

Υπόθεση C-841/19

Σύνοψη της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως βάσει του άρθρου 98, παράγραφος 1, του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου

Ημερομηνία καταθέσεως:

20 Νοεμβρίου 2019

Αιτούν δικαστήριο:

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

Ημερομηνία της αποφάσεως του αιτούντος δικαστηρίου:

7 Νοεμβρίου 2019

Προσφεύγων:

JL

Καθού:

Fondo de Garantía Salarial (ταμείο εγγυήσεως μισθών, Ισπανία)

Αντικείμενο της κύριας δίκης

Αίτημα του προσφεύγοντος στην κύρια δίκη, εργαζομένου με καθεστώς μερικής απασχόλησης, προς το Fondo de Garantía Salarial (ταμείο εγγύησης μισθών, στο εξής: FOGASA) περί πληρωμής χρηματικού ποσού, λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη.

Αντικείμενο και νομική βάση της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως

Συμβατότητα του άρθρου 33 του Ley del Estatuto de los Trabajadores (Εργατικού Κώδικα), όπως αυτό ερμηνεύεται από τα ισπανικά δικαστήρια, με το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 79/7/ΕΟΚ και του άρθρου 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

Νομική βάση είναι το άρθρο 267 ΣΛΕΕ.

Προδικαστικό ερώτημα

Πρέπει το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 79/7 και το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι αντιτίθενται σε ρύθμιση κράτους μέλους, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, σύμφωνα με την οποία, όσον αφορά το ποσό για το οποίο ευθύνεται το FOGASA έναντι του εργαζομένου με καθεστώς μερικής απασχόλησης, η βάση των καταβλητέων σε αυτόν μισθών, η οποία είναι μειωμένη λόγω μερικής απασχόλησης, μειώνεται εκ νέου κατά τον υπολογισμό του ορίου ευθύνης του FOGASA δυνάμει του άρθρου 33 του εργατικού κώδικα, καθώς λαμβάνεται εκ νέου υπόψη ο παράγοντας της μερικής απασχόλησης, σε σχέση με την αντίστοιχη περίπτωση εργαζομένου με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, στο μέτρο που η ρύθμιση αυτή θίγει ιδίως τις γυναίκες εργαζόμενες σε σχέση με τους άνδρες εργαζόμενους;

Σύμφωνα.

Παρατιθέμενες διατάξεις του δικαίου της Ένωσης

Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης (άρθρα 1, 3, παράγραφος 1, και 4, παράγραφος 1).

Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αιτιολογική σκέψη 30 και άρθρο 2, παράγραφος 1).

Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (άρθρο 21)

Απόφαση του Δικαστηρίου της 8ης Μαΐου 2019, Villar Láziz (C-161/18, EU:C:2019:382), σκέψη 42.

Απόφαση του Δικαστηρίου της 26ης Ιουνίου 2018, MB (Αλλαγή φύλλου και σύνταξη γήρατος) (C-451/16, EU:C:2018:492), σκέψη 34.

Απόφαση του Δικαστηρίου της 14ης Απριλίου 2015, Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215), σκέψη 28 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία.

Απόφαση του Δικαστηρίου της 23ης Οκτωβρίου 2003, Schönheit και Becker (C-4/02 και C-5/02, EU:C:2003:583), σκέψη 93.

Παρατιθέμενες διατάξεις του εθνικού δικαίου

Estatuto de los Trabajadores (Εργατικός Κώδικας), όπως αναδιατυπώθηκε με το Real Decreto legislativo, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [βασιλικό νομοθετικό

διάταγμα 2/2015 της 23ης Οκτωβρίου, περί εγκρίσεως του ενοποιημένου κειμένου του νόμου για τον Εργατικό Κώδικα), (BOE αριθ. 255, της 24ης Οκτωβρίου 2015, σ. 100224), (άρθρο 33). Το άρθρο 33, παράγραφοι 1 και 2, ορίζει τα εξής:

1. «Το Ταμείο εγγυήσεως μισθών [...] καταβάλλει στους εργαζομένους τους μισθούς που τους οφείλονται σε περίπτωση αφερεγγυότητας ή πτωχεύσεως του εργοδότη τους.

Για τους σκοπούς του προηγούμενου εδαφίου, ως μισθός θεωρείται το ποσό το οποίο αναγνωρίζεται ως τέτοιο με πράξη συνδιαλλαγής ή με δικαστική απόφαση, σε όλες τις περιπτώσεις που διαλαμβάνονται στο άρθρο 26, παράγραφος 1, καθώς και οι μισθοί υπερημερίας που οφείλονται κατά τον νόμο, ενώ το Ταμείο δεν μπορεί να καταβάλει, για οποιονδήποτε λόγο, είτε συνολικώς είτε χωριστά, ποσό μεγαλύτερο του ποσού που προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό του διπλάσιου του κατώτατου διεπαγγελματικού ημερομισθίου, συμπεριλαμβανομένου του αντίστοιχου ποσοστού των σχετικών επιδομάτων, επί του αριθμού των ημερών για τις οποίες δεν καταβλήθηκε μισθός, οι οποίες δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις εκατόν είκοσι.

2. Στις περιπτώσεις της προηγούμενης παραγράφου, το Ταμείο εγγυήσεως μισθών καταβάλλει αποζημιώσεις που αναγνωρίζονται με δικαστική απόφαση, διάταξη, πρακτικό δικαστικού συμβιβασμού ή με διοικητική απόφαση υπέρ των εργαζομένων λόγω απόλυσης ή λύσης των συμβάσεων, [...] καθώς και τις αποζημιώσεις που οφείλονται κατά τον νόμο λόγω λήξης συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης ή συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Σε κάθε περίπτωση, η καταβολή των αποζημιώσεων γίνεται επί ένα έτος κατ' ανώτατο όριο, ενώ το ημερομίσθιο που λαμβάνεται ως βάση για τον υπολογισμό δεν μπορεί να υπερβαίνει το διπλάσιο του κατώτατου διεπαγγελματικού μισθού, συμπεριλαμβανομένου του αντίστοιχου ποσοστού των σχετικών επιδομάτων.

[...]

Απόφαση του Tribunal Supremo [Ανωτάτου Δικαστηρίου] της 29ης Νοεμβρίου 2017.

Απόφαση του Juzgado de lo Social [διοικητικού πρωτοδικείου αρμόδιου για θέματα κοινωνικής ασφάλισης] n.º 41 de Madrid της 11ης Ιουνίου 2018.

Σύντομη παρουσίαση των πραγματικών περιστατικών και της διαδικασίας της κύριας δίκης

- 1 Ο προσφεύγων της κύριας δίκης απασχολείτο ως σερβιτόρος στην εταιρία CONSTRUCCIONES Y OBRAS PÚBLICAS TOLETUM S.L. από τις 27 Σεπτεμβρίου 2017, δυνάμει συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου με καθεστώς

μερικής απασχόλησης 20 ωρών εβδομαδιαίως, λαμβάνοντας τις αποδοχές που προέβλεπε σχετική συλλογική σύμβαση εργασίας.

- 2 Στις 26 Δεκεμβρίου 2017, η εν λόγω εταιρία έκλεισε το κατάστημα στο οποίο εργαζόταν ο προσφεύγων της κύριας δίκης και εξαφανίστηκε από τις εγκαταστάσεις και τον χώρο που είχε δηλώσει ως έδρα.
- 3 Με οριστική απόφαση του Juzgado de lo Social n.º 41 de Madrid, της 11ης Ιουνίου 2018, έγινε δεκτή η αγωγή που άσκησε ο προσφεύγων στην κύρια δίκη κατά της ανωτέρω εταιρίας, αναγνωρίστηκαν ο παράνομος χαρακτήρας της απόλυσής του από αυτήν και η λύση της συμβάσεως εργασίας, και του επιδικάστηκε αποζημίωση 433,13 ευρώ και οι οφειλόμενοι μισθοί από την απόλυση έως την ημέρα δημοσίευσης της εν λόγω δικαστικής αποφάσεως, οι οποίοι ανέρχονται στο ποσό των 6 170,75 ευρώ.
- 4 Με διάταξη της 4ης Σεπτεμβρίου 2018, διετάχθη η εκτέλεση της εν λόγω αποφάσεως.
- 5 Λόγω κηρύξεως της εν λόγω εταιρίας σε πτώχευση με απόφαση της 20ης Δεκεμβρίου 2018, το Fondo de Garantía Salarial [Ταμείο εγγυήσεως μισθών] (FOGASA) είναι υπεύθυνο να καταβάλλει, σύμφωνα με το άρθρο 33 του Ley del Estatuto de los Trabajadores (Εργατικού Κώδικα), τους οφειλόμενους μισθούς και την αποζημίωση που επιδικάστηκε υπέρ του εργαζομένου.
- 6 Ο προσφεύγων άσκησε αγωγή αποζημίωσης κατά του FOGASA, σύμφωνα με το άρθρο 33 του Estatuto de los Trabajadores (Εργατικού Κώδικα) λόγω αφερεγγυότητας της εργοδότης του εταιρίας.
- 7 Το αιτούν δικαστήριο θεωρεί ότι, προκειμένου να λάβει απόφαση επί της διαφοράς της κύριας δίκης, πρέπει να υποβάλει στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης προδικαστικό ερώτημα σχετικά με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης.

Κύρια επιχειρήματα των διαδίκων στην κύρια δίκη

- 8 Δεν παρατίθενται.

Συνοπτική έκθεση του σκεπτικού της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως

- 9 Κατά την άποψη του αιτούντος δικαστηρίου, η ερμηνεία του άρθρου 33 του Ley del Estatuto de los Trabajadores που δίνεται από τα ισπανικά δικαστήρια αντιτίθεται στο άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 79/7/ΕΟΚ και στο άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54/ΕΚ, καθώς συνιστά ερμηνεία που οδηγεί σε άνιση μεταχείριση, η οποία επηρεάζει περισσότερο τον εργαζόμενο με σύμβαση μερικής απασχόλησης σε σχέση με τον εργαζόμενο με πλήρη απασχόληση και η οποία επηρεάζει, συνεπώς, περισσότερο τις γυναίκες, οι οποίες εργάζονται με

σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης σε ποσοστό πολύ μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών.

- 10 Το αιτούν δικαστήριο θεωρεί ότι με μια τέτοια ερμηνεία είναι επιτρεπτή η διπλή μείωση του ποσού που μπορεί να ζητήσει από το FOGASA ο εργαζόμενος με μερική απασχόληση, λόγω αφερεγγυότητας ή πτώχευσης του εργοδότη, καθώς το άρθρο 33, παράγραφος 1, του Ley del Estatuto de los Trabajadores (Εργατικού Κώδικα) προβλέπει όριο στην ευθύνη του FOGASA με βάση τον ελάχιστο διεπαγγελματικό μισθό. Σύμφωνα με την ερμηνεία κατά την οποία ο εν λόγω μισθός πρέπει να μειώνεται σε περίπτωση μερικής απασχόλησης, ο εργαζόμενος με σύμβαση μερικής απασχόλησης υφίσταται διπλή μείωση, πρώτα την κανονική, λόγω του ίδιου του χαρακτήρα μερικής απασχόλησης της σύμβασης, και, στη συνέχεια, μια ακόμη μείωση, η οποία είναι δυσανάλογη, λόγω της μείωσης του ελάχιστου διεπαγγελματικού μισθού κατά το ποσοστό μερικής απασχόλησης, όταν πρόκειται να υπολογιστεί το όριο ευθύνης του Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Κατά την άποψη του αιτούντος δικαστηρίου, δεν υπάρχει αντικειμενικός λόγος που να δικαιολογεί την εν λόγω μείωση του ελάχιστου διεπαγγελματικού μισθού στην περίπτωση των εργαζομένων με μερική απασχόληση, των οποίων ο μισθός έχει ήδη μειωθεί λόγω μερικής απασχόλησης.

- 11 Το αιτούν δικαστήριο θεωρεί ότι δεν συντρέχει περίπτωση άμεσης δυσμενούς διάκρισης λόγω φύλου, καθώς η εν λόγω εθνική ρύθμιση εφαρμόζεται αδιακρίτως τόσο στους άνδρες εργαζόμενους όσο και στις γυναίκες. Εντούτοις, θεωρεί ότι μπορεί να συντρέχει περίπτωση έμμεσης δυσμενούς διάκρισης και παραθέτει σχετικά στο άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας 2006/54/EK και στις αποφάσεις του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της 26ης Ιουνίου 2018, MB (αλλαγή φύλλου και σύνταξη γήρατος) (C-451/16, EU:C:2018:492), σκέψη 34, της 14ης Απριλίου 2015, Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215), σκέψη 28 και την εκεί παρατιθέμενη νομολογία, της 8ης Μαΐου 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382), σκέψη 42 –στην οποία επισημαίνεται ότι, στην Ισπανία, ποσοστό περίπου 75 % των εργαζομένων με μερική απασχόληση ήταν γυναίκες, κατά το πρώτο τρίμηνο του 2017–, και της 23ης Οκτωβρίου 2003, Schönheit και Becker (C-4/02 και C-5/02, EU:C:2003:583), σκέψη 93.