

Дело C-841/19**Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от
Процедурния правилник на Съда****Дата на постъпване в Съда:**

20 ноември 2019 г.

Запитваща юрисдикция:

Juzgado de lo Social № 41 de Madrid (Испания)

Дата на акта за преюдициално запитване:

7 ноември 2019 г.

Ищец:

JL

Ответник:

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Предмет на главното производство

Искане за плащане към Фонда за гарантиране на възнагражденията (понататък „FOGASA“), предявено от ищецът в главното производство — работник на непълно работно време, поради неплатежоспособност на работодателя.

Предмет и правно основание на преюдициалното запитване

Съвместимост на член 33 от Ley del Estatuto de los Trabajadores (Закон за статута на работниците), както се тълкува от испанските съдилища, с член 4, параграф 1 от Директива 79/7/ЕИО и с член 2, параграф 1 от Директива 2006/54/ЕО.

Преюдициалното запитване е отправено на основание член 267 ДФЕС.

Преюдициалният въпрос

Трябва ли член 4, параграф 1 от Директива 79/7 и член 2, параграф 1 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. да се тълкува в смисъл, че не допускат национална уредба на [дадена] държава членка [...], като оспорваната в главното производство, според която по отношение на работник на непълно работно време, чието основно възнаграждение е намалено поради работата на непълно работно време, размерът на отговорността на FOGASA отново се намалява при изчисляване на отговорността на FOGASA в съответствие с член 33 от Закона за статута на работниците, при което непълното работно време се отчита за втори път, за разлика от режима на подобен работник на пълно работно време, доколкото тази правна уредба поставя в по-неблагоприятно положение по-специално работниците от женски пол спрямо работниците от мъжки пол?

Разпоредби на правото на Съюза

Директива 79/7/ЕИО на Съвета от 19 декември 1978 година относно постепенното прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените в сферата на социалното осигуряване (член 1, член 3, параграф 1 и член 4, параграф 1).

Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (съображение 30 и член 2, параграф 1).

Харта на основните права на Европейския съюз (член 21).

Решение на Съда от 8 май 2019 г., Villar Láz (C-161/18, EU:C:2019:382), т. 42.

Решение на Съда от 26 юни 2018 г., МВ (Промяна на пола и пенсия за осигурителен стаж и възраст) (C-451/16, EU:C:2018:492), т. 34.

Решение на Съда от 14 април 2015 г., Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215), т. 28 и цитираната в него съдебна практика.

Решение на Съда от 23 октомври 2003 г., Schönheit и Becker (C-4/02 и C-5/02, EU:C:2003:583), т. 93.

Разпоредби на националното право

Estatuto de los Trabajadores (Статут на работниците) произтича от Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Кралски законодателен декрет 2/2015 за

одобряване на преработения текст на Закона за статута на работниците) от 23 октомври 2015 г. (BOE № 255 от 24 октомври 2015 г., стр. 100224) (член 33). В член 33, алинеи 1 и 2 се установява следното:

1. „Фондът за гарантиране на възнагражденията [...] изплаща на зетите лица възнагражденията, които не са били изплатени поради неплатежеспособност на техния работодател или поради образуваното срещу него във връзка с погасяването на задължения колективно производство.

По смисъла на предходната алинея възнаграждение е съответната сума, призната като такава в спогодба или съдебно решение по отношение на всички вземания, посочени в член 26, параграф 1, както и възнагражденията, чийто падеж е настъпил в хода на производството за отмяна на уволнение в предвидените от закона случаи, без Фондът да има право на каквото и да било основание да изплаща заедно или поотделно сума, надвишаваща двукратния размер на минималната междубраншова надница, включително припадащата се част от премиалното възнаграждение, умножен по броя дни, за които се дължи възнаграждение, но не повече от 120 дни.

2. В посочените в предходния параграф случаи Фондът за гарантиране на възнагражденията изплаща обезщетенията, признати със съдебно решение, съдебно определение, съдебна спогодба или административно решение в полза на работниците или служителите поради уволнение или прекратяване на договора им [...], както и обезщетенията поради прекратяване на временни и срочни договори в предвидените от закона случаи. Във всички случаи плащането е ограничено до годишния размер на възнаграждението, като надницата, въз основа на която се правят изчисления, не надвишава двукратния минимален размер на междубраншовото възнаграждение, включително припадащата се част от премиалното възнаграждение.

[...].“

Решение на Върховния съд от 29 ноември 2017 г.

Решение на Juzgado de lo Social № 41 de Madrid от 11 юни 2018 г.

Кратко представяне на фактите и на главното производство

- 1 От 27 септември 2017 г. ищецът в главното производство предоставя услуги като сервитьор в предприятието CONSTRUCCIONES Y OBRAS PÚBLICAS TOLETUM, S.L. по силата на срочен трудов договор на непълно работно време, а именно 20 часа седмично, като получава възнаграждение съгласно колективен трудов договор.

- 2 На 26 декември 2017 г. това предприятие затваря помещението, в което работи ищецът в главното производство, в резултат на което изчезват неговите инсталации и известно местоположение.
- 3 С окончателно решение на Juzgado de lo Social № 41 de Madrid (Съд по трудови спорове Мадрид, Испания) от 11 юни 2018 г. е уважено искането на ищеца в главното производство срещу посоченото предприятие и е установена незаконността на неговото уволнение, както и прекратяването на трудовия договор, като ищецът има право да получи обезщетение от 433,13 EUR и дължимите възнаграждения, считано от уволнението до датата на постановяване на съдебното решение в размер на 6 170,75 EUR.
- 4 С определение от 4 септември 2018 г. се постановява изпълнението на това решение.
- 5 След като с определение от 20 декември 2018 г. посоченото предприятие е обявено за неплатежоспособно, в съответствие с член 33 от Закона за статута на работниците Фондът за гарантиране на възнагражденията (FOGASA) изплаща неизплатените възнаграждения и признатото в полза на работника обезщетение.
- 6 На основание член 33 от Закона за статута на работниците ищецът оспорва сумата, дължима от Фонд за гарантиране на възнагражденията (FOGASA), поради несъстоятелността на предприятието, в което е работил.
- 7 Според запитващата юрисдикция за разрешаването на спора в главното производство следва да се постави преюдициален въпрос на Съда на Европейския съюз въпрос относно тълкуването на правото на Съюза.

Основни твърдения на страните в главното производство

- 8 Не се посочват.

Кратко изложение на мотивите за преюдициалното запитване

- 9 Според запитващата юрисдикция тълкуването на член 33 от Закона за статута на работниците, което дават испанските съдилища, противоречи на член 4, параграф 1 от Директива 79/7/ЕИО и на член 2, параграф 1 от Директива 2006/54/ЕО, тъй като става въпрос за дискриминационно тълкуване, доколкото засяга работника на непълно работно време спрямо работника на пълно работно време и доколкото засяга в по-голяма степен жените, които са сключили договор на непълно работно време, защото броят на жените, които работят на непълно работно време, е значително по-висок от този на мъжете.

- 10 Според запитващата юрисдикция това тълкуване води до двойно намаляване на сумата, която работникът на непълно работно време може да иска от Фонда за гарантиране на възнагражденията (FOGASA) поради неплатежоспособност на неговия работодател или поради образуването срещу работодателя му във връзка с погасяването на задължения колективно производство, тъй като член 33, алинея 1 от Закона за статута на работниците предвижда ограничаване на отговорността на Фонда за гарантиране на възнагражденията (FOGASA) в зависимост от минималния размер на междубраншовото възнаграждение. В резултат на тълкуването на испанските съдилища, че този размер трябва да бъде намален в случай на работа на непълно работно време, работникът на непълно работно време търпи двойно намаляване, първо, намаляване, което е нормално поради договора на непълно работно време, и след това друго, което е непропорционално, поради намаляването на минималния размер на междубраншовото възнаграждение в процентно съотношение от изработените часове, което следва да се изчисли от Фонда за гарантиране на възнагражденията (FOGASA).

Според запитващата юрисдикция не съществува обективна причина, обосноваваща въпросното намаляване на минималния размер на междубраншовото възнаграждение в случай на работници, сключили договори на непълно работно време, чиито възнаграждения вече са намалени поради това че работят на непълно работно време.

- 11 Запитващата юрисдикция смята, че не е налице пряка дискриминация, основана на пола, тъй като националната уредба се прилага, без да се прави разграничение, както по отношение на работниците от мъжки пол, така и на тези от женски пол. При все това тя смята, че може да е налице непряка дискриминация и в това отношение се позовава на член 2, параграф 1, буква б) от Директива 2006/54/ЕО, както и на решенията на Съда от 26 юни 2018 г., МВ (Промяна на пола и пенсия за осигурителен стаж и възраст) (С-451/16, ЕУ:С:2018:492, т. 34), от 14 април 2015 г., Cachaldora Fernández (С-527/13, ЕУ:С:2015:215, т. 28) и на цитираната в него съдебна практика, от 8 май 2019 г., Villar Láziz (С-161/18, ЕУ:С:2019:382, т. 42), в което се посочва, че в Испания, през първото тримесечие на 2017 г., около 75 % от работниците на непълно работно време са жени, както и от 23 октомври 2003 г., Schönheit и Becker (С-4/02 и С-5/02, ЕУ:С:2003:583, т. 93).