Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (siódma izba)

z dnia 22 lutego 2024 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Ochrona pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy – Dyrektywa 2008/94/WE – Przejęcie przez instytucje gwarancyjne niezaspokojonych roszczeń pracowników najemnych wynikających z umów o pracę lub stosunków pracy – Wyłączenie w wypadku złożenia przez pracownika najemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy

W sprawie C-125/23

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez cour d'appel d'Aix-en-Provence (sąd apelacyjny w Aix-en-Provence, Francja) postanowieniem z dnia 24 lutego 2023 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 1 marca 2023 r., w postępowaniu:

Association Unedic délégation AGS de Marseille

przeciwko

V,

W,

X,

Y,

Z,

Syndykowi masy upadłości spółki K,

TRYBUNAŁ (siódma izba),

w składzie: F. Biltgen, prezes izby, N. Wahl i M.L. Arastey Sahún (sprawozdawczyni), sędziowie,

rzecznik generalny: P. Pikamäe,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

* Język postępowania: francuski.

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu l'association Unedic délégation AGS de Marseille – I. Piquet-Maurin, avocate,

– w imieniu rządu francuskiego – R. Bénard i T. Lechevallier, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej – F. Clotuche-Duvieusart i F. van Schaik, 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 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 między l'association Unedic délégation AGS de Marseille (zwanym dalej „AGS de Marseille") a V, W, X, Y i Z (zwanymi dalej „rozpatrywanymi pracownikami") oraz syndykiem masy upadłości spółki K w przedmiocie wypłaty należności z tytułu niezaspokojonych roszczeń tych pracowników po postawieniu tej spółki w stan likwidacji.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Motywy 3 i 7 dyrektywy 2008/94 stanowią:

„(3) 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 zainteresowanym pracownikom wypłatę należności z tytułu niezaspokojonych roszczeń.

[…]

(7) Państwa członkowskie mogą określać granice odpowiedzialności instytucji gwarancyjnych, które powinny być zgodne ze społecznym celem dyrektywy i które mogą uwzględniać różne poziomy roszczeń".

4 Artykuł 1 tej dyrektywy stanowi:

„1. 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.

2. Państwa członkowskie mogą, wyjątkowo, wyłączyć roszczenia niektórych kategorii pracowników z zakresu stosowania niniejszej dyrektywy z uwagi na istnienie innych form gwarancji, po stwierdzeniu, że zapewniają one zainteresowanym osobom stopień ochrony równoważny temu, jaki wynika z niniejszej dyrektywy.

[…]”.

5 Artykuł 2 wspomnianej dyrektywy stanowi:

„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 nie wpływa na przepisy prawa krajowego dotyczące definicji pojęć »pracownik«, »pracodawca«, »wynagrodzenie«, »prawo nabyte« i »prawo do nabycia uprawnień do świadczeń w przyszłości«.

[…]”.

6 Zgodnie z art. 3 tej dyrektywy:

„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”.

7 Artykuł 4 dyrektywy 2008/94 ma następujące brzmienie:

„1. Państwa członkowskie są uprawnione do ograniczania odpowiedzialności instytucji gwarancyjnych określonych w art. 3.

2. Jeżeli państwa członkowskie korzystają z prawa określonego w ust. 1, wskazują długość okresu, za który niezaspokojone roszczenia są zaspokajane przez instytucję gwarancyjną. Jednakże nie może to być okres krótszy niż okres obejmujący wynagrodzenie za trzy ostatnie miesiące stosunku pracy przed lub po dniu określonym w art. 3 akapit drugi.

Państwa członkowskie mogą włączyć ten minimalny trzymiesięczny okres do okresu referencyjnego trwającego nie mniej niż sześć miesięcy.

Państwa członkowskie ustanawiające okres referencyjny trwający nie mniej niż 18 miesięcy mogą ograniczyć okres, za który niezaspokojone roszczenia są zaspokajane przez instytucję gwarancyjną, do ośmiu tygodni. W takim przypadku do wyliczenia minimalnego okresu stosuje się te okresy, które są najbardziej korzystne dla pracownika.

3. Państwa członkowskie mogą ustalić pułapy wypłat dokonywanych przez instytucje gwarancyjne. Pułapy te nie mogą być ustalane poniżej poziomu zgodnego z celem społecznym niniejszej dyrektywy.

Jeśli państwa członkowskie korzystają z tej możliwości, powiadamiają Komisję [Europejską] o metodach, według których pułap został ustalony".

8 Artykuł 11 tej dyrektywy stanowi:

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

Wykonanie niniejszej dyrektywy w żadnych okolicznościach nie może stanowić uzasadnienia dla regresji w stosunku do obecnej sytuacji w państwach członkowskich ani w stosunku do ogólnego poziomu ochrony pracowników w obszarze, do którego ma ona zastosowanie".

9 Artykuł 12 wspomnianej dyrektywy stanowi:

„Niniejsza dyrektywa nie narusza prawa państw członkowskich:

a) do podjęcia środków koniecznych w celu uniknięcia nadużyć;

[…]".

Prawo francuskie

10 Artykuł L. 3253-6 code du travail (kodeksu pracy), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym (zwanego dalej „kodeksem pracy"), stanowi:

„Każdy pracodawca prawa prywatnego ubezpiecza swoich pracowników, w tym pracowników oddelegowanych do pracy za granicą lub pracowników mieszkających za granicą, o których mowa w art. L. 5422-13, od ryzyka braku zapłaty kwot należnych im na podstawie umowy o pracę w przypadku wszczęcia postępowania ochronnego, naprawczego lub likwidacyjnego.

11 Artykuł L. 3253-8 tego kodeksu stanowi:

„Ubezpieczenie, o którym mowa w art. L. 3253-6, obejmuje:

1° kwoty należne pracownikom w dniu wydania orzeczenia o wszczęciu jakiegokolwiek postępowania naprawczego lub postępowania likwidacyjnego, jak również składki należne od pracodawcy z tytułu umowy zabezpieczenia zawodowego;

2° roszczenia wynikające z rozwiązania umów o pracę, które nastąpiło:

a) w okresie obserwacji;

b) w miesiącu następującym po wydaniu orzeczenia określającego plan ochronny, plan naprawczy lub plan zbycia;

c) w okresie 15 dni lub – gdy w odniesieniu do zatrudnienia opracowywany jest plan ochronny – 21 dni od daty orzeczenia o ogłoszeniu likwidacji;

d) w okresie tymczasowego prowadzenia działalności gospodarczej za zezwoleniem zawartym w orzeczeniu o ogłoszeniu likwidacji oraz w okresie 15 dni lub – gdy w odniesieniu do zatrudnienia opracowywany jest plan ochronny – 21 dni od daty zakończenia tej działalności;

[…]".

12 Zgodnie z art. L. 3253-14 wspomnianego kodeksu:

„Ubezpieczenie, o którym mowa w art. L. 3253-6, jest realizowane przez stowarzyszenie utworzone przez krajowe organizacje zawodowe reprezentatywnych pracodawców i zatwierdzone przez organ administracji.

Stowarzyszenie to zawiera umowę o zarządzanie z organem zarządzającym systemem ubezpieczenia na wypadek bezrobocia oraz z centralną agencją instytucji zabezpieczenia społecznego w celu ściągnięcia składek, o których mowa w art. L. 3253-18.

[…]

Stowarzyszenie to i wspomniany organ są instytucjami gwarancyjnymi w zakresie ryzyka braku zapłaty".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

13 We wrześniu i październiku 2017 r. zainteresowani pracownicy zostali zatrudnieni przez spółkę K na podstawie umów na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy.

14 W dniu 26 czerwca 2018 r. wobec spółki K wszczęto postępowanie naprawcze.

15 W dniu 9 lipca 2018 r. zainteresowani pracownicy złożyli oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę.

16 Wyrokiem z dnia 24 lipca 2018 r. tribunal de commerce (sąd gospodarczy, Francja) ogłosił likwidację spółki K.

17 W dniu 31 lipca 2018 r. zainteresowani pracownicy wystąpili do conseil de prud'hommes de Draguignan (sądu pracy w Draguignan, Francja) z wnioskami o wpisanie ich wierzytelności na listę wierzytelności w postępowaniu likwidacyjnym spółki K, na podstawie uchybień tej spółki, które zdaniem tych pracowników są wystarczająco poważne.

18 Wyrokami z dnia 2 lipca 2020 r. sąd ten, po pierwsze, stwierdził, że złożenie przez zainteresowanych pracowników oświadczeń o rozwiązaniu ich umów o pracę z winy pracodawcy pociągało za sobą skutki rozwiązania ich umów o pracę bez rzeczywistej i poważnej przyczyny; po drugie, nakazał wpisanie ich wierzytelności na listę wierzytelności postępowania likwidacyjnego spółki K, w szczególności z tytułu zapłaty wynagrodzenia, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odszkodowania odpowiadającego wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia oraz

odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę bez rzeczywistej i poważnej przyczyny, i po trzecie, orzekł, że na wyrok wydany w stosunku do wspomnianych pracowników można się powołać wobec AGS de Marseille – zobowiązanego do zagwarantowania zaspokojenia wierzytelności będących przedmiotem wspomnianych roszczeń.

19 W dniu 28 lipca 2020 r. AGS de Marseille wniosło do conseil de prud'hommes de Draguignan (sądu pracy w Draguignan) powództwo mające za podstawę pominięcie rozstrzygnięcia.

20 Wyrokami z dnia 23 września 2021 r. sąd ten orzekł, że nie ma potrzeby sprostowania wyroków z dnia 2 lipca 2020 r.

21 W tych okolicznościach AGS de Marseille wniosło apelację od wspomnianych wyroków z dnia 23 września 2021 r. przed cour d'appel d'Aix-en-Provence (sądem apelacyjnym w Aix-en-Provence, Francja), będący sądem odsyłającym.

22 Jak wynika z postanowienia odsyłającego, złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy stanowi w prawie francuskim tryb jednostronnego rozwiązania tej umowy – zastrzeżony dla pracownika – w ramach którego pracownik ten decyduje o rozwiązaniu wspomnianej umowy ze względu na to, że pracodawca dopuścił się wystarczająco poważnych uchybień uniemożliwiających dalsze wykonywanie umowy o pracę. W chwili gdy pracownik składa oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, umowa ta natychmiast przestaje wywoływać skutki prawne.

23 Ponadto sąd odsyłający wyjaśnia, że w przypadku gdy sąd, do którego wniosła powództwo jedna ze stron umowy o pracę, jest zdania, że okoliczności faktyczne podniesione przez pracownika uzasadniają złożenie takiego oświadczenia, rozwiązanie umowy o pracę wywołuje skutki rozwiązania umowy o pracę bez rzeczywistej i poważnej przyczyny. W konsekwencji pracodawca jest zobowiązany do zapłaty odszkodowania związanego z takim rozwiązaniem umowy o pracę, a mianowicie do zapłaty odszkodowania odpowiadającego wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odprawy ustawowej lub umownej za rozwiązanie stosunku pracy, a także odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę bez rzeczywistej i poważnej przyczyny.

24 We Francji każdy pracodawca prawa prywatnego jest zobowiązany do ubezpieczenia swoich pracowników w stowarzyszeniu zarządzającym systemem gwarancji wierzytelności pracowników (zwanym dalej „AGS") na wypadek ryzyka niezapłacenia kwot należnych im z tytułu wykonywania umowy o pracę w przypadku prowadzenia postępowania ochronnego, naprawczego lub likwidacyjnego.

25 Jednakże zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Cour de cassation (sądu kasacyjnego, Francja), co się tyczy rozwiązania umowy o pracę, które nastąpiło w okresach wskazanych w art. L. 3253-8 pkt 2 kodeksu pracy, gwarancja AGS obejmuje jedynie roszczenia wynikające z takiego rozwiązania z inicjatywy zainteresowanego zarządcy sądowego, syndyka masy upadłości lub pracodawcy. W konsekwencji wspomniana gwarancja jest wykluczona w przypadkach złożenia przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy, przejścia na emeryturę lub sądowego rozwiązania umowy o pracę.

26 Z postanowienia odsyłającego wynika, że w wyroku z dnia 10 lipca 2019 r. Cour de cassation (sąd kasacyjny) postanowił nie kierować do Conseil constitutionnel (rady konstytucyjnej, Francja) priorytetowego pytania o konstytucyjność związanego z rzeczywistym zakresem dokonanej przez

Cour de cassation (sąd kasacyjny) wykładni art. L. 3253-8 pkt 2 kodeksu pracy, a to ze względu na to, po pierwsze, że przedmiotem gwarancji przewidzianej w tym przepisie jest pokrycie przez AGS roszczeń wynikających z rozwiązania umów o pracę, które następują w celu kontynuowania działalności przedsiębiorstwa, utrzymania zatrudnienia i rozliczania zobowiązań, i po drugie, że rozpatrywane przepisy krajowe, zgodnie z ich utrwaloną wykładnią dokonywaną przez Cour de cassation (sąd kasacyjny), wykluczającą gwarancję AGS w odniesieniu do rozwiązania umów niewynikającego z inicjatywy zainteresowanego zarządcy sądowego, syndyka masy upadłości lub pracodawcy, wprowadzają odmienne traktowanie oparte na odmienności sytuacji bezpośrednio związanych z przedmiotem tych przepisów.

27 Sąd odsyłający wskazuje jednak, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę w sytuacji niewypłacalności pracodawcy dyrektywa 2008/94 nie wydaje się uzależniać interwencji instytucji gwarancyjnej – z tytułu odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy – od podmiotu, który rozwiązuje umowę o pracę.

28 Taki sposób wykładni potwierdza wyrok z dnia 17 stycznia 2008 r., Velasco Navarro (C-246/06, EU:C:2008:19, pkt 35, 36), zgodnie z którym przepisy krajowe wprowadzające w życie prawo Unii należy interpretować z poszanowaniem zasady równości.

29 W tych okolicznościach Cour d'appel d'Aix-en-Provence (sąd apelacyjny w Aix-en-Provence) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy wykładni dyrektywy [2008/94] można dokonywać w ten sposób, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy po wszczęciu postępowania upadłościowego pozwala ona na wyłączenie obowiązku wypłaty przez instytucję gwarancyjną odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy?

2) Czy taka wykładnia jest zgodna z brzmieniem i celem tej dyrektywy oraz umożliwia realizację zamierzonego przez nią rezultatu?

3) Czy taka wykładnia w oparciu o to, kto zainicjował rozwiązanie umowy o pracę w okresie upadłości, skutkuje odmiennym traktowaniem pracowników?

4) Jeżeli tak, czy takie odmienne traktowanie jest obiektywnie uzasadnione?".

W przedmiocie właściwości Trybunału

30 AGS de Marseille podnosi w uwagach na piśmie, że ponieważ Trybunał nie jest właściwy do dokonania wykładni prawa krajowego – w tym w niniejszym przypadku art. L. 3253-8 kodeksu pracy – nie może on być właściwy do udzielenia odpowiedzi na zadane pytania.

31 W tym względzie należy przypomnieć, że w ramach postępowania ustanowionego w art. 267 TFUE Trybunał nie jest właściwy do orzekania ani w przedmiocie wykładni krajowych przepisów ustawowych lub wykonawczych, ani w przedmiocie zgodności takich przepisów z prawem Unii. Z utrwalonego orzecznictwa wynika bowiem, że w ramach odesłania prejudycjalnego, na podstawie art. 267 TFUE, Trybunał może jedynie dokonywać wykładni

prawa Unii w granicach przyznanych Unii Europejskiej kompetencji [wyrok z dnia 14 grudnia 2023 r., Getin Noble Bank (Termin przedawnienia roszczeń restytucyjnych), C-28/22, EU:C:2023:992, pkt 53 i przytoczone tam orzecznictwo].

32 W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, że zadane pytania dotyczą wyraźnie wykładni dyrektywy 2008/94.

33 W związku z tym nie można uznać, że pytania dotyczą wykładni prawa francuskiego i z tego względu argument AGS de Marseille dotyczący braku właściwości Trybunału należy oddalić.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie dopuszczalności

34 Nie podnosząc formalnie zarzutu niedopuszczalności pytań prejudycjalnych, rząd francuski twierdzi w uwagach na piśmie, że wprawdzie wyłączenie gwarancji roszczeń pracowników, o których mowa w pytaniu pierwszym, jest przewidziane, jak wynika z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, w art. L. 3253-8 pkt 2 kodeksu pracy, zgodnie z jego wykładnią dokonaną przez Cour de cassation (sąd kasacyjny), jednakże jego zdaniem w przypadku złożenia przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy po dniu wszczęcia postępowania naprawczego instytucja gwarancyjna jest w każdym wypadku zobowiązana do zagwarantowania roszczeń płacowych przysługujących danemu pracownikowi w tym dniu, zgodnie z art. L. 3253-8 pkt 1 kodeksu pracy.

35 W tym względzie należy przypomnieć, że wyłącznie do sądu krajowego, przed którym zawisł spór w postępowaniu głównym, należy ocena konieczności uzyskania orzeczenia prejudycjalnego i znaczenia dla sprawy pytań zadanych Trybunałowi, które korzystają z domniemania posiadania znaczenia dla sprawy. Trybunał jest zatem co do zasady zobowiązany do wydania orzeczenia, jeśli zadane pytanie dotyczy wykładni lub ważności przepisu prawa Unii, chyba że jest oczywiste, że wykładnia, o którą się zwrócono, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub przedmiotem tego sporu, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na to pytanie [wyrok z dnia 15 czerwca 2023 r., Getin Noble Bank (Zawieszenie wykonania umowy kredytu), C-287/22, EU:C:2023:491, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo].

36 W niniejszej sprawie, po pierwsze, spór w postępowaniu głównym dotyczy skutków, jakie – w zakresie zaspokojenia roszczeń pracowników najemnych przez instytucję gwarancyjną – wiążą się ze sposobem rozwiązania umowy o pracę z inicjatywy pracownika w okolicznościach, w których pracodawca jest niewypłacalny. Jest zatem bezsporne, że taka sytuacja jest objęta zakresem stosowania dyrektywy 2008/94. Po drugie, sąd odsyłający wskazuje, że ma trudności z wykładnią tej dyrektywy, ponieważ nie wydaje się ona uzależniać interwencji instytucji gwarancyjnej – z tytułu odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy – od podmiotu, który dokonał rozwiązania tej umowy o pracę.

37 Z powyższego wynika, że pytania prejudycjalne są dopuszczalne.

Co do istoty

38 Poprzez swoje cztery pytania, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy dyrektywę 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisom krajowym przewidującym pokrycie niezaspokojonych roszczeń pracowników najemnych wynikających z umów o pracę lub stosunków pracy przez system zapewniający zaspokojenie roszczeń pracowników najemnych przez instytucję gwarancyjną, ustanowiony zgodnie z art. 3 tej dyrektywy, w sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje z inicjatywy zainteresowanego zarządcy sądowego, syndyka masy upadłości lub pracodawcy, lecz wykluczającym pokrycie takich roszczeń przez tę instytucję gwarancyjną, w sytuacji gdy dany pracownik złożył oświadczenie o rozwiązaniu jego umowy o pracę z winy pracodawcy z powodu wystarczająco poważnych uchybień ze strony jego pracodawcy, uniemożliwiających dalsze wykonywanie wspomnianej umowy, a sąd krajowy orzekł, że to oświadczenie o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę z winy pracodawcy jest uzasadnione.

39 Aby udzielić odpowiedzi na te pytania, w pierwszej kolejności należy przypomnieć, że zgodnie z art. 1 ust. 1 dyrektywy 2008/94 ma ona zastosowanie do roszczeń pracowników wynikających z umów o pracę lub stosunków pracy i istniejących wobec pracodawców, którzy są niewypłacalni w rozumieniu art. 2 ust. 1 tej dyrektywy.

40 Artykuł 3 akapit pierwszy wspomnianej dyrektywy stanowi, że państwa członkowskie podejmują środki niezbędne, aby instytucje gwarancyjne zapewniły, z zastrzeżeniem art. 4 tej dyrektywy, wypłatę należności z tytułu niezaspokojonych roszczeń pracowników wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy, włączając w to, jeśli tak stanowi prawo krajowe, wypłatę odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy.

41 Zgodnie z art. 4 dyrektywy 2008/94 jeżeli państwa członkowskie ograniczają odpowiedzialność instytucji gwarancyjnych, wskazują długość okresu, za który niezaspokojone roszczenia są zaspokajane przez te instytucje. Mogą one również ustalić pułapy wypłat dokonywanych przez wspomniane instytucje.

42 W drugiej kolejności, jak wynika z postanowienia odsyłającego, art. L. 3253-6 kodeksu pracy nakłada na pracodawców prawa prywatnego obowiązek ubezpieczenia ich pracowników na wypadek braku zapłaty „kwot należnych im na podstawie umowy o pracę”.

43 W tym względzie należy stwierdzić, jak zauważyła Komisja w swoich uwagach na piśmie, że roszczenia wynikające z rozwiązania umowy o pracę takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym stanowią roszczenia z tytułu odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy w rozumieniu art. 3 dyrektywy 2008/94.

44 W trzeciej kolejności należy stwierdzić, że nic w tekście tej dyrektywy nie pozwala na stwierdzenie, że państwo członkowskie może wykluczyć gwarantowanie roszczeń pracowników przez instytucję gwarancyjną, w przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje z inicjatywy tego pracownika z powodu uchybienia pracodawcy. W dyrektywie 2008/94 nie wprowadzono bowiem żadnego rozróżnienia w odniesieniu do pokrycia tych roszczeń przez wspomnianą instytucję w zależności od tego, czy podmiot dokonujący rozwiązania umowy o pracę jest pracownikiem.

45 Jest prawdą, że do każdego państwa członkowskiego należy określenie, w ramach prawa krajowego, jakie świadczenia wchodzą w zakres stosowania art. 3 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94 (wyrok z dnia 28 czerwca 2018 r., Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo).

46 Jednakże określona we wspomnianej dyrektywie możliwość uściślenia przez państwa członkowskie świadczeń pokrywanych przez instytucję gwarancyjną jest uzależniona od wymogów wynikających z ogólnej zasady równego traktowania i niedyskryminacji. Ta ostatnia zasada wymaga, aby porównywalne sytuacje nie były traktowane w sposób odmienny, chyba że takie rozróżnienie jest obiektywnie uzasadnione (wyrok z dnia 28 czerwca 2018 r., Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, pkt 31, 32 i przytoczone tam orzecznictwo).

47 W tym względzie należy zauważyć, że rozwiązania umowy o pracę w następstwie złożenia przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu tej umowy – z powodu wystarczająco poważnych uchybień pracodawcy uniemożliwiających dalsze wykonywanie tej umowy – uznanego przez sąd krajowy za uzasadnione nie można postrzegać jako wynikającego z woli pracownika, ponieważ jest ono w rzeczywistości konsekwencją wspomnianych uchybień pracodawcy.

48 W związku z tym w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym należy stwierdzić, że pracownicy, którzy składają oświadczenie o rozwiązaniu ich umowy o pracę z winy pracodawcy, znajdują się w sytuacji porównywalnej z sytuacją, w której znajdują się pracownicy, których umowy zostały rozwiązane z inicjatywy zainteresowanego zarządcy sądowego, syndyka masy upadłości lub pracodawcy (zob. analogicznie wyrok z dnia 28 czerwca 2018 r., Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, pkt 39).

49 Rząd francuski podnosi w uwagach na piśmie, że odmienne traktowanie wynikające z art. L. 3253-8 pkt 2 kodeksu pracy, zgodnie z jego wykładnią dokonaną przez Cour de cassation (sąd kasacyjny), w zależności od tego, czy podmiot rozwiązujący umowę o pracę jest pracownikiem, jest uzasadnione potrzebami związanymi z dalszym prowadzeniem działalności przedsiębiorstwa, utrzymaniem zatrudnienia i rozliczeniem zobowiązań. Zdaniem tego rządu rozwiązanie umowy o pracę z inicjatywy pracownika, takie jak złożenie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu tej umowy, które nastąpiło po wszczęciu postępowania naprawczego, nie odpowiada tym potrzebom.

50 W tym względzie należy zauważyć – poza faktem, iż rozwiązanie umowy o pracę w wyniku złożenia przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu tej umowy z winy pracodawcy nie może być uznane za wynikające z woli tego pracownika, w przypadku gdy jest ono w rzeczywistości konsekwencją uchybień pracodawcy, jak wskazano to w pkt 47 niniejszego wyroku – że wspomniane potrzeby nie mogą zasłonić społecznego celu dyrektywy 2008/94.

51 Tymczasem ów cel społeczny polega, jak wynika z art. 1 ust. 1 tej dyrektywy w związku z jej motywem 3, na zagwarantowaniu wszystkim pracownikom najemnym minimalnego poziomu ochrony na poziomie Unii w wypadku niewypłacalności pracodawcy poprzez zapłatę nieuiszczonych wierzytelności wynikających z umów o pracę lub ze stosunków pracy (wyrok z dnia 28 czerwca 2018 r., Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, pkt 46).

52 W świetle wszystkich powyższych rozważań na przedstawione pytania należy udzielić odpowiedzi, że dyrektywę 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisom krajowym przewidującym pokrycie niezaspokojonych roszczeń pracowników najemnych wynikających z umów o pracę lub stosunków pracy przez krajowy system zapewniający

zaspokojenie roszczeń pracowników najemnych przez instytucję gwarancyjną, ustanowiony zgodnie z art. 3 tej dyrektywy, w sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje z inicjatywy zainteresowanego zarządcy sądowego, syndyka masy upadłości lub pracodawcy, lecz wykluczającym pokrycie takich roszczeń przez tę instytucję gwarancyjną, w sytuacji gdy dany pracownik złożył oświadczenie o rozwiązaniu jego umowy o pracę z winy pracodawcy z powodu wystarczająco poważnych uchybień ze strony jego pracodawcy, uniemożliwiających dalsze wykonywanie wspomnianej umowy, a sąd krajowy orzekł, że to oświadczenie o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę z winy pracodawcy jest uzasadnione.

W przedmiocie kosztów

53 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 (siódma izba) orzeka, co następuje:

Dyrektywę 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:

stoi ona na przeszkodzie przepisom krajowym przewidującym pokrycie niezaspokojonych roszczeń pracowników najemnych wynikających z umów o pracę lub stosunków pracy przez krajowy system zapewniający zaspokojenie roszczeń pracowników najemnych przez instytucję gwarancyjną, ustanowiony zgodnie z art. 3 tej dyrektywy, w sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje z inicjatywy zainteresowanego zarządcy sądowego, syndyka masy upadłości lub pracodawcy, lecz wykluczającym pokrycie takich roszczeń przez tę instytucję gwarancyjną, w sytuacji gdy dany pracownik złożył oświadczenie o rozwiązaniu jego umowy o pracę z winy pracodawcy z powodu wystarczająco poważnych uchybień ze strony jego pracodawcy, uniemożliwiających dalsze wykonywanie wspomnianej umowy, a sąd krajowy orzekł, że to oświadczenie o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę z winy pracodawcy jest uzasadnione.

Podpisy