



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (siódma izba)

z dnia 28 czerwca 2018 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Ochrona pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy – Dyrektywa 2008/94/WE – Artykuł 3 akapit pierwszy – Płatność gwarantowana przez instytucję gwarancyjną – Odprawa w związku z ustaniem stosunku pracy – Przeniesienie miejsca pracy wymagające zmiany miejsca zamieszkania pracownika – Zmiana istotnego elementu umowy o pracę – Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika – Zasada równego traktowania i niedyskryminacji

W sprawie C-57/17

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (sąd najwyższy wspólnoty Walencji, Hiszpania) postanowieniem z dnia 19 stycznia 2017 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 3 lutego 2017 r., w postępowaniu:

Eva Soraya Checa Honrado

przeciwko

Fondo de Garantía Salarial,

TRYBUNAŁ (siódma izba),

w składzie: A. Rosas, prezes izby, A. Prechal i E. Jarašiūnas (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: Y. Bot,

sekretarz: L. Carrasco Marco, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 25 stycznia 2018 r., rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu E.S. Checa Honrado przez A. de Oyagüe Collados, abogada,
- w imieniu rządu hiszpańskiego przez S. Jiménez García, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez C. Valero i I. Galindo Martín, działające w charakterze pełnomocników,

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

wydaje następujący

* Język postępowania: hiszpański.

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 3 akapit pierwszy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. 2008, L 283, s. 36).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między Evą Sorayą Checą Honrado a Fondo de Garantía Salarial (funduszem gwarantowanych wynagrodzeń, zwanym dalej „Fogasą”) dotyczącego odmowy zagwarantowania przez Fogasę Evie Sorayi Chece Honrado, w następstwie niewypłacalności jej pracodawcy, wypłaty odprawy wynikającej z rozwiązania umowy o pracę.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Na mocy dyrektywy 2008/94 dokonano ujednoczenia tekstu dyrektywy Rady 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności ich pracodawcy (Dz.U. 1980, L 283, s. 23), ostatnio zmienionej dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/74/WE z dnia 23 września 2002 r. (Dz.U. 2002, L 270, s. 10), i uchylono tę dyrektywę.
- 4 Motyw 3 dyrektywy 2008/94 stanowi:

„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 [w Unii Europejskiej]. W tym celu państwa członkowskie powinny ustanowić instytucję, która gwarantuje płatność kwoty pozostającej do spłaty zainteresowanym pracownikom”.
- 5 Zgodnie z art. 1 ust. 1 i 2 dyrektywy 2008/94:

„1. 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.

2. Państwa członkowskie mogą, wyjątkowo, wyłączyć roszczenia niektórych kategorii pracowników z zakresu stosowania niniejszej dyrektywy, z uwagi na istnienie innych form gwarancji, po stwierdzeniu, że zapewniają one zainteresowanym osobom stopień ochrony równoważny temu, jaki wynika z niniejszej dyrektywy”.
- 6 Artykuł 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94 stanowi:

„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«”.
- 7 Artykuł 3 dyrektywy 2008/94 stanowi:

„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”.

8 W art. 4 ust. 1 dyrektywy 2008/94 przyznano państwom członkowskim możliwość ograniczenia obowiązku dokonania wypłat przez wskazane w art. 3 dyrektywy 2008/94 instytucje gwarancyjne. Zgodnie z art. 4 ust. 2 i 3 ograniczenie tego obowiązku może dotyczyć zarówno długości okresu, za który niezaspokojone roszczenia są zaspokajane przez instytucję gwarancyjną, jak i pulapu wypłat dokonywanych przez tę instytucję.

9 Zgodnie z art. 12 dyrektywy 2008/94:

„Niniejsza dyrektywa nie narusza prawa państw członkowskich:

a) do podjęcia środków koniecznych w celu uniknięcia nadużyć;

[...]”.

Prawo hiszpańskie

10 Artykuł 33 Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskiego dekretu ustawodawczego 1/1995 dotyczącego zatwierdzenia ujednoczonego brzmienia kodeksu pracy) z dnia 24 marca 1995 r., w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu rozpatrywanego w postępowaniu głównym (zwanego dalej „kodeksem pracy”), ma następujące brzmienie:

„1. [Fogasa] [...] wypłaca pracownikom kwotę wynagrodzeń, których nie wypłacono ze względu na niewypłacalność ich pracodawcy [...].

2. W wypadkach określonych w poprzednim ustępie [Fogasa] wypłaca przyznane pracownikom w wyroku, w postanowieniu, w ugodzie sądowej lub w decyzji administracyjnej odszkodowanie z tytułu zwolnienia lub rozwiązania umów, zgodnie z art. 50, 51 i 52 niniejszej ustawy [...].

[...]”.

11 Artykuł 40 kodeksu pracy stanowi:

„1. Skutkujące koniecznością zmiany miejsca zamieszkania przeniesienie pracowników, którzy nie zostali zatrudnieni specjalnie w celu świadczenia pracy w przedsiębiorstwach o mobilnych lub zmiennych miejscach pracy, do innego miejsca pracy u tego samego pracodawcy wymaga zaistnienia przyczyn ekonomicznych, technicznych, organizacyjnych i związanych z produkcją. Za takie przyczyny uznaje się przyczyny związane z konkurencyjnością, produktywnością, organizacją techniczną lub organizacją pracy w przedsiębiorstwie, a także obowiązki związane z prowadzoną działalnością handlową.

[...]

Po doręczeniu decyzji o przeniesieniu pracownikowi przysługuje prawo wyboru między przeniesieniem, pobraniem dodatku z tytułu kosztów transportu lub rozwiązaniem umowy, w którym to wypadku przysługuje mu odprawa w wysokości 20 dni wynagrodzenia za każdy rok pracy, przy czym okresy niższe od roku uwzględnia się proporcjonalnie do liczby przepracowanych miesięcy, a całkowita kwota odprawy nie może przekroczyć 12 wynagrodzeń miesięcznych.

[...]”.

- 12 Artykuł 41 ust. 3 kodeksu pracy stanowi, że w określonych okolicznościach wskazanych w art. 41 ust. 1, gdy decyzja pracodawcy wyrządza pracownikowi szkodę, ma on prawo do rozwiązania umowy o pracę i otrzymania odprawy w wysokości 20 dni wynagrodzenia za każdy rok pracy.
- 13 W art. 50 kodeksu pracy uregulowano rozwiązanie umowy o pracę na żądanie pracownika i wymieniono poszczególne podstawy rozwiązania. I tak art. 50 ust. 1 lit. a) dotyczy istotnej zmiany warunków pracy pracownika, wprowadzonej przez pracodawcę z naruszeniem przepisów art. 41 tego kodeksu i naruszającej godność pracownika. Artykuł 50 ust. 1 lit. b) i c) dotyczą, odpowiednio, braku wypłaty lub opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia i wszelkiego istotnego naruszenia przez pracodawcę – z wyjątkiem wypadku siły wyższej – ciężących na nim obowiązków. Artykuł 50 ust. 2 stanowi, że w takich wypadkach pracownik ma prawo do świadczeń określonych na wypadek niezgodnego z prawem zwolnienia.
- 14 W art. 51 kodeksu pracy uregulowano zwolnienie grupowe, które, zgodnie z tym przepisem, dotyczy rozwiązania umów o pracę uzasadnionego przyczynami ekonomicznymi, technicznymi, organizacyjnymi lub związanymi z produkcją, gdy zwolnienie dotyczy określonej minimalnej liczby pracowników w określonym okresie.
- 15 W art. 52 kodeksu pracy uregulowano rozwiązanie umowy o pracę z obiektywnych przyczyn, takich jak niezdolność pracownika, brak przystosowania się pracownika do zmian technicznych wprowadzonych na jego stanowisku pracy, indywidualne wypowiedzenia umów o pracę z obiektywnych przyczyn (ekonomicznych, technicznych, organizacyjnych i związanych z produkcją), a także z powodu powtarzających się nieobecności w pracy, nawet uzasadnionych, odpowiadających 20% dni roboczych w dwóch kolejnych miesiącach, pod określonymi warunkami.

Spór w postępowaniu głównym i pytanie prejudycjalne

- 16 Od dnia 1 listopada 2000 r. E.S. Checa Honrado pracowała jako pracownik sprzątający w parku tematycznym „Terra Mítica” w mieście Benidorm (prowincja Alicante, Hiszpania). Była ona zatrudniona przez spółkę Cespa SA do dnia 1 marca 2010 r., następnie przez spółkę Soroma patrimonial SL (zwaną dalej „Soromą”). Zatrudniano ją w ramach umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 17 Z postanowienia odsyłającego wynika, że Soroma powiadomiła na piśmie E.S. Checę Honrado oraz pięć innych pracowników o zamiarze przeniesienia, od dnia 15 maja 2011 r., ich miejsca pracy do innego parku tematycznego znajdującego się San Martin de la Vega (we wspólnocie madryckiej, Hiszpania).
- 18 Zgodnie z okolicznościami faktycznymi, jakie przedstawił sąd odsyłający, wspomniane przeniesienie wymaga zmiany przez E.S. Checę Honrado miejsca zamieszkania, ponieważ odległość między dawnym a nowym miejscem pracy wynosi ponad 450 km. Eva Soraya Checa Honrado wybrała wówczas rozwiązanie umowy o pracę, zgodnie z art. 40 kodeksu pracy. Spółka Soroma zaakceptowała ten wybór.
- 19 Ze względu na to, że spółka ta nie wypłaciła jednak dobrowolnie należnej na mocy prawa odprawy z tytułu rozwiązania umowy, E.S. Checa Honrado wniosła powództwo przed Juzgado de lo Social nr 1 de Benidorm (sąd pracy nr 1 w mieście Benidorm, Hiszpania). W orzeczeniu z dnia 16 września 2011 r. sąd ten nakazał Soromie zapłatę kwoty 7453,77 EUR, zgodnie z art. 40 kodeksu pracy.
- 20 Ze względu na to, że Soroma tylko częściowo wykonała ten wyrok, E.S. Checa Honrado wniosła o wszczęcie postępowania egzekucyjnego. W ramach tego postępowania w dniu 11 czerwca 2013 r. ogłoszono niewypłacalność spółki Soroma. Orzeczenie stwierdzające niewypłacalność doręczono

Fogasie. Eva Soraya Checa Honrado wniosła do Fogasy o pokrycie części odprawy niezapłaconej przez Soromę ze względu na jej niewypłacalność. Fogasa oddaliła to żądanie ze względu na to, że odprawy wynikające z rozwiązania umowy o pracę z inicjatywy pracownika, wobec którego pracodawca podjął decyzję o zmianie miejsca pracy, nie są gwarantowane na mocy art. 33 ust. 2 kodeksu pracy.

- 21 Od tej niekorzystnej decyzji Fogasy Eva Soraya Checa Honrado wniosła przed Juzgado de lo Social nr 2 de Alicante (sąd pracy nr 2 w mieście Alicante, Hiszpania) odwołanie, którego sąd ten nie uwzględnił.
- 22 Rozpatrując sprawę w postępowaniu apelacyjnym, Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (sąd najwyższy wspólnoty Walencji, Hiszpania), jako sąd odsyłający, wskazuje, że powziął wątpliwości dotyczące zgodności z prawem Unii art. 33 ust. 2 kodeksu pracy ze względu na to, że w przepisie tym ograniczono gwarancję pokrycia odpraw przez Fogasę do określonych w art. 50–52 tego kodeksu sytuacji zwolnienia lub rozwiązania umowy o pracę. Sąd odsyłający wskazuje, że z mechanizmu gwarancyjnego wyłączone są zatem wierzytelności wynikające z innych form prawnych rozwiązania stosunku pracy uprawniających do odprawy, takie jak forma prawna określona w art. 40 wspomnianego kodeksu, która, w ramach opcji, obejmuje w rzeczywistości faktyczne rozwiązanie umowy o pracę z obiektywnych przyczyn.
- 23 Odnosząc się do wyroku z dnia 11 listopada 2015 r., Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743), sąd odsyłający wskazuje, że art. 33 ust. 2 kodeksu pracy powinien obejmować wszystkie sytuacje, w których rozwiązano umowę o pracę z przyczyn niezwiązanych z pracownikiem. W konsekwencji zdaniem sądu odsyłającego ów przepis wspomnianego kodeksu – ponieważ nie obejmuje innych form prawnych rozwiązania stosunku pracy uprawniających do określonych w prawie odpraw, takich jak odprawa określona w art. 40 tego kodeksu – stanowi nieuzasadnione i niedozwolone odstępstwo od dyrektywy 2008/94.
- 24 Ponadto sąd odsyłający wskazuje, że w niniejszym wypadku Fogasa była zmuszona do „dyskryminującego traktowania różnych rozpatrywanych pracowników” ze względu na nieprawidłową transpozycję dyrektywy 2008/94 do prawa hiszpańskiego.
- 25 W tych okolicznościach Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (sąd najwyższy wspólnoty Walencji) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy można przyjąć, że odprawa należna na mocy prawa od pracodawcy na rzecz pracownika z tytułu rozwiązania stosunku pracy w następstwie zmiany istotnego warunku umowy o pracę – jakim jest mobilność geograficzna, wymagająca od pracownika zmiany miejsca zamieszkania – jest objęta pojęciem »odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy«, o której mowa w art. 3 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94?».

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

- 26 Poprzez swe pytanie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 3 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że gdy zgodnie z rozpatrywanymi uregulowaniami krajowymi niektóre świadczenia ustawowe należne z tytułu rozwiązania umowy o pracę z inicjatywy pracownika oraz świadczenia należne w wypadku zwolnienia z obiektywnych przyczyn takie jak rozpatrywane przez sąd odsyłający są objęte pojęciem „odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy” w rozumieniu tego przepisu, świadczenia ustawowe należne z tytułu rozwiązania umowy o pracę z inicjatywy pracownika ze względu na przeniesienie miejsca pracy przez pracodawcę – zobowiązujące pracownika do zmiany miejsca zamieszkania – powinny także zostać objęte tym pojęciem.

- 27 W tym względzie należy przypomnieć, że art. 1 ust. 1 dyrektywy 2008/94 stanowi, że ma ona zastosowanie do roszczeń pracowników wynikających z umów o pracę lub stosunku pracy i istniejących wobec pracodawców, którzy są niewypłacalni.
- 28 Artykuł 3 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94 stanowi, że państwa członkowskie podejmują środki niezbędne, aby instytucje gwarancyjne zapewniły, z zastrzeżeniem art. 4 tej dyrektywy, wypłatę należności z tytułu niezaspokojonych roszczeń pracowników wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy, włączając w to, jeśli tak stanowi prawo krajowe, wypłatę odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy. W art. 3 akapit drugi uściślono, że roszczenia przejmowane przez instytucję gwarancyjną to roszczenia z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za odpowiedni okres określony przez państwa członkowskie.
- 29 W art. 2 ust. 2 dyrektywy 2008/94 uściślono, że dyrektywa ta nie wpływa na przepisy prawa krajowego dotyczące definicji pojęcia „wynagrodzenia”.
- 30 Z łącznego rozpatrzenia tych przepisów wynika zatem, że to w prawie krajowym należy uściślić świadczenia objęte zakresem stosowania art. 3 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94 (zob. podobnie wyrok z dnia 2 marca 2017 r., Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, pkt 54 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 31 Trybunał orzekł jednak wielokrotnie, że określona we wspomnianej dyrektywie możliwość uściślenia w prawie krajowym świadczeń pokrywanych przez instytucję gwarancyjną jest uzależniona od wymogów wynikających z ogólnej zasady równego traktowania i niedyskryminacji (wyrok z dnia 21 lutego 2008 r., Robledillo Núñez, C-498/06, EU:C:2008:109, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 32 Ta ostatnia zasada wymaga, aby porównywalne sytuacje nie były traktowane w sposób odmienny, chyba że takie rozróżnienie jest obiektywnie uzasadnione (wyroki: z dnia 12 grudnia 2002 r., Rodríguez Caballero, C-442/00, EU:C:2002:752, pkt 32; z dnia 7 września 2006 r., Cordero Alonso, C-81/05, EU:C:2006:529, pkt 37; z dnia 17 stycznia 2008 r., Velasco Navarro, C-246/06, EU:C:2008:19, pkt 36).
- 33 W niniejszym wypadku z postanowienia odsyłającego wynika, że w art. 33 ust. 2 kodeksu pracy przewidziano wyraźnie gwarancję wypłaty świadczeń przez Fogasę w określonych w art. 50–52 tego kodeksu sytuacjach zwolnienia lub rozwiązania umowy o pracę, lecz przepis ten nie dotyczy innych form prawnych rozwiązania stosunku pracy uprawniających do odpraw na mocy prawa, wśród których to form wskazano w szczególności tę określoną w art. 40 tego kodeksu, na mocy którego rozwiązano stosunek pracy rozpatrywany w sprawie w postępowaniu głównym.
- 34 W tym względzie sąd odsyłający uściślił przede wszystkim, że art. 40 kodeksu pracy stanowi, że przeniesienie przez pracodawcę pracowników na inne miejsce pracy u tego samego pracodawcy – wymagające zmiany ich miejsca zamieszkania – powinno być oparte na przyczynach ekonomicznych, technicznych, organizacyjnych i związanych z produkcją, a także że w takich wypadkach pracownik ma prawo wybrać rozwiązanie umowy o pracę, w którym to wypadku przysługuje mu odprawa w wysokości 20 dni wynagrodzenia za każdy rok pracy.
- 35 Następnie sąd odsyłający wskazał, że art. 50–52 kodeksu pracy, do których to przepisów odniesiono się w art. 33 ust. 2 tego kodeksu, regulują, odpowiednio, rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika, rozwiązanie stosunku pracy w następstwie zwolnienia grupowego i rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn obiektywnych.
- 36 Ścisłej z postanowienia odsyłającego wynika, że w art. 50 kodeksu pracy wymieniono podstawy umożliwiające pracownikowi rozwiązanie stosunku pracy, wśród których wymieniono w szczególności istotną zmianę warunków pracy wprowadzoną przez pracodawcę bez przestrzegania art. 41

wspomnianego kodeksu i naruszającą godność pracownika, a także wszelkie istotne naruszenie przez pracodawcę ciężących na nim obowiązków, oraz że w takich wypadkach pracownikowi przysługują świadczenia określone na wypadek niezgodnego z prawem zwolnienia.

- 37 Ze swej strony art. 51 kodeksu pracy reguluje zwolnienie grupowe dotyczące rozwiązania umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych, technicznych, organizacyjnych lub związanych z produkcją, gdy obejmuje ono określoną minimalną liczbę pracowników w danym okresie. Natomiast art. 52 tego kodeksu reguluje rozwiązanie umowy z obiektywnych przyczyn obejmujących w szczególności niezdolność pracownika, brak przystosowania pracownika do zmian technicznych wprowadzonych na jego stanowisku pracy, a także zwolnienia indywidualne z obiektywnych przyczyn, a mianowicie z przyczyn ekonomicznych, technicznych, organizacyjnych i związanych z produkcją.
- 38 Wreszcie sąd odsyłający wskazuje, że określone w art. 40 wspomnianego kodeksu rozwiązanie stosunku pracy faktycznie stanowi rozwiązanie umowy o pracę z obiektywnej przyczyny, ponieważ przepis ten wymaga zaistnienia przyczyn ekonomicznych, technicznych, organizacyjnych i związanych z produkcją, uzasadniających istotną zmianę warunków pracy, i że zaoferowany pracownikowi wybór dotyczący rozwiązania stosunku pracy jest związany z oczywistą szkodą wyrządzoną mu w następstwie zmiany jego miejsca pracy, zmuszającej go również do zmiany miejsca zamieszkania.
- 39 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że pracownicy, którzy wybrali rozwiązanie stosunku pracy zgodnie z art. 40 kodeksu pracy, znajdują się w sytuacji porównywalnej do sytuacji, w jakiej znajdują się pracownicy, którzy wybrali rozwiązanie stosunku pracy zgodnie z art. 50 kodeksu pracy, ponieważ wybrali oni to rozwiązanie ze względu na fakt, że pracodawca dokonał istotnej zmiany warunków ich pracy, co do których pracodawca hiszpański uznał, że nie można ich nałożyć, i przewidział w obu wypadkach możliwość wyboru przez pracownika rozwiązania stosunku pracy oraz ponadto skorzystanie ze świadczeń.
- 40 Co więcej, należy podkreślić, że pracownicy, których stosunek pracy został rozwiązany na mocy art. 40 kodeksu pracy, znajdują się w sytuacji porównywalnej do sytuacji, w jakiej znajdują się pracownicy zwolnieni z jednej z obiektywnych przyczyn określonych w art. 50–52 wspomnianego kodeksu, ponieważ z postanowienia odsyłającego wynika, że rozwiązanie stosunku pracy oparte na wspomnianym art. 40 jest także uznawane za rozwiązanie umowy o pracę z obiektywnej przyczyny.
- 41 Na mocy art. 33 ust. 2 kodeksu pracy jedynie zaś pracownicy objęci zakresem stosowania art. 50–52 tego kodeksu, a nie pracownicy objęci zakresem stosowania art. 40 wspomnianego kodeksu, korzystają z pokrycia przez Fogasę przysługujących im nieuiszczonych wierzytelności wynikających z odpraw w związku z ustaniem stosunku pracy.
- 42 Odmienne traktowanie określone w ten sposób w art. 33 ust. 2 w odniesieniu do pracowników, których wierzytelności wynikają ze świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy opartym na art. 40 kodeksu pracy, może zatem zostać utrzymane w mocy – z uwzględnieniem orzecznictwa wspomnianego w pkt 32 niniejszego wyroku – jedynie w wypadku, gdy jest obiektywnie uzasadnione (zob. także podobnie wyrok z dnia 16 grudnia 2004 r., *Olaso Valero*, C-520/03, EU:C:2004:826, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 43 W tym względzie podniesiony przez rząd hiszpański argument, zgodnie z którym w istocie pozostawiony państwom członkowskim w dyrektywie 2008/94 zakres uznania umożliwia pracodawcy hiszpańskiemu wybór, by instytucja gwarancyjna pokrywała jedynie „odprawy wynikające z rozwiązania stosunku pracy ze względów niezależnych od woli pracownika” i by nie gwarantowała ona zatem wierzytelności wynikających z dobrowolnego wyboru danego pracownika, nie może być uwzględniony.
- 44 Faktycznie argument ten ma bowiem na celu kwestionowanie porównywalnego charakteru sytuacji z jednej strony pracowników, którzy wybrali rozwiązanie ich umowy o pracę zgodnie z art. 40 kodeksu pracy, a z drugiej strony pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana zgodnie z art. 50–52

tego kodeksu. Z postanowienia odsyłającego wynika zaś, że rozwiązanie umowy o pracę na mocy tego art. 40 nie może być rozpatrywane jako wynikające z inicjatywy pracownika ze względu na to, że jest ono skutkiem faktu, iż pracodawca zamierzył tak istotną zmianę jego umowy o pracę jak przeniesienie miejsca pracy na odległość zobowiązującą pracownika do zmiany miejsca zamieszkania, i że w prawie przewidziano wypłatę świadczenia przez pracodawcę, gdy pracownik odmówił zaakceptowania tego przeniesienia i wybrał rozwiązanie stosunku pracy.

- 45 Ponadto należy wskazać, że rząd hiszpański – zapytany w tym względzie przez Trybunał – nie przedstawił żadnego innego dowodu mogącego uzasadnić odmienne traktowanie w zakresie pokrycia przez Fogasę wierzytelności wynikających ze świadczeń określonych w art. 40 kodeksu pracy i wierzytelności wynikających ze świadczeń określonych w art. 50–52 tego kodeksu.
- 46 Broniona przez rząd hiszpański wykładnia art. 3 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94 nie jest ponadto zgodna z celem społecznym tej dyrektywy, polegającym, jak wynika z jej art. 1 ust. 1 w związku z motywem 3, na zapewnieniu wszystkim pracownikom minimalnej ochrony na poziomie Unii w wypadku niewypłacalności pracodawcy poprzez zapłatę nieuiszczonych wierzytelności wynikających z umów o pracę lub ze stosunków pracy (zob. podobnie wyrok z dnia 2 marca 2017 r., Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 47 Co więcej, należy przypomnieć, po pierwsze, że art. 1 ust. 2 dyrektywy 2008/94 stanowi, że państwa członkowskie mogą wyjątkowo wyłączyć roszczenia niektórych kategorii pracowników z zakresu stosowania tej dyrektywy z uwagi na istnienie innych form gwarancji, po stwierdzeniu, że zapewniają one zainteresowanym osobom stopień ochrony równoważny temu, jaki wynika z tej dyrektywy. Po drugie, art. 12 lit. a) wspomnianej dyrektywy umożliwia państwom członkowskim podjęcie środków koniecznych w celu uniknięcia nadużyć.
- 48 Należy jednak wskazać, że z przedstawionych Trybunałowi akt sprawy, a w szczególności z uwag rządu hiszpańskiego, nie wynika, by okoliczności takie jak rozpatrywane w sprawie w postępowaniu głównym mogły zostać uznane za wyjątkowe w rozumieniu art. 1 ust. 2 dyrektywy 2008/94 lub by stanowiły nadużycie dla celów stosowania art. 12 lit. a) tej dyrektywy.
- 49 W konsekwencji na zadane pytanie należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 3 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że gdy zgodnie z rozpatrywanymi uregulowaniami krajowymi niektóre świadczenia ustawowe należne z tytułu rozwiązania umowy o pracę z inicjatywy pracownika oraz świadczenia należne w wypadku zwolnienia z obiektywnych przyczyn takie jak rozpatrywane przez sąd odsyłający są objęte pojęciem „odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy” w rozumieniu tego przepisu, świadczenia ustawowe należne z tytułu rozwiązania umowy o pracę z inicjatywy pracownika ze względu na przeniesienie miejsca pracy przez pracodawcę – zobowiązujące pracownika do zmiany miejsca zamieszkania – powinny także zostać objęte tym pojęciem.

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 (siódma izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 3 akapit pierwszy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy należy interpretować w ten sposób, że gdy zgodnie z rozpatrywanymi

uregulowaniami krajowymi niektóre świadczenia ustawowe należne z tytułu rozwiązania umowy o pracę z inicjatywy pracownika oraz świadczenia należne w wypadku zwolnienia z obiektywnych przyczyn takie jak rozpatrywane przez sąd odsyłający są objęte pojęciem „odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy” w rozumieniu tego przepisu, świadczenia ustawowe należne z tytułu rozwiązania umowy o pracę z inicjatywy pracownika ze względu na przeniesienie miejsca pracy przez pracodawcę – zobowiązujące pracownika do zmiany miejsca zamieszkania – powinny także zostać objęte tym pojęciem.

Podpisy