

Vec C-841/19

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

Dátum podania:

20. november 2019

Vnútroštátny súd:

Juzgado de lo Social n.º 41 de Madrid

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

7. november 2019

Žalobca:

JL

Žalovaný:

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

PRACOVNÝ DOKUMENT

Predmet konania vo veci samej

Žiadosť o zaplatenie sumy z Fondo de Garantía Salarial (Mzdový garančný fond, Španielsko) (FOGASA) podaná žalobcom vo veci samej, pracovníkom na kratší pracovný čas, z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania

Zlučiteľnosť článku 33 Ley del Estatuto de los Trabajadores (Zákonník práce), ako ho vykladajú španielske súdy, s článkom 4 ods. 1 smernice 79/7/EHS a s článkom 2 ods. 1 smernice 2006/54/ES.

Právnym základom je článok 267 ZFEÚ.

Prejudiciálna otázka

Majú sa článok 4 ods. 1 smernice 79/7/EHS a článok 2 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 vykladať v tom zmysle, že bránia takej právnej úprave členského štátu..., o akú ide vo veci samej, podľa ktorej výška sumy, ktorú má vyplatiť FOGASA pracovníkovi na kratší pracovný čas, sa bez ohľadu na to, že základ jeho mzdy bol znížený z dôvodu práce na kratší pracovný čas, znova zníži pri výpočte sumy, ktorú má vyplatiť FOGASA na základe článku 33 Zákonníka práce, a to opätovným uplatnením podielu práce na kratší pracovný čas v porovnaní s porovnateľným pracovníkom na plný pracovný úväzok, a to v rozsahu, v akom táto právna úprava znevýhodňuje najmä pracovníčky vo vzťahu k pracovníkom?

Uvedené ustanovenia práva Únie

Smernica Rady 79/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením (článok 1, článok 3 ods. 1 a článok 4 ods. 1).

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (odôvodnenie 30 a článok 2 ods. 1).

Charta základných práv Európskej únie (článok 21).

Rozsudok Súdneho dvora z 8. mája 2019, Villar Láz (C-161/18, EU:C:2019:382), bod 42.

Rozsudok Súdneho dvora z 26. júna 2018, MB (zmena pohlavia a starobný dôchodok) (C-451/16, EU:C:2018:492), bod 34.

Rozsudok Súdneho dvora zo 14. apríla 2015, Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215), bod 28 a citovaná judikatúra.

Rozsudok Súdneho dvora z 23. októbra 2003, Schönheit a Becker (C-4/02 a C-5/02, EU:C:2003:583), bod 93.

Uvedené ustanovenia vnútroštátneho práva

Estatuto de los Trabajadores (Zákonník práce) v znení Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kráľovský legislatívny dekrét 2/2015, ktorým sa schvaľuje prepracované znenie Zákonníka práce) z 23. októbra 2015 (BOE č. 255 z 24. októbra 2015, s. 100224) (článok 33). Článok 33 ods. 1 a 2 stanovuje nasledujúce:

1. „Mzdový garančný fond... vyplatí zamestnancom mzdu, ktorá im nebola vyplatená z dôvodu platobnej neschopnosti alebo konkurzu ich zamestnávateľa.

Na účely predchádzajúceho pododseku 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 vyššiu ako je suma stanovená vynásobením dvojnásobku minimálnej medziodvetvovej dennej mzdy, vrátane zodpovedajúcej časti odmien, počtom dní, za ktoré mzda nebola vyplatená, pritom sa zohľadňuje maximálne sto dvadsať dní.

2. V prípadoch uvedených v predchádzajúcom odseku Mzdový garančný fond vyplatí odstupné uznané rozsudkom, uznesením, súdnym zmerom alebo správnym rozhodnutím v prospech zamestnancov z dôvodu prepustenia alebo skončenia pracovného pomeru... 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 dvojnásobok minimálnej medziodvetvovej mzdy.

...“

Rozsudok Tribunal Supremo (Najvyšší súd, Španielsko) z 29. novembra 2017.

Rozsudok Juzgado de lo Social n.º 41 de Madrid (Pracovný súd č. 41 Madrid, Španielsko) z 11. júna 2018.

Stručné zhrnutie skutkových okolností a konania vo veci samej

- 1 Žalobca vo veci samej pracoval od 27. septembra 2017 ako čašník v spoločnosti CONSTRUCCIONES Y OBRAS PÚBLICAS TOLETUM, S.L. na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú na kratší pracovný čas v rozsahu 20 hodín týždenne, pričom dostával mzdu podľa kolektívnej zmluvy.
- 2 Táto spoločnosť zatvorila 26. decembra 2017 prevádzku, v ktorej žalobca pracoval, a opustila svoje priestory a svoju známu adresu.
- 3 Právoplatným rozsudkom Juzgado de lo Social n.º 41 de Madrid (Pracovný súd č. 41 Madrid, Španielsko) z 11. júna 2018 sa žalobe podanej žalobcom proti uvedenej spoločnosti vyhovel, a výpoveď zo strany tejto spoločnosti a skončenie pracovného pomeru sa vyhlásili za neplatné, s priznaním nároku na odstupné vo výške 433,13 eura, a na mzdu, ktorá nebola vyplatená od prepustenia až do dňa vydania tohto súdneho rozhodnutia, vo výške 6 170,75 eura.
- 4 Uznesením zo 4. septembra 2018 bol nariadený výkon tohto rozsudku.
- 5 Po vyhlásení platobnej neschopnosti uvedenej spoločnosti prostredníctvom uznesenia z 20. decembra 2018, prebrala FOGASA zodpovednosť v zmysle článku 33 Zákonníka práce za vyplatenie dlhovanej mzdy a odstupného uznaného v prospech zamestnanca.
- 6 Žalobca podal žalobu o zaplatenie dlhovanej sumy proti FOGASA na základe článku 33 Zákonníka práce z dôvodu platobnej neschopnosti spoločnosti.
- 7 Vnútroštátny súd sa domnieva, že pre rozhodnutie sporu vo veci samej je potrebné položiť Súdnemu dvoru Európskej únie prejudiciálnu otázku týkajúcu sa výkladu práva Únie.

Základné tvrdenia účastníkov konania vo veci samej

- 8 Nie sú uvedené.

Stručné zhrnutie dôvodov návrhu na začatie prejudiciálneho konania

- 9 Vnútroštátny súd sa domnieva, že výklad článku 33 Zákonníka práce, uskutočnený španielskymi súdmi, je v rozpore s článkom 4 ods. 1 smernice 79/7/EHS a článkom 2 ods. 1 smernice 2006/54/ES, keďže ide o diskriminačný výklad, ktorý postihuje pracovníka zamestnaného na kratší pracovný čas v porovnaní s pracovníkom pracujúcim na plný úväzok, a ktorý viac postihuje ženy, ktoré sú zamestnané na kratší pracovný čas vo výrazne vyššej miere ako mužov.
- 10 Vnútroštátny súd zastáva názor, že taký výklad vedie k dvojitému zníženiu sumy, ktorú môže pracovník zamestnaný na kratší pracovný čas požadovať od FOGASA

z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa, keďže článok 33 ods. 1 Zákonníka práce stanovuje obmedzenie zodpovednosti FOGASA v závislosti od minimálnej medziodvetvovej mzdy. Pri výklade, že táto hranica zodpovednosti by sa mala znížiť v prípade práce na kratší pracovný čas, pracovník zamestnaný na kratší pracovný čas je vystavený dvojitému zníženiu; prvé zníženie, ktoré je logické, z dôvodu samotného čiastočného úväzku, a potom druhé zníženie, ktoré je neprimerané, z dôvodu zníženia minimálnej medziodvetvovej mzdy v podiele práce na kratší pracovný čas pri výpočte sumy, ktorá má byť zaplatená zo strany FOGASA.

Vnútroštátny súd sa domnieva, že neexistuje objektívny dôvod, ktorý by odôvodňoval uvedené zníženie minimálnej medziodvetvovej mzdy v prípade pracovníkov zamestnaných na kratší pracovný čas, ktorí už znížili svoju mzdu z dôvodu práce na kratší pracovný čas.

- 11 Vnútroštátny súd sa domnieva, že neexistuje žiadna priama diskriminácia na základe pohlavia, keďže vnútroštátna právna úprava sa bez rozdielu uplatňuje na pracovníkov mužského pohlavia a na pracovníčky ženského pohlavia. Zastáva však názor, že môže existovať nepriama diskriminácia, a v tejto súvislosti uvádza článok 2 ods. 1 písm. b) smernice 2006/54/ES a rozsudky Súdneho dvora z 26. júna 2018, MB (zmena pohlavia a starobný dôchodok) (C-451/16, EU:C:2018:492), bod 34, zo 14. apríla 2015, Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215), bod 28 a citovaná judikatúra, z 8. mája 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382), bod 42 – v ktorom sa zdôrazňuje, že v Španielsku, v prvom štvrtroku 2017 približne 75 % pracovníkov pracujúcich na kratší pracovný čas boli ženy, a z 23. októbra 2003, Schönheit a Becker (C-4/02 a C-5/02, EU:C:2003:583), bod 93.