



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (piata komora)

z 10. júla 2014*

„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“

Vo veci C-198/13,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Juzgado de lo Social n° 1 de Benidorm (Španielsko) z 21. februára 2013 a doručený Súdnemu dvoru 16. apríla 2013, ktorý súvisí s konaním:

Víctor Manuel Julian Hernández,

Chems Eddine Adel,

Jaime Morales Ciudad,

Bartolomé Madrid Madrid,

Martín Selles Orozco,

Alberto Martí Juan,

Said Debbaj

proti

Reino de España (Subdelegación del Gobierno de España en Alicante),

Puntal Arquitectura SL,

Obras Alteamar SL,

Altea Diseño y Proyectos SL,

Ángel Muñoz Sánchez,

Vicente Orozco Miro,

* Jazyk konania: španielčina.

SÚDNY DVOR (piata komora),

v zložení: predseda piatej komory T. von Danwitz (spravodajca), sudcovia E. Juhász, A. Rosas, D. Šváby a C. Vajda,

generálny advokát: Y. Bot,

tajomník: M. Ferreira, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 12. marca 2014,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- V. M. Julian Hernández, Ch. Eddine Adel, J. Morales Ciudad, B. Madrid Madrid, M. Selles Orozco, A. Martí Juan a S. Debbaj, v zastúpení: F. Van de Velde Moors, abogado,
- španielska vláda, v zastúpení: M. García-Valdecasas Dorrego, splnomocnená zástupkyňa,
- Európska komisia, v zastúpení: R. Vidal Puig, splnomocnený zástupca,

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 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) a článku 20 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu, v ktorom stoja na jednej strane V. M. Julian Hernández, Ch. Eddine Adel, J. Morales Ciudad, B. Madrid Madrid, M. Selles Orozco, A. Martí Juan a S. Debbaj a na druhej strane Reino de España (Subdelegación del Gobierno de España en Alicante) [Španielske kráľovstvo (Zastúpenie španielskej vlády v Alicante), ďalej len „Subdelegación“], ako aj Puntal Arquitectura SL, Obras Alteamar SL, Altea Diseño y Proyectos SL, Á. Muñoz Sánchez a V. Orozco Miro a ktorý sa týka vyplatenia sumy zodpovedajúcej výške bežných miezd žalobcov vo veci samej, nevyplatených v priebehu konania o napadnutí výpovede žalobcov vo veci samej po uplynutí 60 pracovných dní od podania žaloby proti ich výpovediam až do dňa doručenia rozsudku, ktorým bola konštatovaná neplatnosť týchto výpovedí.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Podľa odôvodnení 3 a 7 smernice 2008/94:

„(3) Treba zabezpečiť ochranu zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa a zaručiť im minimálny stupeň ochrany, najmä zaručiť výplatu ich neuspokojených nárokov, a zároveň prihliadať na potrebu vyváženého hospodárskeho a sociálneho rozvoja Spoločenstva. Na tento účel by členské štáty mali zriadiť orgán, ktorý zaručuje výplatu neuspokojených nárokov dotknutých zamestnancov.

...

(7) Členské štáty môžu ustanoviť obmedzenia zodpovednosti záručných inštitúcií, ktoré by mali byť zhodné so sociálnym cieľom smernice a môžu brať do úvahy rôzne úrovne nárokov.“

4 Článok 1 ods. 1 smernice 2008/94 stanovuje, že „táto smernica sa uplatňuje na nároky zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov voči zamestnávateľom, ktorí sa nachádzajú v stave platobnej neschopnosti v zmysle článku 2 ods. 1“.

5 Článok 2 uvedenej smernice znie takto:

„1. Na účely tejto smernice sa zamestnávateľ považuje za platobne neschopného, ak bola podaná žiadosť o začatie kolektívneho konania na základe platobnej neschopnosti zamestnávateľa, ako je ustanovené podľa zákonov, iných predpisov a správnych opatrení členského štátu týkajúceho sa čiastočného alebo úplného predaja majetku zamestnávateľa a menovania likvidátora alebo osoby vykonávajúcej podobnú úlohu a orgán, ktorý je príslušný podľa uvedených ustanovení:

a) rozhodol o začatí konania alebo

b) potvrdil, že podnik zamestnávateľa bol definitívne zatvorený alebo podnikateľská činnosť sa definitívnou platnosťou skončila a, že majetok, ktorý je k dispozícii, nie je dostatočný pre oprávnenie na začatie konania.

2. Táto smernica sa nedotýka vnútroštátnych predpisov v súvislosti s definíciou pojmov ‚zamestnanec‘, ‚zamestnávateľ‘, ‚odmena‘, ‚právo zakladajúce okamžitý nárok‘ a ‚právo zakladajúce budúci nárok‘.

...

4. Táto smernica nebráni členským štátom rozšíriť už existujúcu ochranu pracujúcich na ostatné situácie platobnej neschopnosti, napríklad, ak sa platby *de facto* trvalo zastavili, ustanovené podľa konania iného než sú konania uvedené v odseku 1, ako je ustanovené vo vnútroštátnych predpisoch.

...“

6 Článok 3 tej istej smernice 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 výplat odstupného pri skončení pracovnoprávných vzťahov, ak to ustanovujú vnútroštátne predpisy.

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

7 Podľa článku 4 ods. 1 a 2 smernice 2008/94:

„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 zahŕňajúce odmenu za posledné tri mesiace pracovnoprávného vzťahu pred dátumom a/alebo po dátume uvedenom v článku 3 druhom pododseku.

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.“

- 8 Článok 5 uvedenej smernice stanovuje:

„Členské štáty ustanovia podrobné pravidlá organizácie, financovania a prevádzky záručných inštitúcií najmä v súlade s týmito zásadami...

...“

- 9 Podľa článku 11 prvého odseku tej istej smernice táto smernica „nemá vplyv na možnosť členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie“.

Španielske právo

Ústava

- 10 Podľa článku 121 Ústavy „škody spôsobené justičným omylom, ako aj tie, ktoré vznikli v dôsledku chybného fungovania súdnictva, zakladajú právo na náhradu škody zo strany štátu v súlade so zákonom“.

Zákonník práce

- 11 Článok 33 prepracovaného znenia Zákonníka práce (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), prijatého kráľovským legislatívnym dekrétom č. 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995) z 24. marca 1995 (BOE č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654), v znení účinnom v čase skutkových okolností vo veci samej (ďalej len „Zákonník práce“) znie takto:

„1. Mzdový garančný fond, samostatný orgán zriadený ministerstvom práce a sociálnych vecí, ktorý má právnu subjektivitu a spôsobilosť na právne úkony na dosahovanie svojich cieľov, vypláca zamestnancom sumu miezd, ktoré im neboli vyplatené z dôvodu platobnej neschopnosti alebo konkurzu zamestnávateľa.

Na účely predchádzajúceho odseku sa za mzdu považuje suma uznaná za mzdu v súdnom zmieri alebo súdnom rozhodnutí na základe akéhokoľvek dôvodu podľa článku 26 ods. 1, ako aj bežné mzdy v zákonom stanovených prípadoch, pričom fond nemôže vyplatiť, či už spoločne alebo osobitne, sumu prekračujúcu sumu získanú ako výsledok vynásobenia trojnásobku minimálnej medziodvetvovej dennej mzdy, vrátane zodpovedajúcej časti odmien, počtom dní, za ktoré mzda nebola vyplatená, maximálne však 150 dní.

2. V prípadoch uvedených v predchádzajúcom odseku Mzdový garančný fond vyplatí odstupné uznané rozsudkom, uznesením, súdnym zmierom alebo správnym rozhodnutím v prospech zamestnancov z dôvodu prepustenia alebo skončenia pracovného pomeru podľa článkov 50, 51 a 52 tohto zákona a podľa článku 64 zákona č. 22/2003 z 9. júla 2003 o konkurze, ako aj odstupné z dôvodu skončenia pracovného pomeru na dobu určitú v prípadoch stanovených zákonom. V každom prípade sa táto

platba uskutoční v maximálnej výške jednej ročnej mzdy, pričom denná mzda, ktorá je základom výpočtu, nesmie vrátane zodpovedajúcej časti odmien prekročiť trojnásobok minimálnej medziodvetvovej mzdy.

...

6. Na účely tohto článku sa predpokladá, že zamestnávateľ je platobne neschopný, ak sa po podaní návrhu na vykonanie exekúcie vo forme stanovenej zákonom o konaní v pracovných veciach nedosiahne uspokojenie pracovnoprávných nárokov. ...“

- 12 Článok 53 Zákonníka práce, nazvaný „Forma a účinky zániku pracovného pomeru z objektívnych dôvodov“, stanovuje:

„1. Na prijatie rozhodnutia o zániku pracovného pomeru na základe predchádzajúceho článku je potrebné dodržať tieto požiadavky:

- a) Odovzdať zamestnancovi písomné oznámenie, v ktorom je uvedený dôvod.
- b) Poskytnúť zamestnancovi súčasne s odovzdaním písomného oznámenia odstupné za 20 dní za každý odpracovaný rok, pričom odstupné za obdobie kratšie ako jeden rok sa vypočíta pomerne podľa mesiacov až do výšky dvanástich mesačných miezd.

...

4. Ak zamestnávateľ nesplní požiadavky stanovené v odseku 1 tohto článku alebo rozhodnutie zamestnávateľa o zániku pracovného pomeru je založené na niektorom z dôvodov diskriminácie zakázaných ústavou alebo zákonom alebo ak týmto rozhodnutím boli porušené základné práva a verejné slobody zamestnanca, rozhodnutie o zániku pracovného pomeru je neplatné, pričom súd musí rozhodnúť o takej neplatnosti aj bez návrhu. ...

...“

- 13 Článok 55 ods. 6 písm. c) uvedeného Zákonníka práce uvádza:

„Neplatná výpoveď má za následok okamžité opätovné pridelovanie práce zamestnancovi s vyplatením nevyplatených miezd.“

- 14 Podľa článku 56 ods. 1 toho istého Zákonníka práce:

„Pokiaľ sa určí, že výpoveď je neprípustná, zamestnávateľ si v lehote piatich dní od doručenia rozsudku môže zvoliť medzi opätovným pridelovaním práce zamestnancovi s vyplatením bežných miezd upravených v písmene b) tohto odseku 1, alebo vyplácaním nasledujúcich súm, ktoré musí stanoviť rozsudok:

- a) Odstupné, ktoré sa rovná 45 dňom mzdy za každý odpracovaný rok, pričom odstupné za obdobie kratšie ako jeden rok sa vypočíta pomerne podľa mesiacov až do výšky 42 mesačných miezd.
- b) Čiastka, ktorá sa rovná súčtu nevyplatených miezd odo dňa výpovede až do dňa doručenia rozsudku, ktorým sa určí neprípustnosť výpovede, alebo až dovtedy, kým si zamestnanec nenájde iné zamestnanie, pokiaľ si nájde toto zamestnanie pred vyhlásením uvedeného rozsudku a pokiaľ zamestnávateľ predloží dôkaz o vyplatených čiastkach na účely ich odpočtu od bežných miezd.“

15 Článok 57 ods. 1 Zákonníka práce stanovuje:

„Ak sa rozsudok, ktorým sa určí neprípustnosť výpovede, vydá po uplynutí viac ako 60 pracovných dní odo dňa podania žaloby, zamestnávateľ môže žiadať od štátu zaplatať súm v zmysle článku 56 ods. 1 písm. b) tohto zákona vyplatených zamestnancovi, ktoré zodpovedajú obdobiu, ktoré prekračuje uvedených 60 dní.“

LPL

16 Článok 116 prepracovaného znenia Zákona o konaní v pracovných veciach (texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral), prijatého kráľovským legislatívnym dekrétom č. 2/1995 (Real Decreto Legislativo 2/1995) zo 7. apríla 1995 (BOE č. 86 z 11. apríla 1995, s. 10695), v znení účinnom v čase skutkových okolností vo veci samej (ďalej len „LPL“), stanovuje:

„1. Ak odo dňa podania žaloby týkajúcej sa výpovede do vydania rozsudku súdu, ktorým sa po prvý raz určí neprípustnosť výpovede, uplynie viac ako 60 pracovných dní, zamestnávateľ môže po nadobudnutí právoplatnosti rozsudku požadovať od štátu mzdy vyplatené zamestnancovi za obdobie, ktoré prekračuje uvedenú lehotu.

2. V prípade dočasnej platobnej neschopnosti zamestnávateľa môže zamestnanec priamo požadovať od štátu mzdy uvedené v predchádzajúcom odseku, ktoré zamestnávateľ zamestnancovi nevyplatil.“

17 Článok 279 ods. 2 LPL uvádza:

„Súd do troch dní vydá uznesenie, ktorým – okrem prípadov, keď nie je preukázaná ani jedna z dvoch okolností uvádzaných oprávneným:

- a) určí zánik pracovného pomeru ku dňu vydania uvedeného uznesenia;
- b) rozhodne, že zamestnancovi sa vyplatí odstupné v zmysle článku 110 ods. 1 tohto zákona...;
- c) uloží zamestnávateľovi povinnosť vyplatiť nevyplatené mzdy odo dňa doručenia rozsudku, ktorým sa po prvý raz určí neprípustnosť, až do dňa vydania vyššie uvedeného uznesenia.“

18 Podľa článku 284 LPL:

„Bez toho, aby boli dotknuté predchádzajúce články, ak sa preukáže, že zamestnancovi nemožno opätovne pridelovať prácu z dôvodu ukončenia činnosti alebo zániku povinného podniku, súd vydá uznesenie, ktorým určí zánik pracovného pomeru ku dňu vydania tohto uznesenia a rozhodne, že zamestnancovi sa vyplatí odstupné a nevyplatená mzda v zmysle článku 279 ods. 2.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

19 Dňa 16. decembra 2008 sa žalobcovia vo veci samej obrátili na Juzgado de lo Social n° 1 de Benidorm so žalobou, v ktorej spochybnili výpovede zo strany zamestnávateľov, ktorými sú Puntal Arquitectura SL, Obras Alteamar SL, Altea Diseño y Proyectos SL, ako aj Á. Muñoz Sánchez a V. Orozco Miro.

20 Uvedený súd svojím rozsudkom z 2. októbra 2009 jednak konštatoval neplatnosť týchto výpovedí a jednak vyhlásil pracovný pomer medzi žalobcami vo veci samej a zamestnávateľmi Obras Alteamar SL a Altea Diseño y Proyectos SL za skončený z dôvodu ukončenia činnosti týchto spoločností. Týmto rozsudkom bola obom spoločnostiam uložená povinnosť zaplatiť žalobcom vo veci samej odstupné z dôvodu skončenia pracovného pomeru a mzdy, ktoré im od ich prepustenia neboli vyplatené, vrátane

obdobia, v ktorom prebiehalo na súde konanie o napadnutí daných výpovedí. Týmto rozsudkom uvedený súd zaviazal Fondo de Garantía Salarial (Mzdový garančný fond, ďalej len „Fogasa“) na subsidiárne zabezpečenie vyplatenia týchto súm až do výšky zákonom stanovenej maximálnej hranice.

- 21 Dňa 11. júna 2010 boli uvedené spoločnosti vyhlásené za dočasne platobne neschopné.
- 22 Po podaní návrhu na začatie exekúcie proti uvedeným spoločnostiam na základe rozsudku Juzgado de lo Social n° 1 de Benidorm z 2. októbra 2009, ktorá nebola úspešná, žalobcovia vo veci samej požiadali Fogasa o vyplatenie súm stanovených týmto rozsudkom, vo výške zákonom stanovenej maximálnej hranice.
- 23 Následne požiadali Subdelegación o vyplatenie sumy zodpovedajúcej mzdám nevyplateným v období, v ktorom prebiehalo na súde konanie o napadnutí daných výpovedí, a to po uplynutí 60 pracovných dní od podania žaloby až do doručenia rozsudku, ktorým bola konštatovaná neplatnosť týchto výpovedí. Tento návrh bol rozhodnutím Subdelegación z 9. novembra 2010 zamietnutý z dôvodu, že podľa uvedeného rozsudku neboli predmetné výpovede neprípustné, ale neplatné.
- 24 Dňa 25. novembra 2010 žalobcovia vo veci samej podali na Juzgado de lo Social n° 1 de Benidorm žalobu proti uvedenému rozhodnutiu, v ktorej žiadali, aby tento súd zaviazal Subdelegación na zaplatenie uvedenej sumy.
- 25 Vzhľadom na to, že vnútroštátne právne predpisy stanovujú, že Španielske kráľovstvo vyplatí mzdy nevyplatené po uplynutí 60 pracovných dní od podania žaloby týkajúcej sa výpovede len v prípade, že výpoveď bola vyhlásená za neprípustnú, a nie v prípadoch, v ktorých bola konštatovaná neplatnosť výpovede, si vnútroštátny súd kladie otázku, či toto rozdielne zaobchádzanie podľa toho, či ide o zamestnancov, ktorých výpoveď bola neprípustná, a zamestnancov, ktorých výpoveď bola neplatná, treba považovať za odporujúce článku 20 Charty.
- 26 V tejto súvislosti uvedený súd spresňuje, že podľa vnútroštátnych predpisov základný rozdiel medzi neprípustnou a neplatnou výpoveďou spočíva v tom, že v prípade neprípustnej výpovede je dovolené, aby zamestnávateľ namiesto opätovného pridelenia práce zamestnancovi s ním ukončil pracovný pomer a vyplatil mu odstupné, zatiaľ čo v prípade neplatnej výpovede má zamestnávateľ povinnosť opätovne prideliť zamestnancovi prácu. Vzhľadom na to by vnútroštátny súd za predpokladu ukončenia podnikateľskej činnosti zamestnávateľa mohol nahradiť povinnosť opätovného pridelenia práce zamestnancovi v prípade, že jeho výpoveď bola vyhlásená za neplatnú, povinnosťou vyplatiť odstupné po tom, ako konštatuje zánik pracovného pomeru. V každom prípade by bol zamestnávateľ povinný vyplatiť zamestnancovi mzdu, ktorá mu nebola vyplácaná v období, v ktorom prebiehalo súdne konanie o napadnutí danej výpovede.
- 27 Pokiaľ ide o povinnosť Španielskeho kráľovstva vyplatiť mzdy nevyplatené v období, v ktorom prebiehalo súdne konanie o napadnutí daných výpovedí po uplynutí 60 pracovných dní od podania žaloby, vnútroštátny súd uvádza, že podľa judikatúry Tribunal Supremo (Najvyšší súd), je hlavným dlžníkom v tomto záväzkovom vzťahu zamestnávateľ, ktorý by nemal znášať dôsledky niektorých prieťahov v súdnom konaní. Len prostredníctvom subrogácie práva zamestnávateľa v prípade jeho platobnej neschopnosti môžu títo zamestnanci, pokiaľ im neboli vyplatené mzdy, požiadať priamo Španielske kráľovstvo o ich vyplatenie na základe článku 116 ods. 2 LPL. Keďže zamestnávateľ nemôže od Španielskeho kráľovstva požadovať vyplatenie miezd zaplatených v prípade neplatnej výpovede, zamestnanci, ktorých sa táto výpoveď týka, by si nemohli subrogáciou práv platobne neschopného zamestnávateľa uplatniť voči štátu nárok v súvislosti so mzdami, ktoré im neboli vyplatené.

28 Za týchto podmienok Juzgado de lo Social n° 1 de Benidorm rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

- „1. Patria ustanovenia článku 57 [Zákonníka práce] v spojení s článkom 116 ods. 2 [LPL], podľa ktorých Španielske kráľovstvo vypláca v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa priamo zamestnancom mzdy nevyplatené za obdobie, v ktorom prebiehalo súdne konanie o napadnutí ich výpovedí po uplynutí 60... pracovných dní od podania žaloby na príslušný súd, do pôsobnosti smernice [2008/94], konkrétne článku 1 ods. 1, článku 2 ods. 3 a 4, článku 3, článku 5 a článku 11 tejto smernice?
2. V prípade kladnej odpovede Súdného dvora na prvú otázku, odporuje skutočnosť, že Španielske kráľovstvo vypláca v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa priamo zamestnancom mzdy nevyplatené za obdobie, v ktorom prebiehalo súdne konanie o napadnutí ich výpovedí po uplynutí 60... pracovných dní od podania žaloby, ale len v prípade výpovede, o ktorej súd rozhodol, že je neprípustná, a nie v prípade výpovede, o ktorej súd rozhodol, že je neplatná, článku 20 [Charty] a v každom prípade všeobecnej zásade práva Únie týkajúcej sa rovnosti a nediskriminácie?
3. Mohol by v zmysle prechádzajúcej otázky taký súd, aký podáva návrh na začatie prejudiciálneho konania, neuplatniť právny predpis, ktorý umožňuje, aby Španielske kráľovstvo vyplácalo v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa priamo zamestnancom mzdy nevyplatené za obdobie, v ktorom prebiehalo súdne konanie o napadnutí ich výpovedí po uplynutí 60... pracovných dní od podania žaloby, ale len v prípade výpovede, o ktorej súd rozhodol, že je neprípustná, a nie v prípade výpovede, o ktorej súd rozhodol, že je neplatná, ak sa tieto výpovede objektívne neodlišujú, pokiaľ ide o mzdy nevyplatené za obdobie, v ktorom prebiehalo súdne konanie o napadnutí výpovede?“

O prejudiciálnych otázkach

- 29 Svojimi otázkami, ktoré je potrebné preskúmať vo vzájomnej súvislosti, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, 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, patrí do pôsobnosti smernice 2008/94, či článok 20 Charty bráni takejto právnej úprave, pokiaľ sa táto úprava uplatňuje len na prípady neprípustnej výpovede, a nie na prípady neplatnej výpovede, a či vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o žalobe proti neplatnej výpovedi, môže ponechať uvedenú právnu úpravu neuplatnenú.
- 30 V prvom rade treba uviesť, že hoci sa členský štát môže sám označiť za dlžníka zodpovedného za vyplatenie mzdových nárokov zaručených na základe smernice 2008/94 (pozri v tomto zmysle rozsudok Gharehveran, C-441/99, EU:C:2001:551, bod 39), Španielske kráľovstvo zriadilo Fogasa ako garančný orgán v súlade s touto smernicou. Zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že podľa článku 33 Zákonníka práce Fogasa vyplatil žalobcom vo veci samej až do výšky zákonom stanovenej maximálnej hranice mzdy, ktoré im neboli vyplatené v období, v ktorom prebiehalo súdne konanie o napadnutí ich výpovedí, a odstupné, ktoré im nevyplátili ich zamestnávateľa nachádzajúci sa v stave platobnej neschopnosti. Z tohto spisu takisto vyplýva, že Fogasa si týmito platbami splnil povinnosť minimálnej ochrany zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa, ktorú ukladá smernica 2008/94, čo však musí overiť vnútroštátny súd.

- 31 Otázky sa týkajú len práva, vyplývajúceho z článkov 57 Zákonníka práce a článku 116 LPL, požadovať od Španielskeho kráľovstva vyplatenie miezd, ktoré neboli vyplatené po uplynutí 60 pracovných dní po podaní návrhu na začatie konania o napadnutí výpovedí, a okolnosti, že toto právo je stanovené len v prípadoch neprípustných výpovedí a nevzťahuje sa na prípady neplatných výpovedí.
- 32 Je potrebné uviesť, že tieto ustanovenia španielskeho práva treba posúdiť vo svetle článku 20 Charty pod podmienkou, že patria do pôsobnosti smernice 2008/94. Podľa článku 51 ods. 1 Charty sa totiž ustanovenia tejto Charty vzťahujú na členské štáty výlučne vtedy, ak vykonávajú právo Únie. Podľa odseku 2 tohto článku Charta nerozširuje rozsah pôsobnosti práva Únie nad rámec právomocí Únie ani „nezakladá žiadnu novú právomoc ani úlohu pre Úniu, ani nemení právomoci a úlohy vymedzené v zmluvách“. Súdny dvor má teda podať výklad práva Únie vzhľadom na Chartu v hraniciach právomocí, ktoré mu boli zverené (rozsudky McB., C-400/10 PPU, EU:C:2010:582, bod 51; Dereci a i., C-256/11, EU:C:2011:734, bod 71, ako aj Siragusa, C-206/13, EU:C:2014:126, bod 20).
- 33 Ako vyplýva z vysvetliviek vzťahujúcich sa na článok 51 Charty, ktoré treba náležite zohľadniť na základe jej článku 52 ods. 7, pojem vykonávanie stanovený v tomto článku 51 potvrdzuje judikatúru Súdneho dvora týkajúcu sa uplatniteľnosti základných práv Únie ako základných zásad práva Únie, ktorá vznikla ešte pred nadobudnutím platnosti Charty (rozsudky Wachauf, 5/88, EU:C:1989:321, ERT, C-260/89, EU:C:1991:254, a Annibaldi, C-309/96, EU:C:1997:631), a podľa ktorej povinnosť rešpektovať základné práva zaručené v právnom poriadku Únie je pre členské štáty záväzná výlučne vtedy, ak konajú v rámci rozsahu pôsobnosti práva Únie (pozri v tomto zmysle rozsudok Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, bod 18).
- 34 V tomto ohľade je opodstatnené pripomenúť, že pojem „vykonávanie práva Únie“ v zmysle článku 51 Charty predpokladá existenciu súvisu medzi aktom práva Únie a dotknutým vnútroštátnym opatrením, ktorý presahuje podobnosť dotknutých oblastí alebo nepriame vplyvy jednej oblasti na inú (pozri v tomto zmysle rozsudky, ktoré predchádzali nadobudnutiu platnosti Charty, Defrenne, 149/77, EU:C:1978:130, body 29 až 32; Kremzow, C-299/95, EU:C:1997:254, body 16 a 17; Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, bod 75, a Siragusa, EU:C:2014:126, bod 24).
- 35 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 (pozri rozsudky Maurin, C-144/95, EU:C:1996:235, body 11 a 12, ako aj Siragusa, EU:C:2014:126, body 26 a 27).
- 36 V tej istej súvislosti Súdny dvor už rozhodol, že článok 13 ES (teraz článok 19 ZFEÚ) nemôže sám osebe zahrnúť do rámca pôsobnosti práva Únie na účely uplatnenia základných práv ako základných zásad práva Únie vnútroštátne opatrenie, ktoré nepatrí do rámca opatrení prijatých na základe uvedeného článku (pozri v tomto zmysle rozsudky Bartsch, C-427/06, EU:C:2008:517, bod 18; Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, bod 25, a Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, bod 61). Preto 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 (pozri v tomto zmysle rozsudky Gueye a Salmerón Sánchez, C-483/09 a C-1/10, EU:C:2011:583, body 55, 69 a 70, ako aj Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, body 104, 105, 180 a 181).
- 37 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora na určenie, či vnútroštátna právna úprava predstavuje vykonanie práva Únie v zmysle článku 51 Charty, 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 (pozri rozsudky Annibaldi, EU:C:1997:631, body 21 až 23; Iida, C-40/11, EU:C:2012:691, bod 79; Ymeraga a i., C-87/12, EU:C:2013:291, bod 41, ako aj Siragusa, EU:C:2014:126, bod 25).

- 38 Pokiaľ ide v prvom rade o ciele, ktoré sleduje vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej, z údajov obsiahnutých v spise predloženom Súdnemu dvoru a vysvetlení španielskej vlády na pojednávaní je zrejmé, že táto právna úprava zakladá režim zodpovednosti Španielskeho kráľovstva z dôvodu „chybného fungovania“ súdnictva. Na tieto účely článok 57 Zákonníka práce a článok 116 ods. 1 LPL priznávajú zamestnávateľovi, pokiaľ dĺžka konania o napadnutí výpovede presahuje 60 dní, právo požadovať od Španielskeho kráľovstva vyplatenie miezd zaplatených po uplynutí 60 pracovných dní od podania návrhu na začatie tohto konania. Na základe článku 116 ods. 2 LPL môže zamestnanec požadovať vyplatenie miezd priamo od Španielskeho kráľovstva, pokiaľ je zamestnávateľ dočasne platobne neschopný a uvedené mzdy ešte nevyplatil, a to v dôsledku zákonnej subrogácie práva, ktorá bola v prospech zamestnávateľa zriadená voči Španielskemu kráľovstvu.
- 39 Z toho vyplýva, že cieľom článku 116 ods. 2 LPL nie je uznať pohľadávku zamestnanca vyplývajúcu z jeho pracovnoprávných vzťahov a existujúcu voči jeho zamestnávateľovi, na ktorú sa môže uplatniť smernica 2008/94 na základe svojho článku 1 ods. 1, ale pohľadávku týkajúcu sa práva inej povahy, a to práva zamestnávateľa požadovať od Španielskeho kráľovstva náhradu škody, ktorá mu vznikla z dôvodu „chybného fungovania“ súdnictva, ktoré vyplýva zo skutočnosti, že vnútroštátna právna úprava ukladá zamestnávateľovi povinnosť vyplácať mzdy počas konania o napadnutí výpovede. Je tak zjavné, že hoci článok 116 ods. 2 LPL zakladá právo na vyplatenie sumy rovnajúcej sa výške miezd, ktoré neboli vyplatené po uplynutí 60 pracovných dní od začatia tohto konania, uvedená suma predstavuje odškodnenie priznané španielskym zákonodarcom zamestnávateľovi, na ktoré má zamestnanec nárok len prostredníctvom zákonnej subrogácie práva.
- 40 Okrem toho je vhodné uviesť, že právo vyplývajúce z článku 57 Zákonníka práce a článku 116 LPL nepokrýva mzdy nevyplatené v priebehu prvých 60 pracovných dňoch od začatia konania o napadnutí výpovede. Keďže dané ustanovenia nezakladajú právo na žiadnu platbu, pokiaľ dĺžka konania o napadnutí výpovede neprekračuje 60 pracovných dní, nezabezpečujú platbu odmeny v období minimálne posledných troch mesiacov pracovnoprávneho vzťahu, ktorú požadujú článok 3 a článok 4 ods. 2 smernice 2008/94. Naopak, v období nasledujúcom po tomto 60. pracovnom dni až do doručenia rozsudku, ktorým sa konštatuje neprípustná povaha danej výpovede, toto právo pokrýva všetky mzdy bez akejkoľvek maximálnej hranice.
- 41 Z vlastností právnej úpravy dotknutej vo veci samej vyplýva, že táto úprava 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 Španielske kráľovstvo nahradilo škodlivé dôsledky dĺžky súdnych konaní, ktorá prekračuje 60 pracovných dní.
- 42 Ak výška súm vyplatených podľa článku 116 ods. 2 LPL môže prekročiť výšku pracovnoprávných nárokov, ktoré zabezpečuje Fogasa, z pripomienok španielskej vlády vyplýva, že táto okolnosť je jednak dôsledkom skutočnosti, že dané ustanovenie zakladá právo na odstupné, ktorého výška nie je obmedzená, s cieľom vzniku zodpovednosti Španielskeho kráľovstva za prieťahy v súdnom konaní, a jednak, že nevyjadruje rozhodnutie španielskeho zákonodarcu priznať zamestnancom dodatočnú ochranu vo vzťahu k záruke Fogasa.
- 43 V druhom rade treba uviesť, že žiadosti o platby žalobcov vo veci samej na základe článku 116 ods. 2 LPL, o ktorých rozhoduje vnútroštátny súd, sa nevzťahujú na obdobie pokryté zárukou zo strany Fogasa, ale idú nad rámec tejto záruky. Ako vyplýva z bodu 30 tohto rozsudku, títo zamestnanci získali od Fogasa platby pracovnoprávných nárokov vo výške zákonom stanovených maximálnych hodnôt, ktoré spĺňali povinnosť minimálnej ochrany zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa, ktorú ukladá smernica 2008/94. Za týchto okolností skutočnosť, že žalobcom vo veci samej sa prizná alebo neprizná právo vyplývajúce z článku 116 ods. 2 LPL, nemôže ovplyvniť ani obmedziť minimálnu ochranu, ktorú im Španielske kráľovstvo zabezpečuje v súlade s článkami 3 a 4 tejto smernice prostredníctvom Fogasa.

- 44 V treťom rade, pokiaľ ide o článok 11 prvý odsek uvedenej smernice, na ktorý sa odvoláva vnútroštátny súd vo svojom návrhu na začatie prejudiciálneho konania, 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.
- 45 Z toho vyplýva, že ustanovenie vnútroštátneho práva, ako je ustanovenie vo veci samej, 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.
- 46 Okrem toho na základe judikatúry Súdneho dvora citovanej v bode 36 tohto rozsudku samotná okolnosť, že právna úprava dotknutá vo veci samej patrí do oblasti, v ktorej Únia disponuje právomocou na základe článku 153 ods. 2 ZFEÚ, nemôže založiť uplatniteľnosť Charty.
- 47 Napokon treba pripomenúť, že sledovanie cieľa ochrany základných práv v práve Únie zo strany členských štátov je motivované snahou vyhnúť sa tomu, aby ochrana základných práv, ktorá sa môže líšiť v závislosti od dotknutého vnútroštátneho práva, ohrozila jednotu, prednosť a účinnosť práva Únie (pozri v tomto zmysle rozsudky *Internationale Handelsgesellschaft*, 11/70, EU:C:1970:114, bod 3, *Melloni*, C-399/11, EU:C:2013:107, bod 60, a *Siragusa*, EU:C:2014:126, body 31 a 32). Vzhľadom na úvahy uvedené v bodoch 40, 41 a 43 tohto rozsudku vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej také riziko nepredstavuje.
- 48 Zo všetkých týchto skutočností vyplýva, že článok 116 ods. 2 LPL nemožno považovať za ustanovenie, ktorým sa vykonáva právo Únie v zmysle článku 51 ods. 1 Charty, a preto ho nemožno preskúmať vzhľadom na záruky Charty a konkrétne na jej článok 20.
- 49 Na základe vyššie uvedeného je potrebné na položené otázky odpovedať tak, že vnútroštátna právna úprava, akou je úprava dotknutá vo veci samej, 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, a preto ju nemožno preskúmať so zreteľom na základné práva zaručené Chartou a konkrétne na jej článok 20.

O trovách

- 50 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 (piata komora) rozhodol takto:

Vnútroštátna právna úprava, akou je úprava dotknutá vo veci samej, 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

pracovních 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 Európskeho parlamentu a Rady 2008/94/ES z 22. októbra 2008 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.

Podpisy