

Sprawa C-841/19**Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości****Data wpływu:**

20 listopada 2019 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

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

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

7 listopada 2019 r.

Strona skarżąca:

JL

Druga strona postępowania:

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Przedmiot postępowania głównego

Roszczenie o zapłatę z tytułu niewypłacalności pracodawcy skierowane przeciwko Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) (Funduszowi gwarantowanych świadczeń pracowniczych) przez powoda w postępowaniu głównym, którym jest pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu.

Przedmiot i podstawa prawna wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Zgodność art. 33 Ley del Estatuto de los Trabajadores (kodeksu pracy), w oparciu o jego wykładnię dokonaną przez sądy hiszpańskie, z art. 4 ust. 1 dyrektywy 79/7/EWG oraz art. 2 ust. 1 dyrektywy 2006/54/WE.

Podstawę prawną stanowi art. 267 TFUE.

Pytanie prejudycjalne

Czy art. 4 ust. 1 dyrektywy 79/7/EWG i art. 2 ust. 1 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. należy interpretować w ten sposób, iż stoją one na przeszkodzie spornemu w postępowaniu głównym uregulowaniu [...] państwa członkowskiego, zgodnie z którym dla ustalenia zakresu odpowiedzialności FOGASA wobec pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu podstawa jego wynagrodzenia, która została już obniżona ze względu na niepełny wymiar czasu pracy, zostaje przy ustalaniu zakresu odpowiedzialności FOGASA ponownie obniżona na podstawie art. 33 Ley del Estatuto de los Trabajadores (kodeksu pracy), również ze względu na niepełny wymiar czasu pracy, w stosunku do pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, w zakresie, w jakim uregulowanie to jest szczególnie niekorzystne dla pracownic w porównaniu z pracownikami płci męskiej?

Powołane przepisy prawa Unii

Dyrektywa Rady 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (art. 1, art. 3 ust.1 oraz art. 4 ust. 1).

Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (motyw 30 oraz art. 2 ust. 1).

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (art. 21).

Wyrok Trybunału z dnia 8 maja 2019 r., Villar Láz, C-161/18, EU:C:2019:382, pkt 42.

Wyrok Trybunału z dnia 26 czerwca 2018 r., MB (Zmiana płci i emerytura), C-451/16, EU:C:2018:492, pkt 34.

Wyrok Trybunału z dnia 14 kwietnia 2015 r., Cachaldora Fernández, C-527/13, EU:C:2015:215, pkt 28 i przywołane tam orzecznictwo.

Wyrok Trybunału z dnia 23 października 2003 r., Schönheit i Becker, C-4/02 i C-5/02, EU:C:2003:583, pkt 93.

Powołane przepisy prawa krajowego

Estatuto de los Trabajadores (kodeks pracy) w wersji znowelizowanej w drodze Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskiego dekretu ustawodawczego nr 2/2015 z dnia 23 października 2015 r. zatwierdzającego tekst

jednolity ustawy – kodeks pracy) (BOE nr 255 z dnia 24 października 2015 r., s. 100224) (art. 33). Treść art. 33 ust. 1 i 2 stanowi, co następuje:

- „1. W przypadku niewypłacalności pracodawcy lub zawarcia przez niego układu z wierzycielami Fondo de Garantía Salarial (Fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych) [...] wypłaca pracownikom kwotę należnych im wynagrodzeń.

Wynagrodzeniem za pracę w rozumieniu poprzedniego akapitu jest każda kwota uznana za taką należność w ugodzie lub orzeczeniu sądu, przysługująca we wszystkich przypadkach, o których mowa w art. 26 ust. 1, jak również wynagrodzenie za czas trwania postępowania w przypadkach przewidzianych w ustawie, przy czym fundusz nie może wypłacić, z jakiegokolwiek tytułu, łącznie albo osobno, kwoty wyższej niż kwota stanowiąca iloczyn dwukrotności dziennego międzybranżowego wynagrodzenia minimalnego wraz z proporcjonalną częścią dodatkowych składników wynagrodzenia oraz liczby dni, za które nie zostało wypłacone wynagrodzenie, do równowartości 120 dni.

2. W przypadkach określonych w ustępie poprzednim Fondo de Garantía Salarial (Fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych) wypłaca przyznane pracownikom w wyroku, postanowieniu, ugodzie sądowej lub decyzji administracyjnej odszkodowania z tytułu rozwiązania lub wygaśnięcia umów o pracę [...], a także odszkodowania z tytułu wygaśnięcia umów na czas określony lub umów zawartych na czas wykonania określonej pracy w przypadkach wskazanych w obowiązujących przepisach prawa. W każdym przypadku wypłata następuje do wysokości rocznego wynagrodzenia, przy czymienne wynagrodzenie, stanowiące podstawę obliczenia, nie może przekraczać dwukrotności międzybranżowego wynagrodzenia minimalnego wraz z proporcjonalną częścią dodatkowych składników wynagrodzenia.

[...]”.

Wyrok Tribunal Supremo (sądu najwyższego) z dnia 29 listopada 2017 r.

Wyrok Juzgado de lo Social n.º 41 de Madrid (sądu pracy nr 41 w Madrycie) z dnia 11 czerwca 2018 r.

Zwięzłe przedstawienie stanu faktycznego i postępowania głównego

- 1 Powód w postępowaniu głównym począwszy od 27 września 2017 r. pracował jako kelner w CONSTRUCCIONES Y OBRAS PÚBLICAS TOLETUM S.L. na podstawie umowy o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze czasu – 20 godzin tygodniowo – w zamian za wynagrodzenie ustalone w układzie zbiorowym pracy.

- 2 W dniu 26 grudnia 2017 r. spółka ta zamknęła lokal, w którym pracował powód w postępowaniu głównym, oraz wyprowadziła się z zajmowanych przez siebie pomieszczeń i swojej siedziby.
- 3 Prawomocnym wyrokiem z dnia 11 czerwca 2018 r. Juzgado de lo Social n.º 41 de Madrid (sąd pracy nr 41 w Madrycie) uznał powództwo wniesione przez powoda w postępowaniu głównym przeciwko wspomnianej spółce oraz stwierdził niedopuszczalność wypowiedzenia przez tę spółkę umowy o pracę z powodem i jej rozwiązania, a także zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 433,13 EUR oraz wynagrodzenie należne za okres od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia wydania wyroku w kwocie 6 170,75 EUR.
- 4 Postanowieniem z dnia 4 września 2018 r. zarządzono egzekucję tego wyroku.
- 5 Po ogłoszeniu postanowieniem z dnia 20 grudnia 2018 r. niewypłacalności tej spółki Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) przejął na podstawie art. 33 Ley del Estatuto de los Trabajadores (kodeksu pracy) odpowiedzialność za wypłatę zaległych wynagrodzeń oraz odszkodowań przyznanych na rzecz pracowników.
- 6 Na podstawie art. 33 Ley del Estatuto de los Trabajadores (kodeksu pracy) skarżący wniósł przeciwko Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) pozew o zapłatę ze względu na niewypłacalność pracodawcy.
- 7 Sąd odsyłający stoi na stanowisku, iż w celu rozstrzygnięcia postępowania głównego konieczne jest przedstawienie Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej pytania prejudycjalnego w przedmiocie wykładni prawa Unii.

Zasadnicze argumenty stron w postępowaniu głównym

- 8 Nie zostały przedstawione.

Zwięzłe uzasadnienie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

- 9 Sąd odsyłający stoi na stanowisku, iż wykładnia art. 33 Ley del Estatuto de los Trabajadores (kodeksu pracy) dokonywana przez sądy hiszpańskie jest sprzeczna z art. 4 ust. 1 dyrektywy 79/7/EWG oraz art. 2 ust. 1 dyrektywy 2006/54/WE, ponieważ ma ona charakter wykładni dyskryminującej, która stawia pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu w gorszej sytuacji w porównaniu z pracownikiem zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy i dyskryminuje przede wszystkim kobiety, ponieważ są one zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu w dużo większym stopniu niż mężczyźni.
- 10 Sąd odsyłający uważa, iż wykładnia ta skutkuje podwójnym obniżeniem kwoty, której pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy może żądać od Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) ze względu na niewypłacalność pracodawcy lub zawarcie przez niego układu z wierzycielami, ponieważ art. 33

ust. 1 Ley del Estatuto de los Trabajadores (kodeksu pracy) przewiduje ograniczenie odpowiedzialności Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) w oparciu o minimalne wynagrodzenie międzybranżowe. Jeżeli przyjąć wykładnię, że wynagrodzenie to należy zmniejszyć w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, w stosunku do pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy dokonuje się podwójnego obniżenia; najpierw, co jest naturalne, z uwagi na niepełny wymiar czasu pracy, a następnie, co jest już nieproporcjonalne, w drodze obniżenia, przy obliczaniu kwoty należnej od Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), minimalnego wynagrodzenia międzybranżowego w stopniu odpowiadającym niepełnemu wymiarowi czasu pracy.

Sąd odsyłający uważa, iż nie istnieją obiektywne przesłanki uzasadniające obniżenie minimalnego wynagrodzenia międzybranżowego w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ ich wynagrodzenie zostało już obniżone ze względu na niepełny wymiar czasu pracy.

- 11 Sąd odsyłający stoi na stanowisku, iż nie ma tu miejsca bezpośrednia dyskryminacja ze względu na płeć, ponieważ uregulowanie krajowe jest stosowane jednakowo wobec pracowników i pracownic. Jednakże uważa on, że może mieć tu miejsce dyskryminacja pośrednia i przywołuje w tym zakresie art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54/WE oraz wyroki Trybunału: z dnia 26 czerwca 2018 r., MB (Zmiana płci i emerytura), C-451/16, EU:C:2018:492, pkt 34; z dnia 14 kwietnia 2015 r., Cachaldora Fernández, C-527/13, EU:C:2015:215, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 8 maja 2019 r., Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, pkt 42 – gdzie wskazuje się, iż w pierwszym kwartale 2017 r. około 75% pracowników zatrudnionych w Hiszpanii w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowiły kobiety – oraz z dnia 23 października 2003 r., Schönheit i Becker, C-4/02 i C-5/02, EU:C:2003:583, pkt 93.