

WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)  
z dnia 21 lutego 2008 r.\*

W sprawie C-498/06,

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social Único de Algeciras (Hiszpania) postanowieniem z dnia 18 września 2006 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 7 grudnia 2006 r., w postępowaniu:

**Maira María Robledillo Núñez**

przeciwko

**Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),**

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes izby, G. Arestis, R. Silva de Lapuerta, E. Juhász i T. von Danwitz (sprawozdawca), sędziowie,

\* Język postępowania: hiszpański.

rzecznik generalny: M. Poiares Maduro,  
sekretarz: M. Ferreira, główny administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 22 listopada 2007 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu rządu hiszpańskiego, przez J. Rodrígueza Cárcama i B. Plazę Cruz, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich, przez J. Enegrena i R. Vidala Puiga, działających w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

## Wyrok

<sup>1</sup> Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni dyrektywy Rady 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 r. dotyczącej ochrony pracowników

na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. L 283, s. 23), zmienionej dyrektywą 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. (Dz.U. L 270, s. 10, zwanej dalej „dyrektywą 80/987”).

- 2 Wniosek ten został złożony w ramach postępowania spornego toczącego się między Mairą Marią Robledillo Núñez a Fondo de Garantía Salarial (funduszem gwarancji płac, zwanym dalej „Fogasa”) w przedmiocie odmowy tego ostatniego dotyczącej wypłaty zainteresowanej, na podstawie jego odpowiedzialności posiłkowej, odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, którego padła ona ofiarą, która to wypłata została przewidziana w ugodzie pozasądowej zawartej między Mairą Marią Robledillo Núñez a jej pracodawcą.

## **Ramy uregulowań prawnych**

### *Uregulowania wspólnotowe*

- 3 Artykuł 1 ust. 1 dyrektywy 80/987 stanowi, że „[n]iniejszą dyrektywę stosuje się do roszczeń pracowników, wynikających z umów o pracę lub stosunku pracy i istniejących wobec pracodawców, którzy są niewypłacalni w rozumieniu art. 2 ust. 1”.
- 4 Artykuł 2 ust. 2 tej dyrektywy precyzuje, że dyrektywa ta pozostaje bez uszczerbku dla prawa krajowego dotyczącego definicji pojęć „pracownik”, „pracodawca”, „wynagrodzenie”, „roszczenie wynikające z prawa nabytego” i „prawo prowadzące do nabycia roszczenia”.

5 Artykuł 3 akapit pierwszy dyrektywy 80/987 stanowi:

„Państwa członkowskie podejmują środki niezbędne, aby instytucje udzielające gwarancji zapewniły, zgodnie z art. 4, spłatę kwot pozostających do spłaty pracownikom, wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy, [...] [w tym zadośćuczynienia z tytułu wygaśnięcia stosunku pracy, jeśli prawo krajowe takowe przewiduje]”.

6 Artykuł 10 lit. a) i b) dyrektywy 80/987 stanowi:

„Niniejsza dyrektywa nie narusza prawa państw członkowskich:

a) do podjęcia środków koniecznych w celu uniknięcia nadużyć;

b) do odmowy lub ograniczenia odpowiedzialności z art. 3 lub zobowiązania z art. 7, jeśli wydaje się, że wykonanie zobowiązania nie jest uzasadnione z racji istnienia szczególnych związków między pracownikiem a pracodawcą i wspólnych interesów realizowanych dzięki istnieniu porozumienia między nimi”.

7 Zgodnie z brzmieniem art. 3 dyrektywy 2002/74, dyrektywa ta weszła w życie z dniem 8 października 2002 r.

*Uregulowania hiszpańskie*

Należności, za które odpowiedzialność przejmuje Fogasa

- 8 Artykuł 33 ust. 1 królewskiego dekretu ustawodawczego (Real Decreto Ley) 1/1995, zatwierdzającego znowelizowany tekst Estatuto de los Trabajadores, z dnia 24 marca 1995 r. (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654), w brzmieniu obowiązującym od dnia 14 grudnia 2002 r. (zwanego dalej „statutem pracowników”), stanowi:

„1. Fundusz gwarancji płac [...] wypłaca pracownikom należności stanowiące zapłatę za pracę, które są im należne w przypadku niewypłacalności, zawieszenia płatności, upadłości lub postępowania naprawczego przedsiębiorców.

Należnością stanowiącą zapłatę za pracę, w rozumieniu poprzedniego akapitu, jest każda kwota uznana za taką należność w ugodzie lub orzeczeniu sądu, przysługująca we wszystkich przypadkach, o których mowa w art. 26 ust. 1, jak również »salarios de tramitación« (odszkodowanie uzupełniające) w przypadkach przewidzianych ustawowo [...]”.

- 9 Artykuł 33 ust. 2 statutu pracowników, w brzmieniu nadanym mu ustawą (Ley) 60/1997 z dnia 19 grudnia 1997 r. (BOE nr 304 z dnia 20 grudnia 1997 r., s. 37453), stanowił:

„W przypadkach określonych w ustępie poprzednim fundusz gwarancji płac wypłaca przyznane pracownikom w orzeczeniu lub decyzji administracyjnej odszkodowanie z tytułu rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę na podstawie art. 50, 51 i 52 lit. c) niniejszej ustawy w maksymalnej wysokości wynagrodzenia rocznego, przy czym będące podstawą obliczeń wynagrodzenie dzienne nie może przekroczyć dwukrotnej wysokości minimalnego wynagrodzenia we wszystkich sektorach zatrudnienia.

[...]”.

- 10 Artykuł 33 ust. 2 statutu pracowników, w wersji zmienionej ustawą 43/2006 z dnia 29 grudnia 2006 r. w sprawie polepszenia wzrostu i zatrudnienia (BOE nr 312 z dnia 30 grudnia 2006 r., s. 46586), wydaną na mocy królewskiego dekretu z mocą ustawy 5/2006 z dnia 9 czerwca 2006 r. (BOE nr 141 z dnia 14 czerwca 2006 r., s. 22670), która weszła w życie z dniem 15 czerwca 2006 r., stanowi:

„W przypadkach określonych w ustępie poprzednim fundusz gwarancji płac wypłaca przyznane pracownikom w wyroku, w postanowieniu, w ugodzie sądowej lub w decyzji administracyjnej odszkodowanie z tytułu rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę na podstawie art. 50, 51 i 52 lit. c) niniejszej ustawy i zgodnie z art. 64 ustawy 22/2003 z dnia 9 lipca 2003 r. w sprawie upadłości [...]”.

- 11 Zgodnie z treścią art. 56 statutu pracowników, niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, uznane za takowe przez pracodawcę w ugodzie pozasądowej lub sądowej bądź ustalone w orzeczeniu sądowym, zobowiązuje pracodawcę do wypłacenia danemu pracownikowi z jednej strony „salarios de tramitación”, czyli należności stanowiących zapłatę za pracę, powstałych podczas trwania postępowania w sprawie rozwiązania stosunku pracy, a z drugiej strony odszkodowania z tytułu wygaśnięcia umowy o pracę.

#### Uгода pozasądowa

- 12 Królewski dekret ustawodawczy 2/1995, zatwierdzający znowelizowany tekst ustawy o postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy (Ley de Procedimiento laboral), z dnia 7 kwietnia 1995 r. (BOE nr 86 z dnia 11 kwietnia 1995 r., s. 10695, zwanej dalej „LPL”) ustanawia między innymi zasady rządzące ugodą pozasądową lub przedsądową.

- 13 Artykuł 67 LPL, ustanawiający zasady zaskarżania porozumienia ugodowego, stanowi:

„1. Strony i osoby, którym porozumienie ugodowe mogłoby wyrządzić szkodę, mogą zaskarżyć owo porozumienie do sądu właściwego do rozpoznania sprawy, która stanowi przedmiot ugody, w trybie skargi o stwierdzenie nieważności z przyczyn stanowiących podstawę nieważności umów.

2. Skargę można wnieść w terminie 30 dni od podpisania porozumienia. Dla osób, które ewentualnie poniosły szkodę, bieg terminu rozpoczyna się w dniu, w którym dowiedziały się one o istnieniu porozumienia”.

- 14 Działanie służb pojednawczych zostało uregulowane w dekrete królewskim 2756/1979 z dnia 23 listopada 1979 r. (BOE nr 291 z dnia 5 grudnia 1979 r., s. 28015), określającym rolę Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (centrum mediacji, arbitrażu i pojednania). Artykuły 5, 8, 10 i 11 tego dekretu królewskiego stanowią, co następuje:

*„Artykuł 5*

1. Postępowanie pojednawcze toczy się przed organami centrum mediacji, arbitrażu i pojednania miejsca świadczenia usług lub miejsca zamieszkania zainteresowanych, przy czym wybór miejsca należy do wnioskodawcy.

2. Uгода jest zawierana w obecności dyrektora, prezesa sądu arbitrażowego, sekretarza lub innego urzędnika centrum, pod warunkiem że posiadają oni licencjat (»Licenciatura«) w dziedzinie prawa.

Strony postępowania pojednawczego muszą posiadać taką samą legitymację procesową, jakiej wymaga się od stron postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy.

[...]

### *Artykuł 8*

1. Po wpłynięciu i wpisaniu wniosku do rejestru, wniosek ten jest badany pod kątem ustalenia, czy zostały spełnione przesłanki do jego skutecznego złożenia. W odpowiednich przypadkach wzywa się wnioskodawcę do uzupełnienia wniosku celem prawidłowego zawiadomienia zainteresowanych. Odpowiednio datowany i ostemplowany odpis wniosku jest doręczany osobie, która osobiście stawiła się przed sądem, wraz z zawiadomieniem o miejscu, dacie i godzinie planowanego postępowania pojednawczego, które musi się odbyć w prawnie przewidzianym terminie. W przypadku, gdy osobą stawiającą się przed sądem nie jest wnioskodawca i osoba ta odmawia przyjęcia wezwania do stawiennictwa, wezwanie to jest jej doręczane tak jak wszystkim pozostałym zainteresowanym.

[...]

### *Artykuł 10*

Po otwarciu posiedzenia i wywołaniu stron, które mogą stawić się wraz z osobą ich zaufania, arbiter sprawdza ich tożsamość, zdolność do czynności prawnych i legitymację procesową, a następnie, po uzyskaniu zgody wnioskodawcy w tym zakresie,

udziela im głosu, umożliwiając im w ten sposób przedstawienie ich racji i zarzutów, przy czym przedłożenie dokumentów i innych dowodów jest fakultatywne.

Następnie arbiter wzywa zainteresowanych do zawarcia porozumienia przy ewentualnej pomocy osób ich zaufania, udzielając im głosu tylekroć, ilekroć jest to konieczne i sugerując im ewentualne sposoby słusznych rozwiązań. Czuwa on nad porządkiem podczas dyskusji i jest uprawniony do przerywania dyskusji, jeśli zostaje ona zakłócona lub gdy okazuje się, że dojście do porozumienia nie jest możliwe: w tych dwóch przypadkach uznaje się postępowanie za zakończone bez osiągnięcia porozumienia.

Arbiter sporządza protokół z posiedzenia i w najjaśniejszy z możliwych sposobów opisuje treść porozumień zawartych między zainteresowanymi. Jeśli nie zawarto żadnego porozumienia, arbiter wyraźnie stwierdza to w protokole.

Akt ten podpisują zainteresowani i arbiter, jeśli zaś ktoś z nich nie umie lub nie może go podpisać, zamieszcza się wzmiankę na ten temat, a w jego miejsce podpis może w jego imieniu złożyć osoba jego zaufania. Podobnie zamieszcza się wyraźną wzmiankę o odmowie złożenia podpisu, jak również o jej przyczynach, jeśli są one znane. W takim przypadku postępowanie uważa się za zakończone bez zawarcia porozumienia.

Niezwłocznie po podpisaniu ugody arbiter wręcza zainteresowanym uwierzytelniony odpis protokołu.

### *Artykuł 11*

Postanowienia powzięte w toku postępowania pojednawczego przed centrum mediacji, arbitrażu i pojednania mogą być egzekwowane w ramach postępowań egzekucyjnych, które prowadzą sądy pracy.

[...]”.

## Uгода sądowa

15 Uгода sądowa została uregulowana w art. 84 LPL, który brzmi następująco:

„1. Organ sądowy próbuje pojednania stron na rozprawie, informując je o ich prawach i obowiązkach, co nie przesądza o treści ewentualnego orzeczenia. Jeśli organ sądowy uzna, że treść porozumienia ugodowego jest poważnie niekorzystna dla jednej ze stron bądź stanowi naruszenie lub obejście prawa, odmawia on zatwierdzenia ugody.

2. Organ sądowy może zatwierdzić porozumienie w każdej chwili aż do wydania orzeczenia.

[...]”.

16 W kwestii uczestnictwa Fogasy w postępowaniach sądowych w sprawach z zakresu prawa pracy, art. 23 LPL stanowi:

„1. Fundusz gwarancji płac może w każdej chwili przystąpić do udziału w postępowaniu w charakterze uczestnika we wszystkich przypadkach, gdy postępowanie może doprowadzić do obowiązku wypłaty przez ten fundusz gwarancji płac wynagrodzenia lub odszkodowania pracownikom; w związku z jego przystąpieniem do udziału w sprawie postępowanie nie ulega ani opóźnieniu, ani zawieszeniu.

[...]"

## Prawa i obowiązki Fogasy

- 17 W myśl przepisów art. 274 i 275 LPL rządzących udziałem Fogasy w postępowaniu upadłościowym przedsiębiorców:

### *„Artykuł 274*

1. Jeśli fundusz gwarancji płac nie został wezwany do wzięcia udziału w postępowaniu wcześniej, najpóźniej przed wydaniem orzeczenia o upadłości wzywa się go do przedstawienia jego stanowiska w terminie piętnastu dni tak, aby umożliwić mu żądanie przyjęcia odpowiednich środków i wskazanie majątku dłużnika, o którego istnieniu jest mu wiadomo.

2. W ciągu kolejnych trzydziestu dni po przyjęciu środków żądanych przez fundusz gwarancji płac sąd rozpatrujący sprawę wydaje postanowienie, w którym w odpowiednim przypadku orzeka o całkowitej bądź częściowej upadłości przedsiębiorcy i określa wartość, na jaką szacowane są zajęte rzeczy. Upadłość jest pod każdym względem uważana za tymczasową do czasu ujawnienia majątku przedsiębiorcy lub sprzedaży zajętych rzeczy.

[...]

*Artykuł 275*

1. Jeśli rzeczy podlegające zajęciu są związane z procesem produkcyjnym dłużnego przedsiębiorstwa, a przedsiębiorstwo to nadal prowadzi swą działalność, fundusz gwarancji płac może złożyć wniosek o wstrzymanie egzekucji na okres trzydziestu dni [...].

2. W momencie gdy fundusz gwarancji płac stwierdzi niemożliwość spłaty należności płacowych [...] zawiadamia o tym przytaczając tego powody i żądając orzeczenia upadłości jedynie w celu uznania świadczeń gwarancji płac”.

18 Artykuł 28 ust. 3 dekretu królewskiego 505/1985 dnia 6 marca 1985 r. w sprawie organizacji i działania funduszu gwarancji płac (BOE nr 92 z dnia 17 kwietnia 1985 r., s. 10203) ustanawia zasady dotyczące rozpatrywania wniosków o przejęcie zobowiązania przez Fogasę w następujący sposób:

„W odpowiednim przypadku, po ukończeniu postępowania dowodowego, o którym mowa w pkt 2 poniżej, sekretariat generalny podejmuje w terminie pięciu dni decyzję, mocą której uwzględni wniosek w całości lub w części bądź też go oddała. Oddaleniu podlegają wnioski o świadczenia stanowiące nadużycie lub naruszenie prawa oraz te, których wypłata byłaby nieuzasadniona ze względu na wspólny pracownikowi i pracodawcy interes w zakresie stworzenia wrażenia upadłości celem wyłudzenia świadczeń z funduszu gwarancji płac”.

**Postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne**

- 19 Maira María Robledillo Núñez, wnioskodawczyni w postępowaniu przed sądem krajowym, była pracownikiem spółki Linya Fish SL (zwanej dalej „spółką Linya Fish”) w okresie pomiędzy 4 października 2001 r. a 28 stycznia 2003 r., kiedy to owa spółka rozwiązała z nią stosunek pracy.
- 20 Na skutek złożonego przez Mairę Marię Robledillo Núñez wniosku o przeprowadzenie postępowania pojednawczego przez centrum mediacji, arbitrażu i pojednania w Algeciras, w dniu 2 kwietnia 2003 r. strony zawarły porozumienie ugodowe w przedmiocie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, na mocy którego spółka Linya Fish uznała, że jest winna Mairze Marii Robledillo Núñez kwotę 1 237 EUR (zwaną dalej „odszkodowaniem z tytułu rozwiązania stosunku pracy”), choć zdaniem sądu krajowego rzeczony odszkodowanie nie może w żadnym razie przekroczyć kwoty 1 186 EUR.
- 21 W dniu 5 maja 2004 r. w ramach postępowania egzekucyjnego wszczętego przed sądem krajowym, na wniosek Mairy Marii Robledillo Núñez złożony przeciwko spółce Linya Fish, wydane zostało postanowienie o czasowej niewypłacalności. Na podstawie tego postanowienia w dniu 26 listopada 2004 r. Maira María Robledillo Núñez wystąpiła do Fogasy o wypłacenie jej stosownego świadczenia stanowiącego odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy, którego nie wypłaciła jej powyższa spółka.
- 22 Mocą decyzji z dnia 21 stycznia 2005 r. Fogasa oddalił w całości rzeczony wniosek ze względu na to, że odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy nie zostało uznane wyrokiem ani żadną decyzją administracyjną.
- 23 W dniu 5 maja 2006 r. Maira María Robledillo Núñez odwołała się od owej decyzji Fogasy oddalającej jej wniosek do Juzgado de lo Social Único de Algeciras. Zakwestionowała ona ową odmowę dotyczącą wypłacenia jej odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy, które zostało przewidziane w porozumieniu ugodowym.

24 W uzasadnieniu orzeczenia odsyłającego sąd krajowy wyjaśnia, że w art. 33 ust. 2 statutu pracowników w wersji obowiązującej przed dniem 15 czerwca 2006 r. prawo hiszpańskie przewidywało wprawdzie wypłatę odszkodowań należnych z tytułu ustania stosunku pracy, lecz jedynie w przypadkach, gdy odszkodowania te zostały przyznane pracownikom z tytułu rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę na mocy wyroku sądowego lub decyzji administracyjnej. Ponieważ odszkodowania uznane w trybie pojednawczego postępowania pozasądowego nie zostały wymienione w tym przepisie statutu pracowników, zdaniem sądu odsyłającego nie znajdują się one wśród odszkodowań, za które odpowiedzialność przejmuje Fogasa.

25 Powołując się na postanowienie z dnia 13 grudnia 2005 r. w sprawie C-177/05 Guerrero Pecino (Zb.Orz. s. I-10887) dotyczące odszkodowania ustalonego w sądowym postępowaniu ugodowym sąd odsyłający wyjaśnia różnicę między ugodą pozasądową a ugodą sądową polegającą na tym, że ugoda sądowa jest zawierana przed sądem, który może nawet odmówić jej zatwierdzenia w trybie art. 84 ust. 1 LPL, podczas gdy ugoda pozasądowa jest zawierana przed organem specjalnie powołanym do tych celów, który nie ma żadnych możliwości kontroli treści porozumienia ani żadnej kompetencji do zatwierdzania lub niezatwierdzania owego porozumienia. Ta różnica prawna między owymi dwoma rodzajami ugody ma na celu ukrócenie potencjalnych nadużyć. Fogasa ma natomiast, zdaniem tego sądu, pełne prawo odmówić wypłaty odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy ustalonego w pozasądowym postępowaniu pojednawczym z powodu oszustwa stwierdzonego w ramach postępowania, jakie należy przeprowadzić celem uzyskania od tej instytucji świadczeń w przypadku niewypłacalności pracodawcy.

26 To w tych okolicznościach Juzgado de lo Social Único de Algeciras postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy z punktu widzenia powszechnej zasady równości i niedyskryminacji, odmienne traktowanie, które przewiduje art. 33 ust. 2 statutu [...] pracowników, w brzmieniu obowiązującym obecnie oraz w brzmieniu bezpośrednio wcześniejszym, które obowiązywało do dnia 14 czerwca 2006 r., jest obiektywnie pozbawione uzasadnienia,

w związku z czym odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy należne pracownikowi na mocy ugody pozasądowej należy włączyć do zakresu stosowania dyrektywy 80/987 [...], w brzmieniu nadanym dyrektywą 2002/74 [...], zważywszy na to, że art. 33 ust. 1 statutu pracowników dopuszcza takie ugody dla celów wypłaty przez instytucje udzielające gwarancji »salarios de tramitación«, które stanowią konsekwencję tego samego rozwiązania stosunku pracy?”.

### **W przedmiocie pytania prejudycjalnego**

- 27 Za pomocą przedmiotowego pytania sąd odsyłający, opierając się na ww. postanowieniu w sprawie Guerrero Pecino, pragnie ustalić, czy wykluczenie odszkodowań z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy z gwarancji zapłaty zapewnianej przez instytucje udzielające gwarancji, o których mowa w art. 3 akapit pierwszy dyrektywy 80/987, jest obiektywnie uzasadnione jako środek konieczny do uniknięcia nadużyć przewidziany w art. 10 lit. a) tej dyrektywy, w przypadku gdy rzeczony odszkodowania zostały uznane w akcie ugody pozasądowej.
- 28 Tytułem wstępu wymaga przypomnienia fakt, że zgodnie z przepisem art. 3 akapit pierwszy dyrektywy 80/987 państwa członkowskie podejmują środki niezbędne, aby instytucje udzielające gwarancji zapewniły, z zastrzeżeniem z art. 4, spłatę należności pozostałych do spłaty pracownikom, wynikających z umów o pracę lub stosunków pracy, w tym zadośćuczynienia z tytułu wygaśnięcia stosunku pracy, jeśli prawo krajowe takowe przewiduje.
- 29 Oznacza to, że ponieważ regulują one wypłatę zadośćuczynienia z tytułu wygaśnięcia stosunku pracy w kontekście ochrony przyznanej przez właściwą instytucję udzielającą gwarancji, przepisy krajowe sporne w sprawie głównej wchodzą w zakres stosowania dyrektywy 80/987, mimo iż na mocy art. 3 akapit pierwszy tej dyrektywy wcale

nie musiały zawierać takiej regulacji (zob. wyroki z dnia 7 września 2006 r. w sprawie C-81/05 Cordero Alonso, Zb.Orz. s. I-7569, pkt 31, oraz z dnia 17 stycznia 2008 r. w sprawie C-246/06 Velasco Navarro, Zb.Orz. s. I-105, pkt 32).

30 Dlatego przyznana przez tę dyrektywę prawu krajowemu możliwość bliższego określenia świadczeń, za które ponosi odpowiedzialność instytucja udzielająca gwarancji, jest uzależniona od wymogów wynikających z powszechnej zasady równości i niedyskryminacji (wyroki z dnia 12 grudnia 2002 r. w sprawie C-442/00 Rodríguez Caballero, Rec. s. I-11915, pkt 29–33, oraz z dnia 16 grudnia 2004 r. w sprawie C-520/03 Olaso Valero, Zb.Orz. s. I-12065, pkt 34 i 35).

31 Ponieważ pracownicy, z którymi niezgodnie z prawem rozwiązano stosunek pracy, znajdują się w podobnej sytuacji w zakresie, w jakim przysługuje im prawo do odszkodowania, jeśli nie zostaną ponownie przyjęci do pracy (zob. ww. wyroki w sprawach Rodríguez Caballero, pkt 33 i Olaso Valero, pkt 35), wynika z tego, że odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy uznane w ramach pozasądowego postępowania pojednawczego nie mogą być traktowane odmiennie od innych należnych odszkodowań poprzez wykluczenie z rodzajów odszkodowań objętych zakresem obowiązywania art. 33 ust. 2 statutu pracowników, chyba że owa różnica w traktowaniu jest obiektywnie uzasadniona (zob. podobnie ww. postanowienie w sprawie Guerrero Pecino, pkt 26 i 28, oraz ww. wyrok w sprawie Olaso Valero, pkt 34 i 36).

32 Zważywszy na to, iż chodzi o takie właśnie uzasadnienie, należy przypomnieć, że art. 10 lit. a) dyrektywy 80/987 przyznaje państwom członkowskim uprawnienie do podjęcia środków koniecznych w celu uniknięcia nadużyć (zob. ww. wyrok w sprawie Rodríguez Caballero, pkt 36). W tym celu prawo hiszpańskie stanowi, że odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy przyznane w toku pozasądowego postępowania pojednawczego są wykluczone z możliwości objęcia odpowiedzialnością przejmowaną przez Fogasę.

- 33 Takie wykluczenie nie może być uznane za konieczne do osiągnięcia celu przepisu art. 10 lit. a), jeśli instytucja udzielająca gwarancji dysponuje instrumentami wystarczającymi, aby umożliwić jej uniknięcie nadużyć. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału tak dzieje się między innymi w przypadku, gdy ugoda jest nadzorowana przez organ sądowy (zob. podobnie ww. wyroki w sprawie Rodríguez Caballero, pkt 36 i 37, oraz w sprawie Olaso Valero, pkt 37).
- 34 W tym względzie rząd hiszpański uważa, że ugoda pozasądowa nie da się porównać z ugodą sądową z tego powodu, iż nie przewiduje ona wystarczających gwarancji, które umożliwiałyby uniknięcie nadużyć. Komisja Wspólnot Europejskich uważa natomiast, że przedstawiona w orzeczeniu odsyłającym różnica w traktowaniu jest pozbawiona jakiegokolwiek obiektywnego uzasadnienia. Jej zdaniem Fogasa posiada odpowiednie i wystarczające środki do wykrycia i zapobiegnięcia nadużyciom w każdym konkretnym przypadku.
- 35 Tu warto przypomnieć, po pierwsze, że jak wynika z orzeczenia odsyłającego, porozumienie dotyczące odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy zawarte w toku pozasądowego postępowania pojednawczego odbywa się bez udziału jakiegokolwiek organu sądowego. W szczególności redakcja takiego porozumienia nie jest nadzorowana przez sąd. Jak wynika bowiem między innymi z art. 10 dekretu królewskiego 2756/1979, arbiter nie ma żadnych uprawnień umożliwiających mu wywieranie wpływu na postępowanie pojednawcze.
- 36 W tym kontekście należy podkreślić, że art. 23 LPL nie przewiduje udziału Fogasy w pozasądowym postępowaniu pojednawczym. W przeciwieństwie do sądowego postępowania pojednawczego, instytucja udzielająca gwarancji nie jest upoważniona do wzięcia udziału w pozasądowym postępowaniu pojednawczym. W konsekwencji Fogasa nie ma praktycznej możliwości zapoznania się z okolicznościami, które mogłyby świadczyć o nadużyciu lub oszustwie.

37 Podobnie udział Fogasy w postępowaniu upadłościowym dotyczącym danego pracodawcy również nie pozwala temu podmiotowi na zgłoszenie sprzeciwu wobec należności obejmujących odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy w przypadku, gdy fundusz ten podejrzewa, iż sposób ustalenia tych należności stanowi nadużycie. Jak wynika bowiem z art. 274 i 275 LPL, postępowanie to dotyczy jedynie niewypłacalności pracodawcy i ogłoszenia jego upadłości. Z chwilą natomiast, gdy ogłoszona została upadłość, przedmiotem tego postępowania nie jest kontrolowanie zgodności z prawem należności, za które odpowiedzialność przejmuje Fogasa.

38 Po drugie, według dekretu królewskiego 2756/1979, pozasądowe postępowanie pojednawcze, które doprowadza do porozumienia w przedmiocie odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy, toczy się przed organami centrum mediacji, arbitrażu i pojednania. Tak zawarte porozumienie nie jest przedkładane do zatwierdzenia żadnemu organowi sądowemu, przy czym arbiter nie ma uprawnień w zakresie kontroli treści tego porozumienia jak może to czynić organ sądowy na mocy art. 84 LPL w toku sądowego postępowania pojednawczego.

39 Po trzecie, w odniesieniu do możliwości wydania przez instytucję udzielającą gwarancji uzasadnionej decyzji odmawiającej wypłaty odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy, za które przejęła ona odpowiedzialność (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Rodríguez Caballero, pkt 36), z art. 28 ust. 3 dekretu królewskiego 505/1985 wynika, że instytucja taka rzeczywiście może oddalić wniosek o zapłatę jedynie wtedy, gdy przykładowo w toku ewentualnego późniejszego postępowania sądowego jest w stanie udowodnić okoliczności, które pozwalają ustalić istnienie w danym przypadku nadużycia w rozumieniu tego przepisu. Dlatego w praktyce trudno wyobrazić sobie sposób, w jaki dana instytucja udzielająca gwarancji mogłaby w określonym przypadku podnieść i udowodnić istnienie takich okoliczności, skoro nie jest ona dopuszczona do udziału w pozasądowym postępowaniu pojednawczym. To samo zresztą tyczy się możliwości wniesienia przez instytucję udzielającą gwarancji skargi w trybie art. 67 ust. 1 LPL.

40 Należy przeto dojść do wniosku, że odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy uznane w akcie ugody pozasądowej nie zapewniają gwarancji wystarczających do uniknięcia nadużyć w przeciwieństwie do tych, które zostały ustalone w toku postępowania pojednawczego prowadzonego przed organem sądowym, w którym udział ma prawo wziąć także instytucja udzielająca gwarancji.

41 Wniosku tego nie mogą podważyć uregulowania dotyczące „salarios de tramitación” zawarte w art. 33 ust. 1 statutu pracowników, które nie przewidują ochrony równoważnej do tej, jaką objęte są odszkodowania przyznawane w trybie ust. 2 owego art. 33 w celu uniknięcia nadużyć. Jak wynika w tym względzie z orzeczenia odsyłającego, pytanie postawione przez sąd krajowy ma również na celu ustalenie, czy w odniesieniu do odszkodowań przewidzianych w ust. 2 rzeczonego art. 33 sporny środek ochronny jest rzeczywiście konieczny w rozumieniu art. 10 lit. a) dyrektywy 80/987.

42 W tym zakresie należy zauważyć, że generalnie rzecz biorąc należności takie jak „salarios de tramitación” z samej ich natury nie mogą być ustalane w okolicznościach stanowiących nadużycie, gdy są one ustalane w akcie ugody pozasądowej. Ponieważ należności te są obliczane i ustalane na podstawie kryteriów obiektywnych, w przeciwieństwie do odszkodowań obliczanych przy zastosowaniu art. 33 ust. 2 statutu pracowników, odszkodowania te nie pozostawiają stronom na tyle szerokiego marginesu decyzyjnego, aby prowokować do popełniania nadużyć przy ich określaniu.

43 Dlatego też nie można poddać w dyskusję konieczności wykluczenia odszkodowań uznanych w akcie ugody pozasądowej z zakresu gwarancji zapłaty niezaspokojonych należności przez instytucję udzielającą gwarancji w świetle traktowania, z jakiego korzystają należności takie jak „salarios de tramitación”.

- 44 Mając na względzie całość poprzedzających rozważań, należy w odpowiedzi na pytanie przesłane przez sąd krajowy stwierdzić, że przepis art. 3 akapit pierwszy dyrektywy 80/987 należy rozumieć w ten sposób, iż państwo członkowskie ma prawo wykluczyć odszkodowania, przyznane z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, z zakresu gwarancji zapłaty, którą zapewnia instytucja udzielająca gwarancji na mocy tego przepisu, jeśli odszkodowania te zostały uznane w akcie ugody pozasądowej, zaś rzeczony wykluczenie, obiektywnie uzasadnione, stanowi środek konieczny do uniknięcia nadużyć w rozumieniu art. 10 lit. a) tej dyrektywy.

### **W przedmiocie kosztów**

- 45 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (czwarta izba) orzeka, co następuje:

**Przepis art. 3 akapit pierwszy dyrektywy Rady 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 r. dotyczącej ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy, zmienionej dyrektywą 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r., należy rozumieć w ten sposób, iż państwo członkowskie ma prawo wykluczyć odszkodowania, przyznane z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, z zakresu gwarancji zapłaty, którą zapewnia instytucja udzielająca gwarancji na mocy tego przepisu, jeśli odszkodowania te zostały uznane w akcie ugody pozasądowej, zaś rzeczony wykluczenie, obiektywnie uzasadnione, stanowi środek konieczny do uniknięcia nadużyć w rozumieniu art. 10 lit. a) tej dyrektywy.**

Podpisy