

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)
zo 16. decembra 2004^{*}

Vo veci C-520/03,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Španielsko) z 27. novembra 2003 a doručený Súdnemu dvoru 15. decembra 2003, ktorý súvisí s konaním:

José Vicente Olaso Valero

proti

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory P. Jann, sudcovia K. Lenaerts, N. Colneric (spravodajkyňa), K. Schieman a E. Juhász,

generálny advokát: A. Tizzano,
tajomník: R. Grass,

^{*} Jazyk konania: španielčina.

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- pán Olaso Valero, v zastúpení: T. Alcalá Mellado, abogada,
- španielska vláda, v zastúpení: L. Fraguas Gadea, splnomocnená zástupkyňa,
- Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: G. Rozet a L. Lozano Palacios, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu smernice Rady 80/987/EHS z 20. októbra 1980 o aproximácii právnych predpisov členských štátov, vzťahujúcich sa na ochranu zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa (Ú. v. ES L 283, s. 23).

- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom Olasom Valerom a Fondo de Garantía Salarial (Garančný mzdový fond, ďalej len „Fogasa“), predmetom ktorého je skutočnosť, že mu Fogasa odmietla vyplatiť, hoci má subsidiárnu povinnosť, náhradu škody z neplatnej výpovede zo strany zamestnávateľa, pričom na vyplatení tejto náhrady škody sa tento zamestnanec dohodol so svojim zamestnávateľom vo forme zmiernu.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

- 3 Článok 1 ods. 1 smernice 80/987 stanovuje, že „táto smernica sa vzťahuje na nároky zamestnancov vyplývajúce z pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov a existujúce voči zamestnávateľom, ktorí sa nachádzajú v stave platobnej neschopnosti v zmysle článku 2 ods. 1“.
- 4 Článok 2 ods. 2 uvedenej smernice stanovuje, že táto smernica sa nevzťahuje na vnútroštátne právo, pokiaľ ide o vymedzenie pojmov „zamestnanec“, „zamestnávateľ“, „odmena“, „právo zakladajúce okamžitý nárok“ a „právo zakladajúce budúci nárok“.
- 5 Článok 3 ods. 1 tej istej smernice stanovuje:

„Členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že záručné inštitúcie s výhradou ustanovení článku 4 zaručia výplatu neuspokojených nárokov

zamestnancov, vyplývajúcich z pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov a týkajúcich sa odmeny za obdobie pred stanoveným dňom.“

- 6 Podľa článku 4 smernice 80/987 majú členské štáty možnosť obmedziť zodpovednosť záručných inštitúcií uvedených v článku 3 tejto smernice tým, že ju obmedzia na povinnosť výplaty odmeny týkajúcej sa určitej doby alebo tým, že stanovia hornú hranicu.
- 7 Článok 9 uvedenej smernice stanovuje, že táto smernica „nemá vplyv na možnosť členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie“.
- 8 V súlade s článkom 10 písm. a) tej istej smernice táto smernica „nemá vplyv na možnosť členských štátov... prijímať nevyhnutné opatrenia, aby sa predišlo zneužívaniu“.
- 9 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/74/ES z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 80/987 (Ú. v. ES L 270, s. 10), ktorá nadobudla účinnosť až potom, ako došlo ku skutočnostiam, ktoré sú predmetom sporu vo veci samej, nahradila článok 3 smernice 80/987 nasledovným textom:

„Členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že záručné inštitúcie zaručia, podľa článku 4 [s výhradou článku 4 — *neoficiálny preklad*], výplatu neuspokojených nárokov zamestnancov vyplývajúcich z pracovnoprávnych zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov vrátane, ak to ustanovujú vnútroštátne predpisy, výplatu odstupného pri skončení pracovnoprávnych vzťahov.

Nároky, ktoré preberie záručná inštitúcia, sú neuspokojenými nárokmi na platby súvisiacimi s obdobím pred, a/alebo ako je to vhodné, po danom dátume, ktorý určia členské štáty.“

Vnútroštátna právna úprava

Kráľovský legislatívny dekrét 1/1995

- 10 Článok 26 ods. 1 a 2 kráľovského legislatívneho dekrétu 1/1995 z 24. marca 1995 o schválení prepracovaného znenia Estatuto de los Trabajadores (zákon o štatúte zamestnancov) (BOE č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654, ďalej len „štatút zamestnancov“), stanovuje:

„1. Za mzdu sa považujú všetky peňažné alebo naturálne ekonomické výhody, ktoré zamestnanci dostávajú ako protihodnotu za služby, ktoré poskytli pri výkone práce na účet inej osoby, ak sú tieto výhody poskytnuté za vykonanú prácu, bez ohľadu na formu odmeny alebo doby odpočinku, ktoré sa považujú za výkon práce. ...

2. Za mzdu sa nepovažujú sumy, ktoré zamestnanec dostal ako náhradu za výdavky, ktoré mu vznikli pri výkone jeho pracovnej činnosti, plnenia a náhrady škody plynúce zo sociálneho zabezpečenia a náhrady škody z dôvodu prevedení na inú prácu, prerušení pracovnej zmluvy alebo výpoved' zo strany zamestnávateľa.“

- 11 Článok 28 štatútu zamestnancov v znení zákona 33/2002 z 5. júla 2002 (BOE č. 161 zo 6. júla 2002, s. 24683), nazvaný „Rovnosť odmeňovania bez ohľadu na pohlavie“, upresňuje:

„Zamestnávateľ je povinný vyplatiť rovnakú odmenu za výkon práce rovnakej hodnoty, priamo alebo nepriamo, a bez ohľadu na jej povahu, či už ako mzdu alebo nad rámec mzdy, pričom akákoľvek diskriminácia z dôvodu pohlavia z hľadiska jej obsahu alebo podmienok je zakázaná.“

- 12 Článok 33 ods. 1 a 2 štatútu zamestnancov v znení vyplývajúcom zo zákona 60/1997 z 19. decembra 1997 (BOE č. 304 z 20. decembra 1997, s. 37453), stanovuje:

„1. Garančný mzdový fond, autonómny úrad zriadený ministerstvom práce a sociálneho zabezpečenia, ktorý má právnu subjektivitu a spôsobilosť na právne úkony za účelom dosiahnutia svojich cieľov, vypláca zamestnancom sumy miezd, ktoré im neboli vyplatené v prípade platobnej neschopnosti, pozastavenia platieb, úpadku alebo núteného vyrovnania podnikateľov.“

Na účely predchádzajúceho pododseku sa za mzdu považuje suma uznaná za mzdu v zmysle alebo súdnom rozhodnutí na základe akéhokoľvek dôvodu podľa článku 26 ods. 1, ako aj dodatočná náhrada škody z dôvodu ‚salarios de tramitación‘, o ktorej prípadne rozhodol príslušný súd, pričom Fond nesmie vyplatiť zo žiadneho dôvodu spolu alebo oddelene sumu vyššiu ako je suma stanovená vynásobením dvojnásobku všeobecnej dennej minimálnej mzdy počtom dní, za ktoré nebola vyplatená mzda, pritom sa zohľadňuje maximálne sto dvadsať dní.

2. Garančný mzdový fond, v prípadoch uvedených v predchádzajúcom odseku, vyplatí náhrady škody uznané rozsudkom alebo správnym rozhodnutím v prospech zamestnancov z dôvodu výpovede zo strany zamestnávateľa alebo skončenia pracovného pomeru v súlade s článkami 50, 51 a 52 písm. c) tohto zákona, maximálne vo výške jednej splátky, pričom denná mzda, ktorá slúži ako výpočtový základ, nesmie prekročiť hranicu uvedenú v predchádzajúcom odseku.

Výška náhrady škody, iba na účely jej vyplatenia Garančným mzdovým fondom v prípade výpovede danej zamestnávateľom alebo skončenia pracovného pomeru v súlade s článkom 50 tohto zákona, sa vypočíta na základe 25 dní za odpracovaný rok a nemôže presiahnuť maximum uvedené v predchádzajúcom odseku.“

13 Podľa článku 33 ods. 4 štatútu zamestnancov Fond prevezme záväzky uvedené v predchádzajúcich odsekoch po preskúmaní spisu za účelom preverenia opodstatnenosti.

14 Článok 50 štatútu zamestnancov, ktorý uvádza dôvody skončenia pracovného pomeru na žiadosť zamestnanca, stanovuje:

„1. Zamestnanec môže platne požiadať o skončenie pracovného pomeru na základe týchto dôvodov:

...

- c) Akékoľvek iné závažné nesplnenie povinností zo strany zamestnávateľa, s výnimkou prípadov vyššej moci...

2. V týchto prípadoch má zamestnanec právo na náhrady škody tak, ako v prípade neplatnej výpovede zo strany zamestnávateľa.“

15 Článok 56 ods. 1 štatútu zamestnancov stanovuje:

„1. Ak je vyslovená neplatnosť výpovede zo strany zamestnávateľa, zamestnávateľ sa v lehote päť dní odo dňa doručenia rozsudku môže rozhodnúť, či opäť zamestná zamestnanca, pričom mu vyplatí ‚salarios de tramitación‘, ktoré sú stanovené v písm. b) tohto odseku, alebo vyplatí nasledovné sumy, ktoré musia byť stanovené v rozsudku:

- a) náhrada škody zodpovedajúca 45 dňom mzdy za odpracovaný rok, v prípade obdobia kratšieho ako 1 rok sa náhrada škody vypočíta pro rata na základe jednotlivých mesiacov až do výšky 42 mesačných splátok;
- b) suma rovnajúca sa súčtu dlhovaných miezd odo dňa výpovede až do doručenia rozsudku vyslovujúceho neplatnosť výpovede zo strany zamestnávateľa alebo dovedy, kým si zamestnanec našiel zamestnanie, ak takúto pracovnú zmluvu uzatvoril pred vyhlásením rozsudku a ak zamestnávateľ predloží dôkaz o takto vyplatených sumách za účelom ich odpočtu od ‚salarios de tramitación‘.

Zamestnávateľ musí zabezpečiť účasť zamestnanca na sociálnom zabezpečení počas obdobia zodpovedajúceho obdobiu, za ktoré má byť vyplatená mzda podľa vyššie uvedeného písm. b).“

Kráľovský dekrét 505/1985 upravujúci Fogasa

- 16 Článok 14 kráľovského dekrétu 505/1985 zo 6. marca 1985 o organizácii a činnosti Garančného mzdového fondu (BOE č. 92 zo 17. apríla 1985, ďalej len „kráľovský dekrét 505/85“) stanovuje:

„1. Na účely tohto kráľovského dekrétu sa za chránené mzdové nároky považujú všetky ekonomické výhody na ktoré zamestnanci majú právo, pokiaľ prináležia za:

- a) prácu skutočne vykonanú;
- b) doby odpočinku, ktoré sa považujú za výkon práce;
- c) ekonomické výhody obdržané na základe článku 56 ods. 1 písm. b) štatútu zamestnancov a článku 211 posledný odsek zákona o pracovnom poriadku.

...

2. Za nárok na náhradu škody sa považuje suma priznaná zamestnancom v rozsudku, rozhodnutí pracovnoprávneho orgánu alebo v súdnom rozhodnutí, ktoré predošlé dopĺňa, z dôvodu výpovede zo strany zamestnávateľa alebo skončenia pracovného pomeru v súlade s článkami 50 a 51 štatútu zamestnancov.“
- 17 Podľa článku 28 ods. 3 uvedeného kráľovského dekrétu, za dôvod odmietnutia žiadostí o plnenia zo mzdovej záruky sa považuje „zistenie zneužitia práva alebo podvodného porušenia zákona a ak ich vyplatenie nie je odôvodnené, nakoľko existuje spoločný záujem zamestnancov a zamestnávateľov vyvolať zdanlivý stav platobnej neschopnosti s cieľom získať plnenia z Garančného mzdového fondu“.

Zákon o pracovnom poriadku

- 18 Článok 63 kráľovského legislatívneho dekrétu 2/1995 zo 7. apríla 1995 o schválení prepracovaného znenia Ley de Procedimiento laboral (zákon o pracovnom poriadku) (BOE č. 86 z 11. apríla 1995, s. 10695, ďalej len „LPL“) stanovuje, že pred začatím súdneho konania musí prebehnúť zmierovacie konanie pred správnym orgánom.
- 19 Článok 84 LPL stanovuje, že po neúspechu zmierovacieho konania pred týmto orgánom sa musí uskutočniť nové zmierovacie konanie pred príslušným súdnym orgánom.

Spor vo veci samej

- 20 V zmiri uzatvorenom 15. decembra 1999 pred Juzgado de lo Social n°16 de Valencia (Španielsko) v konaní začatom na návrh pána Olasa Valera, ktorý napadol výpoveď zo strany zamestnávateľa, bola výpoveď, ktorú mu dal podnik Valls y Lorente SL (ďalej len „Valls“), uznaná za neplatnú. Za týchto podmienok sa tento podnik zaviazal vyplatiť pánovi Olasovi Valerovi „salarios de tramitación“ ako aj náhradu škody z neplatnej výpovede zo strany zamestnávateľa. Zamestnanec tento záväzok prijal.
- 21 Keďže Valls nevykonal v dohodnutý deň platbu dlžných súm podľa uvedeného záväzku, Juzgado de lo Social n° 3 de Valencia (Španielsko) 10. februára 2000 vydal uznesenie, ktorým schválil výkon tohto záväzku. Uznesením toho istého sudcu z 21. septembra 2001 bola vyhlásená platobná neschopnosť Valls. Toto uznesenie bolo doručené účastníkom a Fogasa.
- 22 Pán Olaso Valero teda požiadal Fogasa, aby mu vyplatila plnenia zo mzdovej záruky, čo mu bolo odmietnuté rozhodnutím tejto inštitúcie z 30. októbra 2001. Keďže išlo o náhradu škody z neplatnej výpovede zo strany zamestnávateľa, Fogasa uviedla, že požadované sumy boli dohodnuté v zmiri a neboli teda uznané v rozsudku, rozhodnutí pracovnoprávneho orgánu alebo v súdnom rozhodnutí, ktoré predošlé dopĺňa, v súlade s článkom 14 ods. 2 kráľovského dekrétu 505/85.
- 23 Pán Olaso Valero podal žalobu proti vyššie uvedenému rozhodnutiu Fogasa na Juzgado de lo Social n° 16 de Valencia, ktorý ju však zamietol rozsudkom z 20. marca 2003.

Prejudiciálne otázky

- 24 Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, ktorý prejednáva odvolanie proti uvedenému rozsudku o zamietnutí, vo svojom rozhodnutí konštatuje, že otázka „salarios de tramitación“ už bola vyriešená v rozsudku Súdneho dvora z 12. decembra 2002, Rodríguez Caballero (C-442/00, Zb. s. I-11915).
- 25 Pokiaľ ide o náhradu škody z neplatnej výpovede zo strany zamestnávateľa, tento Tribunal uvádza, že s prihliadnutím na článok 28 štatútu zamestnancov sa zdá, že pojem „odmena“ sa v španielskom práve neobmedzuje iba na mzdu, keďže môže existovať ako „mzda“ alebo „nad rámec mzdy“.
- 26 Vnútroštátny súd vyslovil v prvom rade pochybnosť, či sa smernica 80/987 má vo všeobecnosti uplatňovať na náhradu škody vyplatenú zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ neplatne skončil pracovný pomer, najmä s prihliadnutím na body 26 a 27 vyššie uvedeného rozsudku Rodríguez Caballero. Uvádza najmä, že smernica 2002/74 zaviedla do článku 3 smernice 80/987 odkaz na „výplatu odstupného pri skončení pracovnoprávných vzťahov, ak to ustanovujú vnútroštátne predpisy“. Okrem toho, článok 4 ods. 2 smernice 80/987 naviazal výplatu odmeny na obdobia, ktoré sa veľmi nezhodujú s podstatou náhrady škody. Okrem prípadu, že by bol podaný celkom nový výklad právneho pojmu odmena uvedeného v článku 28 štatútu zamestnancov v tom zmysle, že odmena zahŕňa náhrady škody z neplatnej výpovede zo strany zamestnávateľa, zo španielskeho práva vyplýva, že smernica 80/987 sa na ne nevzťahuje, keďže ustanovenia vnútroštátneho práva sú v tomto smere priaznivejšie pre zamestnancov ako právna úprava Spoločenstva.
- 27 Vnútroštátny súd rovnako vyslovil pochybnosť aj vo vzťahu k dodržiavaniu všeobecnej zásady rovnosti a zákazu diskriminácie, na ktoré odkazujú body 30, 31, 32 a 33 už citovaný rozsudku Rodríguez Caballero. Podľa vnútroštátneho súdu, ak sa

na ustanovenia článku 33 štatútu zamestnancov a ustanovenia kráľovského dekrétu 505/85 hľadí tak, že sa na ne vzťahuje právo Spoločenstva, je možné z toho vyvodiť, a to rovnako aj vo vzťahu k „salarios de tramitación“, že ak všetci zamestnanci, s ktorými zamestnávateľ neplatne skončil pracovný pomer — tí, ktorých neplatnosť výpovede zo strany zamestnávateľa bola uznaná rozsudkom ako aj tí, ktorí uzavreli zmier založený na predchádzajúcom uznaní neplatnosti výpovede zo strany zamestnávateľa — majú právo na náhradu škody v prípade, že si nenašli nové zamestnanie, potom nemožno objektívne odôvodniť obmedzenie, že Fond bude vyplácať len náhrady škody uznané rozsudkom alebo správnym rozhodnutím stanovené článkom 33 ods. 2 štatútu zamestnancov.

- 28 Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana uvádza, že v súlade s článkom 28 ods. 3 kráľovského dekrétu 505/85 mala Fogasa dostatočné záruky na to, aby sa vyhla akémukoľvek druhu podvodu. Zmier uzavretý na základe uplatnenia článku 84 LPL je prísne preverený súdnym orgánom, ktorý ho musí schváliť. O to viac to platí v prípadoch, akým je aj prípad v tomto spore, kedy záručná inštitúcia sama uznala na pojednávaní pred súdnym orgánom, že výška nárokovanej sumy je presná a v súlade s hornou hranicou a limitmi stanovenými španielskym právom.
- 29 Na základe týchto úvah Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto dve prejudiciálne otázky:

„1) Vzťahuje sa na požadovanú náhradu škody z neplatnej výpovede zo strany zamestnávateľa smernica 80/987 ..., v znení predchádzajúcom zneniu, ktoré vyplynulo zo smernice 2002/74?

- 2) Je z pohľadu dodržiavania zásad rovnosti a zákazu diskriminácie možné dospieť k záveru, že právna úprava uvedená v článku 33 ods. 2 [štatútu zamestnancov], keďže podmieňuje výplatu príslušných náhrad škody zo strany Fogasa rozsudkom alebo správnym rozhodnutím, nie je objektívne odôvodnená a nesmie sa preto uplatniť?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

- 30 Pôsobnosť smernice 80/987 je definovaná v článku 1 tejto smernice. Zo znenia článku 1 ods. 1 a 3 v spojení s článkom 3 ods. 1 tejto smernice vyplýva, že táto sa vzťahuje iba na nároky zamestnancov, ktoré vyplývajú z pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov, ak sa tieto nároky týkajú odmeny v zmysle uvedeného článku 3 ods. 1 (pozri už citovaný rozsudok Rodríguez Caballero, bod 26).
- 31 Podľa článku 2 ods. 2 smernice 80/987 je to práve vnútroštátne právo, ktoré má vymedziť pojem „odmena“ a stanoviť jeho obsah (vyššie uvedený rozsudok Rodríguez Caballero, bod 27). V danom prípade teda uvedená smernica odkazuje na španielske právo.
- 32 Skutočnosť, že smernica 80/987 viaže vyplatenie odmeny na referenčné obdobia, nevylučuje, aby sa vzťahovala na náhrady škody z neplatnej výpovede zo strany zamestnávateľa. Toto konštatovanie je podporené článkom 3 tejto smernice, v znení

vyplývajúcom zo smernice 2002/74, ktorá, hoci zachováva viazanosť na dané obdobie, odkazuje výslovne na odstupné pri skončení pracovnoprávných vzťahov.

- 33 Na prvú otázku je teda potrebné odpovedať tak, že je úlohou vnútroštátneho sudcu, aby určil, či pojem „odmena“, tak ako ho definuje vnútroštátne právo, zahŕňa náhradu škody z neplatnej výpovede zo strany zamestnávateľa. V prípade takéhoto určenia sa na uvedené náhrady škody vzťahuje smernica 80/987 v znení predchádzajúcom zneniu vyplývajúcem zo smernice 2002/74.

O druhej otázke

- 34 Možnosť priznaná vnútroštátnemu právu upresniť plnenia, ktoré má poskytovať záručná inštitúcia, je podriadená rešpektovaniu základných práv, medzi ktoré patrí najmä všeobecná zásada rovnosti a zákazu diskriminácie. Táto zásada vyžaduje, aby sa s porovnateľnými situáciami nezaobchádzalo rozdielne, ibaže by takéto rozdielne zaobchádzanie bolo objektívne odôvodnené (vyššie uvedený rozsudok Rodríguez Caballero, body 29 až 32).
- 35 Zamestnanci, ktorým dal zamestnávateľ neplatnú výpoveď, sa nachádzajú v porovnateľnej situácii, pokiaľ majú právo na náhradu škody v prípade, že si nenašli nové zamestnanie.
- 36 Rozdielne zaobchádzanie s týmito zamestnancami, ktoré upravuje španielska právna úprava, keďže nároky na náhrady škody z neplatnej výpovede zo strany zamestnávateľa znáša Fogasa iba za podmienky, že sú tieto nároky uznané

rozsudkom alebo správnym rozhodnutím, by malo byť prípustné, iba ak je takéto rozdielne zaobchádzanie objektívne odôvodnené (pozri v tomto smere už citovaný rozsudok Rodríguez Caballero, bod 34).

- 37 V tomto smere je potrebné uviesť, že spis neobsahuje žiadne ďalšie skutočnosti v porovnaní s tými, ktoré už Súdny dvor mal možnosť preskúmať v bodoch 36 až 38 už citovaného rozsudku Rodríguez Caballero. Z toho vyplýva, že nebolo uplatnené žiadne presvedčivé tvrdenie, ktoré by odôvodnilo rozdielne zaobchádzanie medzi nárokmi na náhrady škody z neplatnej výpovede zo strany zamestnávateľa uznanými rozsudkom alebo správnym rozhodnutím a nárokmi na náhrady škody z neplatnej výpovede zo strany zamestnávateľa, ktoré boli uznané v zmierovacom konaní.
- 38 S prihliadnutím na predchádzajúce úvahy je potrebné odpovedať na druhú otázku tak, že ak sa podľa príslušnej vnútroštátnej právnej úpravy na nároky zodpovedajúce náhradám škody z neplatnej výpovede zo strany zamestnávateľa, ktoré boli uznané rozsudkom alebo správnym rozhodnutím, vzťahuje pojem „odmena“, rovnaké nároky, uznané v takom zmierovacom konaní, aké je aj predmetom tohto sporu, sa musia považovať za nároky zamestnancov vyplývajúce z pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov a týkajúce sa odmeny v zmysle smernice 80/987. Vnútroštátny sudca musí vylúčiť uplatnenie vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá v rozpore so zásadou rovnosti, vylučuje posledne uvedené nároky z pojmu „odmena“ v zmysle uvedenej právnej úpravy.

O trovách

- 39 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou

postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (prvá komora) rozhodol takto:

- 1) Je úlohou vnútroštátneho sudcu, aby určil, či pojem „odmena“, tak ako ho definuje vnútroštátne právo, zahŕňa náhradu škody z neplatnej výpovede zo strany zamestnávateľa. V prípade takéhoto určenia sa na uvedené náhrady škody vzťahuje smernica Rady 80/987/EHS z 20. októbra 1980 o aproximácii právnych predpisov členských štátov, vzťahujúcich sa na ochranu zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa v znení predchádzajúcom zneniu vyplývajúcemu zo smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/74/ES z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 80/987.

- 2) Ak sa podľa príslušnej vnútroštátnej právnej úpravy na nároky zodpovedajúce náhradám škody z neplatnej výpovede zo strany zamestnávateľa, ktoré boli uznané rozsudkom alebo správnym rozhodnutím, vzťahuje pojem „odmena“, rovnaké nároky, uznané v takom zmierovacom konaní, aké je aj predmetom tohto sporu, sa musia považovať za nároky zamestnancov vyplývajúce z pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov a týkajúce sa odmeny v zmysle smernice 80/987. Vnútroštátny sudca musí vylúčiť uplatnenie vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá v rozpore so zásadou rovnosti, vylučuje posledne uvedené nároky z pojmu „odmena“ v zmysle uvedenej právnej úpravy.

Podpisy