Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (siedma komora)

z 22. februára 2024*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Ochrana zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa – Smernica 2008/94/ES – Prevzatie neuspokojených nárokov zamestnancov, ktoré vyplývajú z pracovnoprávnych zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov, záručnými inštitúciami – Vylúčenie v prípade okamžitého skončenia pracovnej zmluvy zo strany zamestnanca“

Vo veci C-125/23,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Cour d’appel d’Aix-en-Provence (Odvolací súd Aix-en-Provence, Francúzsko) z 24. februára 2023 a doručený Súdnemu dvoru 1. marca 2023, ktorý súvisí s konaním:

Association Unedic délégation AGS de Marseille

proti

V,

W,

X,

Y,

Z,

Mandataire liquidateur de la société K,

SÚDNY DVOR (siedma komora),

v zložení: predseda siedmej komory F. Biltgen, sudcovia N. Wahl a M. L. Arastey Sahún (spravodajkyňa),

generálny advokát: P. Pikamäe,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

* Jazyk konania: francúzština.

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– združenie Unedic délégation AGS de Marseille, v zastúpení: I. Piquet-Maurin, avocate,

– francúzska vláda, v zastúpení: R. Bénard a T. Lechevallier, splnomocnení zástupcovia,

– Európska komisia, v zastúpení: F. Clotuche-Duvieusart a F. van Schaik, splnomocnené zástupkyne,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/94/ES z 22. októbra 2008 o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa (Ú. v. EÚ L 283, 2008, s. 36).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi združením Unedic délégation AGS de Marseille (ďalej len „AGS de Marseille“) na jednej strane a V, W, X, Y a Z (ďalej len „dotknutí zamestnanci“) a správcom konkurznej podstaty spoločnosti K na druhej strane vo veci výplaty neuspokojených nárokov týchto zamestnancov po vyhlásení konkurzu na túto spoločnosť.

Právny rámec

Právo Únie

3 Odôvodnenia 3 a 7 smernice 2008/94 znejú:

„(3) Treba zabezpečiť ochranu zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa a zaručiť im minimálny stupeň ochrany, najmä zaručiť výplatu ich neuspokojených nárokov, a zároveň prihliadať na potrebu vyváženého hospodárskeho a sociálneho rozvoja Spoločenstva. Na tento účel by členské štáty mali zriadiť orgán, ktorý zaručuje výplatu neuspokojených nárokov dotknutých zamestnancov.

…

(7) Členské štáty môžu ustanoviť obmedzenia zodpovednosti záručných inštitúcií, ktoré by mali byť zhodné so sociálnym cieľom smernice a môžu brať do úvahy rôzne úrovne nárokov.“

4 V článku 1 tejto smernice sa uvádza:

„1. Táto smernica sa uplatňuje na nároky zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávnych zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov voči zamestnávateľom, ktorí sa nachádzajú v platobnej neschopnosti v zmysle článku 2 ods. 1.

2. Členské štáty môžu výnimočne vylúčiť nároky niektorých kategórií zamestnancov z pôsobnosti tejto smernice vzhľadom na existenciu iných foriem záruk, ak je ustanovené, že tieto ponúkajú daným osobám rovnaký stupeň ochrany, aký vyplýva z tejto smernice.

…“

5 Článok 2 uvedenej smernice stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa zamestnávateľ považuje za platobne neschopného, ak bola podaná žiadosť o začatie kolektívneho konania na základe platobnej neschopnosti zamestnávateľa, ako je ustanovené podľa zákonov, iných predpisov a správnych opatrení členského štátu týkajúceho sa čiastočného alebo úplného predaja majetku zamestnávateľa a menovania likvidátora alebo osoby vykonávajúcej podobnú úlohu, a orgán, ktorý je príslušný podľa uvedených ustanovení:

a) rozhodol o začatí konania alebo

b) potvrdil, že podnik zamestnávateľa bol definitívne zatvorený alebo podnikateľská činnosť sa s definitívnou platnosťou skončila a že majetok, ktorý je k dispozícii, nie je dostatočný pre oprávnenie na začatie konania.

2. Táto smernica sa nedotýka vnútroštátnych predpisov v súvislosti s definíciou pojmov ‚zamestnanec‘, ‚zamestnávateľ‘, ‚odmena‘, ‚právo zakladajúce okamžitý nárok‘ a ‚právo zakladajúce budúci nárok‘.

…“

6 Podľa článku 3 tejto smernice:

„Členské štáty prijmú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že záručné inštitúcie zaručia podľa článku 4 [zaručia, s výhradou článku 4, – *neoficiálny preklad*] výplatu neuspokojených nárokov zamestnancov vyplývajúcich z pracovnoprávnych zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov vrátane výplat odstupného pri skončení pracovnoprávnych vzťahov, ak to ustanovujú vnútroštátne predpisy.

Nároky, ktoré preberie záručná inštitúcia, sú neuspokojenými nárokmi na platby súvisiacimi s obdobím pred daným dátumom a/alebo, ako je to vhodné, po danom dátume, ktorý určia členské štáty.“

7 Článok 4 smernice 2008/94 znie:

„1. Členské štáty majú možnosť obmedziť zodpovednosť záručných inštitúcií uvedených v článku 3.

2. Ak členské štáty využijú možnosť uvedenú v odseku 1, určia dĺžku obdobia, za ktoré má záručná inštitúcia splniť neuspokojené nároky. Toto obdobie však nesmie byť kratšie než obdobie zahŕňajúce odmenu za posledné tri mesiace pracovnoprávneho vzťahu pred dátumom a/alebo po dátume uvedenom v článku 3 druhom pododseku.

Členské štáty môžu zahrnúť toto minimálne obdobie troch mesiacov do referenčného obdobia s obdobím trvania najmenej šesť mesiacov.

Členské štáty s referenčným obdobím najmenej 18 mesiacov môžu obmedziť obdobie, za ktoré má záručná inštitúcia splatiť neuspokojené nároky, na osem týždňov. V tomto prípade sa na výpočet minimálneho obdobia použijú tie obdobia, ktoré sú najpriaznivejšie pre zamestnancov.

3. Členské štáty môžu okrem toho ustanoviť horné hranice platieb, ktoré vykoná záručná inštitúcia. Tieto horné hranice nesmú byť nižšie, než je úroveň, ktorá je sociálne zhodná so sociálnym cieľom tejto smernice.

Ak si členské štáty zvolia túto možnosť, informujú [Európsku k]omisiu o metódach použitých pri ustanovení hornej hranice.“

8 V článku 11 tejto smernice sa uvádza:

„Táto smernica nemá vplyv na možnosť členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie.

Vykonávanie tejto smernice nepredstavuje za žiadnych okolností dostatočné dôvody pre regresiu v súvislosti so súčasnou situáciou v členských štátoch a v súvislosti so všeobecnou úrovňou ochrany pracovníkov v oblasti, na ktorú sa vzťahuje.“

9 Článok 12 uvedenej smernice stanovuje:

„Táto smernica nemá vplyv na možnosť členských štátov:

a) prijímať nevyhnutné opatrenia, aby sa predišlo zneužívaniu;

…“

Francúzske právo

10 Článok L. 3253-6 code du travail (Zákonník práce) v znení uplatniteľnom na spor vo veci samej (ďalej len „Zákonník práce“) stanovuje:

„Každý súkromnoprávny zamestnávateľ je povinný poistiť svojich zamestnancov, vrátane tých, ktorí sú vyslaní do zahraničia alebo tých, ktorí vykonávajú prácu v zahraničí podľa článku L. 5422-13, proti riziku nevyplatenia súm, na ktoré majú títo zamestnanci nárok z titulu plnenia pracovnej zmluvy, a to pre prípady konaní o ochrane, reštrukturalizácii alebo konkurze.“

11 Podľa článku L. 3253-8 Zákonníka práce:

„Poistenie uvedené v článku L. 3253-6 pokrýva:

1° Sumy, na ktoré majú zamestnanci nárok ku dňu vydania rozhodnutia o začatí akéhokoľvek konania o reštrukturalizácii alebo o konkurze, ako aj príspevky, ktoré má zamestnávateľ zaplatiť v rámci zmluvy o profesijnom zabezpečení;

2° Pohľadávky, ktoré vznikli v dôsledku skončenia pracovných zmlúv, ku ktorému došlo:

a) počas obdobia pozorovania;

b) v mesiaci nasledujúcom po vyhlásení rozhodnutia, ktorým sa rozhodlo o pláne ochrany, reštrukturalizačnom pláne alebo pláne postúpenia;

c) v lehote pätnásť dní – alebo v lehote dvadsaťjeden dní, ak je vypracovaný plán ochrany – po vydaní rozhodnutia o vyhlásení konkurzu;

d) počas obdobia dočasného zachovania výkonu činnosti povoleného rozhodnutím súdu o vyhlásení konkurzu a v lehote pätnásť dní – alebo v lehote dvadsaťjeden dní, ak je vypracovaný plán ochrany – po skončení tohto zachovania výkonu činnosti;

…“

12 Podľa článku L. 3253-14 Zákonníka práce:

„Poistenie uvedené v článku L. 3253-6 vykonáva združenie zriadené zastupiteľskými vnútroštátnymi profesijnými organizáciami zamestnávateľov a schválené správnym orgánom.

Toto združenie uzatvára dohodu o správe s organizáciou spravujúcou systém poistenia v nezamestnanosti a s Ústrednou agentúrou orgánov sociálneho zabezpečenia na účely výberu príspevkov uvedených v článku L. 3253-18.

…

Toto združenie a vyššie uvedená organizácia sú záručnými inštitúciami proti riziku neplatenia.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

13 V priebehu septembra a októbra 2017 prijala spoločnosť K do zamestnania dotknutých zamestnancov na základe zmlúv na dobu určitú na kratší pracovný čas.

14 Dňa 26. júna 2018 vstúpila táto spoločnosť do reštrukturalizácie.

15 Dňa 9. júla 2018 dotknutí zamestnanci okamžite skončili svoje pracovné pomery.

16 Rozsudkom z 24. júla 2018 Tribunal de commerce (Obchodný súd, Francúzsko) rozhodol o vyhlásení konkurzu na spoločnosť K.

17 Dňa 31. júla 2018 dotknutí zamestnanci podali na Conseil de prud’hommes de Draguignan (Rada pre pracovnoprávne spory Draguignan, Francúzsko) prihlášky svojich pohľadávok medzi pasíva v rámci konkurzu spoločnosti K, a to na základe toho, že si táto spoločnosť nesplnila povinnosti, ktoré títo zamestnanci považujú za dostatočne závažné.

18 Rozhodnutiami z 2. júla 2020 tento súd po prvé vyhlásil, že skutočnosť, že dotknutí zamestnanci okamžite skončili svoje pracovné pomery, vyvolala účinky prepustenia z pracovného pomeru bez skutočného a vážneho dôvodu, po druhé zaregistroval ich pohľadávky medzi pasíva v rámci konkurzu spoločnosti K, a to predovšetkým z titulu doplatenia súm miezd, platenej dovolenky, kompenzačnej náhrady za nedodržanie výpovednej lehoty a náhrady za prepustenie z pracovného pomeru bez skutočného a vážneho dôvodu, a po tretie vyhlásil, že výkon spoločného rozhodnutia možno uplatniť voči združeniu AGS de Marseille, ktoré ručí za sumy, ktoré sú predmetom uvedených pohľadávok.

19 Dňa 28. júla 2020 podalo AGS de Marseille na Conseil de pruďhommes de Draguignan (Rada pre pracovnoprávne spory Draguignan) návrh na doplnenie rozhodnutí.

20 Rozhodnutiami z 23. septembra 2021 tento súd vyhlásil, že nie je potrebné opraviť rozhodnutia z 2. júla 2020.

21 Za týchto okolností AGS de Marseille podalo proti uvedeným rozhodnutiam z 23. septembra 2021 odvolanie na Cour d'appel d'Aix-en-Provence (Odvolací súd Aix-en-Provence, Francúzsko), ktorý je súdom, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania.

22 Tak ako vyplýva z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca predstavuje vo francúzskom práve jednostranný spôsob skončenia tejto zmluvy, ktorý je vyhradený len zamestnancovi a prostredníctvom ktorého sa tento rozhodne skončiť uvedenú zmluvu z dôvodu, že zamestnávateľ sa dopustil dostatočne závažných porušení, ktoré zabraňujú ďalšiemu plneniu pracovnej zmluvy. V okamihu, keď zamestnanec okamžite skončí pracovnú zmluvu, prestáva táto zmluva okamžite vyvolávať účinky.

23 Okrem toho vnútroštátny súd uvádza, že v prípade, že súd, na ktorý sa obrátila jedna zo strán pracovnej zmluvy, usúdi, že skutočnosti uvádzané zamestnancom odôvodňujú toto okamžité skončenie pracovného pomeru, dané skončenie pracovného pomeru vyvoláva účinky prepustenia z pracovného pomeru bez skutočného a vážneho dôvodu. V dôsledku toho je zamestnávateľ povinný vyplatiť náhrady spojené s takýmto prepustením, a to konkrétne kompenzačnú náhradu za nedodržanie výpovednej lehoty a za platenú dovolenku, zákonom stanovené alebo zmluvne dohodnuté odstupné, ako aj náhradu za prepustenie z pracovného pomeru bez skutočného a vážneho dôvodu.

24 Vo Francúzsku je každý súkromnoprávny zamestnávateľ povinný poistiť svojich zamestnancov v združení pre správu systému záruky za nároky zamestnancov (ďalej len „AGS“) proti riziku nevyplatenia súm, na ktoré majú títo zamestnanci nárok z titulu plnenia pracovnej zmluvy, a to pre prípady konaní o ochrane, reštrukturalizácii alebo konkurze.

25 Podľa ustálenej judikatúry Cour de cassation (Kasačný súd, Francúzsko) však platí, že pokiaľ ide o skončenie pracovnej zmluvy, ku ktorému došlo v obdobiach uvedených v článku L. 3253-8 bode 2 Zákonníka práce, záruka AGS pokrýva len nároky vyplývajúce z takého skončenia, ku ktorému došlo z iniciatívy súdneho správcu, správcu konkurznej podstaty alebo dotknutého zamestnávateľa. V dôsledku toho je uvedená záruka vylúčená v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca, jeho odchodu do dôchodku alebo skončenia pracovnej zmluvy na základe súdneho rozhodnutia.

26 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že v rozsudku z 10. júla 2019 Cour de cassation (Kasačný súd) rozhodol nepoložiť Conseil constitutionnel (Ústavná rada, Francúzsko) prioritnú otázku ústavnosti, pokiaľ ide o skutočný rozsah výkladu článku L. 3253-8 bodu 2 Zákonníka práce zo strany Cour de cassation (Kasačný súd), a to z dôvodu, že po prvé predmetom záruky stanovenej v tomto ustanovení je preddavok zo strany AGS na nároky vyplývajúce zo skončenia pracovných zmlúv, ku ktorému dochádza na účely pokračovania v činnosti podniku, zachovania zamestnanosti a uhrádzania záväzkov, a po druhé predmetná vnútroštátna právna úprava, tak ako je táto predmetom ustáleného výkladu zo strany Cour de cassation (Kasačný súd), ktorá vylučuje záruku AGS v prípade skončenia zmluvy, ktoré nie je

dôsledkom iniciatívy súdneho správcu, správcu konkurznej podstaty alebo dotknutého zamestnávateľa, zavádza rozdielne zaobchádzanie založené na rozdielnej situácii priamo súvisiacej s predmetom tejto právnej úpravy.

27 Vnútroštátny súd však uvádza, že v prípade skončenia pracovnej zmluvy v čase, keď sa zamestnávateľ nachádza v platobnej neschopnosti, sa nezdá, že by podľa smernice 2008/94 intervencia záručnej inštitúcie, pokiaľ ide o odstupné pri skončení pracovného pomeru, závisela od toho, kto je subjektom, z ktorého strany došlo k tomuto skončeniu.

28 Tento výklad údajne potvrdzuje rozsudok zo 17. januára 2008, Velasco Navarro (C-246/06, EU:C:2008:19, body 35 a 36), podľa ktorého sa vnútroštátna právna úprava, ktorou sa vykonáva právo Únie, má vykladať v súlade so zásadou rovnosti.

29 Za týchto okolností Cour d'appel d'Aix-en-Provence (Odvolací súd Aix-en-Provence) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Môže sa smernica [2008/94] vykladať v tom zmysle, že umožňuje vylúčiť povinnosť vyplatenia odstupného pri skončení pracovného pomeru záručnou inštitúciou, keď zamestnanec po začatí konania o platobnej neschopnosti uskutoční okamžité skončenie svojho pracovného pomeru?

2. Je takýto výklad v súlade so znením a účelom tejto smernice a umožňuje dosiahnuť výsledky, ktoré sú ňou zamýšľané?

3. Zakladá takýto výklad, ktorý je založený na subjekte, z ktorého strany došlo ku skončeniu pracovnej zmluvy počas obdobia platobnej neschopnosti, rozdiel v zaobchádzaní so zamestnancami?

4. Je takýto rozdiel v zaobchádzaní, pokiaľ existuje, objektívne odôvodnený?“

O právomoci Súdneho dvora

30 Združenie AGS de Marseille vo svojich písomných pripomienkach tvrdí, že vzhľadom na to, že Súdny dvor nemá právomoc vykladať vnútroštátne právo, v predmetnom prípade článok L. 3253-8 Zákonníka práce, Súdny dvor nemá právomoc poskytnúť odpoveď na položené otázky.

31 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že v rámci konania zavedeného článkom 267 ZFEÚ Súdny dvor nemá právomoc vyjadrovať sa ani k výkladu vnútroštátnych právnych a správnych predpisov, ani k súladu takýchto predpisov s právom Únie. Z ustálenej judikatúry totiž vyplýva, že v rámci návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ môže Súdny dvor uskutočniť výklad práva Únie iba v hraniciach právomocí, ktoré boli zverené Európskej únii [rozsudok zo 14. decembra 2023, Getin Noble Bank (Premlčacia lehota v prípade nárokov na vrátenie plnenia), C-28/22, EU:C:2023:992, bod 53 a citovaná judikatúra].

32 V prejednávanej veci z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že položené otázky sa výslovne týkajú výkladu smernice 2008/94.

33 Nemožno teda prijať záver, že sa otázky týkajú výkladu francúzskeho práva, a z tohto dôvodu tvrdenie združenia AGS de Marseille, ktoré je založené na nedostatku právomoci Súdneho dvora, musí byť zamietnuté.

O prejudiciálnych otázkach

O prípustnosti

34 Francúzska vláda bez toho, aby formálne vzniesla námietku neprípustnosti prejudiciálnych otázok, vo svojich písomných pripomienkach tvrdí, že je síce pravda, že v článku L. 3253-8 bode 2 Zákonníka práce, tak ako ho vykladá Cour de cassation (Kasačný súd), je stanovené vylúčenie záruky za tie nároky zamestnancov, ktorých sa týka prvá otázka, tak ako to vyplýva z návrhu na začatie prejudiciálneho konania. Podľa tejto vlády však v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca, ku ktorému došlo po začatí konania o reštrukturalizácii, záručná inštitúcia v každom prípade je povinná ručiť za mzdové nároky, ktoré má dotknutý zamestnanec k tomuto dátumu, v súlade s článkom L. 3253-8 bodom 1 Zákonníka práce.

35 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že prináleží výlučne vnútroštátnemu súdu, ktorý prejednáva spor vo veci samej, aby posúdil nevyhnutnosť prejudiciálneho rozhodnutia a relevantnosť otázok, ktoré kladie Súdnemu dvoru a na ktoré sa vzťahuje prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor je teda v zásade povinný rozhodnúť, ak sa položená otázka týka výkladu alebo platnosti právneho predpisu Únie, okrem prípadu, ak je zjavné, že požadovaný výklad nemá nijakú súvislosť s existenciou alebo predmetom tohto sporu, ak ide o hypotetický problém alebo ak Súdny dvor nedisponuje informáciami o skutkových a právnych okolnostiach, potrebnými na užitočnú odpoveď na túto otázku [rozsudok z 15. júna 2023, Getin Noble Bank (Pozastavenie plnenia zmluvy o úvere), C-287/22, EU:C:2023:491, bod 26 a citovaná judikatúra].

36 V prejednávanej veci sa na jednej strane spor vo veci samej týka dôsledkov, ktoré sa, pokiaľ ide o vyplatenie nárokov zamestnancov záručnou inštitúciou, spájajú s uplatnením spôsobu skončenia pracovného pomeru z iniciatívy zamestnanca, a to za takých okolností, keď sa zamestnávateľ nachádza v stave platobnej neschopnosti. Je teda nesporné, že takáto situácia patrí do pôsobnosti smernice 2008/94. Na druhej strane vnútroštátny súd uvádza, že stojí pred problémom výkladu tejto smernice, keďže sa nezdá, že by podľa tejto smernice intervencia záručnej inštitúcie, pokiaľ ide o odstupné pri skončení pracovného pomeru, závisela od toho, kto je subjektom, z ktorého strany došlo k tomuto skončeniu.

37 Z uvedeného vyplýva, že prejudiciálne otázky sú prípustné.

O veci samej

38 Vnútroštátny súd sa svojimi štyrmi otázkami, ktoré treba preskúmať spoločne, v podstate pýta, či sa má smernica 2008/94 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje krytie neuspokojených nárokov zamestnancov vyplývajúcich z pracovnoprávnych zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom systému zabezpečujúceho uspokojenie nárokov zamestnancov, a to zo strany záručnej inštitúcie zriadenej v súlade s článkom 3 tejto smernice, v prípade, že ku skončeniu pracovnej zmluvy došlo z iniciatívy súdneho správcu, správcu konkurznej podstaty alebo dotknutého zamestnávateľa, ale ktorá vylučuje krytie takýchto

nárokov touto záručnou inštitúciou v prípade, že dotknutý zamestnanec okamžite skončil pracovný pomer z dôvodu dostatočne závažných porušení zo strany svojho zamestnávateľa, ktoré zabraňovali ďalšiemu plneniu uvedenej zmluvy, a vnútroštátny súd rozhodol, že toto okamžité skončenie bolo odôvodnené.

39 S cieľom odpovedať na tieto otázky treba v prvom rade pripomenúť, že podľa článku 1 ods. 1 smernice 2008/94 sa táto smernica uplatňuje na nároky zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávnych zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov voči zamestnávateľom, ktorí sa nachádzajú v platobnej neschopnosti v zmysle článku 2 ods. 1.

40 Článok 3 prvý odsek uvedenej smernice stanovuje, že členské štáty prijmú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že záručné inštitúcie zaručia, s výhradou článku 4, výplatu neuspokojených nárokov zamestnancov vyplývajúcich z pracovnoprávnych zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov vrátane výplat odstupného pri skončení pracovnoprávnych vzťahov, ak to ustanovujú vnútroštátne predpisy.

41 Podľa článku 4 smernice 2008/94, ak členské štáty obmedzia zodpovednosť záručných inštitúcií, určia dĺžku obdobia, za ktoré majú tieto inštitúcie splniť neuspokojené nároky. Môžu tiež ustanoviť horné hranice platieb, ktoré vykonajú uvedené inštitúcie.

42 V druhom rade, tak ako vyplýva z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, článok L. 3253-6 Zákonníka práce ukladá súkromnoprávnym zamestnávateľom povinnosť poistiť svojich zamestnancov proti riziku nevyplatenia „súm, na ktoré majú títo zamestnanci nárok z titulu plnenia pracovnej zmluvy“.

43 V tejto súvislosti treba konštatovať, tak ako uviedla Komisia vo svojich písomných pripomienkach, že nárokmi vzniknutými z takého skončenia pracovnej zmluvy, o aké ide vo veci samej, sú nároky na odstupné pri skončení pracovnoprávneho vzťahu v zmysle článku 3 smernice 2008/94.

44 V treťom rade treba uviesť, že znenie tejto smernice neobsahuje nič, čo by umožňovalo dospieť k záveru, že by členský štát mohol vylúčiť záruku za nároky zamestnancov zo strany záručnej inštitúcie v prípade, že ku skončeniu pracovného pomeru došlo z iniciatívy tohto zamestnanca z dôvodu porušenia zo strany zamestnávateľa. Smernica 2008/94 totiž nestanovuje žiadne rozlišovanie, pokiaľ ide o krytie týchto nárokov uvedenou inštitúciou, podľa toho, či subjektom, ktorý skončil pracovnú zmluvu, je alebo nie je zamestnanec.

45 Je pravda, že prináleží každému jednotlivému členskému štátu, aby v rámci vnútroštátneho práva určil náhrady, ktoré patria do pôsobnosti článku 3 prvého odseku smernice 2008/94 (rozsudok z 28. júna 2018, Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, bod 30 a citovaná judikatúra).

46 Platí však, že možnosť, ktorú vnútroštátnym štátom priznáva uvedená smernica, spresniť plnenia, ktoré má poskytovať záručná inštitúcia, podlieha požiadavke vyplývajúcej zo všeobecnej zásady rovnosti a zákazu diskriminácie. Táto zásada si vyžaduje, aby sa porovnateľné situácie neposudzovali rozdielne, pokiaľ takéto posudzovanie nie je objektívne odôvodnené (rozsudok z 28. júna 2018, Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, body 31 a 32, ako aj citovaná judikatúra).

47 V tejto súvislosti treba poukázať na to, že rozviazanie pracovného pomeru v nadväznosti na okamžité skončenie tohto pracovného pomeru zo strany zamestnanca z dôvodu dostatočne závažných porušení zo strany zamestnávateľa zabraňujúcich ďalšiemu plneniu uvedenej zmluvy,

ktoré vnútroštátny súd považuje za odôvodnené, nemožno považovať za skončenie pracovného pomeru vyplývajúce z vôle zamestnanca, pretože v skutočnosti je dôsledkom uvedených porušení zo strany zamestnávateľa.

48 Preto v situácii, o akú ide vo veci samej, treba konštatovať, že zamestnanci, ktorí okamžite skončia svoj pracovný pomer, sa nachádzajú v situácii porovnateľnej so situáciou, v ktorej sa nachádzajú zamestnanci, ktorých pracovné zmluvy sa skončili z iniciatívy súdneho správcu, správcu konkurznej podstaty alebo dotknutého zamestnávateľa (pozri analogicky rozsudok z 28. júna 2018, Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, bod 39).

49 Francúzska vláda vo svojich písomných pripomienkach tvrdí, že rozdielne zaobchádzanie vyplývajúce z článku L. 3253-8 bodu 2 Zákonníka práce, tak ako ho vykladá Cour de cassation (Kasačný súd), na základe toho, či subjektom, ktorý skončil pracovnú zmluvu, je alebo nie je zamestnanec, je odôvodnené na účely pokračovania v činnosti podniku, zachovania zamestnanosti a uhrádzania záväzkov. Podľa tejto vlády skončenie pracovného pomeru z iniciatívy zamestnanca, akým je aj okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca, ku ktorému došlo po začatí konania o reštrukturalizácii, nezodpovedá týmto účelom.

50 Okrem skutočnosti, že rozviazanie pracovného pomeru prostredníctvom okamžitého skončenia tohto pracovného pomeru zo strany zamestnanca nemožno považovať za skončenie pracovného pomeru, ktoré vyplýva z vôle tohto zamestnanca, v prípade, že je v skutočnosti dôsledkom porušení zo strany zamestnávateľa, treba v tejto súvislosti, tak ako je zmienené v bode 47 tohto rozsudku, uviesť, že uvedené účely nemôžu zastrieť sociálny účel smernice 2008/94.

51 Tento sociálny účel pritom, tak ako vyplýva z článku 1 ods. 1 tejto smernice v spojení s jej odôvodnením 3, spočíva v zaručení minimálneho stupňa ochrany všetkých zamestnancov na úrovni Únie v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa, a to prostredníctvom zaplatenia ich neuspokojených nárokov vyplývajúcich z pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov (rozsudok z 28. júna 2018, Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, bod 46).

52 Vzhľadom na všetko, čo bolo uvedené vyššie, treba na položené otázky odpovedať tak, že smernica 2008/94 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje krytie neuspokojených nárokov zamestnancov vyplývajúcich z pracovnoprávnych zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom vnútroštátneho systému zabezpečujúceho uspokojenie nárokov zamestnancov, a to zo strany záručnej inštitúcie zriadenej v súlade s článkom 3 tejto smernice, v prípade, že ku skončeniu pracovnej zmluvy došlo z iniciatívy súdneho správcu, správcu konkurznej podstaty alebo dotknutého zamestnávateľa, ale ktorá vylučuje krytie takýchto nárokov touto záručnou inštitúciou v prípade, že dotknutý zamestnanec okamžite skončil pracovný pomer z dôvodu dostatočne závažných porušení zo strany svojho zamestnávateľa, ktoré zabraňovali ďalšiemu plneniu uvedenej zmluvy, a vnútroštátny súd rozhodol, že toto okamžité skončenie bolo odôvodnené.

O trovách

53 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (siedma komora) rozhodol takto:

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/94/ES z 22. októbra 2008 o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa

sa má vykladať v tom zmysle, že:

bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje krytie neuspokojených nárokov zamestnancov vyplývajúcich z pracovnoprávnych zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom vnútroštátneho systému zabezpečujúceho uspokojenie nárokov zamestnancov, a to zo strany záručnej inštitúcie zriadenej v súlade s článkom 3 tejto smernice, v prípade, že ku skončeniu pracovnej zmluvy došlo z iniciatívy súdneho správcu, správcu konkurznej podstaty alebo dotknutého zamestnávateľa, ale ktorá vylučuje krytie takýchto nárokov touto záručnou inštitúciou v prípade, že dotknutý zamestnanec okamžite skončil pracovný pomer z dôvodu dostatočne závažných porušení zo strany svojho zamestnávateľa, ktoré zabraňovali ďalšiemu plneniu uvedenej zmluvy, a vnútroštátny súd rozhodol, že toto okamžité skončenie bolo odôvodnené.

Podpisy