



## Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Syvende Afdeling)

28. juni 2018\*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens – direktiv 2008/94/EF – artikel 3, stk. 1 – betaling sikret af garantiinstitutionen – fratrædelsesgodtgørelse ved ansættelsesforholds ophør – flytning af arbejdssted, som nødvendiggør bopælsskift for arbejdstageren – ændring af et væsentligt element i arbejdsaftalen – arbejdstagerens opsigelse af arbejdsaftalen – lighedsprincippet og princippet om forbud mod forskelsbehandling«

I sag C-57/17,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (øverste regionale domstol i den selvstyrende region Valencia, Spanien) ved afgørelse af 19. januar 2017, indgået til Domstolen den 3. februar 2017, i sagen

**Eva Soraya Checa Honrado**

mod

**Fondo de Garantía Salarial,**

har

DOMSTOLEN (Syvende Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, A. Rosas, og dommerne A. Prechal og E. Jarašiūnas (refererende dommer),

generaladvokat: Y. Bot

justitssekretær: fuldmægtig L. Carrasco Marco,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 25. januar 2018,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Eva Soraya Checa Honrado ved abogada A. de Oyagüe Collados,
- den spanske regering ved S. Jiménez García, som befuldmægtiget,
- Europa-Kommissionen ved C. Valero og I. Galindo Martín, som befuldmægtigede,

\* Processprog: spansk.

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

### Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 3, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/94/EF af 22. oktober 2008 om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens (EUT 2008, L 283, s. 36).
- 2 Denne anmodning er indgivet i forbindelse med en tvist mellem Eva Soraya Checa Honrado og Fondo de Garantía Salarial (lønmodtagernes garantifond, herefter »Fogasa«) angående sidstnævntes afvisning af som følge af hendes arbejdsgivers insolvens at sikre Eva Soraya Checa Honrado betaling af skyldig fratrædelsesgodtgørelse i forbindelse med ophør af hendes arbejdsaftale.

### Retsforskrifter

#### *EU-retten*

- 3 Ved direktiv 2008/94 blev der foretaget en kodifikation af Rådets direktiv 80/987/EØF af 20. oktober 1980 om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens (EFT 1980, L 283, s. 23), som senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/74 af 23. september 2002 (EFT 2002, L 270, s. 10), og direktiv 80/987 blev ophævet.
- 4 Følgende fremgår af tredje betragtning til direktiv 2008/94:

»Det er nødvendigt at fastsætte bestemmelser til beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens og for at sikre dem et minimum af beskyttelse, især for at sikre betalingen af deres tilgodehavender, under hensyntagen til kravet om en afbalanceret økonomisk og social udvikling i [Den Europæiske Union]. Med henblik herpå bør medlemsstaterne etablere en garantiinstitution, der sikrer arbejdstagerne betaling af løntilgodehavender.«
- 5 Artikel 1, stk. 1 og 2, i direktiv 2008/94 bestemmer:

»1. Dette direktiv finder anvendelse på tilgodehavender, som arbejdstagere i medfør af en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold har hos arbejdsgivere, der er insolvente i henhold til artikel 2, stk. 1.

2. Medlemsstaterne kan undtagelsesvis udelukke visse arbejdstagerkategoriers tilgodehavender fra dette direktivs anvendelsesområde, såfremt der findes andre former for garanti, og det godtgøres, at disse sikrer arbejdstagerne en beskyttelse svarende til den, der følger af dette direktiv.«
- 6 Artikel 2, stk. 2, første afsnit, i direktiv 2008/94 foreskriver:

»Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes nationale retsregler for så vidt angår definitionen af udtrykkene »arbejdstager«, »arbejdsgiver«, »løn«, »erhvervet ret« og »delvis erhvervet ret«.«

7 Artikel 3 i direktiv 2008/94 bestemmer:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for, at garantiinstitutioner sikrer arbejdstagerne betaling af tilgodehavender, der hidrører fra arbejdsaftaler eller ansættelsesforhold, herunder fratrædelsesgodtgørelse ved ansættelsesforholds ophør, hvor der er hjemmel herfor i national ret, jf. dog artikel 4.

De tilgodehavender, garantiinstitutionen dækker, er ikke-udbetalt løn, der er optjent i en periode, der ligger inden og/eller eventuelt efter en dato, som medlemsstaterne har fastsat.«

8 Artikel 4, stk. 1, i direktiv 2008/94 giver medlemsstaterne mulighed for at begrænse den i artikel 3 i direktiv 2008/94 omhandlede betalingspligt for garantiinstitutionerne. I henhold til stk. 2 og 3 i denne artikel 4 kan begrænsningen af denne pligt vedrøre såvel den periode, for hvilken garantiinstitutionen dækker tilgodehavender, som et loft for de betalinger, denne institution skal foretage.

9 Artikel 12 i direktiv 2008/94 har følgende ordlyd:

»Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes mulighed for:

a) at træffe de foranstaltninger, der måtte være nødvendige for at undgå misbrug

[...]«

*Spansk ret*

10 Artikel 33 i Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kongeligt lovdekret nr. 1/1995 om vedtagelse af den konsoliderede udgave af lov om arbejdstagere) af 24. marts 1995, i den affattelse, der finder anvendelse på de faktiske omstændigheder i hovedsagen (herefter »lov om arbejdstagere«), har følgende ordlyd:

»1. [Fogasa] [...] udbetaler den løn, som ikke har kunnet udbetales til arbejdstagerne grundet deres arbejdsgivers insolvens [...]

2. I de i det foregående stykke nævnte tilfælde betaler [Fogasa] godtgørelser, der er tilkendt arbejdstagerne ved dom, kendelse, indenretligt forlig eller administrativ afgørelse som følge af afskedigelse eller som følge af, at aftaler er bragt til ophør i overensstemmelse med denne lovs artikel 50, 51 og 52 [...]

[...]«

11 Artikel 40 i lov om arbejdstagere foreskriver:

»1. Flytning af arbejdstagere, som ikke specifikt er blevet ansat med henblik på at præstere deres ydelser i virksomheder med mobile eller bevægelige arbejdssteder, til et andet arbejdssted i samme virksomhed, der nødvendiggør bopælsskift, forudsætter, at dette kan begrundes i økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige årsager. Sådanne årsager anses for at foreligge, såfremt de vedrører konkurrencedygtighed, produktivitet eller teknisk eller arbejdsmæssig organisation i virksomheden, eller i forbindelse med forpligtelser, der vedrører forretningsaktiviteter.

[...]

Når en afgørelse om flytning er blevet meddelt, har arbejdstageren ret til at vælge mellem at blive flyttet, at modtage en godtgørelse for transportudgifter eller at bringe kontrakten til ophør, i hvilket tilfælde arbejdstageren har ret til en godtgørelse svarende til 20 dages løn pr. ansættelsesår, idet perioder på mindre end et år beregnes pro rata for fuldførte måneder, og hvor det samlede beløb ikke kan overstige 12 månedlige udbetalinger.

[...]«

- 12 Denne lovs artikel 41 foreskriver i stk. 3, at arbejdstageren under visse i denne artikels stk. 1 omhandlede omstændigheder har ret til at opsig sin arbejdsaftale og modtage en godtgørelse herfor svarende til 20 dages løn pr. ansættelsesår, hvis arbejdstageren lider skade ved arbejdsgiverens beslutning.
- 13 Artikel 50 i lov om arbejdstagere regulerer arbejdstagerens opsigelse af arbejdsaftalen og anfører forskellige begrundelser for opsigelse. Denne artikels stk. 1, litra a), omhandler således væsentlige ændringer i arbejdstagerens ansættelsesvilkår, der gennemføres af arbejdsgiveren, uden at de i denne lovs artikel 41 fastsatte bestemmelser overholdes, og som forringer den ansattes værdighed. Litra b) og c) i dette stk. 1 omhandler henholdsvis manglende betaling eller vedvarende forsinkelser ved betalingen af lønninger og enhver anden alvorlig mangel fra arbejdsgiverens side vedrørende dennes forpligtelser, med undtagelse af force majeure. Artikel 50, stk. 2, bestemmer, at i sådanne tilfælde har arbejdstageren ret til de godtgørelser, som er fastsat for uberettiget afskedigelse.
- 14 Artikel 51 i lov om arbejdstagere regulerer kollektive afskedigelser, idet der herved i henhold til denne bestemmelse forstås opsigelse af arbejdsaftaler af økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige grunde, når opsigelsen inden for et bestemt tidsrum påvirker et vist antal arbejdstagere.
- 15 I artikel 52 i lov om arbejdstagere reguleres opsigelse af arbejdsaftaler af objektive grunde, idet der blandt disse nævnes: arbejdstagerens uegnethed, arbejdstagerens manglende tilpasning til tekniske ændringer af vedkommendes arbejdsplads, individuelle afskedigelser af objektive grunde (økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige) og som følge af manglende fremmøde på arbejdspladsen, selv om det måtte være begrundet, men periodisk tilbagevendende, når det under visse omstændigheder udgør mindst 20% af arbejdstiden i to på hinanden følgende måneder.

### **Twisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål**

- 16 Fra den 1. november 2000 arbejdede Eva Soraya Checa Honrado som rengøringsdame ved forlystelsesparken »Terra Mítica«, som er beliggende i Benidorm (regionen Alicante, Spanien). Hun var ansat hos Cespa S.A. indtil den 1. marts 2010 og derefter hos Soroma patrimonial S.L. (herefter »Soroma«). Hun var ansat på en fuldtidskontrakt.
- 17 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at Soroma gav Eva Soraya Checa Honrado og fem andre kvindelige medarbejdere skriftlig besked om selskabets hensigt om at flytte deres arbejdssted til en anden forlystelsespark beliggende i San Martin de la Vega (regionen Madrid, Spanien), fra den 15. maj 2011 at regne.
- 18 Ifølge den forelæggende rets fremstilling af de faktiske omstændigheder indebar denne flytning for Eva Soraya Checa Honrado, at hun måtte skifte bopæl, for så vidt som afstanden mellem det gamle og det nye arbejdssted var mere end 450 km. Eva Soraya Checa Honrado valgte derfor at bringe sin arbejdsaftale til ophør som omhandlet i artikel 40 i lov om arbejdstagere. Soroma accepterede dette valg.

- 19 Da selskabet imidlertid ikke frivilligt betalte den godtgørelse, som i henhold til lovgivningen var skyldig for dette ansættelsesophør, anlagde Eva Soraya Checa Honrado sag ved Juzgado de lo Social n° 1 de Benidorm (arbejdsret nr. 1 i Benidorm, Spanien). Ved afgørelse af 16. september 2011 pålagde denne ret Soroma at betale et beløb på 7 453,77 EUR i henhold til artikel 40 i lov om arbejdstagere.
- 20 Da Soroma kun delvist opfyldte denne dom, anmodede Eva Soraya Checa Honrado om, at en tvangsfuldbyrdsprocedure blev indledt. I forbindelse med denne procedure blev Soroma den 11. juni 2013 erklæret for insolvent. Afgørelsen om insolvens blev meddelt Fogasa. Eva Soraya Checa Honrado anmodede Fogasa om at dække den del af godtgørelsen, som Soroma ikke havde betalt grundet selskabets insolvens. Fogasa afslog denne anmodning med den begrundelse, at godtgørelser som følge af en opsigelse af arbejdskontrakten fra en arbejdstager, der er berørt af arbejdsgiverens beslutning om at ændre arbejdsstedet, ikke er omfattet af garantien i artikel 33, stk. 2, i lov om arbejdstagere.
- 21 Eva Soraya Checa Honrado indbragte denne afgørelse om afslag for Juzgado de lo Social nr. 2 de Alicante (arbejdsret nr. 2 i Alicante, Spanien), som ikke gav hende medhold.
- 22 Den forelæggende ret, Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (øverste regionale domstol i den selvstyrende region Valencia, Spanien), hvortil arbejdsrettens afgørelse blev appelleret, har udtrykt tvivl om, hvorvidt artikel 33, stk. 2, i lov om arbejdstagere er forenelig med EU-retten, idet denne bestemmelse begrænser Fogasas garanti for dækning af godtgørelser til de i denne lovs artikel 50-52 omhandlede tilfælde af afskedigelse eller opsigelse af arbejdsaftalen. Den forelæggende ret har anført, at tilgodehavender, der følger af andre retlige former for ophør af ansættelsesforholdet, der giver ret til godtgørelse, såsom den, der er omhandlet i lovens artikel 40, og som, selv om den fremstår som et valg, reelt dækker over en opsigelse af arbejdsaftalen af objektive grunde, således er udelukket fra garantiordningen.
- 23 Den forelæggende ret har, idet den har henvist til dom af 11. november 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743), anført, at artikel 33, stk. 2, i lov om arbejdstagere burde have omfattet alle tilfælde af arbejdsaftalens ophør, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv. Denne bestemmelse i loven udgør derfor ifølge den forelæggende ret en ubegrundet og ulovlig undtagelse fra direktiv 2008/94, idet bestemmelsen ikke omfatter andre retlige former for ophør af ansættelsesforholdet, som giver ret til godtgørelse, og som er fastsat i lovgivningen, såsom den form, der er omhandlet i lovens artikel 40.
- 24 Den forelæggende ret har derudover bemærket, at Fogasa i det foreliggende tilfælde er blevet foranlediget til at »forskelsbehandle de forskellige berørte arbejdstagere« som følge af den ukorrekte gennemførelse af direktiv 2008/94 i spansk ret.
- 25 Under disse omstændigheder har Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (øverste regionale domstol i den selvstyrende region Valencia, Spanien) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Kan en godtgørelse, som en virksomhed i henhold til loven skylder en arbejdstager som følge af [ansættelsesforholdets] ophør på grund af ændring af et væsentligt element i [arbejdsaftalen], sådan som det er tilfældet med en geografisk flytning, der tvinger arbejdstageren til at skifte bopæl, fortolkes således, at den udgør en »fratrædelsesgodtgørelse ved ansættelsesforholdets ophør« som omhandlet i artikel 3, stk. 1, i [direktiv 2008/94]?«

## Om det præjudicielle spørgsmål

- 26 Med sit spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 3, stk. 1, i direktiv 2008/94 skal fortolkes således, at når visse lovbestemte godtgørelser, der er skyldige grundet en arbejdsaftales ophør efter arbejdstagerens valg, samt de godtgørelser, der er skyldige i tilfælde af afskedigelse af objektive grunde, såsom de grunde, den forelæggende ret har henvist til, i henhold til den relevante nationale lovgivning henhører under begrebet »fratrædelsesgodtgørelse ved ansættelsesforholds ophør« som omhandlet i denne bestemmelse, skal lovbestemte godtgørelser, der er skyldige grundet en arbejdsaftales ophør efter arbejdstagerens valg som følge af arbejdsgiverens flytning af arbejdsstedet, som tvinger arbejdstageren til at skifte bopæl, ligeledes henhøre under dette begreb.
- 27 Det bemærkes i denne henseende, at det fremgår af artikel 1, stk. 1, i direktiv 2008/94, at direktivet finder anvendelse på tilgodehavender, som arbejdstagere i medfør af en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold har hos arbejdsgivere, der er insolvente.
- 28 Artikel 3, stk. 1, i direktiv 2008/94 bestemmer, at medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for, at garantiinstitutioner sikrer arbejdstagerne betaling af tilgodehavender, der hidrører fra arbejdsaftaler eller ansættelsesforhold, herunder fratrædelsesgodtgørelse ved ansættelsesforholds ophør, hvor der er hjemmel herfor i national ret, jf. dog direktivets artikel 4. Denne artikels stk. 2 bestemmer nærmere, at de tilgodehavender, garantiinstitutionen dækker, er ikke-udbetalt løn, der er optjent i en vis periode, som fastsættes af medlemsstaterne.
- 29 I direktivets artikel 2, stk. 2, anføres det nærmere, at dette ikke berører medlemsstaternes nationale retsregler for så vidt angår definitionen af udtrykket »løn«.
- 30 Det fremgår således af en samlet læsning af disse bestemmelser, at det er i den nationale lovgivning, at det skal præciseres, hvilke godtgørelser der henhører under anvendelsesområdet for artikel 3, stk. 1, i direktiv 2008/94 (jf. i denne retning dom af 2.3.2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, præmis 54 og den deri nævnte retspraksis).
- 31 Domstolen har imidlertid gentagne gange fastslået, at den beføjelse, som er indeholdt i dette direktiv, til i national ret at præcisere de ydelser, som garantiinstitutionen har ansvaret for, er undergivet de krav, som følger af det almindelige lighedsprincip og princippet om forbud mod forskelsbehandling (dom af 21.2.2008, Robledillo Núñez, C-498/06, EU:C:2008:109, præmis 30 og den deri nævnte retspraksis).
- 32 I henhold til dette sidstnævnte princip må forhold, der er sammenlignelige, ikke behandles forskelligt, medmindre en sådan forskelsbehandling er objektivt begrundet (dom af 12.12.2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, EU:C:2002:752, præmis 32, af 7.9.2006, Cordero Alonso, C-81/05, EU:C:2006:529, præmis 37, og af 17.1.2008, Velasco Navarro, C-246/06, EU:C:2008:19, præmis 36).
- 33 I det foreliggende tilfælde fremgår det af forelæggelsesafgørelsen, at artikel 33, stk. 2, i lov om arbejdstagere udtrykkeligt bestemmer, at Fogasa skal dække betaling af godtgørelse i tilfælde af afskedigelse eller ophør af arbejdsaftalen som omhandlet i denne lovs artikel 50-52, men at bestemmelsen ikke omhandler andre retlige former for ophør af arbejdsaftalen, som giver ret til lovbestemte godtgørelser, heriblandt navnlig den, som er fastsat i samme lovs artikel 40, i overensstemmelse med hvilken bestemmelse det i hovedsagen omhandlede ansættelsesforhold blev bragt til ophør.
- 34 I denne forbindelse har den forelæggende ret for det første præciseret, at artikel 40 i lov om arbejdstagere foreskriver, at en arbejdsgivers flytning af arbejdstagere til et andet arbejdssted ved samme arbejdsgiver, som indebærer en ændring af arbejdstagerens bopæl, skal være begrundet i

økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige årsager, og at arbejdstageren i et sådant tilfælde har ret til at vælge at lade sin arbejdsaftale ophøre, i hvilket tilfælde arbejdstageren har ret til en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 20 dages løn pr. ansættelsesår.

- 35 Den forelæggende ret har endvidere anført, at artikel 50-52 i lov om arbejdstagere, som denne lovs artikel 33, stk. 2, henviser til, regulerer henholdsvis arbejdstagerens opsigelse af ansættelsesforholdet, ansættelsesforholdets ophør grundet kollektiv afskedigelse og ansættelsesforholdets ophør af objektive grunde.
- 36 Det fremgår nærmere af forelæggelsesafgørelsen, at artikel 50 i lov om arbejdstagere opregner de grunde, som giver en arbejdstager ret til at kræve, at ansættelsesforholdet bringes til ophør, hvoriblandt bl.a. nævnes væsentlige ændringer af arbejdsvilkårene, som foretages af arbejdsgiveren, uden at bestemmelserne i denne lovs artikel 41 overholdes, og som forringer den ansattes værdighed, samt enhver form for væsentlig misligholdelse af arbejdsgiverens forpligtelser, og at arbejdstageren i sådanne tilfælde har ret til den godtgørelse, der er foreskrevet for uberettiget afskedigelse.
- 37 Artikel 51 i lov om arbejdstagere regulerer kollektive afskedigelser, hvilket omfatter opsigelse af arbejdsaftaler af økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige grunde, når opsigelsen inden for et bestemt tidsrum påvirker et vist antal arbejdstagere. I denne lovs artikel 52 reguleres opsigelsen af aftaler af objektive grunde, hvilket bl.a. omfatter arbejdstagerens uegnethed, arbejdstagerens manglende tilpasning til tekniske ændringer af vedkommendes arbejdsplads og individuelle afskedigelser af objektive grunde, hvilket vil sige økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige grunde.
- 38 Den forelæggende ret har endelig anført, at det i artikel 40 i lov om arbejdstagere omhandlede ophør af ansættelsesforholdet reelt er en opsigelse af arbejdsaftalen af objektive grunde, for så vidt som denne bestemmelse kræver, at der foreligger økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige årsager, der kan begrunde en væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene, og for så vidt som det valg, arbejdstageren gives om at afslutte ansættelsesforholdet, er forbundet med den åbenlyse ulempe, som arbejdstageren påføres ved en ændring af vedkommendes arbejdssted, som tvinger vedkommende til at skifte bopæl.
- 39 Under disse omstændigheder bør det fastslås, at arbejdstagere, som vælger at bringe ansættelsesforholdet til ophør i overensstemmelse med artikel 40 i lov om arbejdstagere, befinder sig i en situation, der er sammenlignelig med den, som arbejdstagere, der vælger at bringe ansættelsesforholdet til ophør i overensstemmelse med artikel 50 i lov om arbejdstagere, befinder sig i, fordi de foretager dette valg på grund af den omstændighed, at arbejdsgiveren gennemfører væsentlige ændringer i deres arbejdsvilkår, som den spanske lovgiver har bestemt, at de ikke kan påtvinges, for så vidt som lovgiver i disse to tilfælde har fastsat, at arbejdstageren kunne vælge at lade ansættelsesforholdet ophøre, og at arbejdstageren derudover har ret til godtgørelse.
- 40 Det må endvidere fremhæves, at arbejdstagere, hvis ansættelsesforhold er ophørt i medfør af artikel 40 i lov om arbejdstagere, befinder sig i en situation, der er sammenlignelig med den, som arbejdstagere, der er blevet opsagt af de i denne lovs artikel 50-52 foreskrevne objektive grunde, befinder sig i, for så vidt som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at et ophør af ansættelsesforholdet på grundlag af artikel 40 ligeledes anses som en opsigelse af arbejdsaftalen af objektive grunde.
- 41 Det er imidlertid i medfør af artikel 33, stk. 2, i lov om arbejdstagere kun de arbejdstagere, der er omfattet af anvendelsesområdet for denne lovs artikel 50-52, og ikke dem, der er omfattet af anvendelsesområdet for lovens artikel 40, som er berettiget til Fogasas dækning af deres ubetalte tilgodehavender hidrørende fra godtgørelse for ophør af ansættelsesforholdet.

- 42 Den forskelsbehandling, som artikel 33, stk. 2, således påfører arbejdstagere, hvis tilgodehavender hidrører fra godtgørelser for ophør af ansættelsesforholdet på grundlag af artikel 40 i lov om arbejdstagere, er derfor i henhold til den i denne doms præmis 32 anførte retspraksis kun tilladt, såfremt den er objektivt begrundet (jf. ligeledes i denne retning dom af 16.12.2004, Olaso Valero, C-520/03, EU:C:2004:826, præmis 36 og den deri nævnte retspraksis).
- 43 Det bemærkes i denne forbindelse, at der ikke kan gives medhold i det af den spanske regering fremførte argument, som i det væsentlige går ud på, at den skønsmargen, som i direktiv 2008/94 overlades medlemsstaterne, tillader den spanske lovgiver at vælge, at garantiinstitutionen kun skal dække »godtgørelser for ophør af ansættelsesforholdet af grunde, der er uafhængige af arbejdstagerens vilje«, og at garantiinstitutionen således ikke dækker tilgodehavender, som følger af den pågældende arbejdstagers eget valg.
- 44 Med dette argument anfægtes det nemlig reelt, at situationen for arbejdstagere, der har valgt at lade deres arbejdsaftaler bringe til ophør i overensstemmelse med artikel 40 i lov om arbejdstagere, er sammenlignelig med situationen for arbejdstagere, hvis arbejdsaftaler er ophørt i overensstemmelse med samme lovs artikel 50-52. Det fremgår imidlertid af forelæggelsesafgørelsen, at et ophør af arbejdsaftalen i henhold til artikel 40 ikke kan anses for at være et udtryk for arbejdstagerens vilje, eftersom ophøret er en følge af den omstændighed, at arbejdsgiveren tilsigter en så væsentlig en ændring af arbejdstagerens arbejdsaftale som en flytning af arbejdsstedet til et sted så langt væk, at det tvinger arbejdstageren til at ændre sin bopæl, og eftersom lovgivningen foreskriver betaling af en godtgørelse fra arbejdsgiveren, når arbejdstageren nægter at acceptere denne flytning og vælger at bringe ansættelsesforholdet til ophør.
- 45 Det bemærkes endvidere, at den spanske regering efter at være blevet forespurgt herom af Domstolen ikke har fremført andre forhold, der kunne begrunde en forskellig behandling med hensyn til Fogasas dækning af de skyldige beløb, der følger af de godtgørelser, der er foreskrevet i artikel 40 i lov om arbejdstagere, og de skyldige beløb, der følger af de godtgørelser, der er foreskrevet i denne lovs artikel 50-52.
- 46 Den spanske regerings fortolkning af artikel 3, stk. 1, i direktiv 2008/94 er endvidere ikke i overensstemmelse med dette direktivs sociale sigte, der, som det fremgår af direktivets artikel 1, stk. 1, sammenholdt med tredje betragtning til direktivet, består i at sikre alle arbejdstagere et minimum af beskyttelse på EU-plan i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens ved betaling af tilgodehavender, der hidrører fra arbejdsaftaler eller ansættelsesforhold (jf. i denne retning dom af 2.3.2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, præmis 52 og deri nævnte retspraksis).
- 47 Det bemærkes i øvrigt, for det første, at artikel 1, stk. 2, i direktiv 2008/94 foreskriver, at medlemsstaterne undtagelsesvis kan udelukke visse arbejdstagerkategoriers tilgodehavender fra dette direktivs anvendelsesområde, såfremt der findes andre former for garanti, og det godtgøres, at disse sikrer arbejdstagerne en beskyttelse svarende til den, der følger af dette direktiv. For det andet giver direktivets artikel 12, litra a), medlemsstaterne mulighed for at træffe de foranstaltninger, der måtte være nødvendige for at undgå misbrug.
- 48 Det bemærkes imidlertid, at det ikke fremgår af de sagsakter, der er fremlagt for Domstolen, og navnlig ikke af den spanske regerings bemærkninger, at omstændigheder som de i hovedsagen foreliggende anses for undtagelsesvis som omhandlet i artikel 1, stk. 2, i direktiv 2008/94 eller udgør misbrug som omhandlet i direktivets artikel 12, litra a).
- 49 Som følge heraf skal det forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 3, stk. 1, i direktiv 2008/94 skal fortolkes således, at når visse lovbestemte godtgørelser, der er skyldige grundet en arbejdsaftales ophør efter arbejdstagerens valg, samt de godtgørelser, der er skyldige i tilfælde af afskedigelse af objektive grunde, såsom de grunde, den forelæggende ret har henvist til, i henhold til den relevante nationale lovgivning henhører under begrebet »fratrædelsesgodtgørelse ved ansættelsesforholds ophør« som



omhandlet i denne bestemmelse, skal lovbestemte godtgørelser, der er skyldige grundet en arbejdsaftales ophør efter arbejdstagerens valg som følge af arbejdsgiverens flytning af arbejdsstedet, som tvinger arbejdstageren til at skifte bopæl, ligeledes henhøre under dette begreb.

### Sagsomkostninger

- 50 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra nævnte parter udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Syvende Afdeling) for ret:

**Artikel 3, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/94/EF af 22. oktober 2008 om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens skal fortolkes således, at når visse lovbestemte godtgørelser, der er skyldige grundet en arbejdsaftales ophør efter arbejdstagerens valg, samt de godtgørelser, der er skyldige i tilfælde af afskedigelse af objektive grunde, såsom de grunde, den forelæggende ret har henvist til, i henhold til den relevante nationale lovgivning henhører under begrebet »fratrædelsesgodtgørelse ved ansættelsesforholds ophør« som omhandlet i denne bestemmelse, skal lovbestemte godtgørelser, der er skyldige grundet en arbejdsaftales ophør efter arbejdstagerens valg som følge af arbejdsgiverens flytning af arbejdsstedet, som tvinger arbejdstageren til at skifte bopæl, ligeledes henhøre under dette begreb.**

Underskrifter