WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)
z dnia 16 grudnia 2004 r. *

W sprawie C-520/03

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Hiszpania) postanowieniem z dnia 27 listopada 2003 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 15 grudnia 2003 r., w postępowaniu:

José Vicente Olaso Valero

przeciwko

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: P. Jann, prezes izby, K. Lenaerts, N. Colneric (sprawozdawca), K. Schiemann i E. Juhász, sędziowie,

rzecznik generalny: A. Tizzano,
sekretarz: R. Grass,

* Język postępowania: hiszpański.

uwzględniając procedurę pisemną,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu J. V. Olasa Valera przez T. Alcalę Mellada, abogada,

— w imieniu rządu hiszpańskiego przez L. Fraguas Gadeę, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez G. Rozeta i L. Lozano Palacios, działających w charakterze pełnomocników,

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 Rady 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. L 283, str. 23).

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między J. V. Olasem Valerem a Fondo de Garantía Salarial (funduszem gwarantowanych wynagrodzeń, zwanym dalej „Fogasą") w przedmiocie odmowy Fogasy zapłaty J. V. Olasowi Valerowi, tytułem odpowiedzialności subsydiarnej, odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, uzgodnionego w ugodzie sądowej zawartej pomiędzy pracownikiem i jego pracodawcą.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Artykuł 1 ust. 1 dyrektywy 80/987 stanowi, że „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 wspomnianej dyrektywy wskazuje, że dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla prawa krajowego, w zakresie definicji pojęć „pracownik," „pracodawca," „wynagrodzenie," „roszczenie wynikające z prawa nabytego," „prawo prowadzące do nabycia roszczenia".

5 Zgodnie z art. 3 ust. 1 tej dyrektywy:

„Państwa Członkowskie podejmują środki niezbędne, aby instytucje udzielające gwarancji zapewniły, zgodnie z art. 4, zaspokojenie roszczeń pracowników,

wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy i dotyczących zapłaty należności za okres poprzedzający wskazaną datę".

6 W myśl art. 4 dyrektywy 80/987 Państwa Członkowskie mają prawo do ograniczenia odpowiedzialności instytucji udzielających gwarancji określonych w art. 3 tejże dyrektywy, ograniczając ją do wynagrodzenia przysługującego za określony okres lub ustalając jej pułap.

7 Artykuł 9 przedmiotowej dyrektywy stanowi, iż „dyrektywa nie narusza prawa Państw Członkowskich do stosowania lub wprowadzenia przepisów ustawowych, wykonawczych bądź administracyjnych korzystniejszych dla pracowników".

8 Zgodnie z art. 10 lit. a) dyrektywa ta „nie narusza prawa Państw Członkowskich [...] do podjęcia środków koniecznych w celu uniknięcia nadużyć".

9 Dyrektywa 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 80/987/EWG (Dz.U. L 270, str. 10), która weszła w życie w terminie późniejszym względem wydarzeń leżących u podstaw postępowania przed sądem krajowym, nadała art. 3 tej dyrektywy następujące brzmienie:

„Państwa Członkowskie podejmą konieczne środki, aby instytucje udzielające gwarancji zapewniły, bez uszczerbku dla postanowień art. 4, wypłatę niezapłaconych roszczeń pracowniczych wynikających z umowy o pracę lub ze stosunku pracy, włączywszy w to odszkodowania należne w związku z ustaniem stosunku pracy, o ile tak stanowi prawo krajowe.

Roszczenia przejmowane przez instytucję udzielającą gwarancji stanowią kwotę pozostającą do spłaty, odnoszącą się do okresu przed określoną datą ustaloną przez Państwa Członkowskie i/lub ewentualnie po niej" [tłumaczenie nieoficjalne].

Uregulowania krajowe

Królewski dekret ustawodawczy 1/1995

10 Artykuł 26 ust. 1 i 2 królewskiego dekretu ustawodawczego 1/1995 z dnia 24 marca 1995 r. zatwierdzającego znowelizowany tekst Estatuto de los Trabajadores (statutu pracowników) (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., str. 9654, zwanego dalej „statutem pracowników") stanowi:

„1. Wynagrodzeniem są wszystkie świadczenia ekonomiczne otrzymywane przez pracowników w pieniądzu lub w naturze w zamian za świadczenie pracy w ramach działalności zawodowej na rzecz innego podmiotu, stanowiące wynagrodzenie za rzeczywiście wykonaną pracę, bez względu na formę zapłaty i czas odpoczynku wliczany do czasu pracy. [...]

2. Do wynagrodzenia nie wlicza się kwot otrzymanych przez pracownika tytułem zwrotu wydatków poniesionych w związku z jego działalnością zawodową, świadczeń lub odszkodowań z ubezpieczenia społecznego, a także odszkodowań otrzymanych w związku z przeniesieniem, zawieszeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy".

11 Artykuł 28 statutu pracowników, zmieniony ustawą 33/2002 z dnia 5 lipca 2002 r. (BOE nr 161 z dnia 6 lipca 2002 r., str. 24683), zatytułowany „Równość wynagrodzeń bez względu na płeć", stanowi, że:

„Pracodawca jest zobowiązany do jednakowego wynagrodzenia za pracę o tej samej wartości, w sposób pośredni lub bezpośredni i niezależnie od tego czy ma ona charakter składnika płacy lub innego świadczenia związanego z pracą, tak by przy kształtowaniu któregokolwiek z warunków lub składników zapłaty za pracę nie doszło do dyskryminacji ze względu na płeć".

12 Artykuł 33 ust. 1 i 2 statutu pracowników w brzmieniu ustalonym ustawą 60/1997 z dnia 19 grudnia 1997 r. (BOE nr 304 z dnia 20 grudnia 1997 r., str. 37453), stanowi, iż:

„1. Fundusz gwarantowanych wynagrodzeń, organ autonomiczny podległy ministerstwu pracy i ubezpieczeń społecznych, posiadający osobowość prawną i zdolność do czynności prawnych w celu wykonywania swych zadań, wypłaca pracownikom część należności stanowiącej zapłatę za pracę niezapłaconej w wyniku niewypłacalności, zawieszenia płatności zobowiązań, upadłości lub postępowania naprawczego pracodawcy.

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 odszkodowanie uzupełniające przyznane w stosownym przypadku przez właściwy sąd tytułem »salarios de tramitación«, z tym, że kwota wypłacona przez fundusz na podstawie jednego lub wszystkich tytułów łącznie nie może być wyższa niż kwota równa dwukrotnej wysokości minimalnego dziennego wynagrodzenia za pracę we wszystkich sektorach zatrudnienia pomnożonego przez liczbę dni, za które należy się wynagrodzenie, nie więcej jednak niż przez sto dwadzieścia dni.

2. W przypadkach określonych w ustępie poprzednim fundusz gwarantowanych wynagrodzeń 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.

Wysokość odszkodowania wypłacana przez fundusz gwarantowanych wynagrodzeń w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia umów o pracę na podstawie art. 50 niniejszej ustawy przysługuje w wysokości ustalonej dla wynagrodzenia za 25 dni w skali każdego przepracowanego roku, przy czym nie może ona przekroczyć wysokości określonej w poprzednim akapicie".

13 Zgodnie z art. 33 ust. 4 statutu pracowników fundusz przyjmuje na siebie zobowiązania określone we wcześniejszych ustępach tego artykułu po przeprowadzeniu analizy dokumentów celem stwierdzenia, czy są one zasadne.

14 Artykuł 50 statutu pracowników, wymieniający przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika, stanowi, że:

„1. Przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie umowy przez pracownika są:

[...]

c) jakiekolwiek inne ciężkie naruszenie przez pracodawcę ciążących na nim obowiązków, z wyjątkiem przypadków, gdy naruszenie to jest spowodowane działaniem siły wyższej [...].

2. W takich przypadkach pracownik zachowuje prawo do odszkodowania należnego w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę".

15 Artykuł 56 ust. 1 statutu pracowników stanowi, co następuje:

„1. W przypadku orzeczenia uznającego rozwiązanie umowy o pracę za niezgodne z prawem pracodawca, w terminie 5 dni od daty zawiadomienia go o orzeczeniu, może przywrócić pracownika do pracy, wypłacając mu jednocześnie »salarios de tramitación«, o których mowa w lit. b) niniejszego ustępu lub wypłacić pracownikowi następujące świadczenia ekonomiczne, które zostaną ustalone w następujący sposób:

a) odszkodowanie w wysokości równej wynagrodzeniu za 45 dni w skali każdego przepracowanego roku, przy czym dla okresów krótszych niż rok obliczeń dokonuje się proporcjonalnie w oparciu o przepracowane miesiące, aż do równowartości czterdziestu dwóch wynagrodzeń miesięcznych;

b) kwotę stanowiącą sumę wynagrodzeń należnych od czasu zwolnienia z pracy do dnia otrzymania wiadomości o orzeczeniu stwierdzającym 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 »salarios de tramitación«.

Pracodawca powinien utrzymywać zgłoszenie pracownika do systemu ubezpieczeń społecznych przez okres odpowiadający świadczeniom, o których mowa w lit. b) powyżej".

Dekret królewski 505/1985 w sprawie Fogasy

16 Artykuł 14 dekretu królewskiego 505/1985 z dnia 6 marca 1985 r. w sprawie organizacji i działania funduszu gwarantowanych wynagrodzeń (BOE nr 92 z dnia 17 kwietnia 1985 r., zwany dalej „dekretem królewskim 505/85"), stanowi, że:

„1. W rozumieniu niniejszego dekretu królewskiego za gwarantowane roszczenia pracownicze uważa się wszelkie przysługujące pracownikom świadczenia ekonomiczne, o ile stanowią one wynagrodzenie za:

a) rzeczywiście wykonaną pracę;

b) czas odpoczynku wliczany do czasu pracy;

c) świadczenia ekonomiczne pobierane na podstawie art. 56 ust. 1 lit. b) statutu pracowników i z ostatniego ustępu art. 211 ustawy o postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy;

[...]

2. Za roszczenie o odszkodowanie uważa się przyznaną pracownikowi w wyroku, decyzji organu właściwego w sprawach pracy w uzupełniającym je orzeczeniu sądowym, kwotę pieniężną z tytułu rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę, zgodnie z art. 50 i 51 statutu pracowników".

17 Zgodnie z brzmieniem art. 28 ust. 3 tegoż dekretu królewskiego wniosek o wypłatę świadczenia z funduszu gwarancyjnego odrzuca się w przypadku „stwierdzenia nadużycia lub obejścia prawa, a także wówczas, gdy jego wypłata nie znajduje usprawiedliwienia wobec stwierdzenia istnienia wspólnego interesu pracowników i pracodawców w prawnym usankcjonowaniu pozornej niewypłacalności, celem uzyskania świadczeń z funduszu gwarantowanych wynagrodzeń".

Ustawa o postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy

18 Artykuł 63 królewskiego dekretu ustawodawczego 2/1995 z dnia 7 kwietnia 1995 r., ustalający znowelizowany tekst Ley de Procedmiento laboral (ustawy o postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy) (BOE nr 86 z dnia 11 kwietnia 1995 r., str. 10695, zwana dalej „LPL"), przewiduje jako warunek wszczęcia postępowania sądowego wcześniejsze przeprowadzenie postępowania pojednawczego przed właściwym organem administracyjnym.

19 Artykuł 84 LPL stanowi, że jeżeli postępowanie pojednawcze przed organem administracyjnym zakończy się niepowodzeniem, obowiązkowe jest przeprowadzenie przed właściwym sądem postępowania pojednawczego.

Postępowanie przed sądem krajowym

20 Ugodą podpisaną w dniu 15 grudnia 1999 r. przed Juzgado de lo Social n° 16 de Valencia (Hiszpania) w postępowaniu wszczętym przez J. V. Olasa Valera przyznano niezgodność z prawem rozwiązania z nim stosunku pracy przez spółkę Valls y Lorente SL (zwaną dalej „Valls"). W tych okolicznościach rzeczona spółka zobowiązała się do zapłaty na rzecz J. V. Olasa Valera „salarios de tramitación" oraz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Zobowiązanie to zostało zaakceptowane przez pracownika.

21 Ponieważ Valls nie dokonała w umówionym terminie zapłaty należności wynikających z wyżej wymienionej ugody, Juzgado de lo Social n° 3 de Valencia (Hiszpania) w dniu 10 lutego 2000 r. wydał postanowienie o nadaniu ugodzie klauzuli wykonalności. Postanowieniem tego samego sądu z dnia 21 września 2001 r. stwierdzono niewypłacalność Valls. O treści tego postanowienia poinformowano strony oraz Fogasę.

22 Wobec powyższego J. V. Olaso Valero wystąpił z wnioskiem o wypłatę świadczenia z Fogasy, jednakże decyzją z dnia 30 października 2001 r. Fogasa odmówił wypłaty świadczeń. Odnośnie do odszkodowania należnego z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę Fogasa podniósł, że dochodzone kwoty zostały uzgodnione w ugodzie, co oznacza, że nie zostały one zasądzone wyrokiem sądowym, uchwałą organu właściwego w sprawach pracy lub uzupełniającym je orzeczeniem sądowym, tak jak to powinno mieć miejsce w myśl art. 14 ust. 2 dekretu królewskiego 505/85.

23 Juzgado de lo Social n° 16 de Valencia, wyrokiem z dnia 20 marca 2003 r. oddalił skargę wniesioną przez J. V. Olasa Valera na powołaną wyżej decyzję Fogasy.

Pytania prejudycjalne

24 W orzeczeniu odsyłającym Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, do którego wniesiono odwołanie od wyroku oddalającego skargę, zauważa, że kwestia „salarios de tramitación" została już rozstrzygnięta wyrokiem Trybunału z dnia 12 grudnia 2002 r. w sprawie C-442/00 Rodríguez Caballero, Rec. str. I-11915.

25 Odnośnie do odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy sąd odsyłający wskazuje, że zgodnie z art. 28 statutu pracowników pojęcie „wynagrodzenie" nie zawiera się w całości w pojęciu płacy, jako że wynagrodzenie może mieć charakter „składnika płacy" lub „innego świadczenia związanego z pracą".

26 Pierwsza wątpliwość sądu odsyłającego dotyczy możliwości zastosowania dyrektywy 80/987 do odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, wziąwszy pod uwagę punkty 26 i 27 ww. wyroku w sprawie Rodríguez Caballero. Zwraca on w szczególności uwagę na fakt, że to dyrektywa 2002/74 wprowadziła w art. 3 dyrektywy 80/987 odniesienie do „odszkodowań należnych w związku z ustaniem stosunku pracy, o ile tak stanowi prawo krajowe". Ponadto sąd ten stwierdza, że art. 4 ust. 2 dyrektywy 80/987 wiąże zapłatę wynagrodzenia z przedziałami czasowymi, które nie współgrają z instytucją odszkodowania. Zdaniem sądu odsyłającego, nawet w przypadku dokonania całkowicie nowatorskiej wykładni pojęcia roszczenia pracowniczego, włączając w jego zakres odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, z prawa hiszpańskiego wynika, że dyrektywa 80/987 nie znajdzie zastosowania do tych roszczeń, jako że przepisy krajowe są bardziej korzystne dla pracowników niż przepisy wspólnotowe.

27 Sąd odsyłający ma ponadto wątpliwości dotyczące ogólnych zasad równości i niedyskryminacji, o których mowa w pkt 30, 31, 32 i 33 ww. wyroku w sprawie Rodríguez Caballero. Zdaniem tego sądu, założenie, że postanowienia art. 33 statutu

pracowników oraz dekretu królewskiego 505/85 mieszczą się w zakresie stosowania prawa wspólnotowego, prowadziłoby do wniosku, także w przypadku „salarios de tramitación", iż wprowadzone przez art. 33 ust. 2 statutu pracowników ograniczenie odszkodowania do tego, które przyznane zostało orzeczeniem sądu lub decyzją administracyjną, nie znajduje obiektywnego uzasadnienia, skoro wszyscy pracownicy, z którymi rozwiązano stosunek pracy w sposób niezgodny z prawem, zarówno ci, którzy uzyskali wyrok sądu kwalifikujący dokonane rozwiązanie jako niezgodne z prawem, jak i ci, którzy zawarli ugodę opartą na uprzednim uznaniu bezprawności dokonanego wypowiedzenia, zachowują prawo do odszkodowania w przypadku odmowy ponownego przyjęcia do pracy.

28 Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana twierdzi, że zgodnie z art. 28 ust. 3 dekretu królewskiego 505/85 Fogasa dysponował odpowiednimi instrumentami gwarantującymi możliwość uniknięcia każdego przejawu nadużycia lub obejścia prawa. Zdaniem tego sądu, postępowanie pojednawcze prowadzone na podstawie art. 84 LPL znajdowało się pod całkowitym nadzorem sądu, który musiał udzielić swojej zgody na zawarcie ugody, zwłaszcza w przypadku będącym przedmiotem postępowania przed sądem krajowym, kiedy to instytucja udzielająca gwarancji przyznała, co zostało odnotowane w protokole rozprawy, że dochodzona kwota jest poprawna i odpowiada pułapom i ograniczeniom przewidzianym w prawie hiszpańskim.

29 Wobec powyższego Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi dwoma pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy odszkodowanie dochodzone z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy wchodzi w zakres stosowania dyrektywy 80/987 [...], w brzmieniu obowiązującym przed wprowadzeniem zmian dyrektywą 2002/74?

2) Czy z punktu widzenia poszanowania zasad równości i niedyskryminacji należy przyjąć, że przepis zawarty w art. 33 ust. 2 [statutu pracowników], w zakresie, w jakim uzależnia wypłatę przez Fogasa stosownego odszkodowania od istnienia orzeczenia lub decyzji administracyjnej, nie ma obiektywnego uzasadnienia i jako taki nie powinien być stosowany?".

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pierwszego pytania

30 Zakres stosowania dyrektywy 80/987 został określony w jej art. 1. Z treści art. 1 ust. 1 w związku z art. 3 ust. 1 tej dyrektywy wynika, że stosuje się ją do roszczeń pracowników wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy, o ile roszczenia te dotyczą zapłaty należności [za pracę] w rozumieniu art. 3 ust. 1 (zob. ww. wyrok w sprawie Rodríguez Caballero, pkt 26).

31 Zgodnie z art. 2 ust. 2 dyrektywy 80/987 do prawa krajowego należy określenie pojęcia „wynagrodzenie" i określenie jego treści (ww. wyrok Rodríguez Caballero, pkt 27). W związku z powyższym w niniejszej sprawie dyrektywa odsyła do prawa hiszpańskiego.

32 Fakt, iż dyrektywa 80/987 wiąże zapłatę wynagrodzenia z określonymi okresami, nie wyłącza jej zastosowania do odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Wniosek ten znajduje potwierdzenie w treści art. 3 przedmiotowej dyrektywy w brzmieniu ustalonym dyrektywą 2002/74, który choć

utrzymuje powiązanie z takimi okresami, to jednak bezpośrednio odnosi się do odszkodowań należnych w związku z ustaniem stosunku pracy.

33 W związku z powyższym na pierwsze pytanie należy odpowiedzieć w ten sposób, że do sądu krajowego należy ustalenie, czy pojęcie „wynagrodzenie", zdefiniowane w prawie krajowym, obejmuje także odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli tak jest, odszkodowania te należą do zakresu stosowania dyrektywy 80/987, w brzmieniu obowiązującym przed wejściem w życie zmian wprowadzonych dyrektywą 2002/74.

W przedmiocie drugiego pytania

34 Przyznane prawodawcy krajowemu uprawnienie do określenia świadczeń ciążących na instytucjach udzielających gwarancji podporządkowane jest prawom podstawowym, a w szczególności zasadzie równości i niedyskryminacji. Zasady te wymagają, aby podobne sytuacje, w braku istnienia ku temu obiektywnego uzasadnienia, nie były traktowane w odmienny sposób (ww. wyrok w sprawie Rodríguez Caballero, pkt 29–32).

35 Pracownicy, z którymi niezgodnie z prawem rozwiązano stosunek pracy znajdują się w podobnej sytuacji w zakresie, w jakim przysługuje im prawo do odszkodowania, w przypadku gdy nie zostaną ponownie przyjęci do pracy.

36 W związku z powyższym, odmienne traktowanie tych pracowników, z jakim mamy do czynienia w prawie hiszpańskim, w zakresie, w jakim Fogasa przyjmuje na siebie odpowiedzialność jedynie za te roszczenia o odszkodowanie z tytułu niezgodnego

z prawem rozwiązania umowy o pracę, które zostały zasądzone w orzeczeniu sądowym lub uznane w decyzji administracyjnej, byłoby dopuszczalne tylko wówczas, gdyby zróżnicowanie to posiadało obiektywne uzasadnienie (zob. w tym samym kierunku wcześniej powołany wyrok Rodríguez Caballero, pkt 34).

37 W kwestii tej należy podkreślić, że akta sprawy nie wnoszą nowych danych w stosunku do tych, które były poddane analizie przez Trybunał w pkt 36–38 ww. wyroku w sprawie Rodríguez Caballero. Wynika z tego, że nie dostarczono żadnego przekonującego argumentu uzasadniającego odmienne traktowanie roszczeń o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę zasądzonych wyrokiem lub uznanych decyzją administracyjną oraz roszczeń o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, które zostały uznane w toku postępowania pojednawczego.

38 Biorąc pod uwagę powyższe, na drugie pytanie należy odpowiedzieć, że jeżeli zgodnie z danym prawem krajowym przyznane orzeczeniem sądowym lub decyzją administracyjną roszczenia o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę mieszczą się w pojęciu „wynagrodzenia", identyczne roszczenia ustalone w ugodzie, jak ma to miejsce w sprawie przed sądem krajowym, powinny zostać uznane za roszczenia pracownicze wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy i dotyczące zapłaty w rozumieniu dyrektywy 80/987. Sąd krajowy nie powinien stosować przepisu krajowego, który naruszając zasadę równości wyłącza te roszczenia z pojęcia „wynagrodzenia" w rozumieniu tego przepisu.

W przedmiocie kosztów

39 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 (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

1) **Do sądu krajowego należy określenie, czy pojęcie „wynagrodzenie", w sposób, w jaki zostało zdefiniowane w prawie krajowym, obejmuje także odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli tak jest, odszkodowania te należą do zakresu stosowania dyrektywy Rady 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy, w brzmieniu obowiązującym przed wejściem w życie zmian wprowadzonych dyrektywą 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniającej dyrektywę 80/987.**

2) **Jeżeli zgodnie z prawem krajowym przyznane orzeczeniem sądowym lub decyzją administracyjną roszczenia o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę mieszczą się w pojęciu „wynagrodzenia" wówczas, identyczne roszczenia ustalone w ugodzie, tak jak ma to miejsce w sprawie przed sądem krajowym, powinny zostać uznane za roszczenia pracownicze wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy w rozumieniu dyrektywy 80/987. Sąd krajowy nie powinien stosować przepisu krajowego, który naruszając zasadę równości wyłącza te roszczenia z pojęcia „wynagrodzenia" w rozumieniu tego przepisu.**

Podpisy