



Zbierka súdnych rozhodnutí

Vec C-198/13

**Víctor Manuel Julian Hernández a i.
proti**

Reino de España (Subdelegación del Gobierno de España en Alicante) a i.

(návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Juzgado de lo Social nº 1 de Benidorm)

„Ochrana zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa — Smernica 2008/94/ES — Pôsobnosť — Právo zamestnávateľa na náhradu škody voči členskému štátu z dôvodu miezd vyplatených zamestnancovi v priebehu konania o napadnutí jeho výpovede po uplynutí 60 pracovných dní od podania návrhu na začatie konania — Neexistencia práva na náhradu škody v prípade neplatnej výpovede — Subrogácia práva na náhradu škody od zamestnávateľa v prospech zamestnanca v prípade dočasnej platobnej neschopnosti zamestnávateľa — Diskriminácia zamestnancov, ktorých výpoveď je neplatná — Charta základných práv Európskej únie — Pôsobnosť — Článok 20“

Abstrakt – Rozsudok Súdneho dvora (piata komora) z 10. júla 2014

Sociálna politika — Aproximácia právnych predpisov — Ochrana zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa — Smernica 2008/94 — Pôsobnosť — Vnútroštátna právna úprava upravujúca vyplatenie miezd, ktoré neboli vyplatené po uplynutí 60 pracovných dní po podaní návrhu na začatie konania o napadnutí výpovedí s výnimkou prípadov neplatných výpovedí — Rovnosť zaobchádzania — Posúdenie z hľadiska článku 51 Charty základných práv Európskej únie — Vylúčenie

(Charta základných práv Európskej únie, článok 20, článok 51 ods. 1, smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/94, článok 3, článok 4 a článok 11 prvý odsek)

Vnútroštátna právna úprava, podľa ktorej môže zamestnávateľ od dotknutého členského štátu žiadať vyplatenie miezd, ktoré neboli vyplatené v období, v ktorom prebiehalo súdne konanie o napadnutí daných výpovedí, a to po uplynutí 60 pracovných dní od podania žaloby, a podľa ktorej, pokiaľ zamestnávateľ tieto mzdy nevyplatil a nachádza sa v stave dočasnej platobnej neschopnosti, dotknutý zamestnanec môže prostredníctvom zákonnej subrogácie požadovať vyplatenie uvedených miezd priamo od tohto štátu, nepatrí do pôsobnosti smernice 2008/94 o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa, a preto ju nemožno preskúmať so zreteľom na základné práva zaručené Chartou základných práv Európskej únie a konkrétne na jej článok 20.

Podľa článku 51 Charty základných práv Európskej únie totiž povinnosť rešpektovať základné práva zaručené v právnom poriadku Únie je pre členské štáty záväzná výlučne vtedy, ak konajú v rámci rozsahu pôsobnosti práva Únie. V tomto ohľade pojem „vykonávanie práva Únie“ v zmysle článku 51 Charty základných práv Európskej únie predpokladá existenciu súvisu medzi aktom práva Únie a dotknutým vnútroštátnym opatrením, ktorý presahuje podobnosť dotknutých oblastí alebo nepriame vplyvy jednej oblasti na inú. Súdny dvor najmä dospel k záveru, že nie je možné uplatniť základné práva Únie vo vzťahu k vnútroštátnej právnej úprave z dôvodu, že ustanovenia Únie v danej oblasti

nestanovujú členským štátom žiadnu osobitnú povinnosť, pokiaľ ide o situáciu, o ktorú ide vo veci samej. Samotná skutočnosť, že vnútroštátne opatrenie patrí do oblasti, v ktorej Únia disponuje právomocou, nemôže toto opatrenie zahrnúť do rámca pôsobnosti práva Únie, a teda založiť uplatniteľnosť Charty základných práv Európskej únie. Na určenie, či vnútroštátna právna úprava predstavuje vykonanie práva Únie v zmysle článku 51 Charty základných práv Európskej únie, treba spomedzi iných kritérií preskúmať, či je jej cieľom vykonanie ustanovenia práva Únie, aká je povaha tejto právnej úpravy a či táto právna úprava sleduje iné ciele než tie, ktoré zahŕňa právo Únie, hoci môže toto právo nepriamo ovplyvniť, ako aj to, či existuje osobitné ustanovenie práva Únie v tejto oblasti alebo také, ktoré by ho mohlo ovplyvniť.

Už citovaná vnútroštátna právna úprava predovšetkým sleduje iný cieľ ako cieľ zabezpečiť minimálnu ochranu zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa, ktorý stanovuje smernica 2008/94, a síce cieľ, ktorým je dosiahnuť, aby členský štát nahradil škodlivé dôsledky dĺžky súdnych konaní, ktorá prekračuje 60 pracovných dní. Okrem toho priznanie tohto odškodnenia nemôže ovplyvniť ani obmedziť minimálnu ochranu, ktorú členský štát zabezpečuje zamestnancom v súlade s článkami 3 a 4 tejto smernice prostredníctvom vnútroštátnej záručnej inštitúcie. Pokiaľ ide o článok 11 prvý odsek uvedenej smernice, toto ustanovenie sa obmedzuje na konštatovanie, že smernica 2008/94 nemá vplyv na možnosť členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie. Vzhľadom na to dané ustanovenie, ktoré sa nachádza v kapitole V nazvanej „Všeobecné a záverečné ustanovenia“, členským štátom nepriznáva možnosť prijímať zákony na základe práva Únie, ale na rozdiel od možností stanovených v kapitolách I a II tejto smernice iba uznáva právomoc členských štátov na základe vnútroštátneho práva stanoviť také výhodnejšie ustanovenia mimo rámca režimu upraveného touto smernicou. Z toho vyplýva, že ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré sa obmedzuje na to, že priznáva zamestnancom priaznivejšiu ochranu vyplývajúcu z výkonu jedinej právomoci členských štátov, potvrdenej v článku 11 prvom odseku smernice 2008/94, nemožno považovať za ustanovenie patriace do rámca pôsobnosti tejto smernice. Napokon už citovaná právna úprava nepredstavuje riziko ohrozenia jednoty, prednosti a účinnosti práva Únie, keďže nie je spôsobilá ovplyvniť ani obmedziť minimálnu ochranu zaručenú v súlade s článkami 3 a 4 smernice 2008/94.

(pozri body 33 – 37, 41, 43 – 45, 47, 49 a výrok)