Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (ósma izba)

z dnia 25 listopada 2020 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2008/94/WE – Artykuły 2 i 3 – Ochrona pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy – Pojęcia „niezaspokojonych roszczeń pracowników" i „niewypłacalności pracodawcy" – Wypadek przy pracy – Śmierć pracownika – Zadośćuczynienie za krzywdę – Windykacja roszczenia od pracodawcy – Brak możliwości – Instytucja gwarancyjna

W sprawie C-799/19

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Okresný súd Košice I (sąd rejonowy w Koszycach I, Słowacja) postanowieniem z dnia 5 sierpnia 2019 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 30 października 2019 r., w postępowaniu:

**NI,**

**OJ,**

**PK**

przeciwko

**Sociálna poisťovňa,**

TRYBUNAŁ (ósma izba),

w składzie: A. Prechal (sprawozdawczyni), prezes trzeciej izby, pełniąca obowiązki prezesa ósmej izby, F. Biltgen i L.S. Rossi, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Richard de la Tour,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu NI, OJ i PK – P. Kerecman, advokát,

– w imieniu rządu słowackiego – B. Ricziová, w charakterze pełnomocnika,

– w imieniu rządu czeskiego – M. Smolek, J. Pavliš i J. Vláčil, w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: słowacki.

– w imieniu Irlandii – M. Browne, G. Hodge i T. Joyce, w charakterze pełnomocników, których wspierał K. Binchy, BL,

– w imieniu Komisji Europejskiej – A. Tokár i B.-R. Killmann, w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

## Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 i 3 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. 2008, L 283, s. 36).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy NI, OJ i PK, czyli małżonką i dwojgiem dzieci pracownika RL, a Sociálna poisťovňa (zakładem ubezpieczeń społecznych, Słowacja) w przedmiocie odmowy wypłacenia im przez ten zakład zadośćuczynienia za krzywdę doznaną w następstwie śmierci wspomnianego pracownika spowodowanej wypadkiem przy pracy, do którego doszło w dniu 16 października 2003 r.

### Ramy prawne

#### *Prawo Unii*

3 Zgodnie z motywem 3 dyrektywy 2008/94:

„Konieczne jest zapewnienie ochrony pracowników w przypadku niewypłacalności pracodawcy oraz w celu zapewnienia pracownikom minimalnego stopnia ochrony, w szczególności dla zagwarantowania zaspokojenia roszczeń, biorąc pod uwagę konieczność zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie. W tym celu państwa członkowskie powinny ustanowić instytucję, która gwarantuje płatność kwoty pozostającej do spłaty zainteresowanym pracownikom”.

4 Motyw 4 tej dyrektywy stanowi:

„W celu zapewnienia równej ochrony zainteresowanym pracownikom należy zdefiniować pojęcie niewypłacalności w świetle tendencji ustawodawczych w państwach członkowskich i także objąć tym pojęciem procedurę upadłościową inną niż likwidacja […]”.

5 Artykuł 1 ust. 1 wspomnianej dyrektywy stanowi:

„Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do roszczeń pracowników wynikających z umów o pracę lub stosunku pracy i istniejących wobec pracodawców, którzy są niewypłacalni w rozumieniu art. 2 ust. 1”.

6 Artykuł 2 tej dyrektywy ma następujące brzmienie:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy pracodawcę uważa się za niewypłacalnego, jeżeli zgłoszony został wniosek o otwarcie postępowania zbiorowego w oparciu o niewypłacalność pracodawcy, przewidzianego w przepisach ustawowych, wykonawczych i administracyjnych państwa

członkowskiego, obejmującego częściowe lub całkowite zajęcie majątku pracodawcy oraz wyznaczenie syndyka lub osoby wykonującej podobne zadanie, a organ, który jest właściwy na mocy wyżej wymienionych przepisów:

a) zadecydował o wszczęciu postępowania; lub

b) stwierdził definitywne zamknięcie przedsiębiorstwa lub zakładu pracodawcy, jak również, że majątek nie jest wystarczający, by wszczynanie postępowania było uzasadnione.

2. Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla prawa krajowego dotyczącego definicji pojęć […] »wynagrodzenie« […].

[…]

4. Niniejsza dyrektywa nie wyklucza rozszerzenia przez państwa członkowskie ochrony pracowników na inne sytuacje związane z niewypłacalnością, na przykład trwałe faktyczne wstrzymanie płatności, które zostały stwierdzone na podstawie postępowań przewidzianych w przepisach prawa krajowego, innych niż postępowania określone w ust. 1.

[…]".

7 Artykuł 3 dyrektywy 2008/94, zawarty w rozdziale II, zatytułowanym „Przepisy dotyczące instytucji gwarancyjnych", przewiduje:

„Państwa członkowskie podejmują środki niezbędne, aby instytucje gwarancyjne zapewniły, z zastrzeżeniem art. 4, wypłatę należności z tytułu niezaspokojonych roszczeń pracowników, wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy, włączając w to, jeśli stanowi tak prawo krajowe, wypłatę odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy.

Roszczenia przejmowane przez instytucję gwarancyjną to roszczenia z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za okres poprzedzający określony dzień ustalony przez państwa członkowskie lub, jeśli ma to zastosowanie, następujący po tym dniu".

8 W rozdziale V wspomnianej dyrektywy, zatytułowanym „Przepisy ogólne i końcowe", art. 11 akapit pierwszy stanowi:

„Niniejsza dyrektywa nie narusza prawa państw członkowskich do stosowania lub wprowadzenia przepisów ustawowych, wykonawczych bądź administracyjnych korzystniejszych dla pracowników".

### *Prawo słowackie*

*Ustawa o zakładzie ubezpieczeń społecznych*

9 Paragraf 44a zákon č. 274/1994 Z. z., o Sociálnej poisťovni (ustawy nr 274/1994 o zakładzie ubezpieczeń społecznych), w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2003 r. (zwanej dalej „ustawą nr 274/1994"), stanowił w szczególności w odniesieniu do ustawowego ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej pracodawcy:

„1. Ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej rozpoczyna się w dniu zatrudnienia pierwszego pracownika i trwa do końca okresu zatrudnienia ostatniego pracownika pracodawcy.

2. Pracodawca może wymagać, aby w razie wystąpienia zdarzenia objętego ubezpieczeniem zakład ubezpieczeń społecznych zaspokoił w jego miejsce wykazane roszczenia o odszkodowanie za uszczerbek na zdrowiu spowodowany wypadkiem przy pracy, do którego doszło w okresie ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej […].

3. »Zdarzeniem objętym ubezpieczeniem« jest uszczerbek na zdrowiu albo śmierć, które zostały spowodowane wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

4. W razie gdy sąd właściwy orzeka o odszkodowaniu, uznaje się, że zdarzenie objęte ubezpieczeniem nastąpiło w dniu uprawomocnienia się orzeczenia zobowiązującego zakład ubezpieczeń społecznych do dokonania zapłaty".

10 Paragraf 44b ust. 1 i 2 tej ustawy przewidywał:

„1. [Zakład ubezpieczeń społecznych] wypłaca odszkodowanie, o którym mowa w § 44a ust. 2, pracownikowi, który doznał uszczerbku na zdrowiu spowodowanego wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, w koronach słowackich.

2. Jeżeli pracodawca wypłacił pracownikowi wskazanemu w ust. 1 odszkodowanie za szkodę, o której mowa w § 44a ust. 2, lub za jej część, ma prawo do tego, by [zakład ubezpieczeń społecznych] zwrócił mu wypłacone odszkodowanie do wysokości kwoty, którą był zobowiązany wypłacić temu pracownikowi w ramach naprawienia szkody".

*Kodeks pracy*

*– Przepisy dotyczące niewypłacalności pracodawcy*

11 Paragraf 21 zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce (ustawy nr 311/2001 – kodeksu pracy), w wersji obowiązującej do dnia 31 grudnia 2003 r. (zwanej dalej „kodeksem pracy"), brzmiał następująco:

„1. Dla celów zaspokojenia roszczeń pracowników wynikających ze stosunku pracy w przypadku niewypłacalności uznaje się, że pracodawca jest niewypłacalny, jeżeli w następstwie złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości

a) sąd ogłosił upadłość; lub

b) sąd oddalił wniosek o ogłoszenie upadłości ze względu na to, że majątek jest niewystarczający.

2. Stan niewypłacalności pracodawcy rozpoczyna się z dniem wydania przez sąd orzeczenia o ogłoszeniu upadłości lub o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości ze względu na to, że majątek jest niewystarczający".

12 Paragraf 22 kodeksu pracy przewidywał:

„1. Jeżeli pracodawca staje się niewypłacalny zgodnie z § 21 i nie jest w stanie zaspokoić roszczeń pracowników wynikających ze stosunku pracy, fundusz gwarancyjny zaspokaja te roszczenia zgodnie z mającymi zastosowanie przepisami szczególnymi.

2. Roszczenia pracowników wynikające ze stosunku pracy, które są zaspokajane z funduszu gwarancyjnego […], obejmują:

a) wynagrodzenie za pracę i wynagrodzenie należne za gotowość do pracy;

b) wynagrodzenie należne za dni wolne od pracy i w przypadku przeszkody w pracy;

c) wynagrodzenie należne za płatny urlop wypoczynkowy przysługujący za rok kalendarzowy, w którym nastąpiła niewypłacalność pracodawcy, oraz za poprzedni rok kalendarzowy;

d) odprawę pieniężną należną pracownikowi w przypadku ustania stosunku pracy;

e) odszkodowanie należne w przypadku natychmiastowego ustania stosunku pracy (§ 69);

f) odszkodowanie należne w przypadku nieważnego rozwiązania stosunku pracy (§ 79);

g) koszty podróży, przeprowadzki i inne koszty poniesione w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych;

h) odszkodowanie za wypadek przy pracy lub za chorobę zawodową;

i) koszty sądowe poniesione w związku z dochodzeniem przed sądem roszczeń pracownika wynikających ze stosunku pracy wskutek likwidacji pracodawcy, w tym koszty zastępstwa procesowego".

– *Przepisy dotyczące odpowiedzialności cywilnej pracodawcy*

13 Zgodnie z § 195 wspomnianego kodeksu:

„1. Jeśli pracownik doznał w ramach wykonywania obowiązków służbowych lub w bezpośrednim związku z ich wykonywaniem uszczerbku na zdrowiu albo jeśli zmarł wskutek wypadku (wypadek przy pracy), za spowodowaną tym szkodę odpowiada pracodawca, u którego pracownik pracował w chwili wypadku przy pracy.

[…]

6. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za szkodę, nawet jeśli wypełnił obowiązki wynikające z przepisów szczególnych i innych przepisów dotyczących zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy […]".

14 Paragraf 204 ust. 1 tego kodeksu w odniesieniu do zakresu odszkodowań, jakie należy przyznać w ramach obiektywnej odpowiedzialności pracodawcy w przypadku śmierci w następstwie wypadku przy pracy, stanowił:

„W razie śmierci pracownika w następstwie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przyznaje się w granicach odpowiedzialności pracodawcy:

a) zwrot zasadnie poniesionych kosztów związanych z jego leczeniem;

b) zwrot racjonalnych kosztów związanych z pogrzebem;

c) zwrot kosztów utrzymania osób pozostałych przy życiu;

d) ryczałtową rekompensatę dla osób pozostałych przy życiu;

e) odszkodowanie za szkodę majątkową; stosuje się również przepisy § 192 ust. 3".

15 Paragraf 210 kodeksu pracy stanowił:

„1. Pracodawca, który zatrudnia co najmniej jednego pracownika, jest ubezpieczony od odpowiedzialności za szkodę wynikającą z wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

2. Ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej pracodawcy dokonuje zakład ubezpieczeń społecznych zgodnie z mającymi zastosowanie przepisami szczególnymi”.

*Ustawa o ubezpieczeniu społecznym*

16 Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ustawy nr 461/2003 o ubezpieczeniu społecznym), ze zmianami (zwana dalej „ustawą nr 461/2003”), miała na celu transpozycję wymogów ustanowionych w dyrektywie Rady 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. 1980, L 283, s. 23), uchylonej i zastąpionej przez dyrektywę 2008/94, za pomocą systemu obowiązkowego ubezpieczenia gwarancyjnego pracodawcy na wypadek niewypłacalności.

17 Od dnia 1 stycznia 2004 r. na mocy § 2 lit. d) tej ustawy ubezpieczenie gwarancyjne stanowi ubezpieczenie społeczne obejmujące przypadki niewypłacalności pracodawcy, służące zaspokojeniu roszczeń pracowników poprzez wypłatę świadczeń z tego ubezpieczenia.

18 Paragraf 12 wspomnianej ustawy określa chwilę, od której pracodawcę uważa się za niewypłacalnego dla celów ubezpieczenia gwarancyjnego.

W brzmieniu obowiązującym do dnia 31 lipca 2006 r. stanowił on:

„1. Pracodawca jest niewypłacalny, jeżeli

a) sąd ogłosił jego upadłość; lub

b) sąd oddalił wniosek o ogłoszenie upadłości ze względu na to, że majątek jest niewystarczający.

2. Pierwszym dniem niewypłacalności pracodawcy jest dzień wydania przez sąd postanowienia o ogłoszeniu upadłości lub dzień wydania przez sąd postanowienia o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości ze względu na to, że majątek jest niewystarczający”.

W brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2012 r. przepis ten przewiduje:

„1. Do celów niniejszej ustawy pracodawca jest niewypłacalny, jeżeli złożono wniosek o ogłoszenie upadłości.

2. Niewypłacalność pracodawcy następuje w dniu wpłynięcia wniosku o ogłoszenie upadłości do właściwego sądu.

3. Jeżeli sąd wszczyna postępowanie upadłościowe z urzędu na podstawie przepisu szczególnego, dzień wydania przez sąd postanowienia o wszczęciu postępowania upadłościowego uznaje się za dzień, w którym następuje niewypłacalność pracodawcy”.

*Ustawa o upadłości*

19 Zgodnie z § 3 ust. 2 zdania trzecie i czwarte zákon č. 7/2005 Z. z., o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene niektorých zákonov (ustawy nr 7/2005 o upadłości i restrukturyzacji oraz o zmianie niektórych ustaw, zwanej dalej „ustawą o upadłości"), osoba fizyczna jest niewypłacalna, jeżeli nie jest w stanie wypełnić przynajmniej jednego zobowiązania pieniężnego w ciągu 180 dni od dnia wymagalności. W razie gdy roszczenie pieniężne przeciwko dłużnikowi nie może zostać zaspokojone w ramach egzekucji, dłużnika uznaje się za niewypłacalnego.

**Postępowanie główne i pytania prejudycjalne**

20 W dniu 16 października 2003 r. RL, mąż NI oraz ojciec OJ i PK, zmarł w następstwie wypadku przy pracy, za który odpowiedzialność ponosi jego pracodawca.

21 Pismem z dnia 21 kwietnia 2004 r. złożonym do Okresný súd Košice II (sądu rejonowego w Koszycach II, Słowacja) NI, OJ i PK, powódki w postępowaniu głównym, wniosły przeciwko pracodawcy powództwo o zadośćuczynienie i odszkodowanie za doznaną krzywdę i poniesioną przez nie szkodę będące ich zdaniem następstwem śmierci RL.

22 Sąd ten przyznał im w ramach dwóch odrębnych postępowań zadośćuczynienie za krzywdę i odszkodowanie za szkodę majątkową, odpowiednio, w 2012 i 2016 r. Pierwsze orzeczenie zostało utrzymane w mocy w postępowaniu apelacyjnym w 2013 r.

23 Odszkodowanie za szkodę majątkową, przyznane w 2016 r., zostało wypłacone w całości za odnośnego pracodawcę przez zakład ubezpieczeń społecznych w ramach ustawowego ubezpieczenia pracodawcy obejmującego jego odpowiedzialność za szkody wyrządzone wskutek wypadków przy pracy.

24 Zakład ubezpieczeń społecznych odmówił jednakże wypłaty kwoty przyznanej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę na tej podstawie, że jego zdaniem odszkodowanie za szkody wyrządzone wskutek wypadków przy pracy nie obejmuje zadośćuczynienia za krzywdę.

25 Postępowanie egzekucyjne prowadzone przez komornika sądowego wobec pracodawcy w celu uzyskania zadośćuczynienia okazało się bezskuteczne ze względu na niewypłacalność tego pracodawcy. Żadna rekompensata z tytułu wspomnianego zadośćuczynienia, nawet częściowa, nie została wypłacona na rzecz powódek.

26 W związku z tym wniosły one do sądu odsyłającego, Okresný súd Košice I (sądu rejonowego w Koszycach I, Słowacja), powództwo przeciwko zakładowi ubezpieczeń społecznych o zapłatę wspomnianego zadośćuczynienia.

27 Sąd ten żywi wątpliwości co do wykładni, jaką należy nadać pojęciu „niewypłacalności" w rozumieniu dyrektywy 2008/94, a także co do zawężającej wykładni pojęcia „szkody", za którą opowiada się zakład ubezpieczeń społecznych w ramach sprzeciwiania się dokonaniu tej zapłaty.

28 W tym względzie, opierając się na założeniu, zgodnie z którym obowiązkowe ubezpieczenie pracodawcy za szkody spowodowane wypadkiem przy pracy jest środkiem ochrony pracowników w przypadku niewypłacalności pracodawcy, wspomniany sąd zastanawia się, czy „niezaspokojone roszczenie pracownika najemnego" w rozumieniu art. 3 dyrektywy 2008/94 może obejmować zadośćuczynienie za krzywdę należne osobom bliskim pozostałym przy życiu. Ubezpieczenie to pozwala następcom prawnym na bezpośrednie uzyskanie odszkodowania za szkodę wynikającą z wypadku przy pracy od „instytucji gwarancyjnej", czyli w niniejszym przypadku od zakładu ubezpieczeń społecznych, w miejsce ubezpieczonego pracodawcy.

29 W przypadku niewypłacalności pracodawcy pracownik ma według sądu odsyłającego na mocy § 204 ust. 1 kodeksu pracy w związku z § 44a ust. 2 ustawy nr 274/1994 prawo do uzyskania wypłaty odszkodowania za „uszczerbek na zdrowiu" w następstwie wypadku przy pracy od wspomnianego zakładu w miejsce pracodawcy. W razie śmierci pracownika w następstwie takiego wypadku przepisy te gwarantują również zdaniem sądu odsyłającego osobom pozostałym przy życiu bezpośrednie prawo do uzyskania naprawienia poniesionej przez nich szkody spowodowanej tym wypadkiem.

30 Sąd odsyłający zastanawia się zatem, czy w świetle pojęcia „szkody" zawartego w § 44a ust. 2 ustawy nr 274/1994 leżący po stronie zakładu ubezpieczeń społecznych obowiązek gwarancyjny naprawienia szkody wynikającej z wypadku przy pracy obejmuje również zadośćuczynienie za krzywdę doznaną przez osoby pozostałe przy życiu.

31 Ponadto, biorąc pod uwagę to, że warunkiem wstępnym ochrony niezaspokojonych roszczeń wynikających z umów o pracę w ramach dyrektywy 2008/94 jest niewypłacalność pracodawcy, sąd odsyłający zastanawia się nad zakresem tego pojęcia.

32 Jego zdaniem art. 2 dyrektywy 2008/94 w związku z jej motywem 4 przemawia na rzecz rozszerzającej wykładni pojęcia „niewypłacalności" w interesie sprawiedliwej ochrony rozpatrywanego roszczenia. W konsekwencji sąd ten zastanawia się, czy sytuacja taka jak rozpatrywana w postępowaniu głównym może być objęta zakresem stosowania tej dyrektywy. W tym względzie zauważa on, że chociaż wobec pracodawcy w postępowaniu głównym nie zostało formalnie wszczęte żadne postępowanie upadłościowe, prawo słowackie przewiduje, iż w razie gdy wierzytelność jest nieściągalna w postępowaniu egzekucyjnym, osobę fizyczną uważa się za niewypłacalną.

33 W tych okolicznościach Okresný súd Košice II (sąd rejonowy w Koszycach II, Słowacja) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy wykładni art. 3 dyrektywy 2008/94 należy dokonywać w ten sposób, że pojęcie „niezaspokojonych roszczeń pracowników, wynikających z umowy o pracę" obejmuje również krzywdę doznaną wskutek śmierci pracownika spowodowanej wypadkiem przy pracy?

2) Czy wykładni art. 2 dyrektywy 2008/94 należy dokonywać w ten sposób, że za niewypłacalnego uważa się również pracodawcę, wobec którego wprawdzie złożono wniosek o wszczęcie egzekucji w związku z sądownie uznanym roszczeniem o naprawienie krzywdy doznanej wskutek śmierci pracownika spowodowanej wypadkiem przy pracy, ale w postępowaniu egzekucyjnym uznano wierzytelność za nieściągalną ze względu na to, że pracodawca nie posiada żadnych środków?".

## W przedmiocie pytań prejudycjalnych

### *W przedmiocie właściwości ratione temporis*

34 Rząd słowacki kwestionuje właściwość ratione temporis Trybunału, twierdząc, że orzecznictwo, na którym opiera się sąd odsyłający, w szczególności wyrok z dnia 14 czerwca 2007 r., Telefónica O2 Czech Republic (C-64/06, EU:C:2007:348) – zgodnie z którym Trybunał jest właściwy, mimo że okoliczności faktyczne miały początek przed przystąpieniem tego państwa członkowskiego do Unii Europejskiej, a to z uwagi na to, iż ich dalszy ciąg nastąpił w okresie po tym przystąpieniu, po którym wydano także konstytutywne orzeczenie sądowe – nie ma zastosowania w niniejszej sprawie.

35 Po pierwsze, roszczenie o zadośćuczynienie za krzywdę doznaną przez powódki w postępowaniu głównym powstało bowiem w dniu, w którym doszło do rozpatrywanego wypadku przy pracy, czyli w dniu 16 października 2003 r., a więc przed przystąpieniem Republiki Słowackiej do Unii w dniu 1 maja 2004 r. Po drugie, wyroki przyznające odszkodowanie, które zapadły w latach 2012 i 2013, są

w niniejszym przypadku deklaratoryjne, a nie konstytutywne. Orzeczenia te nie tworzą zatem nowego stosunku prawnego, lecz udzielają jedynie ochrony prawnej roszczeniu istniejącemu już przed przystąpieniem.

36 Ponadto, mimo że sąd odsyłający opiera się na § 44a ust. 4 ustawy nr 274/1994 dla celów twierdzenia, iż uznaje się, że zdarzenie objęte ubezpieczeniem nastąpiło w dniu uprawomocnienia się orzeczenia, czyli w 2013 r., ani roszczenie o zadośćuczynienie za krzywdę, ani wierzytelność podnoszona w sprawie w postępowaniu głównym, oparta na tym roszczeniu, nie są objęte przepisami regulującymi ubezpieczenie od odpowiedzialności za szkody spowodowane wypadkiem przy pracy, do których należy wspomniany przepis. Roszczenia te są natomiast objęte zakresem kodeksu cywilnego. W każdym zaś razie, nawet gdyby tak nie było, wierzytelność z tytułu ubezpieczenia od wypadków przy pracy powinna być oceniana na podstawie mającego zastosowanie ustawodawstwa krajowego w świetle uregulowania obowiązującego przed przystąpieniem Republiki Słowackiej do Unii. Ten reżim prawny obecnie nadal obowiązuje.

37 W tym względzie należy stwierdzić, że niezależnie od charakteru orzeczeń sądowych dotyczących zadośćuczynienia za krzywdę lub stosowania jednego lub drugiego z wyżej wymienionych uregulowań krajowych postanowienie odsyłające wskazuje, że spór w postępowaniu głównym wynika, po pierwsze, z odmowy wypłaty przez zakład ubezpieczeń społecznych zadośćuczynienia już przyznanego w tych orzeczeniach sądowych, a po drugie, ze stwierdzenia faktycznej niewypłacalności pracodawcy zmarłego pracownika.

38 Te okoliczności faktyczne leżące u podstaw sporu w postępowaniu głównym zaistniały po przystąpieniu Republiki Słowackiej do Unii Europejskiej.

39 Z uwagi na to, że sąd krajowy zwraca się do Trybunału o wykładnię prawodawstwa Unii mającego zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym, Trybunał orzeka, nie będąc zasadniczo zobowiązanym do badania okoliczności, w których sądy krajowe zostały skłonione do przekazania Trybunałowi pytań i w których zamierzają zastosować przepis prawa Unii, o którego wykładnię zwróciły się do Trybunału (wyrok z dnia 22 grudnia 2010 r., Bezpečnostní softwarová asociace, C-393/09, EU:C:2010:816, pkt 25).

40 Inaczej byłoby jedynie w przypadku, gdyby albo przepis prawa Unii poddany wykładni Trybunału nie miał zastosowania do okoliczności faktycznych sporu w postępowaniu głównym, które miały miejsce przed przystąpieniem nowego państwa członkowskiego do Unii Europejskiej, albo gdyby było oczywiste, że wspomniany przepis nie może mieć zastosowania (wyrok z dnia 22 grudnia 2010 r., Bezpečnostní softwarová asociace, C-393/09, EU:C:2010:816, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).

41 W tym zaś przypadku taka sytuacja nie zachodzi. W konsekwencji wbrew temu, co twierdzi rząd słowacki, Trybunał jest właściwy do dokonania wykładni przepisów dyrektywy 2008/94, na które powołuje się sąd odsyłający. Należy zatem odpowiedzieć na postawione przez niego pytania.

### *W przedmiocie dopuszczalności*

42 Rząd słowacki podnosi zarzut niedopuszczalności pytania pierwszego. Wątpliwości wyrażone przez to państwo członkowskie dotyczą w istocie nieprawidłowości krajowej konstrukcji prawnej leżącej u podstaw tego wniosku, a także naruszenia przez sąd odsyłający wymogów ustanowionych w art. 94 regulaminu postępowania, w szczególności w zakresie, w jakim sąd ten nie wskazuje w pełni we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym charakteru spornego roszczenia, właściwego prawa krajowego i nie ustala związku istniejącego między wykładnią prawa Unii a sporem w postępowaniu głównym.

43 W tym względzie należy przypomnieć w pierwszej kolejności, że w ramach współpracy pomiędzy Trybunałem a sądami krajowymi ustanowionej w art. 267 TFUE jedynie do sądu krajowego, przed którym zawisł spór i na którym spoczywa odpowiedzialność za przyszły wyrok, należy – przy uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy – zarówno ocena, czy dla wydania wyroku jest mu niezbędne uzyskanie orzeczenia prejudycjalnego, jak i ocena znaczenia pytań, które zadaje on Trybunałowi. W związku z tym, jeśli postawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał jest w zasadzie zobowiązany do wydania orzeczenia (wyrok z dnia 5 marca 2019 r., Eesti Pagar, C-349/17, EU:C:2019:172, pkt 47).

44 Wynika z tego, że nawet gdyby uwagi rządu słowackiego co do nieprawidłowości ram prawnych, na których opierają się pytania prejudycjalne, były istotne, pytania dotyczące wykładni prawa Unii przedstawione przez sąd krajowy w ramach stanu faktycznego i prawnego, za którego ustalenie sąd ten jest odpowiedzialny i którego prawidłowość nie podlega ocenie Trybunału, korzystają z domniemania, że mają znaczenie dla sprawy (wyrok z dnia 3 lipca 2019 r., UniCredit Leasing, C-242/18, EU:C:2019:558, pkt 46).

45 Ponadto Trybunał wielokrotnie orzekał, że w jego kompetencji nie leży wypowiadanie się, w ramach procedury odesłania prejudycjalnego, w przedmiocie wykładni przepisów krajowych ani orzekanie o poprawności wykładni zastosowanej przez sąd krajowy, gdyż taka wykładnia należy do wyłącznej właściwości sądów krajowych (wyrok z dnia 3 lipca 2019 r., UniCredit Leasing, C-242/18, EU:C:2019:558, pkt 47 i przytoczone tam orzecznictwo).

46 W drugiej kolejności, co się tyczy podnoszonego naruszenia art. 94 regulaminu postępowania, należy stwierdzić, że w niniejszej sprawie wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym spełnia kryteria określone w tym przepisie. Wniosek ten zawiera bowiem niezbędne wyjaśnienia dotyczące istotnych okoliczności faktycznych i przedmiotu sporu w postępowaniu głównym, czyli wypłaty zadośćuczynienia za krzywdę doznaną w następstwie śmierci pracownika po wypadku przy pracy. Określa on również treść przepisów prawa krajowego, które zdaniem sądu odsyłającego mogą mieć zastosowanie do sprawy w postępowaniu głównym, a mianowicie kodeksu pracy, ustawy nr 274/1994 oraz ustawy o upadłości. Wreszcie sąd odsyłający wskazuje, po pierwsze, powody, które skłoniły go do rozpatrywania kwestii wykładni dyrektywy 2008/94, a po drugie, związek, jaki dostrzega między tą dyrektywą a ustawodawstwem krajowym, które jego zdaniem ma zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym.

47 Z powyższego wynika, że wniosek, w tym pytanie pierwsze, jest dopuszczalny.

### *Co do istoty*

48 Ponieważ ochrona, do której zapewnienia zmierza dyrektywa 2008/94, wymaga stwierdzenia niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 tej dyrektywy (zob. podobnie wyrok z dnia 18 kwietnia 2013 r., Mustafa, C-247/12, EU:C:2013:256, pkt 30), w pierwszej kolejności należy rozpatrzyć pytanie drugie.

#### *W przedmiocie pytania drugiego*

49 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 2 ust. 1 dyrektywy 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że pracodawcę można uważać za „niewypłacalnego”, jeśli złożono wobec niego wniosek o wszczęcie postępowania egzekucyjnego w związku z roszczeniem o zadośćuczynienie uznanym orzeczeniem sądowym, ale w postępowaniu egzekucyjnym uznano wierzytelność za nieściągalną ze względu na faktyczną niewypłacalność pracodawcy.

50 Jak Trybunał uściślił już w wyroku z dnia 18 kwietnia 2013 r., Mustafa (C-247/12, EU:C:2013:256, pkt 31, 32), z samego brzmienia art. 2 ust. 1 dyrektywy 2008/94 wynika, że aby uznać, iż pracodawca jest niewypłacalny, muszą zostać spełnione dwie przesłanki. Po pierwsze, powinien zostać złożony wniosek o wszczęcie postępowania zbiorowego w oparciu o niewypłacalność pracodawcy, a po drugie, albo powinno zostać wydane orzeczenie o wszczęciu tego postępowania, albo w razie gdy majątek nie jest wystarczający, by wszczynanie takiego postępowania było uzasadnione, powinno zostać stwierdzone definitywne zamknięcie przedsiębiorstwa.

51 W odniesieniu do pierwszej z tych przesłanek należy stwierdzić, że ani złożenie wniosku o wszczęcie postępowania egzekucyjnego wobec pracodawcy w związku z uznanym sądownie zadośćuczynieniem, ani samo wszczęcie takiego postępowania nie spełniają wymogu zwrócenia się o wszczęcie postępowania zbiorowego w oparciu o niewypłacalność tego pracodawcy.

52 Postępowanie egzekucyjne mające na celu przymusowe wykonanie orzeczenia sądowego uznającego roszczenie wierzyciela, takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, różni się bowiem pod wieloma względami od postępowania zbiorowego, o którym mowa w art. 2 ust. 1 dyrektywy 2008/94, w szczególności w odniesieniu, po pierwsze, do jego celu, ponieważ nie zmierza ono do zbiorowego zaspokojenia wierzycieli (zob. podobnie wyroki: z dnia 10 lipca 1997 r., Bonifaci i in. oraz Berto i in., C-94/95 i C-95/95, EU:C:1997:348, pkt 34; a także z dnia 25 lutego 2016 r., Stroumpoulis i in., C-292/14, EU:C:2016:116, pkt 34), a po drugie, do skutków dla danego dłużnika w zakresie, w jakim nie obejmuje ani częściowego lub całkowitego zajęcia majątku dłużnika, ani wyznaczenia syndyka lub osoby wykonującej podobne zadanie.

53 W konsekwencji, skoro z brzmienia art. 2 ust. 1 dyrektywy 2008/94 wynika, że dwie przesłanki przypomniane w pkt 50 niniejszego wyroku powinny zostać spełnione łącznie, okoliczność, iż w braku wszczęcia postępowania zbiorowego w oparciu o niewypłacalność pracodawcy uznano wierzytelność za nieściągalną ze względu na faktyczną niewypłacalność tego pracodawcy, nie może sama w sobie wystarczyć do uzasadnienia zastosowania wspomnianej dyrektywy na podstawie tego przepisu.

54 Należy jednak zauważyć, że art. 2 ust. 4 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94 przyznaje państwom członkowskim możliwość stanowienia norm prawnych na podstawie prawa Unii w celu rozszerzenia ochrony pracowników przewidzianej w tej dyrektywie na inne sytuacje związane z niewypłacalnością (zob. podobnie wyrok z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in., C-198/13, EU:C:2014:2055, pkt 44) – na przykład na trwałe faktyczne wstrzymanie płatności – które zostały stwierdzone na podstawie postępowań przewidzianych w przepisach prawa krajowego, innych niż postępowania określone w art. 2 ust. 1 tej dyrektywy.

55 Nie jest zatem wykluczone, że sytuacja faktycznej niewypłacalności taka jak ta stwierdzona w postępowaniu głównym, do której odnosi się sąd odsyłający, opierając się na ustawie o upadłości, może wchodzić w zakres przypadków, o których mowa w art. 2 ust. 4 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94.

56 Rząd słowacki zauważa, że istnieje szczególne uregulowanie krajowe, mianowicie ustawa nr 461/2003, która w sposób autonomiczny definiuje niewypłacalność dla celów ochrony pracowników w rozumieniu dyrektywy 2008/94. Ustawa ta, mająca właśnie na celu transpozycję tej dyrektywy, zdaniem tego rządu wiąże dowód spełnienia przesłanki niewypłacalności pracodawcy dla celów ubezpieczenia społecznego obejmującego przypadki niewypłacalności pracodawcy wyłącznie z przewidzianym w jej § 12 odrębnym postępowaniem upadłościowym.

57 Zdaniem rządu słowackiego ustawa ta ma zastosowanie do wszystkich przypadków, w których niewypłacalność nastąpiła po dniu 1 stycznia 2004 r., i należy ją uznać za lex specialis względem ustawy o upadłości, na którą powołuje się sąd odsyłający. Jedynie bowiem ustawa nr 461/2003 reguluje konkretnie niewypłacalność pracodawcy, podczas gdy ustawa o upadłości, na której oparł się sąd odsyłający, definiuje w sposób ogólny niewypłacalność dla celów postępowania upadłościowego.

58 Wynika z tego zdaniem rządu słowackiego, że ustalenie faktycznej niewypłacalności na podstawie ustawy o upadłości, do której odnosi się sąd odsyłający, nie wystarcza w niniejszym przypadku do wykazania, że została spełniona przesłanka niewypłacalności w rozumieniu mającego zastosowanie prawa krajowego.

59 Jednakże ze względu na przypomniany w pkt 44 i 45 niniejszego wyroku podział kompetencji między Trybunał i sądy krajowe to do sądu krajowego należy w niniejszej sprawie dokonanie oceny, po pierwsze, czy do okoliczności faktycznych rozpatrywanych w postępowaniu głównym należy zastosować szczególne ustawodawstwo opisane przez rząd słowacki w uwagach na piśmie i streszczone w pkt 56–58 niniejszego wyroku, a po drugie, czy ustawodawca słowacki skorzystał z możliwości wskazanej w art. 2 ust. 4 dyrektywy 2008/94, rozszerzając ochronę przewidzianą w tej dyrektywie na inne sytuacje związane z niewypłacalnością, takie jak stwierdzona w postępowaniu głównym.

60 W świetle całości powyższych rozważań na pytanie drugie należy odpowiedzieć, iż art. 2 ust. 1 dyrektywy 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że pracodawcy nie można uważać za „niewypłacalnego", jeśli złożono wobec niego wniosek o wszczęcie postępowania egzekucyjnego w związku z roszczeniem o zadośćuczynienie uznanym orzeczeniem sądowym, ale w postępowaniu egzekucyjnym uznano wierzytelność za nieściągalną ze względu na faktyczną niewypłacalność pracodawcy. Do sądu odsyłającego należy jednak sprawdzenie, czy zgodnie z art. 2 ust. 4 tej dyrektywy dane państwo członkowskie postanowiło rozszerzyć ochronę pracowników przewidzianą we wspomnianej dyrektywie na taką sytuację związaną z niewypłacalnością, która to sytuacja została stwierdzona na podstawie postępowań przewidzianych w przepisach prawa krajowego, innych niż postępowania określone we wspomnianym art. 2 ust. 1.

*W przedmiocie pytania pierwszego*

61 Ponieważ możliwość stosowania dyrektywy 2008/94 zależy od stwierdzenia niewypłacalności pracodawcy, Trybunał udziela odpowiedzi na pytanie pierwsze jedynie na wypadek, gdyby sąd odsyłający stwierdził, po pierwsze, że ustawodawca słowacki rozszerzył przewidzianą przez tę dyrektywę ochronę pracowników na inne sytuacje związane z niewypłacalnością, a po drugie, że przewidziane w prawie krajowym przesłanki w tym względzie zostały spełnione.

62 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 1 ust. 1 i art. 3 dyrektywy 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że zadośćuczynienie należne od pracodawcy na rzecz bliskich osób pozostających przy życiu za krzywdę doznaną wskutek śmierci pracownika w następstwie wypadku przy pracy można uznać za „roszczenie pracowników wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy" w rozumieniu art. 1 ust. 1 tej dyrektywy.

63 Pytanie pierwsze dotyczy zatem wyznaczenia granic pojęcia „roszczenia pracowników wynikającego z umów o pracę lub stosunku pracy", które jest objęte przewidzianym w art. 3 dyrektywy 2008/94 obowiązkiem zapłaty przez instytucje gwarancyjne.

64 Według utrwalonego orzecznictwa Trybunału społeczny cel tej dyrektywy polega na zagwarantowaniu wszystkim pracownikom najemnym minimalnego poziomu ochrony na szczeblu Unii w przypadku niewypłacalności pracodawcy w postaci zaspokojenia roszczeń wynikających z umów o pracę lub ze stosunków pracy i dotyczących zapłaty należnego wynagrodzenia za dany okres (zob. wyrok z dnia 25 lipca 2018 r., Guigo, C-338/17, EU:C:2018:605, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).

65 W tym względzie z art. 1 ust. 1 w związku z art. 3 dyrektywy 2008/94, a także z orzecznictwa Trybunału dotyczącego zarówno tej dyrektywy, jak i dyrektywy 80/987, uchylonej przez wspomnianą dyrektywę, wynika, że stosuje się ją jedynie do roszczeń pracowników wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy, gdy roszczenia te dotyczą wynagrodzenia. Nie stosuje się jej zatem, bez rozróżnienia, do wszystkich roszczeń pracowników wynikających z umów o pracę lub stosunków pracy

(zob. podobnie wyroki: z dnia 16 grudnia 2004 r., Olaso Valero, C-520/03, EU:C:2004:826, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 28 czerwca 2018 r., Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, pkt 28).

66 I tak państwa członkowskie są zobowiązane zapewnić, w granicach pułapu, jaki mają prawo ustalić w celu zagwarantowania zaspokojenia roszczeń pracowniczych, zaspokojenie wszystkich przedmiotowych roszczeń (zob. wyrok z dnia 2 marca 2017 r., Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, pkt 53).

67 Jednakże o ile instytucje gwarancyjne muszą w ten sposób pokryć omawiane niezaspokojone roszczenia pracownicze, o tyle do prawa krajowego należy zdefiniowanie zgodnie z art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94 terminu „wynagrodzenie" (zob. podobnie wyrok z dnia 2 marca 2017 r., Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, pkt 54), a zatem uściślenie świadczeń objętych zakresem stosowania art. 3 akapit pierwszy tej dyrektywy (wyrok z dnia 28 czerwca 2018 r., Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, pkt 30).

68 W konsekwencji kwestię, czy zadośćuczynienie należne od pracodawcy bliskim osobom pozostającym przy życiu za krzywdę doznaną wskutek śmierci pracownika w następstwie wypadku przy pracy, takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, jest objęte pojęciem „wynagrodzenia", należy rozstrzygnąć w świetle prawa krajowego, w niniejszym przypadku prawa słowackiego. Do sądu krajowego należy zatem ustalenie, czy jest tak faktycznie.

69 Ponadto należy zwrócić uwagę, że art. 11 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94 przyznaje państwom członkowskim prawo do stosowania lub wprowadzenia przepisów korzystniejszych dla pracowników.

70 I tak można zapewnić zwiększoną ochronę poprzez nałożenie na instytucję gwarancyjną obowiązku pokrycia kosztów innych niż koszty płacowe należne pracownikom.

71 Jednakże z orzecznictwa Trybunału dotyczącego wykonywania przez państwo członkowskie jego własnych kompetencji wynika, że te przepisy krajowe są regulowane prawem krajowym w granicach ochrony minimalnej zapewnianej przez rozpatrywaną dyrektywę (zob. podobnie wyroki: z dnia 19 listopada 2019 r., TSN i AKT, C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, pkt 34, 35; a także z dnia 4 czerwca 2020 r., Fetico i in., C-588/18, EU:C:2020:420, pkt 31, 32).

72 W świetle całości powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, iż art. 1 ust. 1 i art. 3 dyrektywy 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że zadośćuczynienie należne od pracodawcy na rzecz bliskich osób pozostających przy życiu za krzywdę doznaną wskutek śmierci pracownika w następstwie wypadku przy pracy można uznać za „roszczenie pracowników wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy" w rozumieniu art. 1 ust. 1 tej dyrektywy tylko wtedy, gdy jest ono objęte pojęciem „wynagrodzenia" stosownie do tego, jak to pojęcie zostało uściślone w prawie krajowym, czego ustalenie należy do sądu krajowego.

## W przedmiocie kosztów

73 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (ósma izba) orzeka, co następuje:

1) **Artykuł 2 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy należy interpretować w ten sposób, że pracodawcy nie można uważać za „niewypłacalnego”, jeśli złożono wobec niego wniosek o wszczęcie postępowania egzekucyjnego w związku z roszczeniem o zadośćuczynienie uznanym orzeczeniem sądowym, ale w postępowaniu egzekucyjnym uznano wierzytelność za nieściągalną ze względu na faktyczną niewypłacalność pracodawcy. Do sądu odsyłającego należy jednak sprawdzenie, czy zgodnie z art. 2 ust. 4 tej dyrektywy dane państwo członkowskie postanowiło rozszerzyć ochronę pracowników przewidzianą we wspomnianej dyrektywie na taką sytuację związaną z niewypłacalnością, która to sytuacja została stwierdzona na podstawie postępowań przewidzianych w przepisach prawa krajowego, innych niż postępowania określone we wspomnianym art. 2 ust. 1.**

2) **Artykuł 1 ust. 1 i art. 3 dyrektywy 2008/94/WE należy interpretować w ten sposób, że zadośćuczynienie należne od pracodawcy na rzecz bliskich osób pozostających przy życiu za krzywdę doznaną wskutek śmierci pracownika w następstwie wypadku przy pracy można uznać za „roszczenie pracowników wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy” w rozumieniu art. 1 ust. 1 tej dyrektywy tylko wtedy, gdy jest ono objęte pojęciem „wynagrodzenia” stosownie do tego, jak to pojęcie zostało uściślone w prawie krajowym, czego ustalenie należy do sądu krajowego.**

Podpisy