



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 10 lipca 2014 r. *

Ochrona pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy — Dyrektywa 2008/94/WE —
Zakres stosowania — Prawo do uzyskania przez pracodawcę odszkodowania od państwa
członkowskiego z tytułu wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi za czas trwania postępowania
kwestionującego rozwiązanie umowy o pracę należnego po upływie 60. dnia roboczego od dnia
wniesienia powództwa — Brak prawa do odszkodowania w razie nieważności rozwiązania umowy
o pracę — Wstąpienie pracownika w uprawnienie pracodawcy do dochodzenia odszkodowania
w przypadku jego tymczasowej niewypłacalności — Dyskryminacja pracowników, których umowy
o pracę zostały rozwiązane w sposób nieważny — Karta praw podstawowych Unii Europejskiej —
Zakres stosowania — Artykuł 20

W sprawie C-198/13

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie
prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social n° 1 de Benidorm (Hiszpania) postanowieniem
z dnia 21 lutego 2013 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 16 kwietnia 2013 r., w postępowaniu:

Víctor Manuel Julian Hernández,

Chems Eddine Adel,

Jaime Morales Ciudad,

Bartolomé Madrid Madrid,

Martín Selles Orozco,

Alberto Martí Juan,

Said Debbaj

przeciwko

Reino de España (Subdelegación del Gobierno de España en Alicante),

Puntal Arquitectura SL,

Obras Alteamar SL,

Altea Diseño y Proyectos SL,

Ángelowi Muñozowi Sánchezowi,

* Język postępowania: hiszpański.

Vicentemu Orozcowi Mirowi,

TRYBUNAŁ (piąta izba),

w składzie: T. von Danwitz (sprawozdawca), prezes izby, E. Juhász, A. Rosas, D. Šváby i C. Vajda, sędziowie,

rzecznik generalny: Y. Bot,

sekretarz: M. Ferreira, główny administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 12 marca 2014 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu V.C. Juliana Hernández, C. Eddine’a Adela, J. Moralesa Ciudadada, B. Madrida Madrida, M. Sellesa Orozca, A. Martíego Juana oraz S. Debbaja przez F. Van de Veldego Moorsa, abogado,
- w imieniu rządu hiszpańskiego przez M. Garcíę-Valdecasas Dorrego, działającą w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez R. Vidala Puiga, działającego w charakterze pełnomocnika,

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

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. L 283, s. 36) oraz art. 20 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”).
- 2 Wniosek został przedstawiony w kontekście sporu między V.C. Julianem Hernándezem, C. Eddine’em Adelem, J. Moralesem Ciudadem, B. Madridem Madridem, M. Sellesem Orozcą, A. Martí Juanem oraz S. Debbajem a Reino de España (Subdelegación del Gobierno de España en Alicante) [Królestwem Hiszpanii (delegacja rządu hiszpańskiego w Alicante), zwanym dalej „Subdelegación”] oraz Puntal Arquitectura SL, Obras Alteamar SL, Altea Diseño y Proyectos SL, A. Muñozem Sánchezem i V. Orozcą Mirem dotyczącego wypłaty kwoty w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za czas trwania postępowania kwestionującego rozwiązanie umowy o pracę należnego skarżącym w postępowaniu głównym za okres rozpoczynający się po upływie 60. dnia roboczego od dnia wniesienia powództwa aż do dnia doręczenia im wyroku stwierdzającego nieważność rozwiązania ich umów o pracę.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Zgodnie z motywami 3 i 7 dyrektywy 2008/94:

„(3) Konieczne jest zapewnienie ochrony pracowników w przypadku niewypłacalności pracodawcy oraz w celu zapewnienia pracownikom minimalnego stopnia ochrony w szczególności dla zagwarantowania zaspokojenia roszczeń, biorąc pod uwagę konieczność zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie. W tym celu państwa członkowskie powinny ustanowić instytucję, która gwarantuje płatność kwoty pozostającej do spłaty zainteresowanym.

[...]

(7) Państwa członkowskie mogą określać granice odpowiedzialności instytucji gwarancyjnych, które powinny być zgodne ze społecznym celem dyrektywy i które mogą uwzględniać różne poziomy roszczeń”.

4 W myśl art. 1 ust. 1 dyrektywy 2008/94 „niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do roszczeń pracowników wynikających z umów o pracę lub stosunku pracy i istniejących wobec pracodawców, którzy są niewypłacalni w rozumieniu art. 2 ust. 1”.

5 Artykuł 2 tej dyrektywy brzmi następująco:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy pracodawcę uważa się za niewypłacalnego, jeżeli zgłoszony został wniosek o otwarcie postępowania zbiorowego w oparciu o niewypłacalność pracodawcy, przewidzianego w przepisach ustawowych, wykonawczych i administracyjnych państwa członkowskiego, obejmującego częściowe lub całkowite zajęcie majątku pracodawcy oraz wyznaczenie syndyka lub osoby wykonującej podobne zadanie, a organ, który jest właściwy na mocy wyżej wymienionych przepisów:

a) zdecydował o wszczęciu postępowania; lub

b) stwierdził definitywne zamknięcie przedsiębiorstwa lub zakładu pracodawcy, jak również, że majątek nie jest wystarczający, by wszczynanie postępowania było uzasadnione.

2. Niniejsza dyrektywa nie wpływa na przepisy prawa krajowego dotyczące definicji pojęć »pracownik[a]«, »pracodawc[y]«, »wynagrodzeni[a]«, »praw[a] nabyte[go]« i »praw[a] do nabycia uprawnień do świadczeń w przyszłości«.

[...]

4. Niniejsza dyrektywa nie wyklucza rozszerzenia przez państwa członkowskie ochrony pracowników na inne sytuacje związane z niewypłacalnością, na przykład trwałe faktyczne wstrzymanie płatności, które zostały stwierdzone na podstawie postępowań przewidzianych w przepisach prawa krajowego, innych niż postępowania określone w ust. 1.

[...]”.

6 Stosownie do art. 3 tej dyrektywy:

„Państwa członkowskie podejmują środki niezbędne, aby instytucje gwarancyjne zapewniły, z zastrzeżeniem art. 4, wypłatę należności z tytułu niezaspokojonych roszczeń pracowników, wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy, włączając w to, jeśli stanowi tak prawo krajowe, wypłatę odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy.

Roszczenia przejmowane przez instytucję gwarancyjną to roszczenia z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za okres poprzedzający określony dzień ustalony przez państwa członkowskie lub, jeśli ma to zastosowanie, następujący po tym dniu”.

7 Zgodnie z brzmieniem art. 4 ust. 1 i 2 dyrektywy 2008/94:

„1. Państwa członkowskie są uprawnione do ograniczania odpowiedzialności instytucji gwarancyjnych określonych w art. 3.

2. Jeżeli państwa członkowskie korzystają z prawa określonego w ust. 1, wskazują długość okresu, za który niezaspokojone roszczenia są zaspokajane przez instytucję gwarancyjną. Jednakże nie może to być okres krótszy niż okres obejmujący wynagrodzenie za trzy ostatnie miesiące stosunku pracy przed lub po dniu określonym w art. 3 akapit drugi [przed dniem określonym w art. 3 akapit drugi lub po nim].

Państwa członkowskie mogą włączyć ten minimalny trzymiesięczny okres do okresu referencyjnego trwającego nie mniej niż sześć miesięcy.

Państwa członkowskie ustanawiające okres referencyjny trwający nie mniej niż 18 miesięcy mogą ograniczyć okres, za który niezaspokojone roszczenia są zaspokajane przez instytucję gwarancyjną, do ośmiu tygodni. W takim przypadku do wyliczenia minimalnego okresu stosuje się te okresy, które są najbardziej korzystne dla pracownika”.

8 Artykuł 5 omawianej dyrektywy stanowi:

„Państwa członkowskie ustalają szczegółowe zasady organizacji, finansowania i funkcjonowania instytucji gwarancyjnych [...]

[...]”.

9 Zgodnie z art. 11 akapit pierwszy tej dyrektywy „nie narusza [ona] prawa państw członkowskich do stosowania lub wprowadzenia przepisów ustawowych, wykonawczych bądź administracyjnych korzystniejszych dla pracowników”.

Prawo hiszpańskie

Konstytucja

10 Zgodnie z art. 121 konstytucji „[s]zkody wyrządzone wydaniem orzeczenia bądź niezgodnym z prawem działaniem organów wymiaru sprawiedliwości podlegają naprawieniu przez skarb państwa, zgodnie z obowiązującym prawem”.

Statut pracowników

- 11 Artykuł 33 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (tekstu jednolitego ustawy o statucie pracowników), przyjętej Real Decreto Legislativo 1/1995 (dekretem królewskim 1/1995) z dnia 24 marca 1995 r. (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654), w brzmieniu obowiązującym w chwili zaistnienia okoliczności faktycznych rozpatrywanych w postępowaniu głównym (zwanej dalej „statutem pracowników”), brzmi następująco:

„1. Fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych, organ autonomiczny podległy ministerstwu pracy i ubezpieczeń społecznych, posiadający osobowość prawną i zdolność do czynności prawnych w celu wykonywania swych zadań, wypłaca pracownikom kwoty wynagrodzeń za pracę, które nie zostały im zapłacone wskutek niewypłacalności lub upadłości pracodawcy.

Wynagrodzeniem 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 wynagrodzenie za czas trwania postępowania w przypadkach przewidzianych w ustawie, przy czym fundusz nie może wypłacić, z jakiegokolwiek tytułu, łącznie albo osobno, kwoty wyższej niż kwota stanowiąca iloczyn trzykrotności gwarantowanej międzybranżowej płacy minimalnej, wraz z proporcjonalną częścią bonusów i premii, oraz liczby dni, za które nie zostało wypłacone wynagrodzenie, do równowartości 150 dni.

2. W przypadkach określonych w poprzednim ustępie fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych wypłaca przyznane pracownikowi 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 niniejszej ustawy lub z tytułu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 64 ustawy 22/2003 z dnia 9 lipca 2003 r. o upadłości, a także świadczenia z tytułu rozwiązania umowy o pracę tymczasową lub na czas określony w przypadkach przewidzianych przez prawo. W każdym wypadku wypłata następuje do wysokości rocznego wynagrodzenia, przy czym dzienne wynagrodzenie, stanowiące podstawę wyliczenia, nie może przekraczać trzykrotności gwarantowanej międzybranżowej płacy minimalnej, wraz z proporcjonalną częścią premii i bonusów.

[...]

6. Do celów niniejszego artykułu uznaje się, że niewypłacalność pracodawcy występuje wtedy, gdy mimo wszczęcia postępowania egzekucyjnego w sposób przewidziany przez ustawę o postępowaniu w sprawach pracowniczych nie zostaną zaspokojone należności pracowników [...].”

- 12 Artykuł 53 statutu pracowników, zatytułowany „Forma i skutki ustania stosunku pracy z przyczyn obiektywnych”, stanowi:

„1. Zawarcie porozumienia w przedmiocie ustania [stosunku pracy] na mocy postanowień poprzedzającego artykułu wymaga spełnienia następujących wymogów:

- a) pisemnego powiadomienia pracownika ze wskazaniem przyczyny rozwiązania umowy;
- b) wypłacenia pracownikowi, w momencie doręczenia mu pisemnego powiadomienia, odprawy pieniężnej odpowiadającej wynagrodzeniu za dwadzieścia dni za każdy przepracowany rok, przy czym dla okresów krótszych niż rok wyliczeń dokonuje się proporcjonalnie w oparciu o przepracowane miesiące, aż do równowartości dwunastu wynagrodzeń.

[...]

4. W przypadku gdy pracodawca nie spełnia warunków ustanowionych w ust. 1 niniejszego artykułu lub gdy decyzja pracodawcy o zakończeniu [stosunku pracy] wynika z przyczyn o charakterze dyskryminacyjnym, sprzecznych z konstytucją lub przepisami prawa, lub też nastąpiło naruszenie praw podstawowych i swobód publicznych przysługujących pracownikowi, decyzja o zakończeniu stosunku pracy zostaje uznana za nieważną, a sąd dokonuje takiego stwierdzenia z urzędu [...].

[...]”.

13 Artykuł 55 ust. 6 lit. c) tego statutu stanowi:

„Nieważne rozwiązanie umowy o pracę skutkuje natychmiastowym przywróceniem do pracy pracownika oraz wypłatą zaległego wynagrodzenia”.

14 Zgodnie z art. 56 ust. 1 tego statutu:

„W przypadku orzeczenia uznającego rozwiązanie umowy o pracę za niezgodne z prawem pracodawca, w terminie pięciu dni od daty zawiadomienia go o orzeczeniu, może przywrócić pracownika do pracy, wypłacając mu jednocześnie wynagrodzenie za czas trwania postępowania, o którym to wynagrodzeniu mowa w lit. b) niniejszego ustępu, lub wypłacić pracownikowi następujące świadczenia ekonomiczne, które zostaną określone w wyroku:

- a) odszkodowanie w wysokości równej wynagrodzeniu za 45 dni w skali każdego przepracowanego roku, przy czym dla okresów krótszych niż rok wyliczeń dokonuje się proporcjonalnie w oparciu o przepracowane miesiące, aż do równowartości czterdziestu dwóch wynagrodzeń miesięcznych;
- b) kwotę stanowiącą sumę wynagrodzeń należnych od czasu rozwiązania umowy o pracę do dnia doręczenia orzeczenia stwierdzającego jego niezgodność z prawem lub do dnia znalezienia przez pracownika innej pracy, o ile zatrudnienie to nastąpiło przed dniem ogłoszenia orzeczenia i pracodawca przedstawi dowód zapłaty kwot celem potrącenia ich z wynagrodzenia za czas trwania postępowania”.

15 Artykuł 57 ust. 1 statutu pracowników stanowi:

„W sytuacji gdy wyrok uznający rozwiązanie umowy o pracę za niezgodne z prawem został wydany po okresie dłuższym niż 60 dni roboczych od dnia wniesienia pozwu, przedsiębiorca będzie mógł domagać się od państwa zwrotu wynagrodzenia, o którym mowa w art. 56 ust. 1 lit. b), wypłaconego pracownikowi za okres przekraczający wskazany wyżej termin 60 dni”.

LPL

16 Artykuł 116 texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (tekstu jednolitego ustawy o postępowaniu w sprawach pracowniczych), przyjętego na mocy Real Decreto Legislativo 2/1995 (dekretu królewskiego 2/1995) z dnia 7 kwietnia 1995 r. (BOE nr 86 z dnia 11 kwietnia 1995 r., s. 10695), w brzmieniu obowiązującym w chwili zaistnienia okoliczności faktycznych rozpatrywanych w postępowaniu (zwanej dalej „LPL”), stanowi:

„1. Jeżeli od dnia wniesienia powództwa zaskarżającego rozwiązanie umowy o pracę do dnia wydania przez sąd lub trybunał wyroku, w którym po raz pierwszy stwierdzono jego niezgodność z prawem, upłynęło więcej niż 60 dni roboczych, przedsiębiorca może, po uprawomocnieniu się wyroku, dochodzić od państwa kwoty wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi za okres przekraczający ten termin.

2. W przypadku tymczasowej niewypłacalności pracodawcy pracownik może dochodzić wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ustępie poprzedzającym i które nie zostało wypłacone przez pracodawcę, bezpośrednio od państwa”.

17 Artykuł 279 ust. 2 LPL stanowi:

„Z wyjątkiem sytuacji, gdy nie zostanie udowodniona żadna z okoliczności podnoszonych przez wierzyciela, sąd w terminie trzech dni wyda postanowienie, w którym:

- a) stwierdzi ustanie stosunku pracy z dniem wydania postanowienia;
- b) zasądzi na rzecz pracownika odszkodowanie, o którym mowa w art. 110 ust. 1 niniejszej ustawy [...];
- c) zasądzi od pracodawcy zapłatę wynagrodzenia, które nie zostało wypłacone pracownikowi za okres od dnia doręczenia wyroku, w którym po raz pierwszy stwierdzono, że rozwiązanie umowy o pracę było niezgodne z prawem, do dnia ww. postanowienia”.

18 Zgodnie z art. 284 LPL:

„Bez uszczerbku dla postanowień artykułów poprzedzających, w przypadku stwierdzenia niemożności przywrócenia pracownika do pracy ze względu na zamknięcie zobowiązanego przedsiębiorstwa lub zaprzestanie prowadzenia przez niego działalności sąd wyda postanowienie stwierdzające ustanie stosunku pracy na dzień wydania tego postanowienia i zobowiąże pracodawcę do zapłaty pracownikowi odszkodowania i wynagrodzenia, które nie zostało mu wypłacone, o których mowa w art. 279 ust. 2”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 19 W dniu 16 grudnia 2008 r. skarżący w postępowaniu głównym wnieśli przeciwko swoim pracodawcom, a konkretnie Puntal Arquitectura SL, Obras Alteamar SL, Altea Diseño y Proyectos SL oraz A. Muñozowi Sánchezowi i V. Orozcowi Mirowi powództwo do Juzgado de lo Social n° 1 de Benidorm kwestionujące rozwiązanie ich umów o pracę.
- 20 W wyroku z dnia 2 października 2009 r. sąd ten stwierdził, po pierwsze, nieważność rozwiązania tych umów, a po drugie, ustanie stosunków pracy skarżących w postępowaniu głównym z Obras Alteamar SL i Altea Diseño y Proyectos SL z uwagi na zaprzestanie działalności przez te spółki. Na mocy tego wyroku od obu tych spółek zasądzono na rzecz skarżących w postępowaniu głównym wypłatę odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania ich umów o pracę oraz wynagrodzenia należnego od chwili tego rozwiązania, w tym wynagrodzenia za czas trwania postępowania. W tym samym wyroku sąd ten uznał także Fondo de Garantía Salarial (fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych, zwany dalej „Fogasą”) za podmiot zobowiązany do zapłaty tych kwot – subsydiarnie, do wysokości przewidzianej przez prawo.
- 21 W dniu 11 czerwca 2010 r. wspomniane spółki zostały postawione w stan tymczasowej niewypłacalności.
- 22 Po bezskutecznej próbie egzekucji wobec tych spółek wyroku Juzgado de lo Social n° 1 de Benidorm z dnia 2 października 2009 r. skarżący w postępowaniu głównym złożyli do Fogasy wniosek o wypłatę należności zasądzonych w wyroku, w wysokości przewidzianej przez prawo.

- 23 Następnie złożyli oni do Subdelegación wnioski o wypłatę kwoty w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za czas trwania postępowania kwestionującego rozwiązanie ich umów o pracę należnego im za okres rozpoczynający się po upływie 60. dnia roboczego od dnia wniesienia powództwa aż do dnia doręczenia im wyroku stwierdzającego nieważność rozwiązania ich umów o pracę. Wniosek ten został oddalony decyzją Subdelegación z dnia 9 listopada 2010 r. ze względu na to, że zgodnie z wyrokiem, na który skarżący się powołują, rozwiązanie ich umów o pracę zostało wprawdzie uznane za nieważne, lecz nie za niezgodne z prawem.
- 24 W dniu 25 listopada 2010 r. skarżący w postępowaniu głównym wnieśli do Juzgado de lo Social n° 1 de Benidorm skargę na tę decyzję, domagając się zasądzenia do Subdelegación wypłaty powyższej kwoty.
- 25 Ponieważ zgodnie z ustawodawstwem krajowym obowiązek wypłaty przez państwo hiszpańskie wynagrodzenia za czas trwania postępowania kwestionującego rozwiązanie umowy o pracę należnego za okres rozpoczynający się po upływie 60. dnia roboczego od dnia wniesienia powództwa powstaje wyłącznie w razie stwierdzenia, że rozwiązanie umowy o pracę było niezgodne z prawem, nie obejmując przypadków uznania go za nieważne, sąd odsyłający zastanawia się, czy nie należałoby uznać, że owa różnica w traktowaniu między pracownikami, których rozwiązanie umowy o pracę zostało uznane za niezgodne z prawem, a tymi, których rozwiązanie umowy o pracę zostało uznane za nieważne, jest niezgodna z art. 20 karty.
- 26 W tym względzie sąd krajowy wyjaśnia, że zgodnie z ustawodawstwem krajowym zasadnicza różnica między uznaniem rozwiązania umowy o pracę za niezgodne z prawem a uznaniem go za nieważne sprowadza się do tego, że w tym pierwszym przypadku pracodawca, zamiast przywracać pracownika do pracy, może zdecydować o zakończeniu stosunku pracy, wypłacając pracownikowi odprawę, podczas gdy w tym drugim przypadku pracodawca ma obowiązek przywrócenia pracownika do pracy. Jednakże w przypadku gdy pracodawca zaprzestał działalności, mimo sądowego stwierdzenia nieważności sąd może zastąpić obowiązek przywrócenia pracownika stwierdzeniem, że stosunek pracy ustał. W obu tych przypadkach pracodawca musi wypłacić pracownikowi wynagrodzenie za czas postępowania.
- 27 Co się tyczy obowiązku państwa hiszpańskiego w zakresie wypłaty wynagrodzenia za czas postępowania kwestionującego rozwiązanie umowy o pracę należnego za okres rozpoczynający się po upływie 60. dnia roboczego od dnia wniesienia powództwa, sąd odsyłający wskazuje, że zgodnie z orzecznictwem Tribunal Supremo (hiszpańskiego sądu najwyższego) głównym wierzycielem z tego tytułu jest pracodawca, który nie powinien ponosić skutków przedłużającego się postępowania sądowego. Dopiero w razie wstąpienia w prawa tego pracodawcy, do którego to wstąpienia dochodzi w przypadku niewypłacalności owego pracodawcy, wskutek czego wynagrodzenie to nie zostało wypłacone, pracownicy mogą dochodzić swoich roszczeń bezpośrednio od państwa hiszpańskiego na podstawie art. 116 ust. 2 LPL. Ponieważ w razie uznania rozwiązania umowy o pracę za nieważne pracodawca nie może dochodzić od państwa hiszpańskiego zwrotu wypłaconych wynagrodzeń, pracownicy, których umowy o pracę zostały rozwiązane w sposób nieważny, nie mogą, poprzez wstąpienie w prawa niewypłacalnego pracodawcy, dochodzić swoich należności od państwa z tytułu wynagrodzeń, które nie zostały im wypłacone.
- 28 W tych okolicznościach Juzgado de lo Social n° 1 de Benidorm postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy przepisy art. 57 [statutu pracowników] w związku z art. 116 ust. 2 [LPL] leżące u podstaw praktyki [państwa hiszpańskiego] polegającej na wypłacaniu bezpośrednio pracownikom, w przypadku niewypłacalności pracodawcy wynagrodzenia za czas trwania postępowania należnego za okres rozpoczynający się po upływie 60. [...] dnia roboczego po wniesieniu powództwa do właściwego sądu, są objęte zakresem [dyrektywy 2008/94], a w szczególności przepisami jej art. 1 ust. 1, art. 2 ust. 3 i 4, a także art. 3, 5 i 11?

- 2) Jeżeli odpowiedź na powyższe pytanie będzie twierdząca, to czy praktyka państwa [hiszpańskiego], polegająca na wypłacaniu bezpośrednio pracownikom, w przypadku niewypłacalności pracodawcy, wynagrodzenia za czas trwania postępowania należnego za okres rozpoczynający się po upływie 60. [...] dnia roboczego po wniesieniu powództwa, lecz jedynie w wypadkach, gdy rozwiązanie umowy o pracę zostało przez sąd uznane za niezgodne z prawem, nie zaś w wypadku stwierdzenia przez sąd jego nieważności, jest sprzeczna z art. 20 [karty], a w szczególności z zasadą ogólną równości i niedyskryminacji zawartą w prawie Unii [...]?
- 3) W kontekście poprzedniego pytania: czy sąd taki jak sąd odsyłający może odstąpić od stosowania norm prawnych, które umożliwiają państwu [hiszpańskiemu] wypłacanie bezpośrednio pracownikom, w przypadku niewypłacalności pracodawcy, wynagrodzenia za czas trwania postępowania należnego za okres rozpoczynający się po upływie 60. [...] dnia roboczego po wniesieniu powództwa, lecz jedynie w wypadkach, gdy rozwiązanie umowy o pracę zostało przez sąd uznane za niezgodne z prawem, nie zaś w wypadku stwierdzenia przez sąd jego nieważności, jeżeli między tymi dwiema sytuacjami nie stwierdza się żadnych obiektywnych różnic w kontekście rozpatrywanej materii (wynagrodzenia za czas trwania postępowania)?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

- 29 Poprzez swoje pytania, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy uregulowanie krajowe, takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, zgodnie z którym pracodawca może dochodzić od zainteresowanego państwa członkowskiego wypłaty wynagrodzenia za czas trwania postępowania kwestionującego rozwiązanie umowy o pracę należnego za okres rozpoczynający się po upływie 60. dnia roboczego od dnia wniesienia powództwa oraz zgodnie z którym, w sytuacji gdy ów pracodawca nie wypłacił tego wynagrodzenia i został postawiony w stan tymczasowej niewypłacalności, zainteresowany pracownik może, w drodze subrogacji ustawowej, dochodzić zapłaty tego wynagrodzenia bezpośrednio od tego państwa, objęte jest zakresem stosowania dyrektywy 2008/94, a także czy art. 20 karty stoi na przeszkodzie takiemu uregulowaniu w zakresie, w jakim stosuje się ono tylko w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, lecz już nie w przypadku, gdy rozwiązanie to zostało uznane za nieważne, oraz w jakim sąd krajowy rozpoznający skargę o stwierdzenie nieważności rozwiązania umowy o pracę może odstąpić od jego stosowania.
- 30 Na samym początku należy przypomnieć, że o ile państwo członkowskie może przejąć na siebie obowiązek wypłaty świadczeń gwarantowanych na gruncie dyrektywy 2008/94 (zob. podobnie wyrok Gharehveran, C-441/99, EU:C:2001:551, pkt 39), o tyle Królestwo Hiszpanii powołało w charakterze instytucji gwarancyjnej zgodnie z tą dyrektywą Fogasę. Z akt sprawy przekazanych Trybunałowi wynika, że na podstawie art. 33 statutu pracowników Fogasa wypłaciła skarżącym w postępowaniu głównym, w wysokości przewidzianej przez prawo, wynagrodzenie za czas trwania postępowania kwestionującego rozwiązanie ich umów o pracę, a także odprawy pieniężne, które nie zostały im wypłacone wskutek niewypłacalności ich pracodawców. Z akt tych wynika również, że kwoty wypłacone przez Fogasę są zgodne z wymogami ochrony minimalnej pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy ustanowionymi przez dyrektywę 2008/94, czego potwierdzenie należy do sądu odsyłającego.
- 31 Pytania, z jakimi do Trybunału zwrócił się sąd odsyłający, dotyczą wyłącznie przewidzianego w art. 57 statutu pracowników oraz w art. 116 LPL uprawnienia do dochodzenia od państwa hiszpańskiego wypłaty wynagrodzenia należnego po upływie 60. dnia roboczego od wniesienia powództwa kwestionującego rozwiązanie umowy o pracę, a także okoliczności, że z uprawnienia tego można skorzystać wyłącznie w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, nie zaś gdy rozwiązanie umowy o pracę zostaje uznane za nieważne.

- 32 Należy zauważyć, że owe przepisy prawa hiszpańskiego można byłoby oceniać w świetle art. 20 karty wówczas, gdyby mieściły się one w zakresie stosowania dyrektywy 2008/94. Zgodnie bowiem z art. 51 ust. 1 karty jej postanowienia mają zastosowanie do państw członkowskich wyłącznie w zakresie, w jakim państwa te stosują prawo Unii. Zgodnie z ust. 2 tego artykułu karta nie tylko nie rozszerza zakresu zastosowania prawa Unii poza kompetencje Unii, ale też „nie ustanawia nowych kompetencji ani zadań Unii, ani też nie zmienia kompetencji i zadań określonych w traktatach”. Trybunał dokonuje zatem wykładni prawa Unii w świetle karty w granicach przyznanych jej kompetencji (wyroki: *McB.*, C-400/10 PPU, EU:C:2010:582, pkt 51; *Dereci i in.*, C-256/11, EU:C:2011:734, pkt 71; a także *Siragusa*, C-206/13, EU:C:2014:126, pkt 20).
- 33 Jak wynika z wyjaśnień dotyczących art. 51 karty, które zgodnie z jej art. 52 ust. 7 powinny być uwzględniane przy jej wykładni, pojęcie „stosowania” użyte w tym art. 51 potwierdza orzecznictwo Trybunału dotyczące możliwości stosowania praw podstawowych Unii jako ogólnych zasad prawa Unii wypracowanych przed wejściem w życie karty (wyroki: *Wachauf*, 5/88, EU:C:1989:321; *ERT*, C-260/89, EU:C:1991:254; *Annibaldi*, C-309/96, EU:C:1997:631). Zgodnie z tymi wyjaśnieniami wymóg poszanowania praw podstawowych gwarantowanych w prawie Unii jest wiążący dla państw członkowskich wyłącznie wtedy, gdy działają one w ramach stosowania prawa Unii (zob. podobnie wyrok *Åkerberg Fransson*, C-617/10, EU:C:2013:105, pkt 18).
- 34 W tym względzie należy jednak przypomnieć, że pojęcie „stosowania prawa Unii” w rozumieniu art. 51 karty wymaga istnienia związku między aktem prawa Unii a rozpatrywanym środkiem krajowym, który wykracza poza bliskość danych dziedzin lub pośredni wpływ jednej dziedziny na drugą (zob. podobnie wyroki poprzedzające wejście w życie karty: *Defrenne*, 149/77, EU:C:1978:130, pkt 29–32; *Kremzow*, C-299/95, EU:C:1997:254, pkt 16, 17; *Mangold*, C-144/04, EU:C:2005:709, pkt 75; a także *Siragusa*, EU:C:2014:126, pkt 24).
- 35 W szczególności Trybunał stwierdził brak możliwości zastosowania praw podstawowych Unii w kontekście uregulowań krajowych ze względu na okoliczność, że przepisy Unii w danej dziedzinie nie nakładały żadnych zobowiązań na państwa członkowskie w odniesieniu do sytuacji, której dotyczyło postępowanie główne (zob. wyroki: *Maurin*, C-144/95, EU:C:1996:235, pkt 11, 12; a także *Siragusa*, EU:C:2014:126, pkt 26, 27).
- 36 Podobnie Trybunał orzekł już, że art. 13 WE (obecnie art. 19 TFUE) nie może sam w sobie włączyć w zakres stosowania prawa Unii – w celu stosowania praw podstawowych jako ogólnych zasad prawa Unii – środka krajowego, który nie mieści się w ramach środków przyjętych na podstawie tego artykułu (zob. podobnie wyroki: *Bartsch*, C-427/06, EU:C:2008:517, pkt 18; *Küçükdeveci*, C-555/07, EU:C:2010:21, pkt 25; a także *Römer*, C-147/08, EU:C:2011:286, pkt 61). Z tego względu sama okoliczność, że środek krajowy należy do dziedziny objętej kompetencją Unii, nie oznacza jeszcze, iż jest on objęty zakresem stosowania prawa Unii, a więc również karty (zob. podobnie wyroki: *Gueye i Salmerón Sánchez*, C-483/09 i C-1/10, EU:C:2011:583, pkt 55, 69, 70; a także *Pringle*, C-370/12, EU:C:2012:756, pkt 104, 105, 180, 181).
- 37 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, aby ustalić, czy dane uregulowanie krajowe mieści się w granicach stosowania prawa Unii w rozumieniu art. 51 ust. 1 karty, należy między innymi zbadać, czy omawiane uregulowanie krajowe ma na celu wykonanie przepisu prawa Unii, jaki jest charakter tego uregulowania oraz czy zmierza ono ku realizacji celów innych niż te objęte prawem Unii, nawet jeżeli może ono w sposób pośredni wpływać na to ostatnie, a także czy istnieją przepisy prawa Unii regulujące daną dziedzinę w sposób szczególny lub mogące mieć dla niej znaczenie (zob. wyroki: *Annibaldi*, EU:C:1997:631, pkt 21–23; *Iida*, C-40/11, EU:C:2012:691, pkt 79; *Ymeraga i in.*, C-87/12, EU:C:2013:291, pkt 41; a także *Siragusa*, EU:C:2014:126, pkt 25).
- 38 Co się tyczy w pierwszej kolejności celów realizowanych przez uregulowanie rozpatrywane w postępowaniu głównym, z przekazanych Trybunałowi akt sprawy oraz z wyjaśnień rządu hiszpańskiego na rozprawie wynika, że uregulowanie to ustanawia system, w ramach którego państwo

hiszpańskie ponosi odpowiedzialność za „nieprawidłowe funkcjonowanie” wymiaru sprawiedliwości. W tym celu art. 57 statutu pracowników i art. 116 ust. 1 LPL przyznają pracodawcy, w sytuacji gdy postępowanie kwestionujące rozwiązanie umowy o pracę trwa dłużej niż 60 dni, prawo do dochodzenia od państwa hiszpańskiego zwrotu kwot wynagrodzeń wypłaconych po upływie 60. dnia roboczego od dnia wszczęcia tego postępowania. Chociaż – w przypadku gdy pracodawca został postawiony w stan tymczasowej niewypłacalności, w związku z czym wynagrodzenia te nie zostały wypłacone – pracownik może dochodzić tych należności bezpośrednio od państwa hiszpańskiego zgodnie z art. 116 ust. 2 LPL, to dzieje się tak tylko w drodze ustawowego wstąpienia w prawo, które zostało ukształtowane jako prawo przysługujące pracodawcy względem państwa hiszpańskiego.

- 39 Wynika stąd, że celem art. 116 ust. 2 LPL nie jest przyznanie pracownikowi roszczenia względem jego pracodawcy w oparciu o stosunek pracy, które mogłoby podlegać dyrektywie 2008/94 zgodnie z jej art. 1 ust. 1, lecz stworzenie uprawnienia o innym charakterze, a mianowicie uprawnienia pracodawcy do dochodzenia od państwa hiszpańskiego odszkodowania za szkodę poniesioną wskutek „nieprawidłowego funkcjonowania” wymiaru sprawiedliwości, w związku z okolicznością, że ustawodawstwo krajowe zobowiązuje pracodawcę do wypłaty pracownikowi wynagrodzenia za czas trwania postępowania kwestionującego rozwiązanie umowy o pracę. Wydaje się więc, że art. 116 ust. 2 LPL przyznaje uprawnienie do dochodzenia zwrotu kwoty w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu należnemu po upływie 60. dnia roboczego od dnia wniesienia powództwa, przy czym kwota ta stanowi odszkodowanie, które pracodawca hiszpański przyznał pracodawcy, a pracownik może jej dochodzić tylko w drodze subrogacji ustawowej.
- 40 Należy też zauważyć, że uprawnienie wynikające z art. 57 statutu pracowników oraz z art. 116 LPL nie obejmuje wynagrodzenia należnego za pierwsze 60 dni roboczych trwania postępowania kwestionującego rozwiązanie umowy o pracę. A więc skoro przepisy te nie uprawniają do dochodzenia jakiegokolwiek kwoty, w sytuacji gdy czas trwania postępowania kwestionującego rozwiązanie umowy o pracę nie przekroczył 60 dni roboczych, nie zapewniają one zatem wypłaty wynagrodzenia za minimalny okres trzech ostatnich miesięcy stosunku pracy, czego wymaga art. 3 i art. 4 ust. 2 dyrektywy 2008/94. Natomiast w okresie rozpoczynającym się po upływie 60. dnia roboczego aż do dnia doręczenia wyroku stwierdzającego, że rozwiązanie umowy o pracę było niezgodne z prawem, prawo to obejmuje wszystkie wynagrodzenia bez żadnych ograniczeń.
- 41 Z charakteru uregulowania rozpatrywanego w postępowaniu głównym wynika, że cel, który ono realizuje, jest inny niż zapewnienie minimalnej ochrony pracownikom na wypadek niewypłacalności pracodawcy, o którym mowa w dyrektywie 2008/94; celem tym jest mianowicie umożliwienie dochodzenia od państwa hiszpańskiego odszkodowania za szkodliwe konsekwencje przewlekłości postępowań sądowych przekraczających 60 dni roboczych.
- 42 Chociaż wysokość kwot wypłaconych na podstawie art. 116 ust. 2 LPL może przekroczyć wysokość wynagrodzeń pracowników gwarantowanych przez Fogasę, z uwag rządu hiszpańskiego wynika, po pierwsze, że okoliczność ta wynika z tego, iż przepis ów przyznaje prawo do odszkodowania, którego wysokość nie została ograniczona, po to, by państwo hiszpańskie rzeczywiście odpowiadało za przewlekłość postępowań sądowych, oraz po drugie, że zamiarem pracodawcy hiszpańskiego nie było przyznanie pracownikom ochrony na poziomie przekraczającym poziom gwarantowany przez Fogasę.
- 43 W drugiej kolejności należy zauważyć, że roszczenia odszkodowawcze, z którymi skarżący w postępowaniu głównym zwrócili się do sądu odsyłającego na podstawie art. 116 ust. 2 LPL, nie mają związku z okresem gwarantowanym przez Fogasę, lecz wykraczają poza te gwarancje. Jak bowiem wynika z pkt 30 niniejszego wyroku, pracownicy ci otrzymali od Fogasy zapłatę swoich wynagrodzeń w wysokości przewidzianej przez prawo, która spełnia wymóg ochrony minimalnej pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy ustanowiony przez dyrektywę 2008/94. W tych okolicznościach kwestia, czy skarżącym w postępowaniu głównym przysługują uprawnienia wynikające z art. 116 ust. 2 LPL, ani nie wpływa na zakres minimalnej ochrony, którą państwo hiszpańskie zapewniło im za pośrednictwem Fogasy zgodnie z art. 3 i 4 tej dyrektywy, ani jej nie ogranicza.

- 44 Co się tyczy w trzeciej kolejności art. 11 akapit pierwszy tej dyrektywy, do którego odnosi się sąd odsyłający w swoim postanowieniu odsyłającym, przepis ten stwierdza jedynie, że dyrektywa 2008/94 „nie narusza prawa państw członkowskich do stosowania lub wprowadzenia przepisów ustawowych, wykonawczych bądź administracyjnych korzystniejszych dla pracowników”. W świetle tego sformułowania przepis ten, znajdujący się w rozdziale V, zatytułowanym „Przepisy ogólne i końcowe”, nie przyznaje państwom członkowskim możliwości stanowienia prawa na podstawie prawa Unii, a jedynie, w odróżnieniu od rozwiązań przewidzianych w rozdziałach I i II tej dyrektywy, uznaje prawo państwa członkowskiego do ustanowienia w ramach jego krajowych porządków prawnych przepisów korzystniejszych, które jednakże pozostają poza obrębem systemu ustanowionego w tej dyrektywie.
- 45 Wynika stąd, że nie można uznać, iż przepis prawa krajowego, taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, który jedynie przyznaje pracownikom większy poziom ochrony będący rezultatem wykonywania przez państwa członkowskie ich kompetencji wyłącznej, znajdującej potwierdzenie w art. 11 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94, jest objęty zakresem stosowania tej dyrektywy.
- 46 Nadto na gruncie orzecznictwa Trybunału przytoczonego w pkt 36 niniejszego wyroku sama okoliczność, że uregulowanie rozpatrywane w postępowaniu głównym należy do dziedziny objętej kompetencją Unii na podstawie art. 153 ust. 2 TFUE, nie oznacza możliwości zastosowania karty.
- 47 Należy wreszcie przypomnieć, że cel ochrony praw podstawowych w prawie Unii, jeśli chodzi zarówno o działania na szczeblu Unii, jak też o stosowanie prawa Unii przez państwa członkowskie, znajduje uzasadnienie w konieczności uniknięcia sytuacji, w której poziom ochrony praw podstawowych będzie różny w zależności od danego prawa krajowego, co niesie ze sobą ryzyko naruszenia jednolitości, pierwszeństwa i skuteczności prawa Unii (zob. podobnie wyroki: *Internationale Handelsgesellschaft*, 11/70, EU:C:1970:114, pkt 3; *Melloni*, C-399/11, EU:C:2013:107, pkt 60; a także *Siragusa*, EU:C:2014:126, pkt 31, 32). Tymczasem ze względu na uwagi poczynione w pkt 40, 41 i 43 niniejszego wyroku w przypadku uregulowania rozpatrywanego w postępowaniu głównym ryzyko takie nie zachodzi.
- 48 Z ogółu powyższych uwag wynika, że art. 116 ust. 2 LPL nie może być uznany za uregulowanie stosujące prawo Unii w rozumieniu art. 51 ust. 1 karty, a tym samym nie podlega ocenie w świetle gwarancji określonych w karcie, w szczególności w jej art. 20.
- 49 W świetle powyższego na zadane pytania należy odpowiedzieć, że uregulowanie krajowe, takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, zgodnie z którym pracodawca może dochodzić od zainteresowanego państwa członkowskiego wypłaty wynagrodzenia za czas trwania postępowania kwestionującego rozwiązanie umowy o pracę należnego za okres rozpoczynający się po upływie 60. dnia roboczego od dnia wniesienia powództwa oraz zgodnie z którym, w sytuacji gdy ów pracodawca nie wypłacił tego wynagrodzenia i został postawiony w stan tymczasowej niewypłacalności, zainteresowany pracownik może, w drodze subrogacji ustawowej, dochodzić zapłaty tego wynagrodzenia bezpośrednio od tego państwa, nie jest objęte zakresem stosowania dyrektywy 2008/94, a tym samym nie podlega ocenie w świetle praw podstawowych gwarantowanych w karcie, w szczególności w jej art. 20.

W przedmiocie kosztów

- 50 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

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

Uregulowanie krajowe, takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, zgodnie z którym pracodawca może dochodzić od zainteresowanego państwa członkowskiego wypłaty wynagrodzenia za czas trwania postępowania kwestionującego rozwiązanie umowy o pracę należnego za okres rozpoczynający się po upływie 60. dnia roboczego od dnia wniesienia powództwa oraz zgodnie z którym, w sytuacji gdy ów pracodawca nie wypłacił tego wynagrodzenia i został postawiony w stan tymczasowej niewypłacalności, zainteresowany pracownik może, w drodze subrogacji ustawowej, dochodzić zapłaty tego wynagrodzenia bezpośrednio od tego państwa, nie jest objęte zakresem stosowania dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy, a tym samym nie podlega ocenie w świetle praw podstawowych gwarantowanych w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności w jej art. 20.

Podpisy