Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (siedma komora)

z 28. júna 2018 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Ochrana zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa – Smernica 2008/94/ES – Článok 3 prvý odsek – Platba zabezpečená záručnou inštitúciou – Odstupné pri skončení pracovnoprávneho vzťahu – Preloženie miesta výkonu práce, ktoré si vyžaduje zmenu bydliska zamestnanca – Zmena podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy – Skončenie pracovnej zmluvy zo strany zamestnanca – Zásada rovnosti a zákazu diskriminácie“

Vo veci C-57/17,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Vyšší súd autonómneho spoločenstva Valencia, Španielsko) z 19. januára 2017 a doručený Súdnemu dvoru 3. februára 2017, ktorý súvisí s konaním:

Eva Soraya Checa Honrado

proti

Fondo de Garantía Salarial,

SÚDNY DVOR (siedma komora),

v zložení: predseda siedmej komory A. Rosas, sudcovia A. Prechal a E. Jarašiūnas (spravodajca),

generálny advokát: Y. Bot,

tajomník: L. Carrasco Marco, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 25. januára 2018,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– E. S. Checa Honrado, v zastúpení: A. de Oyagüe Collados, abogada,

– španielska vláda, v zastúpení: S. Jiménez García, splnomocnený zástupca,

– Európska komisia, v zastúpení: C. Valero a I. Galindo Martín, splnomocnené zástupkyne,

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

* Jazyk konania: španielčina.

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 3 prvého odseku 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 pani Evou Sorayou Checovou Honradovou a Fondo de Garantía Salarial (Mzdový garančný fond, ďalej len „Fogasa“) vo veci, v ktorej Fogasa odmietol pani Honradovej zaručiť z dôvodu platobnej neschopnosti jej zamestnávateľa vyplatenie dlžného odstupného v dôsledku skončenia jej pracovnej zmluvy.

Právny rámec

Právo Únie

3 Smernica 2008/94 viedla ku kodifikácii smernice Rady 80/987/EHS z 20. októbra 1980 o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa (Ú. v. ES L 283, 1980, s. 23; Mim. vyd. 05/001, s. 217), naposledy zmenenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/74/ES z 23. septembra 2002 (Ú. v. EÚ L 270, 2002, s. 10; Mim. vyd. 05/004, s. 261), a zrušila túto smernicu.

4 Odôvodnenie 3 smernice 2008/94 uvádza:

„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 [Európskej únie]. Na tento účel by členské štáty mali zriadiť orgán, ktorý zaručuje výplatu neuspokojených nárokov dotknutých zamestnancov.“

5 Podľa článku 1 ods. 1 a 2 smernice 2008/94:

„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.“

6 Článok 2 ods. 2 prvý pododsek smernice 2008/94 stanovuje:

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

7 Článok 3 smernice 2008/94 stanovuje:

„Členské štáty prijmú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že záručné inštitúcie zaručia podľa článku 4 [, 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.“

8 Článok 4 ods. 1 smernice 2008/94 priznáva členským štátom možnosť obmedziť povinnosť záručných inštitúcii týkajúcu sa platieb stanovenú v článku 3 smernice 2008/94. Podľa tohto článku 4 ods. 2 a 3 obmedzenie tejto povinnosti sa môže týkať tak dĺžky obdobia, za ktoré má záručná inštitúcia splniť neuspokojivé nároky, ako aj horných hraníc platieb vykonaných touto inštitúciou.

9 Podľa článku 12 smernice 2008/94:

„Táto smernica nemá vplyv na možnosť členských štátov:

a) prijímať nevyhnutné opatrenia, aby sa predišlo zneužívaniu;

…“

Španielske právo.

10 Článok 33 Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kráľovský legislatívny dekrét č. 1/1995, ktorým sa schvaľuje prepracované znenie Zákonníka práce) z 24. marca 1995, v znení platnom v čase skutkových okolností vo veci samej (ďalej len „Zákonník práce“), znie:

„1. [Fogasa]… vyplatí zamestnancom mzdu, ktorá im nemohla byť vyplatená z dôvodu platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa…

2. V prípadoch uvedených v predchádzajúcom odseku [Fogasa] vyplatí nároky, ktoré boli zamestnancom priznané rozsudkom, uznesením, súdnym zmierom alebo správnym rozhodnutím z dôvodu prepustenia alebo skončenia pracovných zmlúv v súlade s článkami 50, 51 a 52 tohto zákonníka…

…“

11 Článok 40 Zákonníka práce stanovuje:

„1. Preloženie zamestnancov, ktorých zmluvy osobitne neurčujú, že svoju prácu budú vykonávať v podnikoch s mobilnými alebo striedavými pracoviskami, na iné miesto výkonu práce toho istého podniku, ktoré predpokladá zmenu bydliska, si vyžaduje existenciu ekonomických, technických, organizačných alebo výrobných dôvodov. Za takéto dôvody sa považujú dôvody súvisiace s konkurencieschopnosťou, výrobou, technickou organizáciou alebo organizáciou práce v podniku, ako aj záväzky súvisiace s činnosťou podniku.

…

Po tom, čo je zamestnanec oboznámený s preložením, má právo rozhodnúť sa medzi preložením, príspevkom na úhradu cestovných nákladov alebo skončením svojej pracovnej zmluvy, v ktorého prípade má nárok na odstupné vo výške dvadsaťdňovej mzdy za každý odpracovaný rok, pričom obdobia kratšie ako jeden rok sa vypočítajú na základe pomerného výpočtu odpracovaných mesiacov, a ktorého celková výška nemôže presiahnuť mzdu za dvanásť mesiacov.

…“

12 Článok 41 tohto zákonníka v odseku 3 stanovuje, že za určitých okolností uvedených v odseku 1 tohto článku, ak v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa vznikne zamestnancovi ujma, má právo vypovedať pracovnú zmluvu a nárok na odstupné vo výške dvadsaťdňovej mzdy za každý odpracovaný rok.

13 Článok 50 Zákonníka práce upravuje vypovedanie pracovnej zmluvy zo strany zamestnanca a uvádza jednotlivé dôvody výpovede. Prvý odsek písm. a) tohto článku sa tak vzťahuje na podstatné zmeny pracovných podmienok zamestnanca, ktoré zamestnávateľ vykoná v rozpore s ustanoveniami článku 41 toho istého zákonníka a poškodí tým dôstojnosť zamestnanca. V tomto prvom odseku sa písm. b) a c) vzťahujú jednak na nevyplatenie alebo pretrvávajúce omeškanie vyplatenia mzdy a jednak na akékoľvek závažné nesplnenie povinností zo strany zamestnávateľa, s výnimkou nepredvídateľných okolností. Druhý odsek uvedeného článku 50 stanovuje, že zamestnanec má v takýchto prípadoch nárok na odstupné stanovené v prípade neoprávneného prepustenia.

14 Článok 51 Zákonníka práce upravuje hromadné prepúšťanie, ktoré treba podľa tohto ustanovenia chápať ako skončenie pracovnej zmluvy z ekonomických, technických, organizačných alebo výrobných dôvodov, ktoré sa dotýka určitého minimálneho počtu zamestnancov za určité obdobie.

15 Článok 52 Zákonníka práce upravuje vypovedanie pracovnej zmluvy z objektívnych dôvodov, ku ktorým patrí nespôsobilosť zamestnanca, neschopnosť zamestnanca prispôsobiť sa technickým zmenám vykonaným na jeho pracovnom mieste, individuálne prepustenia z objektívnych dôvodov (ekonomické, technické, organizačné alebo výrobné dôvody) a z dôvodu opakovanej neprítomnosti v práci, i keď ospravedlnenej, ktorá predstavuje 20 % pracovných dní počas dvoch po sebe nasledujúcich mesiacoch za určitých podmienok.

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

16 Pani Checa Honrado pracovala od 1. novembra 2000 ako upratovačka v tematickom parku „Terra Mítica“ nachádzajúcom sa v meste Benidorm (provincia Alicante, Španielsko). Do 1. marca 2010 ju zamestnávala spoločnosť Cespa SA, neskôr spoločnosť Soroma patrimonial SL (ďalej len „Soroma“). Jej zmluva bola uzavretá na plný pracovný úväzok.

17 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, vyplýva, že Soroma písomne informovala pani Checovú Honradovú, ako aj ďalších piatich zamestnancov o svojom pláne preložiť od 15. mája 2011 miesto výkonu ich práce do iného tematického parku v meste San Martin de la Vega (autonómne spoločenstvo Madrid, Španielsko).

18 Podľa skutkových okolností, ako ich uviedol vnútroštátny súd, toto preloženie by si v prípade pani Checovej Honradovej vyžadovalo zmenu bydliska, pretože vzdialenosť medzi pôvodným a novým miestom výkonu práce je viac ako 450 km. Pani Checa Honrado sa teda v súlade s článkom 40 Zákonníka práce rozhodla vypovedať svoju pracovnú zmluvu. Soroma s týmto rozhodnutím súhlasila.

19 Keďže však táto spoločnosť úmyselne nevyplatila odstupné, ktoré mala zo zákona vyplatiť z dôvodu tejto výpovede, pani Checa Honrado podala žalobu na Juzgado de lo Social nº 1 de Benidorm (Pracovný súd č. 1 Benidorm, Španielsko). Rozhodnutím zo 16. septembra 2011 tento súd uložil spoločnosti Soroma povinnosť vyplatiť sumu vo výške 7 453,77 eura v súlade s článkom 40 Zákonníka práce.

20 Keďže Soroma vykonala tento rozsudok len čiastočne, pani Checa Honrado podala návrh na začatie súdneho exekučného konania. V rámci tohto konania bola 11. júna 2013 vyhlásená platobná neschopnosť spoločnosti Soroma. Rozhodnutie o platobnej neschopnosti bolo oznámené Fogasa. Pani Checa Honrado sa teda obrátila na Fogasa so žiadosťou o úhradu časti odstupného, ktorú jej Soroma nevyplatila z dôvodu svojej platobnej neschopnosti. Fogasa zamietla túto žiadosť z dôvodu, že

článok 33 ods. 2 Zákonníka práce nezaručuje výplatu odstupného, ktoré vyplýva zo skončenia pracovnej zmluvy, ku ktorému došlo na žiadosť zamestnanca dotknutého rozhodnutím jeho zamestnávateľa zmeniť miesto výkonu práce.

21 Pani Checa Honrado podala proti tomuto zamietavému rozhodnutiu žalobu na Juzgado de lo Social nº 2 de Alicante (Pracovný súd č. 2 Alicante, Španielsko), ktorej tento súd nevyhovel.

22 Vnútroštátny súd rozhodujúci o odvolaní, Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Vyšší súd autonómneho spoločenstva Valencia, Španielsko), uvádza, že má pochybnosti, pokiaľ ide o zlučiteľnosť článku 33 ods. 2 Zákonníka práce s právom Únie, pretože toto ustanovenie obmedzuje záruku na vyplatenie odstupného zo strany Fogasa len na dôvody prepustenia alebo skončenia pracovnej zmluvy stanovené v článkoch 50 až 52 tohto zákonníka. Uvádza, že takto sú z mechanizmu záruk vylúčené nároky, ktoré vyplývajú z iných zákonných foriem skončenia pracovnoprávneho vzťahu, ktoré zakladajú nárok na odstupné, ako je skončenie stanovené v článku 40 uvedeného zákonníka, ktoré v podobe voľby v skutočnosti predstavuje skutočné vypovedanie pracovnej zmluvy z objektívnych dôvodov.

23 Vnútroštátny súd odvolaním sa na rozsudok z 11. novembra 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743) zastáva názor, že článok 33 ods. 2 Zákonníka práce by mal zahŕňať všetky dôvody skončenia pracovnej zmluvy, ktoré sa netýkajú osoby zamestnanca. Keďže toto ustanovenie uvedeného zákonníka nezahŕňa iné zákonné formy skončenia pracovnej zmluvy, ktoré zakladajú nárok na zákonom stanovené odstupné, ako je skončenie stanovené v článku 40 tohto zákonníka, podľa uvedeného súdu preto predstavuje neodôvodnené vylúčenie, ktoré smernica 2008/94 zakazuje.

24 Okrem toho vnútroštátny súd dodáva, že Fogasa v prejednávanej veci z dôvodu nesprávneho prebrania smernice 2008/94 do španielskeho práva „diskriminovane zaobchádzala s viacerými dotknutými zamestnankyňami“.

25 Za týchto podmienok Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Vyšší súd autonómneho spoločenstva Valencia) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Vzťahuje sa na odstupné, ktoré podľa zákona dlhuje zamestnávateľ zamestnancovi v prípade skončenia pracovnoprávneho vzťahu, ku ktorému došlo z dôvodu zmeny podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy, akou je zemepisná mobilita, v dôsledku ktorej musí zamestnanec zmeniť svoje bydlisko, pojem ‚odstupné pri skončení pracovnoprávnych vzťahov‘ uvedený v článku 3 prvom odseku smernice 2008/94?“

O prejudiciálnej otázke

26 Vnútroštátny súd sa svojou otázkou v podstate pýta, či sa má článok 3 prvý odsek smernice 2008/94 vykladať v tom zmysle, že ak podľa dotknutej vnútroštátnej právnej úpravy niektoré formy zákonom stanoveného odstupného, ktoré sa má vyplatiť z dôvodu skončenia pracovnej zmluvy zo strany zamestnanca, ako aj odstupné, ktoré sa má vyplatiť v prípade prepustenia z objektívnych dôvodov, akými sú dôvody uvádzané vnútroštátnym súdom, spadajú pod pojem „odstupné pri skončení pracovnoprávnych vzťahov“ v zmysle tohto ustanovenia, má sa tento pojem vzťahovať aj na zákonom stanovené odstupné, ktoré sa má vyplatiť v prípade skončenia pracovnej zmluvy zo strany zamestnanca z dôvodu preloženia miesta výkonu práce zamestnávateľom, ktoré núti zamestnanca zmeniť miesto bydliska.

27 Podľa článku 1 ods. 1 smernice 2008/94 sa táto smernica vzťahuje na nároky zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávnych zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov voči zamestnávateľom, ktorí sa nachádzajú v stave platobnej neschopnosti.

28 Článok 3 prvý odsek smernice 2008/94 stanovuje, že členské štáty prijmú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že záručné inštitúcie, s výhradou článku 4 tejto smernice, zaručia výplatu neuspokojených nárokov zamestnancov vyplývajúcich z pracovnoprávnych zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov, vrátane výplaty odstupného pri skončení pracovnoprávnych vzťahov, ak to ustanovujú vnútroštátne predpisy. Druhý odsek tohto článku spresňuje, že nároky, ktoré preberie záručná inštitúcia, sú neuspokojenými nárokmi na platby vzťahujúce sa na určité obdobie, ktoré určia členské štáty.

29 Článok 2 ods. 2 smernice 2008/94 spresňuje, že táto smernica sa nedotýka vnútroštátnych predpisov v súvislosti s definíciou pojmu „odmena“.

30 Zo vzájomného znenia týchto ustanovení teda vyplýva, že vnútroštátne právo má spresniť odstupné, ktoré spadá do pôsobnosti článku 3 prvého odseku smernice 2008/94 (pozri v tomto zmysle rozsudok z 2. marca 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, bod 54 a citovanú judikatúru).

31 Súdny dvor však už opakovane rozhodol, že možnosť, ktorú vnútroštátnemu právu priznáva uvedená smernica, spresniť plnenia, ktoré má poskytovať záručná inštitúcia, podlieha požiadavke vyplývajúcej zo všeobecnej zásady rovnosti a zákazu diskriminácie (rozsudok z 21. februára 2008, Robledillo Núñez, C-498/06, EU:C:2008:109, bod 30 a citovaná judikatúra).

32 Táto posledná uvedená zásada si vyžaduje, aby sa porovnateľné situácie neposudzovali rozdielne, pokiaľ takéto posudzovanie nie je objektívne odôvodnené (rozsudky z 12. decembra 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, EU:C:2002:752, bod 32; zo 7. septembra 2006, Cordero Alonso, C-81/05, EU:C:2006:529, bod 37, a zo 17. januára 2008, Velasco Navarro, C-246/06, EU:C:2008:19, bod 36).

33 V prejednávanej veci z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že článok 33 ods. 2 Zákonníka práce výslovne stanovuje záruku výplaty odstupného, za ktoré ručí Fogasa v prípadoch prepustenia alebo skončenia pracovnej zmluvy uvedených v článkoch 50 až 52 tohto zákonníka, ale neupravuje iné zákonné formy skončenia pracovnej zmluvy, ktoré zakladajú nárok na zákonom stanovené odstupné, medzi ktorými sa nachádza najmä skončenie stanovené v článku 40 tohto istého zákonníka, v súlade s ktorým došlo vo veci samej k skončeniu pracovnoprávneho vzťahu.

34 V tejto súvislosti vnútroštátny súd v prvom rade spresňuje, že článok 40 Zákonníka práce stanovuje, že preloženie zamestnancov na iné miesto výkonu práce toho istého zamestnávateľa, ktoré si vyžaduje zmenu bydliska, sa musí zakladať na ekonomických, technických, organizačných a výrobných dôvodoch a že v takomto prípade má zamestnanec právo rozhodnúť sa pre skončenie pracovnej zmluvy, pričom v takomto prípade má nárok na odstupné vo výške dvadsaťdňovej mzdy za každý odpracovaný rok.

35 Tento súd ďalej uvádza, že články 50 až 52 Zákonníka práce, na ktoré odkazuje článok 33 ods. 2 tohto zákonníka, upravujú skončenie pracovnoprávneho vzťahu zo strany zamestnanca, skončenie pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu hromadného prepúšťania a skončenie pracovnoprávneho vzťahu z objektívnych dôvodov.

36 Konkrétne z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že článok 50 Zákonníka práce taxatívne vymedzuje dôvody, ktoré umožňujú zamestnancovi požiadať o skončenie pracovnoprávneho vzťahu, medzi ktorými sa nachádzajú najmä podstatné zmeny pracovných podmienok, ktoré vykoná zamestnávateľ v rozpore s článkom 41 uvedeného zákonníka, čím poškodí dôstojnosť zamestnanca, ako aj akékoľvek závažné nesplnenie povinností zo strany zamestnávateľa, a že zamestnanec má v takýchto prípadoch nárok na odstupné stanovené z dôvodu neoprávneného prepustenia.

37 Článok 51 Zákonníka práce upravuje hromadné prepúšťanie, ktoré predstavuje skončenie pracovnoprávneho vzťahu z ekonomických, technických, organizačných alebo výrobných dôvodov, ktoré sa dotýka určitého minimálneho počtu zamestnancov za určité obdobie. Samotný článok 52 tohto zákonníka upravuje vypovedanie pracovnej zmluvy z objektívnych dôvodov, ktoré zahŕňajú

najmä nespôsobilosť zamestnanca, neschopnosť zamestnanca prispôsobiť sa technickým zmenám vykonaným na jeho pracovnom mieste a individuálne prepustenia z objektívnych dôvodov, a to z ekonomických, technických, organizačných alebo výrobných dôvodov.

38 Vnútroštátny súd napokon uvádza, že skončenie pracovnoprávneho vzťahu stanovené v článku 40 Zákonníka práce je skutočným vypovedaním pracovnej zmluvy z objektívnych dôvodov v rozsahu, v akom toto ustanovenie vyžaduje ekonomické, technické, organizačné alebo výrobné dôvody, ktoré by odôvodňovali podstatnú zmenu pracovných podmienok, a že voľba priznaná zamestnancovi na účely skončenia pracovnoprávneho vzťahu súvisí so zjavnou ujmou, ktorú mu spôsobí zmena jeho miesta výkonu práce, ktorá ho núti k zmene bydliska.

39 Za týchto podmienok treba konštatovať, že zamestnanci, ktorí sa rozhodnú pre skončenie pracovnoprávneho vzťahu v súlade s článkom 40 Zákonníka práce, sa nachádzajú v porovnateľnej situácii, v akej sa nachádzajú zamestnanci, ktorí sa rozhodnú pre skončenie pracovnoprávneho vzťahu v súlade s článkom 50 Zákonníka práce, pretože si zvolia toto skončenie z dôvodu, že zamestnávateľ vykonáva podstatné zmeny ich pracovných podmienok, v prípade ktorých španielsky zákonodarca dospel k záveru, že im nemôžu byť uložené ako povinnosť vzhľadom na to, že v týchto dvoch prípadoch stanovil, že zamestnanec sa môže rozhodnúť pre skončenie pracovnoprávneho vzťahu a že má okrem iného nárok na odstupné.

40 Je nutné ešte zdôrazniť, že zamestnanci, ktorých pracovnoprávny vzťah bol skončený podľa článku 40 Zákonníka práce, sa nachádzajú v porovnateľnej situácii, v akej sa nachádzajú zamestnanci, ktorí sú prepustení z objektívnych dôvodov stanovených v článkoch 50 až 52 uvedeného zákonníka, pretože z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že skončenie pracovnoprávneho vzťahu na základe uvedeného článku 40 sa rovnako považuje za vypovedanie pracovnej zmluvy z objektívneho dôvodu.

41 Podľa článku 33 ods. 2 Zákonníka práce len zamestnanci, ktorí spadajú do pôsobnosti článkov 50 až 52 tohto zákonníka, a nie zamestnanci, ktorí spadajú do pôsobnosti článku 40 uvedeného zákonníka, majú právo na vyplatenie svojich neuspokojených nárokov zo strany Fogasa, ktoré vyplývajú z odstupného z dôvodu skončenia pracovnoprávneho vzťahu.

42 Rozdiel v zaobchádzaní, ktorý tento článok 33 ods. 2 vyhradzuje zamestnancom, ktorých nároky vyplývajú z odstupného z dôvodu skončenia pracovnoprávneho vzťahu na základe článku 40 Zákonníka práce, možno teda v súlade s judikatúrou pripomenutou v bode 32 tohto rozsudku pripustiť len vtedy, ak by bol objektívne odôvodnený (pozri tiež v tomto zmysle rozsudok zo 16. decembra 2004, Olaso Valero, C-520/03, EU:C:2004:826, bod 36 a citovanú judikatúru).

43 V tejto súvislosti tvrdenie španielskej vlády, podľa ktorého miera voľnej úvahy, ktorú členským štátom ponecháva smernica 2008/94, v podstate umožnila španielskemu zákonodarcovi rozhodnúť, že záručná inštitúcia vypláca len „odstupné v dôsledku skončenia pracovnoprávneho vzťahu z dôvodov nezávislých od vôle zamestnanca“ a že neručí teda za nároky vyplývajúce z dobrovoľného rozhodnutia dotknutého zamestnanca, nemožno prijať.

44 Toto tvrdenie totiž v skutočnosti vedie ku konštatovaniu o porovnateľnej povahe situácií zamestnancov, ktorí sa rozhodli skončiť svoje pracovné zmluvy v súlade s článkom 40 Zákonníka práce na jednej strane, a zamestnancami, ktorých pracovné zmluvy boli skončené v súlade s článkami 50 až 52 tohto istého zákonníka na druhej strane. Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že skončenie pracovnej zmluvy na základe tohto článku 40 sa nemôže chápať tak, že vyplýva z vôle zamestnanca, pretože ide o dôsledok vyplývajúci z úmyslu zamestnávateľa vykonať tak podstatnú zmenu pracovnej zmluvy tohto zamestnanca, akou je preloženie miesta výkonu práce do vzdialenosti, ktorá núti zamestnanca zmeniť miesto bydliska, a zákon stanovuje vyplatenie odstupného zamestnávateľom v prípade, ak zamestnanec nesúhlasí s týmto preložením a rozhodne sa pre skončenie pracovnoprávneho vzťahu.

45 Okrem toho treba uviesť, že španielska vláda, ktorej Súdny dvor v tejto súvislosti položil otázky, nepredložila nijaký dôkaz, ktorý by svojou povahou odôvodňoval rozdielne zaobchádzanie pri uspokojovaní nárokov zo strany Fogasa, ktoré vyplývajú z odstupného stanoveného v článku 40 Zákonníka práce, a nárokov vyplývajúcich z odstupného stanoveného v článkoch 50 až 52 tohto zákonníka.

46 Výklad článku 3 prvého odseku smernice 2008/94, ktorý obhajuje španielska vláda, nie je navyše v súlade so sociálnym účelom tejto smernice, ktorý, ako vyplýva z článku 1 ods. 1 tejto smernice, v spojení s odôvodnením 3 uvedenej smernice, spočíva v zaručení minimálneho stupňa ochrany na úrovni Únie všetkých zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa, a to vyplatením ich neuspokojených nárokov vyplývajúcich zo zmlúv alebo pracovnoprávneho vzťahu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 2. marca 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, bod 52 a citovanú judikatúru).

47 Okrem toho treba na jednej strane pripomenúť, že článok 1 ods. 2 smernice 2008/94 stanovuje, že členské štáty môžu výnimočne vylúčiť nároky niektorých kategórií zamestnancov z pôsobnosti tejto smernice vzhľadom na existenciu iných foriem záruk, ak je stanovené, že tieto záruky ponúkajú daným osobám rovnaký stupeň ochrany, aký vyplýva z tejto smernice. Na druhej strane článok 12 písm. a) uvedenej smernice umožňuje členským štátom prijať opatrenia potrebné na predchádzanie zneužívaniu.

48 Treba však uviesť, že zo spisu predloženého Súdnemu dvoru a ani z pripomienok španielskej vlády nevyplýva, že okolnosti, o aké ide vo veci samej, by bolo možné považovať za výnimočné v zmysle článku 1 ods. 2 smernice 2008/94 alebo zakladajúce zneužívanie na účely uplatnenia článku 12 písm. a) tejto smernice.

49 Z toho dôvodu treba na položenú otázku odpovedať, že článok 3 prvý odsek smernice 2008/94 sa má vykladať v tom zmysle, že ak podľa dotknutej vnútroštátnej právnej úpravy niektoré formy zákonom stanoveného odstupného, ktoré sa má vyplatiť z dôvodu skončenia pracovnej zmluvy zo strany zamestnanca, ako aj odstupné, ktoré sa má vyplatiť v prípade prepustenia z objektívnych dôvodov, akými sú dôvody uvádzané vnútroštátnym súdom, spadajú pod pojem „odstupné pri skončení pracovnoprávnych vzťahov“ v zmysle tohto ustanovenia, zákonom stanovené odstupné, ktoré sa má vyplatiť v prípade skončenia pracovnej zmluvy zo strany zamestnanca z dôvodu preloženia miesta výkonu práce zamestnávateľom, ktoré núti zamestnanca zmeniť miesto bydliska, musí tiež spadať pod tento pojem.

O trovách

50 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:

Článok 3 prvý odsek smernice 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 ak podľa dotknutej vnútroštátnej právnej úpravy niektoré formy zákonom stanoveného odstupného, ktoré sa má vyplatiť z dôvodu skončenia pracovnej zmluvy zo strany zamestnanca, ako aj odstupné, ktoré sa má vyplatiť v prípade prepustenia z objektívnych dôvodov, akými sú dôvody uvádzané vnútroštátnym súdom, spadajú pod pojem „odstupné pri skončení pracovnoprávnych vzťahov“ v zmysle tohto ustanovenia, zákonom stanovené odstupné, ktoré sa

má vyplatiť v prípade skončenia pracovnej zmluvy zo strany zamestnanca z dôvodu preloženia miesta výkonu práce zamestnávateľom, ktoré núti zamestnanca zmeniť miesto bydliska, musí tiež spadať pod tento pojem.

Podpisy