



## Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA  
YVES BOT  
prednesené 20. júna 2013<sup>1</sup>

**Vec C-309/12**

**Maria Albertina Gomes Viana Novo,  
Ezequiel Martins Dias,  
Gabriel Inácio da Silva Fontes,  
Marcelino Jorge dos Santos Simões,  
Manuel Dourado Eusébio,  
Alberto Martins Mineiro,  
Armando Gomes de Faria,  
José Fontes Cambas,  
Alberto Martins do Alto,  
José Manuel Silva Correia,  
Marilde Marisa Moreira Marques Moita,  
José Rodrigues Salgado Almeida,  
Carlos Manuel Sousa Oliveira,  
Manuel da Costa Moreira,  
Paulo da Costa Moreira,  
José Manuel Serra da Fonseca,  
Ademar Daniel Lourenço Dias,  
Ana Mafalda Azevedo Martins Ferreira  
proti  
Fundo de Garantia Salarial IP**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania podaný Tribunal Central Administrativo Norte  
(Portugalsko)]

„Ochrana zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa — Smernica 80/987/EHS —  
Smernica 2002/74/ES — Články 3 a 4 — Zabezpečenie nárokov zamestnancov —  
Obmedzenie zabezpečenia v čase — Obmedzenie na nároky, ktorých splatnosť nastala v lehote šiestich  
mesiacov pred podaním návrhu na vyhlásenie platobnej neschopnosti zamestnávateľa —  
Predchádzajúce podanie žaloby na zaplatenie a na nútené vymożenie neuspokojených nárokov  
zo strany zamestnancov — Účinok“

1. Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článkov 4 a 10 smernice Rady 80/987/EHS z 20. októbra 1980 o aproximácii právnych predpisov členských štátov, vzťahujúcich sa na ochranu zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa<sup>2</sup> zmenenej a doplnenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/74/ES z 23. septembra 2002.<sup>3</sup>

1 — Jazyk prednesu: francúzština.

2 — Ú. v. ES L 283, s. 23; Mim. vyd. 05/001, s. 217.

3 — Ú. v. ES L 270, s. 10; Mim. vyd. 05/004, s. 261, ďalej len „smernica 80/987“. Smernica 80/987 bola kodifikovaná smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2008/94/ES z 22. októbra 2008 o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa (Ú. v. EÚ L 283, s. 36). Posledná uvedená smernica však vo veci samej nie je časovo uplatniteľná.

2. Tento návrh bol podaný v rámci sporu pani Gomes Viana Novo a 17 ďalších zamestnancov jedného platobne neschopného zamestnávateľa proti Fundo de Garantia Salarial IP (Mzdový garančný fond)<sup>4</sup> týkajúceho sa nárokov zamestnancov, o výplatu ktorých bol požiadaný FGS na základe ustanovení portugalského práva, ktorými bola prebratá smernica 80/987.

3. Táto smernica, ktorá členským štátom ukladá povinnosť zriadiť inštitúciu na zabezpečenie výplaty neuspokojených nárokov zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa,<sup>5</sup> však členským štátom umožňuje obmedziť povinnosť zabezpečenia v čase alebo v priestore, a to alternatívne alebo kumulatívne.

4. Spor vo veci samej sa týka možnosti obmedziť zabezpečenie v čase. Portugalský zákonodarca túto možnosť využil a určil referenčné obdobie zodpovedajúce šiestim mesiacom pred podaním návrhu na súdne vyhlásenie platobnej neschopnosti zamestnávateľa<sup>6</sup> alebo pred podaním návrhu na začatie zmierovacieho konania.

5. Tribunal Central Administrativo Norte (Portugalsko), na ktorý sa obrátili pracovníci, ktorých nároky sa stali splatnými pred referenčným obdobím, sa pýta, či je uvedené obdobie potrebné určiť s prihliadnutím na dátum podania tejto žaloby, pokiaľ títo pracovníci podali na súd žalobu na určenie dlžnej sumy a na jej nútené vymożenie.

6. V týchto návrhoch navrhнем, aby Súdny dvor rozhodol, že články 3 a 4 smernice 80/987 v spojení so zásadou rovnosti zaobchádzania sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia tomu, aby vnútroštátne právo obmedzilo zabezpečenie nárokov zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa na nároky, ktorých splatnosť nastala v lehote šiestich mesiacov pred dátumom podania návrhu na vyhlásenie platobnej neschopnosti zamestnávateľa, pokiaľ sa toto referenčné obdobie vo vzťahu k zamestnancom, ktorí predtým podali na súd žalobu na určenie dlžnej sumy a skutočne sa usilovali o jej nútené vymożenie z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa, začalo dňom podania návrhu na súdne určenie dlžnej sumy.

7. Ďalej pripomeniem, že vnútroštátnemu súdu prináleží overiť, či vnútroštátne právo možno vykladať v tomto zmysle, a pokiaľ nie, vylúčiť jeho uplatnenie v spore vo veci samej.

## I – Právny rámec

### A – Právo Únie

8. Článok 3 ods. 1 smernice 80/987 v pôvodnom znení stanovoval, že garančným obdobím je obdobie pred určitým dátumom, ktorý si členské štáty môžu vybrať spomedzi troch dátumov uvedených v odseku 2 tohto článku.

4 – Ďalej len „FGS“.

5 – Správa Komisie Európskemu parlamentu a Rade z 28. februára 2011 o vykonávaní a uplatňovaní určitých ustanovení smernice 2008/94 [KOM(2011) 84 v konečnom znení] vytvára predstavu o výške súm, ktoré boli záručnými inštitúciami vyplatené v rokoch 2006 až 2009 (pozri technickú prílohu).

6 – Podľa bodu 3 vyššie uvedenej správy šesť členských štátov (Bulharská republika, Česká republika, Dánske kráľovstvo, Helénska republika, Maltská republika a Rakúska republika) prijalo rovnaké riešenie, zatiaľ čo ďalších sedem štátov (Cyperská republika, Írsko, Litovská republika, Lotyšská republika, Slovenská republika a Talianska republika) určilo referenčné obdobie s rovnakým koncom, ktoré však trvá dlhšie, a Belgické kráľovstvo sa rozhodlo pre odlišný referenčný dátum, a to deň zatvorenia podniku. Zvyšných dvanásť štátov (Estónska republika, Francúzska republika, Fínska republika, Holandské kráľovstvo, Luxemburské veľkovevodstvo, Maďarská republika, Rumunsko, Slovinská republika, Spolková republika Nemecko, Španielske kráľovstvo, Švédske kráľovstvo a Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska) nestanovilo referenčné obdobie. Pozri tiež porovnávaciu tabuľku nazvanú „Limitations to the liability of the guarantee institutions (Implementation of Article 4 of Directive 2008/94/EC)“ vypracovanú v septembri 2011 Komisiou na základe štúdie z januára 2007 o prebratí smernice 80/987, ako aj na základe informácií, ktoré neskôr poskytli členské štáty.

9. Tento článok 3 konkrétne stanovoval:

„1. 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 pracovnoprávných vzťahov a týkajúcich sa odmeny za obdobie pred stanoveným dňom.

2. Členské štáty rozhodnú, či dňom uvedeným v odseku 1 bude:

- deň začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa;
- alebo deň, keď dal zamestnávateľ z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnancovi výpoveď;
- alebo deň, keď sa začala platobná neschopnosť zamestnávateľa, alebo skončila pracovná zmluva, alebo pracovnoprávny vzťah s príslušným zamestnancom z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa.“

10. V závislosti od toho, ktorú z týchto troch možností si členské štáty vyberú, článok 4 ods. 2 smernice 80/987 vo svojom pôvodnom znení určoval, na ktoré neuspokojené nároky sa povinnosť zabezpečenia musí v každom prípade vzťahovať, pokiaľ sa členský štát v súlade s týmto článkom 4 ods. 1 rozhodne obmedziť ju v čase.

11. Tento článok 4 stanovoval:

„1. Členské štáty majú možnosť obmedziť zodpovednosť záručných inštitúcií uvedených v článku 3.

2. V prípade, že členské štáty využijú možnosť uvedenú v odseku 1:

- v prípade uvedenom v článku 3 ods. 2, prvá zarážka, zabezpečia výplatu neuspokojených nárokov súvisiacich s odmenou za prácu za posledné tri mesiace trvania pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, ktorý existoval v období šiestich mesiacov predchádzajúcich dňu, ku ktorému nastala platobná neschopnosť zamestnávateľa;
- v prípade uvedenom v článku 3 ods. 2, druhá zarážka, zabezpečia výplatu neuspokojených nárokov súvisiacich s odmenou za prácu za posledné tri mesiace trvania pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, ktoré predchádzali dňu oznámenia výpovede zamestnancovi z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa;
- v prípade uvedenom v článku 3 ods. 2, tretia zarážka, zabezpečia výplatu neuspokojených nárokov súvisiacich s odmenou za prácu za posledných osemnásť mesiacov trvania pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo dňu skončenia pracovnej zmluvy, alebo pracovného pomeru zamestnanca z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa. V takomto prípade členské štáty môžu obmedziť zodpovednosť za výplatu odmeny zodpovedajúcu obdobiu ôsmich týždňov alebo niekoľkým kratším obdobiam v celkovom trvaní ôsmich týždňov.

...“

12. Článok 3 smernice 80/987 v platnom znení stanovuje:

„Členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že záručné inštitúcie zaručia, podľa článku 4, výplatu neuspokojených nárokov zamestnancov vyplývajúcich z pracovnoprávných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov vrátane, ak to ustanovujú vnútroštátne predpisy, výplatu odstupného pri skončení pracovnoprávných 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.“

13. Článok 4 ods. 1 a 2 smernice 80/987 stanovuje:

„1. Členské štáty majú možnosť obmedziť zodpovednosť záručných inštitúcií uvedených v článku 3.

2. Ak členské štáty využijú možnosť uvedenú v odseku 1, určia dĺžku obdobia, za ktoré má záručná inštitúcia splniť neuspokojené nároky. Toto obdobie však nesmie byť kratšie než obdobie zahrňujúce odmenu za posledné tri mesiace pracovnoprávneho vzťahu pred a/alebo po dátume uvedenom v článku 3. Členské štáty môžu zahrnúť toto minimálne obdobie troch mesiacov do referenčného obdobia s obdobím trvania najmenej šesť mesiacov.

Členské štáty s referenčným obdobím najmenej 18 mesiacov môžu obmedziť obdobie, za ktoré má záručná inštitúcia splatiť neuspokojené nároky, na osem týždňov. V tomto prípade sa na výpočet minimálneho obdobia použijú tie obdobia, ktoré sú najpriaznivejšie pre zamestnancov.“

14. Článok 10 smernice 80/987 stanovuje:

„Táto smernica nemá vplyv na možnosť členských štátov:

a) prijímať nevyhnutné opatrenia, aby sa predišlo zneužívaniu;

...“

B – *Portugalské právo*

15. Článok 380 zákona č. 99/2003 z 27. augusta 2003 o prijatí zákonníka práce stanovuje: „výplatu nárokov zamestnancov vyplývajúcich z pracovných zmlúv a z ich porušenia alebo zániku, ktoré z dôvodu platobnej neschopnosti alebo zložitej ekonomickej situácie nemôže uspokojiť zamestnávateľ, preberie a zabezpečí FGS za podmienok stanovených v osobitných predpisoch.“

16. Článok 317 zákona č. 35/2004 z 29. júla 2004 stanovuje: „[FGS] zabezpečí zamestnancovi v prípade nesplnenia zo strany zamestnávateľa výplatu nárokov vyplývajúcich z pracovných zmlúv a z ich porušenia alebo zrušenia za podmienok vymedzených v nasledujúcich článkoch.“

17. Článok 318 tohto zákona upravujúci situácie, na ktoré sa zabezpečenie vzťahuje, stanovuje:

„1. [FGS] zabezpečí výplatu nárokov v zmysle predchádzajúceho článku v prípadoch, v ktorých súd vyhlási platobnú neschopnosť zamestnávateľa.

2. [FGS] rovnako zabezpečí výplatu nárokov uvedených v predchádzajúcom odseku, keď bolo začaté zmierovacie konanie upravené v zákonom dekrétu č. 316/98 z 20. októbra 1998.

3. Bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia predchádzajúceho odseku, v prípade, že sa zmierovacie konanie z dôvodu zamietnutia alebo späťvzatia návrhu zastavilo podľa článkov 4 a 9 zákonného dekrétu č. 316/98 z 20. októbra 1998 a zamestnanci podniku požiadali o výplatu nárokov zabezpečených [FGS], [FGS] musí podať na súde návrh na vyhlásenie platobnej neschopnosti podniku.

4. Pokiaľ dotknuté podniky zamestnávajú zamestnancov, [FGS] musí byť na účely uplatnenia predchádzajúcich odsekov upovedomený:

- a) súdmi o návrhu na začatie osobitného konania týkajúceho sa platobnej neschopnosti a o vyhlásení platobnej neschopnosti;
- b) zo strany Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento (Inštitút a podpora malých a stredných podnikov) o návrhu na začatie zmierovacieho konania, ako aj o jeho zamietnutí alebo späťvzati.“

18. V článku 319 uvedeného zákona sú zahrnuté nároky vymedzené takto:

„1. [FGS] zabezpečí výplatu nárokov uvedených v článku 317, ktorých splatnosť nastala v lehote šiestich mesiacoch pred podaním žaloby alebo návrhu v zmysle predchádzajúceho článku.

2. Ak splatnosť nárokov nenastane v referenčnom období uvedenom v predchádzajúcom odseku alebo výška nárokov je nižšia ako maximálna hranica stanovená v odseku 1 nasledujúceho článku, [FGS] zabezpečí do tejto maximálnej výšky výplatu nárokov, ktorých splatnosť nastala po uvedenom referenčnom období.

3. [FGS] zabezpečí len výplatu nárokov, ktoré sa uplatnia aspoň tri mesiace pred ich premlčaním.“

19. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že podľa vnútroštátnej judikatúry pokiaľ súd vyhlási zamestnávateľa za platobne neschopného, FGS zabezpečí výplatu nárokov zamestnancov, ktorých splatnosť nastala v lehote šiestich mesiacov pred podaním návrhu na vyhlásenie platobnej neschopnosti alebo návrhu na začatie zmierovacieho konania.

## II – Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

20. Keďže zamestnávateľ prestal žalobcom vo veci samej vyplácať mzdy, vypovedali 15. septembra 2003 svoje pracovné zmluvy<sup>7</sup> a následne 10. februára 2004 podali na Tribunal de trabalho de Barcelos (pracovnoprávny súd v Barcelos, Portugalsko) návrh na určenie dlžnej sumy a na jej nútené vymożenie. Súd ich návrhu vyhovel.

21. Keďže majetok zamestnávateľa nebol na uspokojenie týchto nárokov postačujúci, žalobcovia vo veci samej podali 28. novembra 2005 na Tribunal de comércio de Vila Nova de Gaia (obchodný súd vo Vila Nova de Gaia, Portugalsko) návrh na vyhlásenie platobnej neschopnosti tohto zamestnávateľa. Po vyhlásení platobnej neschopnosti boli nároky zamestnancov zaevidované.

22. Dňa 26. júla 2006 žalobcovia vo veci samej požiadali FGS o výplatu svojich nárokov. Predseda FGS uzneseniami z 21. a 26. decembra 2006 tieto žiadosti zamietol s odôvodnením, že splatnosť predmetných nárokov nastala viac než šesť mesiacov pred podaním návrhu na vyhlásenie platobnej neschopnosti zamestnávateľa, čiže pred referenčným obdobím stanoveným v článku 319 ods. 1 zákona č. 35/2004.

23. Keďže žalobcovia vo veci samej podali návrh na zrušenie týchto uznesení, Tribunal administrativo e fiscal do Porto (administratívny a daňový súd v Porto, Portugalsko) zamietol tento návrh svojim rozhodnutím z 18. marca 2010.

7 — Portugalská vláda uvádza, že s výnimkou pani Azevedo Martins Ferreira, ktorej pracovná zmluva skončila 14. apríla 2004.



24. Žalobcovia vo veci samej preto podali žalobu na Tribunal Central Administrativo Norte, ktorý rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Má sa právo Únie v súvislosti so špecifickou oblasťou zabezpečenia nárokov zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa, najmä článku 4 a 10 smernice [80/987], vykladať v tom zmysle, že bráni ustanoveniu vnútroštátneho práva, podľa ktorého sú zabezpečené len nároky, ktorých splatnosť nastala v lehote šiestich mesiacov pred podaním návrhu na vyhlásenie platobnej neschopnosti zamestnávateľa, aj v prípade, že zamestnanci podali proti zamestnávateľovi na pracovnoprávnom súde žalobu na určenie dlžnej sumy súdom a na jej nútené vymoženie?“

### III – Analýza

25. Vodidlom mojich úvah budú štyri zásady vyplývajúce z judikatúry Súdneho dvora súvisiacej s výkladom smernice 80/987.

26. Po prvé je to klasický výklad, v rámci ktorého Súdny dvor vzhľadom na výnimočnú povahu prípadov, v ktorých majú členské štáty možnosť obmedziť povinnosť záručných inštitúcií vyplácať neuspokojené nároky na určité obdobie, uviedol, že dotknuté ustanovenia sa majú vykladať reštriktívne.<sup>8</sup>

27. Treba si totiž uvedomiť, že smernica 80/987, ktorej predmetom je ochrana pracovníkov v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa, v zásade stanovuje, že zamestnanci majú právo na zabezpečenie výplaty svojich neuspokojených nárokov týkajúcich sa odmeny za obdobie pred dátumom stanoveným členskými štátmi, prípadne po takom dátume.<sup>9</sup>

28. Článok 4 tejto smernice umožňuje členským štátom len výnimočne obmedziť garančné obdobie a v dôsledku toho aj súvisiacu povinnosť záručných inštitúcií vyplácať neuspokojené nároky za predpokladu, že bude zaistené minimálne zabezpečenie, ktorého podmienky závisia od referenčného dátumu, ktorý si zvolili podľa článku 3 uvedenej smernice.

29. Po druhé Súdny dvor obmedzil voľnú úvahu členských štátov, aby bol zohľadnený sociálny účel smernice 80/987, ktorým je zabezpečenie minimálnej ochrany zamestnancov na úrovni Európskej únie v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa bez toho, aby boli dotknuté priaznivejšie ustanovenia existujúce v právnych predpisoch členských štátov, prostredníctvom zavedenia minimálnych záruk výplaty neuspokojených nárokov vyplývajúcich z pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov, ktoré sa týkajú odmeny za určité obdobie.<sup>10</sup>

30. Z kombinovaného uplatnenia týchto prvých dvoch zásad vyplývajú dva hlavné dôsledky.

31. Na jednej strane jediné možné obmedzenia práva zamestnancov na minimálne záruky sú výslovne stanovené v článku 4 ods. 2 a 3 smernice 80/987. Keďže tieto obmedzenia sa týkajú výhradne dĺžky obdobia, za ktoré sa neuspokojené nároky vyplácajú, alebo vyplácanej čiastky, vyplýva z toho, že smernica 80/987 bráni vnútroštátnej právnej úprave, na základe ktorej sa pracovníci, ktorých zamestnávateľ sa stane platobne neschopným, môžu domáhať úplnej výplaty svojich neuspokojených nárokov len pod podmienkou, že sa zaevidovali ako uchádzači o zamestnanie.<sup>11</sup>

8 — Pozri rozsudky zo 14. júla 1998, Regeling (C-125/97, Zb. s. I-4493, bod 20); z 11. septembra 2003, Walcher (C-201/01, Zb. s. I-8827, bod 38), a zo 17. novembra 2011, van Ardenen (C-435/10, Zb. s. I-11705, body 31 a 34).

9 — Pozri článok 3 ods. 2 smernice 80/987.

10 — Pozri v tomto zmysle rozsudky z 10. júla 1997, Maso a i. (C-373/95, Zb. s. I-4051, bod 56); Regeling (už citovaný, body 3, 20 a 21); zo 16. decembra 1999, Everson a Barrass (C-198/98, Zb. s. I-8903, body 3 a 20), z 15. mája 2003, Mau (C-160/01, Zb. s. I-4791, body 3 a 42); Walcher (už citovaný, bod 38); zo 4. marca 2004, Barssoti a i. (C-19/01, C-50/01 a C-84/01, Zb. s. I-2005, bod 35); zo 16. júla 2009, Visciano (C-69/08, Zb. s. I-6741, bod 27); z 10. februára 2011, Andersson (C-30/10, Zb. s. I-513, bod 25), a van Ardenen (už citovaný, body 27 a 34).

11 — Pozri rozsudok van Ardenen (už citovaný, bod 35).

32. Na druhej strane aj pokiaľ obmedzenia stanovené vo vnútroštátnom práve patria do jednej z týchto dvoch kategórií, ktoré článok 4 smernice 80/987 povoľuje ako výnimky, ich účinkom nesmie byť obmedzenie alebo vylúčenie minimálnej ochrany zabezpečenej touto smernicou.

33. Táto požiadavka sa odráža najmä na podmienkach zohľadnenia výplat uskutočnených zamestnávateľom počas garančného obdobia. Súdny dvor tak konštatoval, že odmenu vyplatenú pracovníkom počas tohto obdobia nemožno odpočítať od stropu, ktorý členský štát stanovil na zabezpečenie neuspokojených nárokov,<sup>12</sup> a že pokiaľ má pracovník voči zamestnávateľovi nároky vyplývajúce z dôb zamestnania pred referenčným obdobím a zároveň nároky týkajúce sa samotného referenčného obdobia, túto odmenu treba prednostne započítať voči starším nárokom.<sup>13</sup>

34. Na základe tej istej logiky Súdny dvor ďalej rozhodol, že z pojmu „pracovnoprávny vzťah“ v zmysle článkov 3 a 4 smernice 80/987 je potrebné vylúčiť obdobia, ktoré samotnou svojou podstatou nemôžu zakladať neuspokojené mzdové nároky, napríklad obdobie, počas ktorého je pracovnoprávny vzťah prerušený z dôvodu rodičovskej dovolenky.<sup>14</sup>

35. Po tretie Súdny dvor konštatoval, že podmienky uplatňovania zabezpečenia upraveného smernicou 80/987 sú odlišné od určenia neuspokojených nárokov, na ktoré sa zabezpečenie vzťahuje.<sup>15</sup> Z toho vyplýva, že pokiaľ zabezpečenie nemožno priznať pred rozhodnutím o začatí konania o vyhlásenie platobnej neschopnosti alebo v prípade nedostatočných aktív pred vyhlásením definitívneho zatvorenia podniku, obdobie, počas ktorého sú neuspokojené nároky zamestnancov zabezpečené, nemusí byť nevyhnutne určené od dátumu tohto rozhodnutia.

36. Súdny dvor na základe tejto zásady rozhodol, že deň, keď nastala platobná neschopnosť zamestnávateľa v zmysle článku 4 ods. 2 smernice 80/987 v pôvodnom znení netreba chápať ako deň prijatia rozhodnutia o začatí konania o vyhlásenie platobnej neschopnosti, ale ako deň podania návrhu na začatie tohto konania.<sup>16</sup> Toto riešenie odôvodnil poukázaním na to, že rozhodnutie o začatí konania môže byť prijaté dlho po uplynutí dôb zamestnania, na ktoré sa vzťahuje nevyplatená odmena, takže by sa mohlo stať, že smernica 80/987 výplatu tejto odmeny nikdy nezabezpečí z dôvodov, ktoré nemusia súvisieť so správaním zamestnancov.

37. Po štvrté Súdny dvor stanovil pravidlo, podľa ktorého možnosť upraviť plnenia poskytované záručnou inštitúciou vo vnútroštátnom práve podlieha dodržiavaniu základných práv, medzi ktoré patrí najmä všeobecná zásada rovnosti<sup>17</sup> požadujúca, aby sa s porovnateľnými situáciami zaobchádzalo rozdielne len za predpokladu, že toto rozdielne zaobchádzanie je objektívne odôvodnené.<sup>18</sup>

38. Z toho najmä vyplýva, že pokiaľ podľa vnútroštátnej právnej úpravy zákonné odstúpné pri skončení pracovnej zmluvy priznané v rozsudku v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa znáša záručná inštitúcia, musí sa s odstúpným rovnakej povahy stanoveným v dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom uzavretej pred súdom a ním schválenej zaobchádzať rovnakým spôsobom.<sup>19</sup>

12 — Pozri rozsudok Barsotti a i. (už citovaný, bod 38).

13 — Pozri rozsudok Regeling (už citovaný, body 21 a 22).

14 — Pozri rozsudok Mau (už citovaný, body 39 až 44, ako aj body 52 a 53).

15 — Pozri rozsudky z 10. júla 1997, Bonifaci a i. a Berto a i. (C-94/95 a C-95/95, Zb. s. I-3969, bod 39), ako aj Maso a i. (už citovaný, bod 49).

16 — Pozri rozsudky Bonifaci a i. a Berto a i. (už citovaný, body 42 a 44), Maso a i. (už citovaný, body 52 a 54), ako aj Mau (už citovaný, body 22, 47 a 48).

17 — Pozri rozsudky z 12. decembra 2002, Rodríguez Caballero (C-442/00, Zb. s. I-11915, body 29 až 32), a zo 16. decembra 2004, Olaso Valero (C-520/03, Zb. s. I-12065, bod 34); uznesenie z 13. decembra 2005, Guerrero Pecino (C-177/05, Zb. s. I-10887, bod 26); rozsudky zo 7. septembra 2006, Cordero Alonso (C-81/05, Zb. s. I-7569, bod 37); zo 17. januára 2008, Velasco Navarro (C-246/06, Zb. s. I-105, bod 35), a z 21. februára 2008, Robledillo Núñez (C-498/06, Zb. s. I-921, bod 30).

18 — Pozri rozsudky Rodríguez Caballero (už citovaný, bod 32) a Olaso Valero (už citovaný, bod 34); uznesenie Guerrero Pecino (už citované, bod 26), ako aj rozsudky Cordero Alonso (už citovaný, bod 37) a Velasco Navarro (už citovaný, bod 36).

19 — Pozri rozsudok Cordero Alonso (už citovaný, bod 42).

39. Práve na základe týchto zásad, ktorými sa riadi výklad smernice 80/987, budem hľadať odpoveď na otázku položenú vnútroštátnym súdom.

40. Pokiaľ ide o spor vo veci samej, zo spisu vyplýva, že žalobcom vo veci samej bola úplne zamietnutá výplata miezd za posledné tri mesiace ich pracovnoprávných vzťahov s odôvodnením, že splatnosť ich nárokov nastala viac než šesť mesiacov pred dňom podania návrhu na vyhlásenie platobnej neschopnosti zamestnávateľa, ktorý portugalský zákonodarca stanovil ako koniec referenčného obdobia.

41. Zatiaľ čo smernica 80/987 v pôvodnom znení stanovovala, že členské štáty si môžu vybrať len spomedzi troch dátumov taxatívne vymedzených v článku 3 ods. 2 tejto smernice, ktoré súviseli s platobnou neschopnosťou zamestnávateľa alebo s ukončením pracovnoprávneho vzťahu, smernica 2002/74 už tieto tri dátumy neuvádza a ponecháva členským štátom úplnú voľnosť pri určovaní referenčného dátumu, pričom minimálne garančné obdobie je rozdielne v závislosti od zvolenej dĺžky trvania.

42. Pokiaľ teda členské štáty chcú využiť možnosť obmedziť zabezpečenie v čase, môžu minimálne trojmesačné zabezpečenie stanoviť v rámci šesťmesačného obdobia pred referenčným dátumom alebo po ňom. Môžu tiež stanoviť minimálne zabezpečenie obmedzené na osem týždňov, avšak pod podmienkou, že toto zabezpečenie je stanovené v rámci dlhšieho, minimálne osemnásťmesačného obdobia.

43. Je nepochybné, že smernica 80/987 nebráni tomu, aby členský štát určil ako začiatok alebo koniec<sup>20</sup> referenčného obdobia dátum podania návrhu na vyhlásenie platobnej neschopnosti zamestnávateľa.<sup>21</sup> Okrem toho ak sa dotknutý členský štát rozhodne využiť možnosť obmedziť zabezpečenie v čase, nič nebráni tomu, aby obmedzil referenčné obdobie na šesť mesiacov, pokiaľ zaručí odmenu za posledné tri mesiace pracovnoprávneho vzťahu tak, ako to stanovuje portugalské právo.

44. V tomto ohľade treba pripomenúť, že článok 3 ods. 2 smernice 80/987 v pôvodnom znení členským štátom výslovne umožňoval stanoviť ako koniec referenčného obdobia deň „začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa“ a že podľa výkladu poskytnutého Súdny dvorom treba tento dátum chápať ako deň podania návrhu na začatie konania o vyhlásení platobnej neschopnosti<sup>22</sup>.

45. Normotvorca Únie teda členským štátom do veľkej miery ponechal voľnosť, keď im umožnil k ľubovoľnému dátumu stanoviť minimálne garančné obdobie týkajúce sa posledných troch mesiacov pracovnoprávneho vzťahu a v prípade potreby aj referenčné obdobie, do ktorého situujú toto minimálne obdobie. Prax je taká, že veľká väčšina štátov, ktoré určia referenčné obdobie, ho situuje v závislosti od dátumu začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa.<sup>23</sup>

20 — Článok 3 ods. 2 tejto smernice umožňuje členským štátom stanoviť garančné obdobie „pred, a/alebo, ako je to vhodné, po“ dátume, ktorý určia.

21 — Pozri v tomto zmysle rozsudok z 18. apríla 2013, Mustafá (C-247/12), vydaný v súvislosti s vnútroštátnou právnou úpravou, na základe ktorej bolo zabezpečenie vyhradené pre nároky vzniknuté po zápise rozsudku o začatí reštrukturalizačného konania pod dohľadom súdu do obchodného registra.

22 — Pozri judikatúru citovanú v poznámke pod čiarou 16.

23 — Pozri poznámku pod čiarou 5.



46. Posledná uvedená voľba spôsobuje zásadné ťažkosti z hľadiska potreby dodržiavania cieľa smernice 80/987. Pokiaľ je totiž návrh na vyhlásenie platobnej neschopnosti podaný dlho po ukončení pracovnoprávneho vzťahu, môže sa stať, že zamestnancom bude odopreté zabezpečenie napriek tomu, že sa preukáže súvislosť medzi nevyplatením odmien a platobnou neschopnosťou zamestnávateľa. Naopak, pokiaľ prevádzka podniku pokračuje určitý čas po podaní návrhu na začatie konania o vyhlásení platobnej neschopnosti sa môžu vzťahovať na obdobia nasledujúce jednoznačne po dátume podania uvedeného návrhu.<sup>24</sup>

47. Voľná úvaha členských štátov však nie je neobmedzená. Naopak, jej nevyhnutným rámcom je základná požiadavka jednotného uplatňovania práva Únie vzhľadom na potrebu zachovať potrebný účinok smernice a na požiadavky vyplývajúce z ochrany základných práv, ktorými sú členské štáty viazané vždy pri uplatňovaní práva Únie.

48. Domnievam sa však, že taká vnútroštátna práva úprava, aká je predmetom sporu vo veci samej, ktorá vylučuje zabezpečenie neuspokojených nárokov zamestnancov, ktorých splatnosť nastala viac než šesť mesiacov pred podaním návrhu na vyhlásenie platobnej neschopnosti, aj v prípade, že títo pracovníci podnikli kroky zamerané na ich výplatu, narúša potrebný účinok smernice 80/987 a nie je v súlade so základnými právami.

49. Taká vnútroštátna právna úprava v prvom rade nie je v súlade so sociálnym účelom smernice 80/987, keďže, ako zdôrazňuje Komisia, účinkom obmedzenia referenčného obdobia na šesť mesiacov pred podaním návrhu na vyhlásenie platobnej neschopnosti môže byť vylúčenie zabezpečenia celej sumy neuspokojených nárokov zamestnancov napriek tomu, že dotknutí pracovníci podnikli kroky zamerané na ich výplatu.

50. V tomto smere treba pripomenúť, že dôvodom ochrany nárokov zamestnancov je to, že majú povahu výživného a najčastejšie zamestnancovi umožňujú zabezpečiť výživu seba a celej rodiny. Vzhľadom na hospodársku a finančnú krízu, ktorá postihla Úniu vo všeobecnosti a určité členské štáty zvlášť, sa domnievam, že je osobitne dôležité nestrácať zo zreteľa tieto vlastnosti nárokov zamestnancov a brať ohľad na ľudsky zložité situácie vyplývajúce z toho, že pracovníci nevedia dosiahnuť výplatu dlžných súm.

51. Moje úvahy určuje aj ďalšia myšlienka, ktorá je rovnako zásadná: súvisí s dodržiavaním zásady rovnosti zaobchádzania.

52. Podľa informácií poskytnutých portugalskou vládou spomedzi 31 zamestnancov spoločnosti ich 18 prestalo poberať mzdu od marca 2003, 1 pracovník prestal byť vyplácaný 1. apríla 2004 a 12 ďalších postupne prestalo poberať mzdu k rozličným dátumom v priebehu rokov 2005 a 2006.

53. Táto vláda ďalej uviedla, že 17 z 18 zamestnancov, ktorí prestali poberať mzdu v marci 2003, vypovedalo svoje zmluvy k 15. septembru 2003, zatiaľ čo zmluva 18. zamestnanca bola ukončená 14. apríla 2004. Pracovník, ktorý prestal byť vyplácaný 1. apríla 2004, vypovedal svoju zmluvu k 30. septembru 2004, a pracovné zmluvy ostatných pracovníkov zanikli k 5. máju 2006, čiže po podaní návrhu na vyhlásenie platobnej neschopnosti, na základe rozhodnutia správcu platobnej neschopnosti z dôvodu definitívneho zatvorenia podniku.

24 — Pozri v tomto zmysle ESTELMANN, M.: *Europarechtliche Probleme des Drei-Monatszeitraums nach § 183 SGB III*. In: *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht*. 2003, č. 11 – 12, s. 460, ktorý túto nepresnosť označuje za „zentraler Schwachpunkt der Regelung“. Pozri tiež komentár k rozsudkom Bonifaci a i. a Berto a i., už citovaný; Maso a i., už citovaný, ako aj k rozsudku z 10. júla 1997, Palmisani (C-261/95, Zb. s. I-4025), od AYSE ODMAN, N.: *Common Market Law Review*, 1998, s. 1395, v ktorom sa uvádza, že „the achievement or the purpose of the Directive [80/987] to secure a minimum amount of guarantee to the employees who are in this situation will be seriously endangered with the placement of temporal limits starting from the date of the onset of insolvency, especially if the Member State chooses to apply the minimum period which is six months prior to the date of the onset of insolvency“ (s. 1409). Tento autor sa domnieva, že „as long as the causal link exists between the notice of dismissal or the discontinuation of the contract of employment or the employment relationship and the state of insolvency as described in Article 2(2) [of the Directive 80/987], the guarantee envisaged by [this] Directive should be granted to the employee“ (s. 1410).

54. Keďže referenčné obdobie začalo plynúť 28. mája 2005, čiže šesť mesiacov pred dňom podania návrhu na vyhlásenie platobnej neschopnosti zamestnávateľa, zabezpečenia nevyplatených odmien sa mohli domáhať len zamestnanci, ktorých pracovné zmluvy k tomuto dátumu ešte neboli vypovedané. Naopak, tí, ktorých zmluvy boli ako v prípade pani Gomes Viana Novo vypovedané o viac než tri mesiace skôr, sa nemohli domáhať nijakého odškodnenia.

55. Domnievam sa, že rozdielne zaobchádzanie, ktoré z toho vyplýva, nie je odôvodnené objektívne odlišnou situáciou. Samozrejme, nevyhnutným účinkom možnosti stanoviť minimálne garančné obdobie v rámci referenčného obdobia, ktorú dáva členským štátom článok 4 smernice 80/987, je rozdielne zaobchádzanie so zamestnancami v závislosti od toho, k akému dátumu uplynuli posledné tri mesiace ich pracovnoprávneho vzťahu. Nevidím však dôvod, pre ktorý by časové kritérium malo prevažovať do tej miery, že odôvodní rozdielne zaobchádzanie podľa toho, či zamestnanci priamo podali návrh na vyhlásenie platobnej neschopnosti alebo predtým podali na súde žalobu na určenie dlžných súm a na ich nútené vymożenie.

56. Na to, aby som preukázal existenciu dokonale porovnateľných situácií, musím sa vrátiť k otázke, o ktorej sa diskutovalo na pojednávaní a ktorá sa týka osobitnej situácie dotknutých zamestnancov a ich zamestnávateľa na konci roku 2003, keď sa títo zamestnanci rozhodli vypovedať svoje pracovné zmluvy.

57. Na prvý pohľad boli títo pracovníci postavení pred jednoduchú voľbu spočívajúcu v tom, že buď požiadajú o výplatu svojich nárokov na pracovnoprávnom súde, pokiaľ by ich zamestnávateľ bol platobne schopný, alebo v opačnom prípade podajú návrh na vyhlásenie platobnej neschopnosti na obchodný súd, aby dosiahli zabezpečenie zo strany FGS.

58. Takéto chápanie je síce jednoduché, ale úplne klamlivé. V skutočnosti je na určenie toho, či je zamestnávateľ platobne neschopný v zmysle uplatniteľného vnútroštátneho práva, potrebné citlivé právne posúdenie na základe komplexných údajov.

59. Zamestnanci väčšinou tieto údaje nemajú k dispozícii a nepoznajú skutočnú finančnú situáciu zamestnávateľa, takže nie sú schopní určiť, či je nevyplácanie miezd spôsobené prechodným nedostatkom finančných prostriedkov alebo vážnou a trvalou finančnou situáciou spôsobenou zadlženosťou.

60. Okrem toho je platobná neschopnosť často so spätnou účinnosťou vyhlásená až neskôr, najmä po tom, čo v konaniach o zaplatenie a o nútené vymożenie vyjde najavo, že podnik nie je schopný splácať tieto splatné dlhy.

61. Portugalské právo síce nestanovuje, že konanie o vymożenie neuspokojeného nároku je predpokladom a podmienkou konania o vyhlásenie platobnej neschopnosti, no za týchto okolností nevidím dôvod, pre ktorý by sa malo žalobcom vo veci samej vytýkať, že najprv podali žalobu na zaplatenie a na nútené vymożenie, ktorá určite prispela k odhaleniu platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa, namiesto toho, aby priamo podali návrh na vyhlásenie platobnej neschopnosti na základe analýzy, ktorá by nevyhnutne vychádzala z domnienok.

62. Okrem toho chcem poukázať na to, že začatie konania o vyhlásenie platobnej neschopnosti je závažný úkon, ktorý vyústí do čiastočného alebo úplného predaja majetku zamestnávateľa, v dôsledku čoho ho zamestnanec nemôže ľahkovážne navrhnúť bez toho, aby mal k dispozícii informácie, na základe ktorých sa môže domnievať, že jeho bývalý zamestnávateľ nemá dostatočné aktíva na to, aby uspokojil jeho nároky. Ani za predpokladu, že zamestnanci poznali situáciu svojho zamestnávateľa, im nemožno vytýkať, že prinajmenšom na začiatok uprednostnili na vymożenie svojich nárokov žalobu podľa všeobecného práva, čo mohlo byť spôsobené legitímnym zohľadnením situácie ďalších pracovníkov, ktorým boli mzdy naďalej vyplácané, alebo možností oživenia činnosti podniku.

63. Nie je ľahké odôvodniť skutočnosť, že zamestnancom, ktorí prestali byť vyplácaní ako prví a podali návrh na vyhlásenie platobnej neschopnosti, by bolo odopreté právo na minimálne zabezpečenie, zatiaľ čo tí, ktorí poberali mzdu dlhšie a návrh nepodali, by ho mohli získať.

64. Za týchto okolností sa domnievam, že vylúčenie vyplývajúce z článku 319 zákona č. 35/2004 v zmysle výkladu vnútroštátneho súdu nie je v súlade so smernicou 80/987 v spojení so zásadou rovnosti zaobchádzania.

65. Podľa môjho názoru by sa zabezpečenie malo uplatniť, pokiaľ sa preukáže, že nároky, o uspokojenie ktorých zamestnanci požiadali, nebolo možné vymôcť z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa. V tomto smere považujem za potrebné uviesť, že z návrhu na začatie prejudiciálneho konania jasne vyplýva, že zamietnutie uspokojenia nárokov bolo odôvodnené len tým, že tieto nároky nepatria do referenčného obdobia, a nie neexistenciou súvislosti medzi uvedenými nárokmi a platobnou neschopnosťou zamestnávateľa.<sup>25</sup>

66. Cieľom vývoja novej metódy ochrany nárokov zamestnancov, ktorá spočívala v zabezpečení týchto nárokov v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa treťou inštitúciou, bolo zmierniť nedostatky tradičných ochranných mechanizmov, akými sú zákonné výsady, ktoré pracovníkom neumožňujú dosiahnuť výplatu nevyplatených miezd v prípade konkurzu, pre ktorý je typické, že podnik má málo speňažiteľných aktív alebo dokonca nemá vôbec žiadne aktíva.<sup>26</sup> Odmietnuť zabezpečenie nároku, ktorý však nemohol byť vymožený z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa, znamená spôsobiť významnú trhlinu v tejto minimálnej ochrane zamestnancov, o ktorú sa usiluje normotvorca Únie.

67. Skôr než podrobnejšie vysvetlím odpoveď určenú pre vnútroštátny súd, ktorú Súdnemu dvoru navrhujem, chcel by som spomenúť dve námietky predložené nemeckou a portugalskou vládou a zamietnuť ich.

68. Nemecká vláda uvádza ako rozhodujúce tvrdenie skutočnosť, že smernica 80/987 v porovnaní so svojim pôvodným znením ponechala členským štátom ešte väčšiu mieru voľnej úvahy pri výbere prostriedkov na ochranu zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa, lebo podľa článku 3 druhého odseku tejto smernice je určenie dátumu, podľa ktorého sa stanovuje referenčné obdobie, v súčasnosti úplne na posúdení členských štátov. Chcem však poukázať na to, že Komisia túto zmenu odôvodnila výhradne úsilím o zjednodušenie metódy považovanej za „zbytočne komplikovanú“ [*neoficiálny preklad*],<sup>27</sup> pričom uviedla, že jednoduchšou formuláciou možno „dosiahnuť rovnaký“<sup>28</sup> výsledok v oblasti ochrany pracovníkov“ [*neoficiálny preklad*].<sup>29</sup> Touto zmenou teda v nijakom prípade nemožno odôvodniť zníženie úrovne ochrany zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa. Okrem toho chcem zdôrazniť, že smernicou 2002/74 bola zároveň upravená možnosť rozšíriť zabezpečenie na nároky, ktorých splatnosť nastala po referenčnom dátume, aby sa v prípade potreby vzťahovalo na nevyplatené mzdy, pokiaľ počas konania týkajúceho sa platobnej neschopnosti prevádzka podniku pokračuje.<sup>30</sup>

25 — V časti 3.1 ods. VIII odseku 2 návrhu na začatie prejudiciálneho konania je uvedené, že „zamestnávateľ bol vyhlásený za platobne neschopného, keďže podmienka stanovená v článku 318 ods. 1 zákona č. 35/2004... bola splnená“ (s. 6 verzie vo francúzskom jazyku).

26 — Pozri v tomto zmysle BRONSTEIN, A. S.: La protection des créances salariales en cas d'insolvabilité de l'employeur: du droit civil à la sécurité sociale. In: *Revue internationale du travail*. 1987, zv. 126, č. 6, s. 795.

27 — Pozri bod 4.2 prvý odsek dôvodovej správy k návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 80/987/ES [v znení pred zmenami a doplneniami] [KOM(2000) 832 v konečnom znení, s. 7].

28 — Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

29 — Pozri bod 4.2 prvý odsek dôvodovej správy k tomuto návrhu smernice.

30 — Pozri bod 4.2 druhý odsek dôvodovej správy k uvedenému návrhu smernice.

69. Portugalská vláda zas poukazuje na to, že FGS nemôže zasiahnuť na základe žaloby na zaplatenie podanej na pracovnoprávnom súde, lebo taká žaloba môže a nemusí vychádzať zo zložitej ekonomickej situácie alebo z platobnej neschopnosti zamestnávateľa. Ako som však už uviedol,<sup>31</sup> Súdny dvor odlišil podmienky uplatnenia zabezpečenia podľa smernice 80/987 od určenia neuspokojených nárokov, na ktoré sa zabezpečenie vzťahuje. Ak totiž záručná inštitúcia môže zasiahnuť len po rozhodnutí o vyhlásení platobnej neschopnosti, nevylučuje sa tým, že po prijatí uvedeného rozhodnutia zabezpečí výplatu nárokov, ktoré sa zamestnanci usilovali vymôcť na všeobecnom súde, pokiaľ nemožnosť dosiahnuť vymożenie nárokov prinajmenšom súvisí s platobnou neschopnosťou zamestnávateľa.

70. Po zamietnutí týchto dvoch námietok teraz preskúmam navrhnutú odpoveď na položenú otázku.

71. Pokiaľ vychádzam z toho, že členský štát, ktorý ako hranicu referenčného obdobia stanoví deň podania návrhu na vyhlásenie platobnej neschopnosti zamestnávateľa, nemôže systematicky vylúčiť zabezpečenie nárokov, o výplatu a nútené vymożenie ktorých sa zamestnanci usilovali pred podaním návrhu na vyhlásenie platobnej neschopnosti, odpoveď, v ktorej musí byť časové obmedzenie zosúladené s potrebou neredukovať na nulu minimálnu ochranu sledovaných smernicou 80/987 a s požiadavkou rovnosti zaobchádzania, sa môže teoreticky uberať dvoma rozličnými smermi.

72. Prvá možnosť je posunúť dátum vymożiteľnosti nárokov v čase a postaviť na rovnakú úroveň nároky zamestnancov, ktorých splatnosť nastala v priebehu referenčného obdobia, a tie, ktoré boli počas toho istého obdobia predmetom žaloby na zaplatenie, po ktorej nasledoval neúspešný pokus o nútené vymożenie.

73. Na podporu tohto riešenia môžem poukázať na to, že návrh smernice Rady o aproximácii právnych predpisov členských štátov vzťahujúcich sa na ochranu zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa, ktorý Komisia predložila 13. apríla 1978,<sup>32</sup> ukladal členským štátom povinnosť zabezpečiť neuspokojené nároky vzniknuté v priebehu dvanástich mesiacov pred začiatkom platobnej neschopnosti alebo tie, ktoré „boli počas tohto obdobia predmetom neúspešného pokusu o nútené vymożenie“.<sup>33</sup>

74. Domnievam sa však, že toto riešenie je príliš vzdialené od znenia, ktoré bolo nakoniec prijaté a v ktorom nie sú spomenuté nároky, ktoré boli predmetom neúspešného pokusu o vymożenie, ale požaduje dobu zamestnania pred referenčným obdobím.<sup>34</sup>

75. Za plodnejšie považujem druhé riešenie spočívajúce v posunutí hranice referenčného obdobia pre zamestnancov, ktorí predtým podali na súde žalobu na určenie dlžnej sumy a z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa sa neúspešne usilovali o jej nútené vymożenie, tak, že v takom prípade by uvedené obdobie začalo plynúť podaním návrhu na súdne určenie dlžnej sumy.

76. Treba pripomenúť, že vnútroštátnemu súdu prináleží vykladať v rámci možností vnútroštátny zákon v súlade s požiadavkami práva Únie. Domnievam sa, že taký výklad nie je nemožný vzhľadom na to, že bez toho, aby bolo potrebné meniť pravidlo, podľa ktorého FGS zabezpečuje nároky zamestnancov, ktorých splatnosť nastala v priebehu šiestich mesiacov pred podaním návrhu na vyhlásenie platobnej neschopnosti na obchodnom súde, by stačilo vychádzať z toho, že toto konanie sa v prípade zamestnancov, ktorí na pracovnoprávnom súde podali žalobu na zaplatenie svojich nárokov, považuje za začaté k dátumu podania žaloby na zaplatenie.

31 — Pozri bod 35 vyššie.

32 — Ú. v. ES C 135, s. 2.

33 — Článok 4 písm. b) tohto návrhu smernice.

34 — Pozri článok 4 ods. 2 smernice 80/987.

77. Vnútroštátnemu súdu prináleží určiť, či je taký výklad možný, a v opačnom prípade vylúčiť uplatnenie vnútroštátneho zákona.

#### IV – Návrh

78. Vzhľadom na predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na otázku položenú Tribunal Central Administrativo Norte takto:

Články 3 a 4 smernice Rady 80/987/EHS z 20. októbra 1980 o aproximácii právnych predpisov členských štátov, vzťahujúcich sa na ochranu zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa zmenenej a doplnenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/74/ES z 23. septembra 2002 v spojení so zásadou rovnosti zaobchádzania sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia tomu, aby vnútroštátna právna úprava obmedzovala zabezpečenie nárokov zamestnancov na nároky, ktorých splatnosť nastala počas šiestich mesiacov pred dňom podania návrhu na vyhlásenie platobnej neschopnosti, pokiaľ vo vzťahu k zamestnancom, ktorí predtým podali na súde žaloby na určenie dlžnej sumy a z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa sa neúspešne usilovali o ich nútené vymoženie, sa toto referenčné obdobie začína dňom podania návrhu na súdne určenie dlžnej sumy.

Vnútroštátnemu súdu prináleží s prihliadnutím na všetky vnútroštátne hmotnoprávne i procesné predpisy určiť, či môže vnútroštátne právo na účely rozhodnutia sporu vo veci samej vykladať v súlade so znením a účelom smernice 80/987 zmenenej a doplnenej smernicou 2002/74 v spojení so zásadou rovnosti zaobchádzania, a pokiaľ taký výklad nie je možný, musí v spore vo veci samej vylúčiť uplatnenie všetkých vnútroštátnych ustanovení, ktoré sú v rozpore s uvedenými právnymi predpismi Únie.