

**Věc C-841/19****Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle článku 98 odst. 1  
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

20. listopadu 2019

**Předkládající soud:**

Juzgado de lo Social n.º 41 de Madrid (Španělsko)

**Datum předkládacího rozhodnutí:**

7. listopadu 2019

**Žalobce:**

JL

**Žalovaný:**

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

**Předmět původního řízení**

Vymáhání částek od Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) ze strany žalobce v původním řízení, pracovníka na částečný úvazek, nevyplacených z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele.

**Předmět a právní základ předběžné otázky**

Slučitelnost článku 33 Ley del Estatuto de los Trabajadores (zákoník práce), jak jej vykládají španělské soudy, s čl. 4 odst. 1 směrnice 79/7/EHS a čl. 2 odst. 1 směrnice 2006/54/ES.

Právním základem je článek 267 SFEU.

**Předběžná otázka**

Má být čl. 4 odst. 1 směrnice 79/7 a čl. 2 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 vykládán v tom smyslu, že brání

takové právní úpravě členského státu, jako je španělská právní úprava dotčená ve sporu v původním řízení, podle které, pokud jde o částku, kterou má FOGASA vyplatit pracovníkovi na částečný úvazek, je základ jeho mzdy, který je z důvodu částečného úvazku snížený, znovu snížen při výpočtu částky, kterou má FOGASA vyplatit podle článku 33 zákoníku práce, znovu z důvodu částečného úvazku, ve srovnání s pracovníkem na plný úvazek ve srovnatelném postavení, v rozsahu, v němž tato právní úprava znevýhodňuje zejména pracovnice oproti pracovníkům mužského pohlaví?

### **Uplatňovaná ustanovení unijního práva**

Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení (článek 1, čl. 3 odst. 1 a čl. 4 odst. 1).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (bod 30 odůvodnění a čl. 2 odst. 1).

Listina základních práv Evropské unie (článek 21).

Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. května 2019, Villar Láz (C-161/18, EU:C:2019:382), bod 42.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. června 2018, MB (Změna pohlaví a starobní důchod) (C-451/16, EU:C:2018:492), bod 34.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. dubna 2015, Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215), bod 28 a citovaná judikatura.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 23. října 2003, Schönheit a Becker (C-4/02 a C-5/02, EU:C:2003:583), bod 93.

### **Uvedené předpisy vnitrostátního práva**

Estatuto de los Trabajadores (zákoník práce) ve znění vyplývajícím z Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (královské legislativní nařízení 2/2015, kterým se schvaluje přepracované znění zákoníku práce) ze dne 23. října 2015 (BOE č. 255 ze dne 24. října 2015, s. 100224) (článek 33). V článku 33 se v odstavcích 1 a 2 stanoví:

„1. Záruční mzdový fond [...] vyplatí pracovníkům mzdy nevyplacené z důvodu platební neschopnosti či insolvenčního řízení zaměstnavatele.

Pro účely předcházejícího pododstavce se za mzdu považuje částka, která je jako taková uznána ve smírčím aktu, nebo v soudním rozhodnutí pro

všechny tituly uvedené v čl. 26 odst. 1, jakož i mzdy splatné během řízení týkajícího se zpochybnění propouštění v případech stanovených zákonem, aniž by Fond mohl na každý jednotlivý titul vyplatit společně nebo odděleně částku vyšší, než je částka vyplývající z vynásobení dvojnásobku minimální meziprofesionální denní mzdy, včetně poměrné částky prémie, počtem dní neuhrazené mzdy, a to maximálně sto dvacet dnů.

2. Záruční mzdový fond vyplatí v případech uvedených v předcházejícím odstavci odstupné, které bylo přiznáno z důvodu výpovědi nebo skončení pracovního poměru [...], jakož i odstupné za ukončení dočasných pracovních smluv či smluv na dobu určitou v případech, kde to stanoví zákon. Ve všech případech k této platbě dochází v maximální výši jedné roční mzdy, přičemž denní mzda, která slouží jako základ pro výpočet, nemůže přesáhnout dvojnásobek minimální meziprofesionální mzdy, včetně poměrné částky prémie.

[...]"

Rozsudek Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) ze dne 29. listopadu 2017.

Juzgado de lo Social n.º 41 de Madrid (Soud pro sociální a pracovní právní věci č. 41 v Madridu, Španělsko)

### **Stručné shrnutí skutkového stavu a řízení**

- 1 Žalobce v původním řízení pracoval jako čistič v podniku CONSTRUCCIONES Y OBRAS PÚBLICAS TOLETUM, S.L., ode dne 27. září 2017 na základě smlouvy na dobu určitou na částečný úvazek v rozsahu 20 hodin týdně, přičemž pobíral mzdu stanovenou kolektivní smlouvou.
- 2 Dne 26. prosince 2017 zavřel uvedený podnik provozovnu, kde žalobce v původním řízení pracoval, a zmizel ze svých zařízení i ze známého sídla.
- 3 Právomocným rozsudkem Juzgado de lo Social n.º 41 de Madrid (Soud pro sociální a pracovní právní věci č. 41 v Madridu) ze dne 11. června 2018 bylo vyhověno žalobě žalobce v původním řízení proti uvedenému podniku a jeho propuštění ze strany uvedeného podniku a ukončení smlouvy bylo prohlášeno za neplatné, přičemž mu byl přiznán nárok na odstupné ve výši 433,13 eur a na mzdu dlužnou od propuštění až do vydání soudního rozhodnutí ve výši 6 170,75 eur.
- 4 Usnesením ze dne 4. září 2018 byl nařízen výkon uvedeného rozsudku.
- 5 Usnesením ze dne 20. prosince 2018 byla konstatována platební neschopnost uvedeného podniku a proto Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) v souladu s článkem 33 zákoníku práce přísluší, aby pracovníkovi vyplatil nevyplacenou mzdu a přiznané odstupné.

- 6 Žalobce podal proti Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) žalobu na vyplacení příslušné částky podle článku 33 zákoníku práce z důvodu platební neschopnosti jeho zaměstnavatele.
- 7 Předkládající soud má za to, že pro rozhodnutí věci v původním řízení je třeba položit Soudnímu dvoru Evropské unie otázku týkající se výkladu unijního práva.

### **Základní argumenty účastníků původního řízení**

- 8 Nejsou uvedeny.

### **Stručné uvedení důvodů žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

- 9 Předkládající soud má za to, že výklad článku 33 zákoníku práce prováděný španělskými soudy je v rozporu s čl. 4 odst. 1 směrnice 79/7/EHS a čl. 2 odst. 1 směrnice 2006/54/ES, neboť jde o diskriminační výklad, který znevýhodňuje pracovníky se smlouvou na částečný úvazek ve srovnání s pracovníky na plný úvazek a který v největší míře znevýhodňuje ženy, které mají smluv na částečný úvazek v mnohem vyšším procentu případů, než muži.
- 10 Předkládající soud má za to, že takový výklad vede ke dvojímu snížení částky, kterou pracovník na částečný úvazek může vyžadovat od Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) z důvodu platební neschopnosti nebo insolvenčního řízení zaměstnavatele, neboť čl. 33 odst. 1 zákoníku práce stanoví omezení částky, kterou má Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) vyplatit, v závislosti na minimální meziprofesi mzdě. V důsledku výkladu, podle kterého má být tato částka snížena v případě práce na částečný úvazek, je pracovníkovi na částečný úvazek snížena dvakrát, poprvé z důvodu částečné povahy jeho smlouvy, což je v pořádku, a poté znovu, diskriminačně, z důvodu snížení minimální meziprofesi mzdy v poměru procentního podílu úvazku při výpočtu částky, kterou má vyplatit Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Předkládající soud má za to, že neexistuje objektivní důvod pro uvedené snížení minimální meziprofesi mzdy v případě pracovníků na částečný úvazek, neboť jejich mzda je již snížena z důvodu částečné povahy jejich úvazku.

- 11 Předkládající soud má za to, že nejde o přímou diskriminaci na základě pohlaví, neboť vnitrostátní právní úprava se uplatňuje bez rozdílu na pracovníky i pracovnice. Má nicméně za to, že může jít o nepřímou diskriminaci a cituje v tomto smyslu čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice 2006/54/ES a rozsudky Soudního dvora ze dne 26. června 2018, MB (Změna pohlaví a starobní důchod) (C-451/16, EU:C:2018:492), bod 34, ze dne 14. dubna 2015, Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215), bod 28 a citovaná judikatura, a ze dne 8. května 2019, Villar Láz (C-161/18, EU:C:2019:382), bod 42 – kde se zdůrazňuje, že ve Španělsku bylo v prvním pololetí roku 2017 přibližně 75 % pracovníků na

částečný úvazek ženského pohlaví –, a ze dne 23. října 2003, Schönheit a Becker (C-4/02 y C-5/02, EU:C:2003:583), bod 93.

PRACOVNÍ DOKUMENT