Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (siódma izba)

z dnia 25 lipca 2018 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Ochrona pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy – Dyrektywa 2008/94/WE – Artykuły 3 i 4 – Przejęcie przez instytucje gwarancyjne roszczeń pracowników najemnych – Ograniczenie obowiązku spłaty przez instytucje udzielające gwarancji – Wyłączenie roszczeń z tytułu wynagrodzenia powstałych wcześniej niż trzy miesiące przed wpisaniem do rejestru handlowego orzeczenia o wszczęciu postępowania upadłościowego

W sprawie C-338/17

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Varhoven administrativen sad (najwyższy sąd administracyjny, Bułgaria) postanowieniem z dnia 31 maja 2017 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 7 czerwca 2017 r., w postępowaniu:

Virginie Marie Gabrielle Guigo

przeciwko

Fond „Garantirani vzemania na rabotnitsite i sluzhitelite”,

TRYBUNAŁ (siódma izba),

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

rzecznik generalny: Y. Bot,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

– w imieniu V.M.G. Guigo przez H. Hristeva, advokat,

– w imieniu rządu bułgarskiego przez L. Zaharievą oraz E. Petranovą, działające w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej przez M. Kellerbauera, Y. Marinovą oraz P. Mihaylovą, działających w charakterze pełnomocników,

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

* Język postępowania: bułgarski.

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 151 i 153 TFUE, art. 20 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą"), art. 3, 4, 11 i 12 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) oraz zasad autonomii proceduralnej, równoważności, skuteczności i proporcjonalności.

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między Virginie Marie Gabrielle Guigo a Fond „Garantirani vzemania na rabotnitsite i sluzhitelite" (funduszem „gwarantowane roszczenia pracowników", Bułgaria) przy Nacionalen osiguritelen institut (krajowym instytucie ubezpieczeń społecznych, Bułgaria) (zwanym dalej „funduszem gwarancyjnym") w przedmiocie odmowy zagwarantowania wypłaty niezaspokojonych roszczeń z tytułu wynagrodzenia.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Dyrektywą 2008/94 dokonano kodyfikacji przepisów dyrektywy Rady 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 r. dotyczącej ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. 1980, L 283, s. 23), zmienionej ostatnio przez dyrektywę 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. (Dz.U. 2002, L 270, s. 10), i ją uchylono.

4 Zgodnie z art. 1 ust. 1 dyrektywy 2008/94:

„Niniejszą 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".

5 Artykuł 3 tej dyrektywy 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".

6 Artykuł 4 wspomnianej dyrektywy ma następujące brzmienie:

„1. Państwa członkowskie mają prawo do ograniczania odpowiedzialności instytucji udzielających gwarancji 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.

3. Państwa członkowskie mogą ustalić pułapy wypłat dokonywanych przez instytucje gwarancyjne. Pułapy te nie mogą być ustalane poniżej poziomu zgodnego społecznie z celem społecznym niniejszej dyrektywy.

Jeśli państwa członkowskie korzystają z tej możliwości, powiadamiają Komisję o metodach, według których pułap został ustalony".

7 Artykuł 12 tejże dyrektywy przewiduje:

„Niniejsza dyrektywa nie narusza prawa państw członkowskich:

a) do podjęcia środków koniecznych w celu uniknięcia nadużyć;

b) do wyłączenia lub ograniczenia odpowiedzialności finansowej z art. 3 lub zobowiązania gwarancyjnego z art. 7, jeśli okazuje się, że wykonanie zobowiązania nie jest uzasadnione z racji istnienia szczególnych związków między pracownikiem a pracodawcą i wspólnych interesów wyrażających się w sprzecznych z prawem porozumieniach między nimi;

c) do wyłączenia lub ograniczenia odpowiedzialności finansowej określonej w art. 3 albo zobowiązania gwarancyjnego określonego w art. 7, w przypadkach gdy pracownik, sam lub wraz ze swoimi bliskimi krewnymi, był właścicielem zasadniczej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracodawcy i miał znaczący wpływ na je[go] działalność".

Prawo bułgarskie

8 Zgodnie z art. 4 ust. 1 Zakon za garantiranite vzemania na rabotnitsite i sluzhitelite pri nesastoyatelnost na rabotodatelia (ustawy o ochronie roszczeń pracowników w razie niewypłacalności pracodawcy, zwanej dalej „ustawą o ochronie roszczeń pracowników"):

„Pracownikom, którzy pozostawali lub pozostają w stosunku pracy z pracodawcą wskazanym w art. 2, przysługują roszczenia gwarantowane w rozumieniu ustawy, bez względu na długość trwania tego stosunku pracy i wymiar czasu pracy, o ile ten stosunek:

1. nie ustał w dniu wpisania do rejestru handlowego orzeczenia, o którym mowa w art. 6;

2. ustał w ciągu trzech ostatnich miesięcy poprzedzających wpis do rejestru handlowego orzeczenia, o którym mowa w art. 6".

9 Artykuł 6 tej ustawy przewiduje:

„Prawo pracowników do gwarantowanych roszczeń, o którym mowa w art. 4 ust. 1, powstaje w dniu wpisania do rejestru handlowego orzeczenia sądowego, którym:

1. wszczęto postępowanie upadłościowe;

2. wszczęto postępowanie upadłościowe i zarazem ogłoszono upadłość;

3. wszczęto postępowanie upadłościowe, stwierdzono zakończenie działalności przedsiębiorstwa, dłużnik został uznany za upadłego, a postępowanie upadłościowe zostało przerwane ze względu na brak wystarczającego majątku dla celów pokrycia kosztów postępowania".

10 Artykuł 25 wspomnianej ustawy ma następujące brzmienie:

„Roszczenia gwarantowane w rozumieniu niniejszej ustawy są przyznawane na podstawie formularza deklaracji wypełnionego zgodnie z wzorem przewidzianym w tym celu, wysłanego przez pracownika do znajdującego się najbliżej siedziby pracodawcy terenowego oddziału krajowego instytutu ubezpieczenia społecznego w terminie dwóch miesięcy, licząc od dnia wpisu orzeczenia, o którym mowa w art. 6, lub od dnia, w którym pracownicy zostali powiadomieni przez pracodawcę bułgarskiego o wszczęciu postępowania upadłościowego zgodnie z ustawodawstwem innego państwa".

11 Artykuł 358 Kodeks na truda (kodeksu pracy) stanowi:

„1) Roszczenia ze sporów pracy wnosi się w następujących terminach:

[…]

3. w ciągu trzech lat w odniesieniu do wszystkich innych sporów pracy.

2) Terminy, o których mowa w poprzednim ustępie, rozpoczynają bieg:

[…]

2. w odniesieniu do innych roszczeń – począwszy od dnia, w którym prawo będące przedmiotem powództwa stało się wymagalne, lub od dnia, w którym jego wykonanie stało się możliwe. W przypadku długów pieniężnych zakłada się, że wymagalność nastąpiła w dniu, w którym we właściwym trybie powinna zostać dokonana zapłata wierzytelności.

[…]".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

12 Virginie Marie Gabrielle Guigo pracowała w okresie od 29 czerwca 2007 r. do 14 maja 2012 r. w Evrosilex OOD, spółce z siedzibą w Warnie (Bułgaria).

13 Wyrokiem z dnia 26 czerwca 2013 r. Rayonen sad Varna (sąd rejonowy w Warnie, Bułgaria) zasądził od Evrosilex na rzecz V.M.G. Guido zapłatę niektórych roszczeń odpowiadających wynagrodzeniu netto za płatny urlop wykorzystany w marcu, kwietniu i maju 2012 r., wynagrodzeniu za pracę w maju 2012 r. oraz odszkodowaniu z tytułu rozwiązania umowy bez wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi w odniesieniu do każdego z tych roszczeń.

14 Orzeczeniem z dnia 18 grudnia 2013 r. Okrazhen sad Varna (sąd okręgowy w Warnie, Bułgaria) wszczął postępowanie upadłościowe wobec Evrosilexu i ogłosił jego upadłość. W tym samym dniu orzeczenie to zostało wpisane do rejestru handlowego.

15 W dniu 3 sierpnia 2016 r. V.M.G. Guigo zwróciła się do funduszu gwarancyjnego o wypłatę roszczeń z tytułu wynagrodzenia niewpłaconego przez Evrosilex. Wniosek ten opierał się na ustawie o ochronie roszczeń pracowników, na wyroku Rayonen sad Varna (sądu okręgowego w Warnie) z dnia 26 czerwca

2013 r. oraz na wydanym na podstawie tego wyroku tytule wykonawczym. Jako że fundusz gwarancyjny nie udzielił odpowiedzi w ustawowym terminie, V.M.G. Guigo zaskarżyła dorozumianą decyzję odmowną do Administrativen sad Varna (sądu administracyjnego w Warnie, Bułgaria).

16 Ostatecznie decyzją z dnia 13 września 2016 r. fundusz gwarancyjny wyraźnie oddalił wniosek V.M.G. Guigo na podstawie art. 4 ust. 1 pkt 2 i art. 25 ustawy o ochronie roszczeń pracowników. Virginie Marie Gabrielle Guigo wniosła skargę na tę decyzję do Administrativen sad Varna (sądu administracyjnego w Warnie).

17 Wyrokiem z dnia 7 grudnia 2016 r. sąd ten oddalił obie skargi wniesione przez V.M.G. Guigo, uznając, po pierwsze, że warunki odnoszące się do rozwiązania umowy o pracę określone w art. 4 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowników nie zostały spełnione, a po drugie, że z wyroku z dnia 18 kwietnia 2013 r., Mustafa (C-247/12, EU:C:2013:256), wynika, iż na mocy prawa Unii państwa członkowskie mogą ustanowić okres trzech miesięcy, taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, bez nienależnego ograniczenia zakresu stosowania dyrektywy 2008/94.

18 Virginie Marie Gabrielle Guigo wniosła skargę kasacyjną od tego wyroku do Varhoven administrativen sad (najwyższego sądu administracyjnego, Bułgaria), sądu odsyłającego.

19 Sąd ten wskazuje, że spór w postępowaniu głównym podnosi kwestię, czy w okolicznościach takich jak w postępowaniu głównym art. 4 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowników nie pozbawia pełnej skuteczności art. 151 i 153 TFUE oraz art. 3 i 4 dyrektywy 2008/94 w zakresie, w jakim można uznać, że ten przepis krajowy stoi na przeszkodzie temu, by pracownik, któremu przysługują roszczenia gwarantowane, mógł korzystać z ochrony minimalnej.

20 Sąd odsyłający zastanawia się dokładniej, czy prawo Unii zezwala na przyjęcie przepisu takiego jak art. 4 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowników, który w razie ogłoszenia upadłości pracodawcy wyłącza z ochrony minimalnej roszczenia z tytułu wynagrodzenia powstałe ze stosunku pracy zakończonego od ponad trzech miesięcy, i to w sposób automatyczny i bezwzględny. Sąd odsyłający zauważa, że dyrektywa 2008/94 nie przewiduje możliwości ograniczenia kategorii osób mających status pracowników najemnych i posiadających niezaspokojone roszczenia z tytułu wynagrodzenia wobec pracodawcy w upadłości, z wyjątkiem szczególnej kategorii osób wyłączonych z ochrony na podstawie domniemania ustanowionego w art. 12 tej dyrektywy.

21 Ponadto sąd ten zastanawia się, czy przewidziany w art. 25 ustawy o ochronie roszczeń pracowników termin dwóch miesięcy na złożenie wniosku o wypłacenie roszczeń gwarantowanych, który zaczyna biec od daty wpisania do rejestru handlowego orzeczenia o wszczęciu postępowania upadłościowego, zapewnia dostateczny poziom ochrony pracowników najemnych i czy termin ten nie ogranicza nadmiernie korzystania z praw, które przysługują tym pracownikom na podstawie dyrektywy 2008/94. Sąd odsyłający wskazuje w tym względzie, że kodeks pracy przewiduje termin trzech lat na wniesienie powództwa o zapłatę roszczeń z tytułu wynagrodzenia, a termin ten zaczyna biec od dnia, w którym pracodawca powinien był spłacić dług, i że o ile te dwie ustawy krajowe regulują sytuacje różniące się z natury, o tyle dążą one do wspólnego celu, mianowicie ochrony roszczeń pracowników najemnych z tytułu wynagrodzenia.

22 Sąd odsyłający zastanawia się ponadto nad zgodnością art. 25 ustawy o ochronie roszczeń pracowników z art. 3 i 4 dyrektywy 2008/94 oraz z zasadami proporcjonalności i skuteczności z uwagi na okoliczność, że przepis ten jest stosowany w sposób automatyczny i bez jakiejkolwiek możliwości oceny szczególnych uwarunkowań danego przypadku.

23 Sąd odsyłający wyjaśnia wreszcie, że ma wątpliwości co do zgodności z art. 20 karty różnicy w traktowaniu, jakiej podlegają pracownicy najemni, którym przysługuje prawo do ochrony ich niezaspokojonych roszczeń, w zależności od tego, czy stosuje się art. 358 ust. 1 pkt 3 kodeksu pracy, czy art. 4 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowników, i w zależności od tego, czy pracodawca jest wypłacalny, czy też nie.

24 W tych okolicznościach Varhoven administrativen sad (najwyższy sąd administracyjny) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 151 i 153 TFUE oraz art. 3, 4, 11 i 12 dyrektywy [2008/94] należy interpretować w ten sposób, że dopuszczają one przepis krajowy taki jak art. 4 ust. 1 [ustawy o ochronie roszczeń pracowników], na mocy którego z zakresu ochrony dotyczącej wymagalnych należności za pracę wyłączono osoby, których stosunki pracy zostały rozwiązane przed określonym trzymiesięcznym terminem przed wpisem postanowienia o wszczęciu postępowania upadłościowego pracodawcy?

2) W wypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: czy zasadę autonomii procesowej państw członkowskich, nakreśloną zasadami równoważności, skuteczności i proporcjonalności, w kontekście zamierzonego w art. 151 i 153 TFUE i w dyrektywie [2008/94] celu socjalnego należy interpretować w ten sposób, że dopuszcza ona jako zgodny środek krajowy taki jak art. 25 [ustawy o ochronie roszczeń pracowników], na mocy którego z upływem dwumiesięcznego terminu od daty wpisu postanowienia o wszczęciu postępowania upadłościowego wygasa również uprawnienie do dochodzenia oraz uprawnienie do otrzymania gwarantowanych należności, jeżeli w prawie wewnętrznym państwa istnieje przepis taki jak art. 358 ust. 1 pkt 3 kodeksu pracy, na mocy którego termin do dochodzenia wymagalnych należności za pracę jest trzyletni, licząc od daty, w której należało wypłacić należność, a otrzymanych po tym terminie płatności nie uważa się za nienależnie uiszczone?

3) Czy art. 20 [karty] należy interpretować w ten sposób, że dopuszcza on podobne rozróżnienie z jednej strony między pracownikami z niezaspokojonymi należnościami, których stosunki pracy zostały rozwiązane przed ustalonym trzymiesięcznym terminem przed wpisem postanowienia o wszczęciu postępowania upadłościowego pracodawcy, i pracownikami, których stosunki pracy zostały rozwiązane w ustalonym trzymiesięcznym terminie, a z drugiej strony pracownikami mającymi w wypadku rozwiązania ich stosunków pracy prawo do ochrony w odniesieniu do niezaspokojonych należności w trzyletnim terminie od daty, w której należało wypłacić należność, zgodnie z art. 358 ust. 1 pkt 3 kodeksu pracy?

4) Czy art. 4 w związku z art. 3 dyrektywy [2008/94] i z zasadą proporcjonalności należy interpretować w ten sposób, że dopuszczają one przepis taki jak art. 25 [ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych], na mocy którego automatycznie i bez możliwości indywidualnej oceny istotnych okoliczności z upływem dwumiesięcznego terminu od daty wpisu postanowienia o wszczęciu postępowania upadłościowego wygasa również uprawnienie do dochodzenia oraz uprawnienie do otrzymania gwarantowanych należności za pracę?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

25 Na wstępie należy zauważyć, że ponieważ dyrektywa 2008/94 opiera się na art. 137 ust. 2 WE, obecnie art. 153 TFUE, i została przyjęta dla potrzeb realizacji celów określonych w art. 151 TFUE, jedynie wykładnia przepisów tej dyrektywy jest konieczna, by udzielić odpowiedzi na pytanie pierwsze.

26 W związku z tym należy uznać, iż poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy dyrektywę 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak art. 4 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowników, które nie gwarantuje roszczeń z tytułu wynagrodzenia pracowników najemnych, w razie gdy ich stosunek pracy ustał wcześniej niż trzy miesiące przed wpisem do rejestru handlowego orzeczenia o wszczęciu postępowania upadłościowego dotyczącego pracodawcy.

27 Zgodnie z art. 1 ust. 1 dyrektywy 2008/94 znajduje ona zastosowanie do roszczeń pracowników wynikających z umów o pracę lub stosunku pracy i istniejących wobec pracodawców, którzy są niewypłacalni.

28 Według utrwalonego orzecznictwa Trybunału społeczny cel tej dyrektywy polega na zagwarantowaniu wszystkim pracownikom najemnym minimalnego poziomu ochrony na szczeblu Unii Europejskiej w przypadku niewypłacalności pracodawcy w postaci zaspokojenia roszczeń wynikających z umów o pracę lub ze stosunków pracy i dotyczących zapłaty należnego wynagrodzenia za dany okres (wyroki: z dnia 28 listopada 2013 r., Gomes Viana Novo i in., C-309/12, EU:C:2013:774, pkt 20; a także z dnia 2 marca 2017 r., Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo).

29 To właśnie z uwagi na ten cel art. 3 wspomnianej dyrektywy nakłada na państwa członkowskie obowiązek podjęcia środków niezbędnych do tego, aby krajowe instytucje gwarancyjne zapewniły wypłatę należności z tytułu niezaspokojonych roszczeń pracowników.

30 Jednakże, jak już zauważył Trybunał, dyrektywa 2008/94 przyznaje państwom członkowskim prawo do ograniczania odpowiedzialności w zakresie wypłat poprzez ustalenie okresu referencyjnego albo gwarancyjnego lub ustalenie pułapów wypłat (zob. analogicznie w odniesieniu do dyrektywy 80/987 wyrok z dnia 28 listopada 2013 r., Gomes Viana Novo i in., C-309/12, EU:C:2013:774, pkt 22; a także postanowienie z dnia 10 kwietnia 2014 r., Macedo Maia i in., C-511/12, niepublikowane, EU:C:2014:268, pkt 21).

31 Zgodnie z orzecznictwem Trybunału przepisy dyrektywy 2008/94 dotyczące oferowanej państwom członkowskim możliwości ograniczenia gwarancji pokazują, że system ustanowiony wspomnianą dyrektywą uwzględnia możliwości finansowe tych państw członkowskich i usiłuje zachować równowagę finansową ich instytucji gwarancyjnych (zob. analogicznie wyrok z dnia 28 listopada 2013 r., Gomes Viana Novo i in., C-309/12, EU:C:2013:774, pkt 29; a także postanowienie z dnia 10 kwietnia 2014 r., Macedo Maia i in., C-511/12, niepublikowane, EU:C:2014:268, pkt 21).

32 I tak, po pierwsze, art. 3 akapit drugi dyrektywy 2008/94 przewiduje, że 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.

33 Po drugie, na mocy art. 4 ust. 1 dyrektywy 2008/94 państwa członkowskie są uprawnione do ograniczania odpowiedzialności instytucji gwarancyjnych określonych w art. 3 tej dyrektywy. Artykuł 4 ust. 2 wspomnianej dyrektywy przewiduje, że jeżeli państwa członkowskie korzystają z takiego prawa, wskazują długość okresu, za który niezaspokojone roszczenia są zaspokajane przez instytucję gwarancyjną, przy czym nie może to być jednakże okres krótszy niż okres obejmujący wynagrodzenie za trzy ostatnie miesiące stosunku pracy przed dniem określonym w art. 3 akapit drugi tejże dyrektywy lub po tym dniu. Przepisy te przyznają także państwom członkowskim prawo do tego, by włączyć ten minimalny trzymiesięczny okres do okresu referencyjnego trwającego nie mniej niż sześć miesięcy oraz by przewidzieć gwarancję minimalną ograniczoną do ośmiu tygodni, pod warunkiem że ten ośmiotygodniowy okres zostaje wyznaczony w ramach dłuższego okresu referencyjnego, wynoszącego co najmniej osiemnaście miesięcy (zob. analogicznie wyrok z dnia 28 listopada 2013 r., Gomes Viana Novo i in., C-309/12, EU:C:2013:774, pkt 26).

34 Należy zauważyć, że wypadki, w których dozwolone jest ograniczenie obowiązku spłaty przez instytucje gwarancyjne, wymienione w art. 4 dyrektywy 2008/94, powinny podlegać ścisłej wykładni (zob. analogicznie wyroki: z dnia 17 listopada 2011 r., van Ardennen, C-435/10, EU:C:2011:751, pkt 34; a także z dnia 28 listopada 2013 r., Gomes Viana Novo i in., C-309/12, EU:C:2013:774, pkt 31). Niemniej jednak taka zawężająca wykładnia nie może skutkować pozbawieniem znaczenia wyraźnie zastrzeżonej dla państw członkowskich możliwości ograniczenia omawianego obowiązku spłaty (zob. podobnie z dnia 28 listopada 2013 r., Gomes Viana Novo i in., C-309/12, EU:C:2013:774, pkt 32).

35 W niniejszym przypadku to na podstawie art. 3 akapit drugi dyrektywy 2008/94 w art. 6 ustawy o ochronie roszczeń pracowników ustalono jako datę referencyjną dzień wpisania do rejestru handlowego orzeczenia o wszczęciu postępowania upadłościowego. Ponadto z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, nie wynika, by Republika Bułgarii skorzystała z przewidzianego w art. 4 ust. 2 akapity drugi i trzeci tej dyrektywy prawa do ustanowienia okresu referencyjnego w rozumieniu tego przepisu.

36 Na mocy art. 4 ust. 1 i art. 4 ust. 2 akapit pierwszy wspomnianej dyrektywy państwa członkowskie mają zaś prawo do ograniczania przejmowania zaspokojenia roszczeń przez instytucje gwarancyjne, w razie gdy stosunek pracy ustał przed tą datą referencyjną, przewidując je jedynie w odniesieniu do pracowników najemnych, których stosunek pracy ustał w ciągu ostatnich trzech miesięcy poprzedzających tę datę, jak to przewiduje art. 4 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowników. Wykluczenie pracowników najemnych, których stosunek pracy ustał przed tym okresem, nie narusza bowiem ochrony minimalnej przewidzianej w art. 4 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94, jeśli pracownicy ci nie mają wobec niewypłacalnego pracodawcy niezaspokojonych roszczeń wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy powstałych w ciągu ostatnich trzech miesięcy poprzedzających wspomnianą datę referencyjną.

37 Przy uwzględnieniu powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, że dyrektywę 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak art. 4 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowników, które nie gwarantuje roszczeń z tytułu wynagrodzenia pracowników najemnych, w razie gdy ich stosunek pracy ustał wcześniej niż trzy miesiące przed wpisaniem do rejestru handlowego orzeczenia o wszczęciu postępowania upadłościowego dotyczącego pracodawcy.

W przedmiocie pytań drugiego, trzeciego i czwartego

38 Zważywszy na odpowiedź udzieloną na pytanie pierwsze, nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na pytania drugie, trzecie i czwarte.

W przedmiocie kosztów

39 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:

Dyrektywę 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 nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak art. 4 ust. 1 Zakon za garantiranite vzemania na rabotnitsite i sluzhitelite pri nesastoyatelnost na rabotodatelia (ustawy o ochronie roszczeń pracowników w razie niewypłacalności pracodawcy),

które nie gwarantuje roszczeń z tytułu wynagrodzenia pracowników najemnych, w razie gdy ich stosunek pracy ustał wcześniej niż trzy miesiące przed wpisaniem do rejestru handlowego orzeczenia o wszczęciu postępowania upadłościowego dotyczącego pracodawcy.

Podpisy