesplacené mzdové pohledávky za období přede dnem nebo případně po dni určeném členskými státy.“

13. Článek 4 odst. 1 a 2 směrnice 80/987 stanoví:

„1. Členské státy mohou omezit povinnost záručních institucí uvedených v článku 3 uhradit pohledávky.

2. Pokud členské státy využijí možnosti podle odstavce 1, stanoví lhůtu, během níž musí záruční instituce uhradit nesplacené pohledávky. Tato lhůta nesmí být kratší než období pokrývající odměnu za tři poslední měsíce pracovního poměru před nebo po dni uvedeném v článku 3. Členské státy mohou zahrnout toto tříměsíční minimální období do referenčního období v délce nejméně šesti měsíců.

Členské státy, které stanoví referenční období v délce nejméně 18 měsíců, mohou omezit lhůtu, během níž musí záruční instituce uhradit nesplacené pohledávky, na osm týdnů. V tom případě se pro výpočet minimálního období použijí období nejpriznivější pro zaměstnance.“

14. Článek 10 směrnice 80/987 stanoví:

„Tato směrnice se nedotýká možnosti členských států:

a) přijmout nezbytná opatření, aby se zabránilo zneužívání;

[...]“

B – *Portugalské právo*

15. Článek 380 zákona č. 99/2003 ze dne 27. srpna 2003, kterým se přijímá zákoník práce, stanoví, že úhrada pohledávek zaměstnanců vyplývajících z pracovních smluv a z jejich porušení nebo ukončení, které nemohou být uhrazeny zaměstnavatelem z důvodu jeho platební neschopnosti nebo obtížné finanční situace, bude zajištěna a zaručena FGS způsobem stanoveným zvláštním předpisem.

16. Článek 317 zákona č. 35/2004 ze dne 29. července 2004 stanoví, že FGS pro případ neplnění ze strany zaměstnavatele zaručuje zaměstnancům způsobem stanoveným v následujících člancích úhradu pohledávek vyplývajících z pracovních smluv a z jejich porušení nebo ukončení.

17. Článek 318 tohoto zákona, který upřesňuje situace, na které se vztahuje záruka, stanoví:

„1. [FGS] zaručuje úhradu pohledávek, na které odkazuje předchozí článek, v případech, kdy soud prohlásí úpadek zaměstnavatele.

2. [FGS] také zaručuje úhradu pohledávek zmíněných v předchozím odstavci, pokud bylo zahájeno smírcí řízení stanovené v nařízení s mocí zákona č. 316/98 ze dne 20. října 1998.

3. Aniž je dotčeno ustanovení předchozího odstavce, je tento fond v případě, že ve smírcím řízení není pokračováno z důvodu zamítnutí nebo zastavení podle článků 4 a 9 nařízení s mocí zákona č. 316/98 ze dne 20. října 1998 a zaměstnanci podniku požádali o úhradu pohledávek zaručených [FGS], povinen soudu navrhnout prohlášení úpadku podniku.

4. Ke splnění podmínek stanovených v předchozích odstavcích je v případě, že dotčené podniky mají ve stavu zaměstnance:

- a) soud povinen doručit [FGS] oznámení o návrhu na zahájení zvláštního úpadkového řízení a prohlášení úpadku;
- b) Institut na pomoc malým a středním podnikům a investicím [Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento (IAPMEI)] povinen doručit [FGS] oznámení o návrhu na zahájení smírčího řízení, jakož i o jeho zamítnutí nebo zastavení.“

18. Článek 319 téhož zákona určuje pokryté pohledávky následovně:

„1. [FGS] zaručuje úhradu pohledávek stanovených v článku 317, které vznikly během šesti měsíců před podáním žaloby nebo předložením návrhu uvedeného v předchozím článku.

2. Jestliže pohledávky nevznikly v referenčním období podle předchozího odstavce nebo jejich výše nedosahuje horní hranice stanovené v [...] odstavci [1] následujícího článku, [FGS] zaručuje až do této hranice úhradu pohledávek splatných po tomto referenčním období.

3. [FGS] zaručuje pouze úhradu pohledávek, které jsou u něho uplatněny nejpozději tři měsíce před jejich promlčením.“

19. Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že podle vnitrostátní judikatury, prohlásí-li soud úpadek zaměstnavatele, FGS zaručuje mzdové pohledávky vzniklé během období šesti měsíců před zahájením insolvenčního řízení nebo podáním návrhu na zahájení smírčího řízení.

II – Spor v původním řízení a předběžná otázka

20. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel navrhovatelů v původním řízení jim přestal hradit mzdu, navrhovatelé v původním řízení ukončili dne 15. září 2003 své pracovní smlouvy⁷ a poté se 10. února 2004 obrátili na tribunal de trabalho de Barcelos (pracovní soud v Barcelos, Portugalsko), aby se domohli určení výše svých mzdových pohledávek, jakož i jejich nucené úhrady. Jejich návrhu bylo vyhověno.

21. Vzhledem k nedostatečnosti aktiv v majetku zaměstnavatele pro uspokojení těchto pohledávek podali navrhovatelé v původním řízení dne 28. listopadu 2005 u tribunal de comércio de Vila Nova de Gaia (obchodní soud ve Vila Nova de Gaia, Portugalsko) návrh na prohlášení úpadku uvedeného zaměstnavatele. Po prohlášení úpadku byly mzdové pohledávky zaregistrovány.

22. Dne 26. července 2006 požádali navrhovatelé v původním řízení FGS o úhradu svých pohledávek. Rozhodnutími ze dne 21. a 26. prosince 2006 tyto žádosti předseda FGS zamítl s odůvodněním, že dotčené pohledávky vznikly více než šest měsíců před zahájením řízení o prohlášení úpadku zaměstnavatele, tedy před referenčním obdobím stanoveným v čl. 319 odst. 1 zákona č. 35/2004.

23. Poté, co navrhovatelé v původním řízení požádali o zrušení těchto rozhodnutí, tribunal administrativo e fiscal do Porto (správní a daňový soud v Portu, Portugalsko) tuto žalobu zamítl rozhodnutím ze dne 18. března 2010.

7 — Podle portugalské vlády s výjimkou paní Azevedo Martins Ferreira, jejíž smlouva byla ukončena dne 14. dubna 2004.

24. Navrhovatelé v původním řízení tedy podali opravný prostředek k Tribunal Central Administrativo Norte, který se rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Je třeba unijní právní úpravu v oblasti záruk mzdových pohledávek v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, konkrétně články 4 a 10 směrnice [80/987], vykládat v tom smyslu, že brání ustanovení vnitrostátního práva, které zaručuje výlučně pohledávky vzniklé [během období] šesti měsíců před podáním návrhu na prohlášení úpadku zaměstnavatele i v případě, že zaměstnanci podali proti němu žalobu k pracovnímu soudu, kterou se domáhali určení dlužné částky a její nucené úhrady?“

III – Moje analýza

25. Vodítkem při mých úvahách jsou čtyři zásady, které vyplývají z judikatury Soudního dvora týkající se výkladu směrnice 80/987.

26. Zprv, v souladu s pravidlem obvyklého výkladu Soudní dvůr s ohledem na výjimečný charakter případů, ve kterých jsou členské státy oprávněny omezit povinnost úhrady záručních institucí na určité období, rozhodl, že dotčená ustanovení je třeba vykládat striktně⁸.

27. Je totiž třeba mít na paměti, že směrnice 80/987, jejímž účelem je ochrana zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, v zásadě stanoví, že zaměstnanci mají nárok na záruku úhrady svých nesplacených pohledávek týkajících se odměny za období před nebo případně po datu stanoveném členskými státy⁹.

28. Pouze výjimečně umožňuje článek 4 této směrnice členským státům, aby omezily dobu záruky, a tedy odpovídající povinnost úhrady záručních institucí za podmínky, že bude zajištěna minimální záruka, jejíž podmínky závisí na referenčním datu, které si zvolily na základě článku 3 uvedené směrnice.

29. Zadruhé, Soudní dvůr omezil prostor pro volné uvážení členských států, aby zohlednil sociální cíl směrnice 80/987, kterým je zajistit zaměstnancům minimální ochranu na úrovni Evropské unie v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, aniž by byla dotčena příznivější ustanovení obsažená v právních předpisech členských států, zavedením minimálních záruk za úhradu nesplacených pohledávek vzniklých z pracovních smluv nebo poměrů a týkajících se odměny příslušející za stanovené období¹⁰.

30. Ze společného uplatnění těchto prvních dvou zásad vyplývají dva zásadní důsledky.

31. Na jedné straně jedinými možnými omezeními práva zaměstnance na minimální záruku jsou omezení, která jsou výslovně stanovena v čl. 4 odst. 2 a 3 směrnice 80/987. Vzhledem k tomu, že se tato omezení týkají výlučně buď délky období, která zakládá nárok na úhradu, nebo výše této úhrady, vyplývá z toho, že směrnice 80/987 brání tomu, aby vnitrostátní právní úprava možnost zaměstnanců, jejichž zaměstnavatel je v platební neschopnosti, plně uplatnit své právo na úhradu nesplacených mzdových pohledávek podmínila povinností zaregistrovat se jako uchazeč o zaměstnání¹¹.

8 — Viz rozsudky ze dne 14. července 1998, Regeling (C-125/97, Recueil, s. I-4493, bod 20); ze dne 11. září 2003, Walcher (C-201/01, Recueil, s. I-8827, bod 38), a ze dne 17. listopadu 2011, van Ardenen (C-435/10, Sb. rozh. s. I-11705, body 31 a 34).

9 — Viz čl. 3 odst. 2 směrnice 80/987.

10 — V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 10. července 1997, Maso a další (C-373/95, Recueil, s. I-4051, bod 56); výše uvedený rozsudek Regeling (body 3, 20 a 21); rozsudky ze dne 16. prosince 1999, Everson a Barrass (C-198/98, Recueil, s. I-8903, body 3 a 20); ze dne 15. května 2003, Mau (C-160/01, Recueil, s. I-4791, body 3 a 42); výše uvedený rozsudek Walcher (bod 38); rozsudky ze dne 4. března 2004, Barsotti a další (C-19/01, C-50/01 a C-84/01, Recueil, s. I-2005, bod 35); ze dne 16. července 2009, Visciano (C-69/08, Sb. rozh. s. I-6741, bod 27); ze dne 10. února 2011, Andersson (C-30/10, Sb. rozh. s. I-513, bod 25) a výše uvedený rozsudek van Ardenen (body 27 a 34).

11 — Viz výše uvedený rozsudek van Ardenen (bod 35).

32. Na druhou stranu, i když omezení stanovená vnitrostátním právem spadají do jedné ze dvou kategorií, které článek 4 směrnice 80/987 připouští jako výjimky, nesmí mít za následek omezení nebo vyloučení minimální ochrany zajištěné touto směrnicí.

33. Tento požadavek se odráží zejména v podmínkách pro zohlednění plateb provedených zaměstnavatelem během období, na které se vztahuje záruka. Bylo tak rozhodnuto, že odměny vyplacené zaměstnancům během tohoto období nelze odečíst z maximální výše stanovené členským státem pro záruku nesplacených pohledávek¹², a že má-li zaměstnanec za svým zaměstnavatelem pohledávky vzniklé ze zaměstnání před referenčním obdobím a současně pohledávky, které se vztahují k samotnému referenčnímu období, tyto odměny je třeba přednostně započíst vůči starším pohledávkám¹³.

34. Podle téže logiky Soudní dvůr rovněž rozhodl, že je třeba z pojmu „pracovní poměr“ ve smyslu článků 3 a 4 směrnice 80/987 vyloučit období, která ze své povahy nemohou zakládat nesplacené mzdové pohledávky, jako například období, během kterého je pracovní poměr přerušen z důvodu rodičovské dovolené¹⁴.

35. Zatřetí, Soudní dvůr rozhodl, že podmínky uplatnění záruky stanovené směrnicí 80/987 se liší od určení nesplacených pohledávek, na které se vztahuje záruka¹⁵. Z toho vyplývá, že ačkoli záruku nelze poskytnout před rozhodnutím o zahájení kolektivního řízení založeného na platební neschopnosti zaměstnavatele, nebo v případě nedostatečnosti aktiv rozhodnutím o konečném uzavření podniku, nemusí být období, během kterého jsou nesplacené mzdové pohledávky zaručeny, nutně stanoveny od data tohoto rozhodnutí.

36. Na základě této zásady Soudní dvůr rozhodl, že dnem vzniku platební neschopnosti zaměstnavatele ve smyslu čl. 4 odst. 2 směrnice 80/987, v původním znění, bylo třeba chápat nikoliv datum rozhodnutí, které se vyjadřuje k návrhu na zahájení insolvenčního řízení, ale datum návrhu na zahájení tohoto řízení¹⁶. Toto řešení odůvodnil tím, že rozhodnutí o zahájení řízení může být vydáno dlouho po ukončení dob zaměstnání, ke kterým se vztahuje nesplacená odměna, takže úhrada této odměny by nemohla být nikdy zaručena směrnicí 80/987 z důvodů, které mohou být nezávislé na jednání zaměstnanců.

37. Začtvrté, Soudní dvůr stanovil pravidlo, že možnost, aby vnitrostátní právo určilo peněžité plnění vyplácená záruční institucí, je podřízena respektování základních práv, mezi která patří zejména obecná zásada rovnosti¹⁷, která vyžaduje, aby se srovnatelnými situacemi nebylo zacházeno odlišně, není-li takové odlišování objektivně odůvodněné¹⁸.

38. Z toho zejména vyplývá, že pokud podle vnitrostátní právní úpravy nese v případě platební neschopnosti zaměstnavatele záruční instituce odpovědnost za výplatu zákonného odstupného při skončení pracovní smlouvy přiznaného rozsudkem, s odstupným stejné povahy, přiznaným v dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřené před soudem a jím schválené, musí být zacházeno stejným způsobem¹⁹.

12 — Viz výše uvedený rozsudek Barsotti a další (bod 38).

13 — Viz výše uvedený rozsudek Regeling (body 21 a 22).

14 — Viz výše uvedený rozsudek Mau (body 39 až 44, jakož i 52 a 53).

15 — Viz rozsudek ze dne 10. července 1997, Bonifaci a další a Berto a další (C-94/95 a C-95/95, Recueil, s. I-3969, bod 39), jakož i výše uvedený rozsudek Maso a další (bod 49).

16 — Viz výše uvedené rozsudky Bonifaci a další a Berto a další (body 42 a 44); Maso a další (body 52 a 54), jakož i Mau (body 22, 47 a 48).

17 — Viz rozsudky ze dne 12. prosince 2002, Rodríguez Caballero (C-442/00, Recueil, s. I-11915, body 29 až 32) a ze dne 16. prosince 2004, Olaso Valero (C-520/03, Sb. rozh. s. I-12065, bod 34); usnesení ze dne 13. prosince 2005, Guerrero Pecino (C-177/05, Sb. rozh. s. I-10887, bod 26); rozsudky ze dne 7. září 2006, Cordero Alonso (C-81/05, Sb. rozh. s. I-7569, bod 37); ze dne 17. ledna 2008, Velasco Navarro (C-246/06, Sb. rozh. s. I-105, bod 35) a ze dne 21. února 2008, Robledillo Núñez (C-498/06, Sb. rozh. s. I-921, bod 30).

18 — Viz výše uvedené rozsudky Rodríguez Caballero (bod 32) a Olaso Valero (bod 34); výše uvedené usnesení Guerrero Pecino (bod 26), jakož i výše uvedené rozsudky Cordero Alonso (bod 37) a Velasco Navarro (bod 36).

19 — Viz výše uvedený rozsudek Cordero Alonso (bod 42).

39. Na základě těchto zásad, podle kterých se řídí výklad směrnice 80/987, budu hledat odpověď na otázku položenou předkládajícím soudem.

40. Pokud jde o spor v původním řízení, ze spisu vyplývá, že navrhovatelům v původním řízení byla zcela odmítnuta úhrada mezd za poslední tři měsíce jejich pracovního poměru s odůvodněním, že jejich mzdové pohledávky vznikly více než šest měsíců před datem podání návrhu na prohlášení úpadku zaměstnavatele, které portugalský zákonodárce stanovil jako konec referenčního období.

41. Zatímco směrnice 80/987 v původním znění stanovila možnost volby členských států pouze mezi třemi daty, taxativně vymezenými v čl. 3 odst. 2 této směrnice a souvisejícími se vznikem platební neschopnosti zaměstnavatele nebo s ukončením pracovního poměru, směrnice 2002/74 zrušila zmínku o těchto třech datech a ponechala členským státům úplnou volnost, aby si stanovily referenční datum, což vedlo ke stanovení různých období minimální záruky podle zvolené délky.

42. Pokud tedy členské státy hodlají využít své možnosti časově záruku omezit, mohou stanovit minimální záruku tří měsíců v rámci období šesti měsíců před nebo po referenčním datu. Členské státy mají rovněž možnost stanovit minimální záruku omezenou na osm týdnů, ovšem za podmínky, že tato záruka spadá do delšího období přinejmenším v délce osmnácti měsíců.

43. Je nepochybné, že směrnice 80/987 nebrání tomu, aby členský stát stanovil jako výchozí či konečný bod²⁰ referenčního období den podání návrhu na prohlášení úpadku zaměstnavatele²¹. Pokud se dotčený členský stát rozhodne využít možnosti časově omezit záruku, nic ostatně nebrání tomu, aby omezil referenční období na šest měsíců, pokud poskytuje záruku za odměnu za poslední tři měsíce pracovního poměru, jak stanoví portugalské právo.

44. V tomto ohledu je třeba připomenout, že čl. 3 odst. 2 směrnice 80/987, v původním znění, výslovně umožňoval, aby členské státy stanovily konec referenčního období na den, „kdy vznikla platební neschopnost zaměstnavatele“, a že podle výkladu Soudního dvora je třeba tento den chápat jako den podání návrhu na zahájení insolvenčního řízení²².

45. Unijní zákonodárce tedy v široké míře zachoval svobodu členských států, když jim umožnil kdykoliv stanovit období minimální záruky na poslední tři měsíce pracovního poměru, jakož i případně referenční období, do něhož toto minimální období spadá. V praxi státy, které stanoví referenční období, toto období stanoví ve valné většině v závislosti na dni, kdy vznikla platební neschopnost zaměstnavatele²³.

20 — Článek 3 odst. 2 této směrnice opravňuje členské státy, aby stanovily období záruky „přede dnem nebo případně po“ dni určeném členskými státy.

21 — V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. dubna 2013, Mustafa (C-247/12), vydaný ohledně vnitrostátní právní úpravy, která vyhrazovala záruku na pohledávky vzniklé před zapsáním rozhodnutí o zahájení insolvenčního řízení do obchodního rejstříku.

22 — Viz judikatura citovaná v poznámce pod čarou 16.

23 — Viz poznámka pod čarou 5.

46. Posledně uvedená volba přináší zásadní obtíž z hlediska nutného respektování cíle směrnice 80/987. Pokud je totiž návrh na zahájení insolvenčního řízení podán dlouho po ukončení pracovního poměru, mohou zaměstnanci přijít o záruku, i kdyby bylo prokázáno, že neuhrazení odměn souvisí se stavem platební neschopnosti zaměstnavatele. Naproti tomu, pokud podnik pokračuje v provozu po určitou dobu po podání návrhu na zahájení insolvenčního řízení, nesplacené mzdové pohledávky se mohou vztahovat k podstatně pozdějším obdobím po dni podání uvedeného návrhu²⁴.

47. Volnost, kterou mají členské státy, však není neomezená. Je naopak nezbytně ohraničena základním požadavkem, kterým je jednotné uplatňování unijního práva, nutností zachovat užitečný účinek směrnice a požadavky vyplývajícími z ochrany základních práv, které jsou závazné pro členské státy ve všech případech, kdy mají použít unijní právo.

48. Domnívám se však, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která vylučuje ze záruky nesplacené mzdové pohledávky vzniklé více než šest měsíců před zahájením insolvenčního řízení, i když se zaměstnanci domáhali jejich úhrady, ohrožuje užitečný účinek směrnice 80/987 a je v rozporu se základními právy.

49. Taková právní úprava není především v souladu se sociálním účelem směrnice 80/987, protože – jak zdůrazňuje Komise – omezení referenčního období na šest měsíců, které předchází zahájení insolvenčního řízení, může mít za následek vyloučení všech nesplacených mzdových pohledávek ze záruky i přes řádnou péči dotčených zaměstnanců.

50. V tomto ohledu je třeba připomenout, že ochrana přiznaná mzdovým pohledávkám je odůvodněna vyživovací povahou těchto pohledávek, které nejčastěji umožňují zaměstnanci zajistit jeho obživu a obživu jeho rodiny. V kontextu hospodářské a finanční krize postihující obecně Unii a konkrétně některé členské státy se mi zdá obzvláště nutné nezapomínat na tuto vlastnost, která je vlastní mzdovým pohledávkám, a mít na paměti složité lidské situace, které vyplývají z toho, že se zaměstnanci nemohou domoci úhrady částek, které jim náleží.

51. Určující je pro mne jiný, stejně tak základní důvod: vztahuje se k zásadě rovného zacházení.

52. Podle informací sdělených portugalskou vládou z 31 zaměstnanců, které zaměstnávala společnost, přestalo 18 pobírat mzdu od března 2003, jednomu zaměstnanci přestala být mzda vyplácena k 1. dubnu 2004 a 12 ostatních zaměstnanců přestalo pobírat svou mzdu k různým datům v letech 2005 a 2006.

53. Tato vláda mimoto uvedla, že 17 z 18 zaměstnanců, kteří přestali pobírat svou odměnu v březnu 2003, ukončilo svou smlouvu dne 15. září 2003, zatímco smlouva osmnáctého zaměstnance byla ukončena dne 14. dubna 2004. Zaměstnanec, kterému přestala být vyplácena mzda dne 1. dubna 2004, ukončil svou smlouvu dne 30. září 2004 a pracovní smlouva ostatních zaměstnanců byla ukončena dne 5. května 2006 po podání návrhu na zahájení insolvenčního řízení na základě rozhodnutí správce z důvodu konečného uzavření podniku.

24 — V tomto smyslu viz Estelmann, M., „Europarechtliche Probleme des Drei-Monatszeitraums nach § 183 SGB III“, *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht*, 2003, č. 11 – 12, s. 460, který považuje tento nedostatek upřesnění za „zentraler Schwachpunkt der Regelung“. Viz rovněž komentář k výše uvedenému rozsudku Bonifaci a další a Berto a další a k výše uvedenému rozsudku Maso a další, jakož i k rozsudku ze dne 10. července 1997, Palmisani (C-261/95, Recueil, s. I-4025), od Ayşe Odmana, N., *Common Market Law Review*, 1998, s. 1395, který se domnívá, že „the achievement or the purpose of the Directive [80/987] to secure a minimum amount of guarantee to the employees who are in this situation will be seriously endangered with the placement of temporal limits starting from the date of the onset of insolvency, especially if the Member State chooses to apply the minimum period which is six months prior to the date of the onset of insolvency“ (s. 1409). Podle tohoto autora „[a]s long as the causal link exists between the notice of dismissal or the discontinuation of the contract of employment or the employment relationship and the state of insolvency as described in Article 2(2) [of the Directive 80/987], the guarantee envisaged by [this] Directive should be granted to the employee“ (s. 1410).

54. Vzhledem k tomu, že referenční období začalo běžet dne 28. května 2005, tedy šest měsíců před dnem podání návrhu na prohlášení úpadku zaměstnavatele, pouze ti zaměstnanci, jejichž pracovní smlouva nebyla dosud ukončena k tomuto dni, mohli uplatnit nárok na záruku za nesplacenou odměnu. Naproti tomu zaměstnanci, jako například paní Gomes Viana Novo, jejichž smlouva byla ukončena více než tři měsíce předtím, nemohli uplatnit nárok na žádnou náhradu.

55. Nezdá se mi, že je rozdílné zacházení, které z toho vyplývá, odůvodněno objektivní odlišnou situací. Pochopitelně možnost ponechaná členským státům článkem 4 směrnice 80/987 stanovit období minimální záruky v referenčním období má nutně za následek založení rozdílného zacházení mezi zaměstnanci v závislosti na datu, kdy běží poslední tři měsíce jejich pracovního poměru. Neshledávám však důvod, proč by časové kritérium mělo převážít tak, aby odůvodňovalo rozdílné zacházení podle toho, zda zaměstnanci přímo podali návrh na prohlášení úpadku, nebo zda předtím podali žalobu za účelem určení svých pohledávek soudem, aby se tím domohli jejich nucené úhrady.

56. Za účelem prokázání existence zcela srovnatelných situací je nutné se vrátit k otázce, která byla diskutována při jednání, týkající se zvláštní situace dotčených zaměstnanců a situace jejich zaměstnavatele na konci roku 2003 v okamžiku, kdy se tito zaměstnanci rozhodli ukončit své pracovní smlouvy.

57. Na první pohled měli tito zaměstnanci před sebou jednoduché rozhodnutí buď se domáhat úhrady svých pohledávek u pracovního soudu, pokud by jejich zaměstnavatel nebyl v platební neschopnosti, nebo v opačném případě podat návrh na zahájení insolvenčního řízení u obchodního soudu, aby se domohli záruky FGS.

58. Tato prezentace je sice jednoduchá, avšak je zcela zrádná. Otázka, zda se zaměstnavatel nachází v platební neschopnosti ve smyslu použitelných vnitrostátních právních předpisů, ve skutečnosti předpokládá náročné právní posouzení provedené na základě komplexních informací.

59. Zaměstnanci povětšinou nemají tyto informace k dispozici a nejsou obeznámeni se skutečnou finanční situací svého zaměstnavatele, takže nejsou schopni určit, zda jsou důvodem neplacení mezd přechodné obtíže s cash-flow, nebo závažným způsobem trvale zhoršená finanční situace.

60. Platební neschopnost je ostatně konstatována často se zpětným účinkem a náhle, zejména pokud z žalob na zaplacení a na nucenou úhradu vyplývá, že podnik není schopen hradit své splatné dluhy.

61. I když portugalské právo nečiní z řízení o úhradě nesplacených pohledávek nutný předpoklad a podmínku návrhu na prohlášení úpadku, neshledávám za takových okolností důvod, jak by mohlo být navrhovatelům v původním řízení vytýkáno, že napřed podali žalobu na zaplacení a na nucenou úhradu, která bezpochyby přispěla k odhalení platební neschopnosti jejich zaměstnavatele, namísto toho, aby podali přímo návrh na prohlášení úpadku na základě nutně jasnovidecké analýzy.

62. Navíc uvádím, že zahájení insolvenčního řízení je závažným úkonem, který vede k částečnému či úplnému zbavení práva zaměstnavatele disponovat se svým majetkem, a že zaměstnanec tudíž nemůže tento návrh podat lehkovážně, aniž by měl k dispozici informace, které mu umožňují předpokládat, že jeho bývalý zaměstnavatel nemá dostatečná aktiva, aby ho uspokojil. I kdyby znali situaci svého zaměstnavatele, nelze zaměstnancům vytýkat, že přinejmenším v první fázi upřednostnili použití obecných právních nástrojů, aby se domohli úhrady svých pohledávek z důvodu pravděpodobně legitimního zvážení situace ostatních zaměstnanců, kterým byly mzdy nadále vypláceny, nebo možností obnovení činnosti podniku.

63. Není jednoduché odůvodnit skutečnost, že by zaměstnanci, kterým jako prvním přestala být vyplácena mzda a kteří podali návrh na prohlášení úpadku, byli zbaveni práva na minimální záruku, zatímco ti zaměstnanci, kteří mzdy nadále pobírali po delší dobu a návrh nepodali, by toto právo mít mohli.

64. Za těchto podmínek se domnívám, že vyloučení vyplývající z článku 319 zákona č. 35/2004, ve znění výkladu provedeného vnitrostátním soudem, není v souladu se směrnicí 80/987, vykládanou ve spojení se zásadou rovného zacházení.

65. Domnívám se, že se záruka měla uplatnit, jelikož bylo prokázáno, že mzdové pohledávky, jejichž úhradu zaměstnanci požadovali, nemohly být uhrazeny z důvodu platební neschopnosti jejich zaměstnavatele. V tomto ohledu považuji za potřebné upřesnit, že z předkládacího rozhodnutí jasně vyplývá, že odepření úhrady pohledávek bylo odůvodněno pouze na základě skutečnosti, že tyto pohledávky nespádaly do referenčního období, a nikoliv neexistencí vzájemné souvislosti mezi uvedenými pohledávkami a platební neschopností zaměstnavatele²⁵.

66. Cílem vývoje nové metody ochrany mzdových pohledávek, která spočívá v zaručení těchto pohledávek třetí institucí v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, bylo odstranit nedostatky tradičních mechanismů spolupráce, jako jsou zákonné výsady, které neumožňovaly zaměstnancům domoci se úhrady jejich nesplacených mezd v případě úpadku, vyznačujícího se nízkými zpeněžitelnými aktivy či dokonce neexistencí jakýchkoliv aktiv²⁶. Odepření zaručení pohledávky, která přesto nemohla být uhrazena z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele, vede ke vzniku významné trhliny v rámci této minimální ochrany zaměstnanců, zamýšlené unijním zákonodárcem.

67. Před podrobnějším uvedením odpovědi, kterou navrhnu podat předkládajícímu soudu, bych rád zmínil dvě námítky vznesené německou a portugalskou vládou, které následně odmítnu.

68. Německá vláda předkládá jako rozhodující argument skutečnost, že směrnice 80/987 ponechala ve srovnání se svým původním zněním členským státům ještě větší volnost při volbě prostředků k ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, neboť podle čl. 3 druhého pododstavce této směrnice je stanovení dne určujícího referenčního období nyní ponecháno zcela na volném posouzení členských států. Podotýkám nicméně, že Komise odůvodnila tuto změnu výlučně snahou o zjednodušení metody považované za „zbytečně složitou“²⁷ s tím, že jednodušší znění může „dosáhnout téhož“²⁸ výsledku ochrany zaměstnanců²⁹. Tato změna tak nemůže v žádném případě odůvodnit snížení úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele. Podotýkám ostatně, že směrnice 2002/74 současně zakotvila možnost rozšířit záruku na pohledávky po referenčním datu tak, aby se vztahovala případně na dlužné mzdy, pokud je podnik i nadále v provozu během insolvenčního řízení³⁰.

69. Portugalská vláda uvádí, že intervence FGS nemůže být vyvolána žalobou na zaplacení podanou u pracovního soudu, protože taková žaloba může, ale nemusí spočívat na obtížné hospodářské situaci nebo platební neschopnosti zaměstnavatele. Jak jsem připomněl³¹ již dříve, Soudní dvůr však odlišil podmínky uplatnění záruky stanovené směrnicí 80/987 od stanovení nesplacených pohledávek, na které se vztahuje záruka. Jestliže může záruční instituce skutečně zasáhnout až po rozhodnutí o zahájení insolvenčního řízení, tato skutečnost nevylučuje, aby zajišťovala, jakmile k tomuto rozhodnutí dojde, úhradu mzdových pohledávek, jejichž úhrady se zaměstnanci domáhali u obecného soudu, jelikož nemožnost domoci se úhrady pohledávek přinejmenším souvisí se stavem platební neschopnosti zaměstnavatele.

25 — V bodě 3.1 VIII odst. 2 předkládacího rozhodnutí je uvedeno, že „[b]yl prohlášen úpadek zaměstnavatele, přičemž byla splněna podmínka stanovená v čl. 318 odst. 1 zákona č. 35/2004 [...]“ (s. 6 verze ve francouzském jazyce).

26 — V tomto smyslu viz Bronstein, A. S., „La protection des créances salariales en cas d'insolvabilité de l'employeur: du droit civil à la sécurité sociale“, *Revue internationale du travail*, 1987, svazek 126, č. 6, s. 795.

27 — Viz bod 4.2 první pododstavec důvodové zprávy k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice 80/987 [v původním znění] [COM(2000) 832 final, s. 7].

28 — Kurziva provedena autorem tohoto stanoviska.

29 — Viz bod 4.2 první pododstavec důvodové zprávy tohoto návrhu směrnice.

30 — Viz bod 4.2 druhý pododstavec důvodové zprávy uvedeného návrhu směrnice.

31 — Viz bod 35 tohoto stanoviska.

70. Poté, co byly obě tyto námitky odmítnuty, přejdu nyní k přezkumu mého návrhu odpovědi na položenou otázku.

71. Vzhledem k tomu, že se domnívám, že členský stát, který stanoví jako konec referenčního období den podání návrhu na prohlášení úpadku zaměstnavatele, nemůže systematicky ze záruky vylučovat pohledávky, jejichž zaplacení a nucené úhrady se zaměstnanci před tím, než podali návrh na prohlášení úpadku, domáhali, lze si teoreticky představit dvě odlišné odpovědi, které musí uvést do souladu časové omezení s nutností nevyložit minimální ochranu zamýšlenou směrnicí 80/987 a požadavkem rovného zacházení.

72. Lze si představit posunutí dne splatnosti pohledávek v čase tím, že by na roveň mzdovým pohledávkám vzniklým během referenčního období byly postaveny ty pohledávky, které byly během téhož období předmětem návrhu na zaplacení, po kterém následoval neúspěšný pokus o nucenou úhradu.

73. Na podporu tohoto řešení lze uvést, že návrh směrnice Rady o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, předložený Komisí dne 13. dubna 1978³², ukládal členským státům, aby zajistily nesplacené pohledávky vzniklé během dvanácti měsíců před pozastavením plateb nebo pohledávky, které „byly během této doby předmětem neúspěšného pokusu o nucený výkon“³³.

74. Toto řešení se mi zdá nicméně příliš vzdálené nakonec přijatému znění neuvádějícímu pohledávky, které byly předmětem neúspěšného pokusu o úhradu, ale ukládá, aby doba zaměstnání spadala do referenčního období³⁴.

75. Konstruktivnější se mi zdá druhé řešení, které spočívá v posunutí konce referenčního období ve vztahu k zaměstnancům, kteří předtím podali žalobu, aby se domohli určení svých mzdových pohledávek a neúspěšně se snažili o nucenou úhradu z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele, s tím, že v tomto případě začíná uvedené období běžet podáním návrhu na určení existence pohledávky soudem.

76. Je třeba připomenout, že je věcí vnitrostátního soudu, aby v co největším možném rozsahu vyložil vnitrostátní zákon v souladu s požadavky unijního práva. Takový výklad se mi nejeví nemyslitelný, neboť by stačilo mít za to, že se toto řízení považuje vůči zaměstnancům, kteří podali žalobu k pracovnímu soudu, aby se domohli úhrady svých mzdových pohledávek, za zahájené ke dni podání návrhu na zaplacení, aniž by bylo změněno pravidlo, podle kterého FGS zajišťuje mzdové pohledávky vzniklé v období šesti měsíců před zahájením insolvenčního řízení u obchodního soudu.

77. Je věcí předkládajícího soudu, aby určil, zda je tento výklad možný, a pokud tomu tak není, aby odmítl použití svého vnitrostátního zákona.

32 — Úř. věst. C 135, s. 2.

33 — Článek 4 písm. b) tohoto návrhu směrnice.

34 — Viz čl. 4 odst. 2 směrnice 80/987.

IV – Závěry

78. S ohledem na výše uvedené úvahy navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na otázku položenou Tribunal Central Administrativo Norte následovně:

„Články 3 a 4 směrnice Rady 80/987/EHS ze dne 20. října 1980 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/74/ES ze dne 23. září 2002, vykládané ve spojení se zásadou rovného zacházení, musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání tomu, aby vnitrostátní právo omezilo záruku za mzdové pohledávky na pohledávky vzniklé během šesti měsíců před dnem podání návrhu na zahájení insolvenčního řízení, avšak za podmínky, že ve vztahu k zaměstnancům, kteří dříve podali žalobu na určení svých mzdových pohledávek a neúspěšně se domáhali jejich nucené úhrady z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele, začíná toto referenční období běžet podáním návrhu na určení existence pohledávky soudem.

Je věcí předkládajícího soudu, aby přezkoumal při zohlednění veškerého hmotněprávního i procesního vnitrostátního práva, zda může dospět k výkladu svého vnitrostátního práva tak, aby vyřešil spor v původním řízení způsobem, který by byl v souladu se zněním a cílem směrnice 80/987, ve znění směrnice 2002/74, vykládané ve spojení se zásadou rovného zacházení, a pokud takový výklad není možný, aby ve sporu v původním řízení nepoužil veškerá odporující ustanovení vnitrostátního práva.“