



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (sedmi senat)

z dne 28. junija 2018*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Varstvo delavcev v primeru plačilne nesposobnosti delodajalca – Direktiva 2008/94/ES – Člen 3, prvi odstavek – Plačilo, ki ga zagotavlja jamstvena ustanova – Odpravnina ob prenehanju delovnega razmerja – Sprememba kraja zaposlitve, zaradi katere mora delavec spremeniti prebivališče – Sprememba bistvenega elementa pogodbe o zaposlitvi – Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na zahtevo delavca – Načelo enakosti in prepovedi diskriminacije“

V zadevi C-57/17,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (vrhovno sodišče skupnosti Valencia, Španija) z odločbo z dne 19. januarja 2017, ki je prispela na Sodišče 3. februarja 2017, v postopku

Eva Soraya Checa Honrado

proti

Fondo de Garantía Salarial,

SODIŠČE (sedmi senat),

v sestavi A. Rosas, predsednik senata, A. Prechal, sodnica, in E. Jarašiūnas (poročevalec), sodnik,

generalni pravobranilec: Y. Bot,

sodna tajnica: L. Carrasco Marco, administratorica,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 25. januarja 2018,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za E. S. Checa Honrado A. de Oyagüe Collados, abogada,
- za špansko vlado S. Jiménez García, agent,
- za Evropsko komisijo C. Valero in I. Galindo Martín, agentki,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalnega pravobranilca, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

* Jezik postopka: španščina.

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago Direktive 2008/94/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. oktobra 2008 o varstvu delavcev v primeru plačilne nesposobnosti delodajalca (UL 2008, L 283, str. 36).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Evo Sorayo Checa Honrado in Fondo de Garantía Salarial (plačni jamstveni sklad, v nadaljevanju: Fogasa), ker je zadnjenavedeni zavrnil, da bi ji bilo zaradi plačilne nesposobnosti njenega delodajalca zajamčeno izplačilo odpravnine ob prenehanju delovnega razmerja.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Z Direktivo 2008/94 je bila kodificirana in razveljavljena Direktiva Sveta 80/987/EGS z dne 20. oktobra 1980 o približevanju zakonodaje držav članic o varstvu delavcev v primeru plačilne nesposobnosti njihovega delodajalca (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 217), kakor je bila nazadnje spremenjena z Direktivo 2002/74 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 261).

- 4 V uvodni izjavi 3 Direktive 2008/94 je navedeno:

„V primeru plačilne nesposobnosti delodajalca je treba zavarovati delavce in jim zagotoviti minimalno raven zaščite, zlasti jamčiti izplačilo njihovih neporavnanih terjatev [...], kakor tudi hkrati upoštevati, da mora biti gospodarski in socialni razvoj v [Evropski uniji] uravnotežen. V ta namen bi morale države članice ustanoviti organ, ki zagotavlja plačilo neporavnanih terjatev delavcev.“

- 5 Člen 1(1) in (2) Direktive 2008/94 določa:

„1. Ta direktiva se uporablja za terjatve delavcev, ki izhajajo iz pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij, do delodajalcev, ki so plačilno nesposobni v smislu člena 2(1).

2. Države članice lahko izjemoma izključijo terjatve določenih kategorij delavcev iz področja uporabe te direktive na podlagi obstoja drugih oblik jamstva, če se ugotovi, da te osebam zagotavljajo enako raven varstva, kot izhaja iz te direktive.“

- 6 Člen 2(2), prvi pododstavek, Direktive 2008/94 določa:

„Ta direktiva ne vpliva na nacionalno zakonodajo, kar zadeva opredelitev izrazov ‚delavec‘, ‚delodajalec‘, ‚plačilo‘, ‚pravica, ki zagotavlja takojšnjo upravičenost‘ in ‚pravica, ki zagotavlja upravičenost v prihodnosti‘.“

- 7 Člen 3 Direktive 2008/94 določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, da zagotovijo, da jamstvene ustanove, ob upoštevanju člena 4, jamčijo plačilo neporavnanih terjatev delavcev, ki izhajajo iz pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij, ki vključujejo, kadar to zahteva nacionalna zakonodaja, odpravnino ob prenehanju delovnega razmerja.

Terjatve, ki jih prevzamejo jamstvene ustanove, so neporavnane terjatve za plačila, vezane na obdobje pred in/ali, kot je ustrezno, po danem datumu, ki ga določijo države članice.“

8 S členom 4(1) Direktive 2008/94 je državam članicam podeljena možnost, da omejijo obveznost jamstvenih ustanov za plačilo, ki je navedena v členu 3 Direktive 2008/94. V skladu z odstavkoma 2 in 3 tega člena 4 se omejitev te obveznosti lahko nanaša na trajanje obdobja, za katero mora jamstvena ustanova kriti neporavnane terjatve, in na zgornjo mejo za plačila, ki jih opravi ta ustanova.

9 Člen 12 Direktive 2008/94 določa:

„Direktiva ne vpliva na možnost držav članic:

(a) da sprejmejo ukrepe za preprečevanje zlorab;

[...]“

Špansko pravo

10 Člen 33 Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kraljeva zakonska uredba 1/1995 o potrditvi prečiščene različice zakona o delovnih razmerjih) z dne 24. marca 1995 v različici, ki se uporablja za spor o glavni stvari (v nadaljevanju: zakon o delovnih razmerjih), določa:

„1. [Fogasa] [...] delavcem izplača zneske plač, ki jim niso bili izplačani zaradi plačilne nesposobnosti [...] delodajalca.

2. [Fogasa] v primerih, določenih v prejšnjem odstavku, delavcem izplača odpravnino, priznано s sodbo, sklepom, sporazumom o sodni poravnavi ali upravno odločbo, zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca ali prenehanja pogodbe v skladu s členi 50, 51 in 52 tega zakona [...].

[...]“

11 Člen 40 zakona o delovnih razmerjih določa:

„1. Za premestitev delavcev, ki se niso zaposlili posebej za opravljanje storitev v podjetjih, kjer se kraj opravljanja dela spreminja ali zajema potovanja, na drug kraj opravljanja dela istega delodajalca, pri čemer se zahteva sprememba prebivališča, morajo biti podani ekonomski, tehnični in organizacijski razlogi ter razlogi, povezani s proizvodnjo. Za take se štejejo razlogi, ki so povezani s konkurenčnostjo, produktivnostjo ali tehnično organizacijo oziroma organizacijo dela v podjetju, in sklepanje pogodb v zvezi s poslovanjem.

[...]

Po vročitvi odločbe o premestitvi ima delavec pravico, da izbere med premestitvijo, izplačevanjem nadomestila za potne stroške ali prenehanjem svoje pogodbe; v zadnjem primeru ima pravico do odpravnine, ki ustreza znesku plače za 20 dni za vsako leto dela, pri čemer se obdobja, ki so krajša od enega leta, izračunajo sorazmerno s številom mesecev zaposlitve, skupni znesek pa ne sme preseči 12 mesečnih plač.

[...]“

12 Člen 41 tega zakona v odstavku 3 določa, da ima v nekaterih okoliščinah, ki so navedene v odstavku 1 tega člena, delavec, ki je oškodovan zaradi ukrepa delodajalca, pravico, da odpove pogodbo o zaposlitvi in prejme odpravnino v višini plače za 20 dni za vsako leto dela.

- 13 V členu 50 zakona o delovnih razmerjih je urejena odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca in so navedeni različni razlogi za odpoved. Odstavek 1(a) tega člena se tako nanaša na bistvene spremembe delovnih pogojev, s sprejetjem katerih je delodajalec kršil določbe člena 41 tega zakona in ki posegajo v dostojanstvo delavca. Točki (b) in (c) tega odstavka 1 se nanašata na izostanek plačila ali neprestane zamude pri izplačevanju plače in katero koli drugo hujšo kršitev obveznosti s strani delodajalca, razen v primeru višje sile. V odstavku 2 navedenega člena 50 je določeno, da ima v teh primerih delavec pravico do odpravnine, ki je določena za nezakonito odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca.
- 14 Člen 51 zakona o delovnih razmerjih ureja odpoved pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev, ki se v skladu s to določbo nanaša na prenehanje pogodb o zaposlitvi, ki temelji na ekonomskih, tehničnih, organizacijskih ali proizvodnih razlogih in ki prizadene določeno najmanjše število delavcev v danem obdobju.
- 15 Člen 52 zakona o delovnih razmerjih ureja prenehanje pogodbe o zaposlitvi iz objektivnih razlogov, med katerimi so nesposobnost delavca in nezmožnost delavca prilagoditi se na tehnične spremembe, ki so bile izvedene na njegovem delovnem mestu, ter individualne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz objektivnih razlogov (ekonomskih, tehničnih, organizacijskih in proizvodnih) in zaradi ponavljajočih se odsotnosti z dela, tudi če so upravičene, ki dosegajo 20 % delovnih dni v dveh zaporednih mesecih, če so izpolnjeni nekateri pogoji.

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

- 16 E. S. Checa Honrado je od 1. novembra 2000 delala kot čistilka v tematskem parku „Terra Mítica“ v Benidormu (provinca Alicante, Španija). Do 1. marca 2010 je bila zaposlena pri družbi Cespa SA, nato pa pri družbi Soroma patrimonial, SL (v nadaljevanju: Soroma). Imela je pogodbo o zaposlitvi s polnim delovnim časom.
- 17 Iz predložitvene odločbe je razvidno, da je družba Soroma pisno obvestila E. S. Checa Honrado in pet drugih delavk, da namerava s 15. majem 2011 njihov kraj opravljanja dela preseliti v drug tematski park, ki je v San Martinu de la Vega (avtonomna skupnost Madrid, Španija).
- 18 V skladu z dejanskim stanjem, kot ga je navedlo predložitveno sodišče, je ta selitev za E. S. Checa Honrado pomenila, da bi morala spremeniti svoje prebivališče, ker je razdalja med starim in novim krajem opravljanja dela znašala več kot 450 km. E. S. Checa Honrado se je zato odločila za prenehanje pogodbe o zaposlitvi v skladu s členom 40 zakona o delovnih razmerjih. Družba Soroma je to odločitev sprejela.
- 19 Ker pa ta družba ni prostovoljno plačala zakonsko dolgovane odpravnine na podlagi tega prenehanja, je E. S. Checa Honrado vložila tožbo pri Juzgado de lo Social n° 1 de Benidorm (delovno sodišče št. 1 v Benidormu, Španija). Navedeno sodišče je z določbo z dne 16. septembra 2011 družbi Soroma naložilo plačilo zneska 7453,77 EUR na podlagi člena 40 zakona o delovnih razmerjih.
- 20 Družba Soroma je to sodbo le deloma izvršila, zato je E. S. Checa Honrado vložila predlog za začetek postopka sodne izvršbe. V okviru tega postopka je bila družba Soroma 11. junija 2013 razglašena za plačilno nesposobno. O sklepu o plačilni nesposobnosti je bil obveščen Fogasa. E. S. Checa Honrado je zato pri Fogasa zahtevala, naj prevzame plačilo dela odpravnine, ki ga družba Soroma ni izplačala zaradi svoje plačilne nesposobnosti. Fogasa je to zahtevo zavrnil z utemeljitvijo, da odpravnine, katerih podlaga je prenehanje pogodbe o zaposlitvi na zahtevo delavca po tem, ko je njegov delodajalec sprejel sklep o spremembi kraja opravljanja dela, niso zajamčene s členom 33(2) zakona o delovnih razmerjih.
- 21 E. S. Checa Honrado je zoper to zavrnilno odločbo pri Juzgado de lo Social n° 2 de Alicante (delovno sodišče št. 2 v Alicanteju, Španija) vložila tožbo, ki ji zadnjenavedeno sodišče ni ugodilo.

- 22 Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (vrhovno sodišče skupnosti Valencia, Španija) kot predložitveno sodišče, ki odloča o pritožbi, navaja, da dvomi o združljivosti člena 33(2) zakona o delovnih razmerjih s pravom Unije, ker je v tej odločbi prevzem plačila odpravnin, ki ga zagotavlja Fogasa, zajamčen le za primere odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca ali prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ki so določeni v členih od 50 do 52 tega zakona. Navaja, da so tako iz jamstvenega mehanizma izključene terjatve, ki izvirajo iz drugih zakonskih oblik prenehanja delovnega razmerja, na podlagi katerih nastane pravica do odpravnine, kot je tista iz člena 40 navedenega zakona, ki v obliki možnosti dejansko zajema pravo odpoved pogodbe o zaposlitvi iz objektivnih razlogov.
- 23 Predložitveno sodišče s sklicevanjem na sodbo z dne 11. novembra 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743), meni, da bi moral člen 33(2) zakona o delovnih razmerjih vključevati vse primere prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ki niso povezani z delavcem. Zato ta določba navedenega zakona s tem, da se ne nanaša na druge zakonske oblike prenehanja delovnega razmerja, na podlagi katerih nastane pravica do zakonsko določene odpravnine, kot je tista iz člena 40 istega zakona, po mnenju predložitvenega sodišča pomeni izključitev, ki ni utemeljena in ki je Direktiva 2008/94 ne dopušča.
- 24 Poleg tega predložitveno sodišče opozarja, da je Fogasa v obravnavani zadevi zaradi napačnega prenosa Direktive 2008/94 v špansko pravo „diskriminatorno obravnaval različne zadevne delavke“.
- 25 V teh okoliščinah je Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (vrhovno sodišče skupnosti Valencia) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je odpravnino, ki jo v skladu z zakonom delodajalec dolguje delavcu zaradi prenehanja delovnega razmerja, ki je posledica spremembe bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi, kot je geografska mobilnost, v skladu s katero je delavec dolžan spremeniti prebivališče, mogoče razlagati tako, da pomeni ‚odpravnino ob prenehanju delovnega razmerja‘ iz člena 3, prvi odstavek, Direktive 2008/94?“

Vprašanje za predhodno odločanje

- 26 Predložitveno sodišče želi z vprašanjem v bistvu izvedeti, ali je treba člen 3, prvi odstavek, Direktive 2008/94 razlagati tako, da kadar v skladu z zadevno nacionalno ureditvijo nekatere zakonsko določene odpravnine, ki se dolgujejo ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi na zahtevo delavca, in odpravnine, ki se dolgujejo v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz objektivnih razlogov, kakršne navaja predložitveno sodišče, spadajo pod pojem „odpravnina ob prenehanju delovnega razmerja“ v smislu te določbe, morajo biti s tem pojmom zajete tudi zakonsko določene odpravnine, dolgovane ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi na zahtevo delavca, ker je delodajalec spremenil kraj opravljanja dela, zaradi česar bi moral delavec spremeniti prebivališče.
- 27 Glede tega je treba opozoriti, da člen 1(1) Direktive 2008/94 določa, da se ta direktiva uporablja za terjatve delavcev, ki izhajajo iz pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij, do delodajalcev, ki so plačilno nesposobni.
- 28 Člen 3, prvi odstavek, Direktive 2008/94 določa, da države članice sprejmejo potrebne ukrepe, da zagotovijo, da jamstvene ustanove ob upoštevanju člena 4 te direktive jamčijo plačilo neporavnanih terjatev delavcev, ki izhajajo iz pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij, ki vključujejo – kadar to zahteva nacionalna zakonodaja – odpravnino ob prenehanju delovnega razmerja. V drugem odstavku tega člena je pojasnjeno, da so terjatve, ki jih prevzamejo jamstvene ustanove, neporavnane terjatve za plačila, vezane na dano obdobje, ki ga določijo države članice.
- 29 V členu 2(2) Direktive 2008/94 je natančneje določeno, da ta direktiva ne vpliva na nacionalno zakonodajo, kar zadeva opredelitev izraza „plačilo“.

- 30 Iz teh določb, če se razlagajo skupaj, tako izhaja, da je treba odpravnine, ki spadajo na področje uporabe člena 3, prvi odstavek, Direktive 2008/94, natančno določiti v nacionalnem pravu (glej v tem smislu sodbo z dne 2. marca 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, točka 54 in navedena sodna praksa).
- 31 Vendar je Sodišče že večkrat razsodilo, da je treba v zvezi z možnostjo, ki je priznana z navedeno direktivo, in sicer da se v nacionalnem pravu določijo prejemki, ki jih krije jamstvena ustanova, spoštovati zahteve, ki izhajajo iz splošnega načela enakosti in prepovedi diskriminacije (sodba z dne 21. februarja 2008, Robledillo Núñez, C-498/06, EU:C:2008:109, točka 30 in navedena sodna praksa).
- 32 Zadnjenavedeno načelo zahteva, da se primerljivi položaji ne obravnavajo različno, razen če je različna obravnava objektivno utemeljena (sodbe z dne 12. decembra 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, EU:C:2002:752, točka 32; z dne 7. septembra 2006, Cordero Alonso, C-81/05, EU:C:2006:529, točka 37, in z dne 17. januarja 2008, Velasco Navarro, C-246/06, EU:C:2008:19, točka 36).
- 33 V obravnavani zadevi je iz predložitvene odločbe razvidno, da člen 33(2) zakona o delovnih razmerjih izrecno določa jamstvo plačila odpravnin, ki ga zagotavlja Fogasa za primere odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca ali primere prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ki so določeni v členih od 50 do 52 tega zakona, ne nanaša pa se na druge zakonske oblike prenehanja delovnega razmerja, v zvezi s katerimi je treba plačati odpravnino na podlagi zakona, med katerimi je zlasti oblika iz člena 40 tega zakona, v skladu s katerim je prenehalo delovno razmerje iz postopka v glavni stvari.
- 34 Glede tega predložitveno sodišče najprej pojasnjuje, da člen 40 zakona o delovnih razmerjih določa, da mora biti to, da delodajalec premesti delavce na enega od svojih drugih krajev opravljanja dela, zaradi česar morajo ti spremeniti prebivališče, utemeljeno z ekonomskimi, tehničnimi ali organizacijskimi razlogi in razlogi, povezanimi s proizvodnjo, ter da ima delavec v tem primeru pravico, da se odloči za prenehanje svoje pogodbe o zaposlitvi, v primeru česar je upravičen do odpravnine, ki ustreza znesku plače za 20 dni za vsako leto dela.
- 35 Predložitveno sodišče v nadaljevanju navaja, da člani od 50 do 52 zakona o delovnih razmerjih, na katere se nanaša člen 33(2) tega zakona, urejajo prenehanje delovnega razmerja na zahtevo delavca, prenehanje delovnega razmerja zaradi odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev oziroma prenehanje delovnega razmerja iz objektivnih razlogov.
- 36 Natančneje, iz predložitvene odločbe izhaja, da so v členu 50 zakona o delovnih razmerjih naštetih razlogi, na podlagi katerih lahko delavec zahteva prenehanje delovnega razmerja, med katerimi so zlasti bistvene spremembe delovnih pogojev, ki jih delodajalec sprejme brez upoštevanja določb člena 41 navedenega zakona in ki posegajo v dostojanstvo delavca, ali katera koli druga hujša kršitev obveznosti s strani delodajalca, in da ima delavec v teh primerih pravico do odpravnine, ki je določena za nezakonito odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca.
- 37 Člen 51 zakona o delovnih razmerjih ureja odpoved pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev, ki se nanaša na prenehanje pogodbe o zaposlitvi iz ekonomskih, tehničnih in organizacijskih razlogov ali razlogov, povezanih s proizvodnjo, in ki prizadene določeno najmanjše število delavcev v danem obdobju. Člen 52 tega zakona ureja odpoved pogodbe iz objektivnih razlogov, med katerimi so zlasti nesposobnost delavca in nezmožnost delavca prilagoditi se na tehnične spremembe, ki so bile izvedene na njegovem delovnem mestu, ter individualne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz objektivnih razlogov, in sicer ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov oziroma razlogov, povezanih s proizvodnjo.
- 38 Predložitveno sodišče nazadnje navaja, da je prenehanje delovnega razmerja, ki je določeno v členu 40 zakona o delovnih razmerjih, prava odpoved pogodbe o zaposlitvi iz objektivnih razlogov, ker morajo biti v skladu s to določbo podani ekonomski, tehnični ali organizacijski razlogi oziroma razlogi,

povezani s proizvodnjo, ki upravičujejo bistveno spremembo delovnih pogojev, in ker je možnost delavca, da prekine delovno razmerje, povezana z očitno škodo, ki jo ima zanj sprememba kraja opravljanja dela, zaradi katere mora spremeniti prebivališče.

- 39 V teh okoliščinah je treba šteti, da je položaj delavcev, ki se odločijo za prenehanje delovnega razmerja v skladu s členom 40 zakona o delovnih razmerjih, primerljiv s položajem delavcev, ki se odločijo za prenehanje delovnega razmerja v skladu s členom 50 zakona o delovnih razmerjih, ker se za to prenehanje odločijo zaradi dejstva, da delodajalec sprejme bistvene spremembe njihovih delovnih pogojev, za katere je španski zakonodajalec menil, da jim jih ni mogoče vsiliti, saj je za ta dva primera določil, da se delavec lahko odloči za prenehanje delovnega razmerja in da je poleg tega upravičen do odpravnine.
- 40 Poudariti je treba še, da je položaj delavcev, katerih delovno razmerje je prenehalo v skladu s členom 40 zakona o delovnih razmerjih, primerljiv s položajem delavcev, ki so bili odpuščeni iz katerega od objektivnih razlogov iz členov od 50 do 52 navedenega zakona, ker je iz predložitvene odločbe razvidno, da se prenehanje delovnega razmerja na podlagi navedenega člena 40 prav tako obravnava kot odpoved pogodbe o zaposlitvi iz objektivnega razloga.
- 41 Vendar na podlagi člena 33(2) zakona o delovnih razmerjih Fogasa prevzame plačilo neporavnanih terjatev, ki izvirajo iz odpravnin ob prenehanju delovnega razmerja, le za delavce, ki spadajo na področje uporabe členov od 50 do 52 tega zakona, ne pa za delavce, ki spadajo na področje uporabe člena 40 navedenega zakona.
- 42 Različno obravnavanje, ki je tako s tem členom 33(2) pridržano za delavce, katerih terjatve izvirajo iz odpravnine ob prenehanju delovnega razmerja na podlagi člena 40 zakona o delovnih razmerjih, je tako v skladu s sodno prakso, na katero je opozorjeno v točki 32 te sodbe, lahko dopustno samo, če je objektivno utemeljeno (glej v tem smislu tudi sodbo z dne 16. decembra 2004, *Olaso Valero*, C-520/03, EU:C:2004:826, točka 36 in navedena sodna praksa).
- 43 Glede tega ni mogoče sprejeti trditve španske vlade, da se je v bistvu španski zakonodajalec na podlagi polja proste presoje, ki jo Direktiva 2008/94 priznava državam članicam, lahko odločil, da bo jamstvena ustanova prevzela samo „odpravnine ob prenehanju delovnega razmerja iz razlogov, ki niso odvisni od volje delavca“, in da torej ne bo zagotavljal jamstva za terjatve, ki izvirajo iz prostovoljne odločitve zadevnega delavca.
- 44 S to trditvijo se namreč dejansko izpodbija primerljivost položajev delavcev, ki so se za prenehanje pogodb o zaposlitvi odločili v skladu s členom 40 zakona o delovnih razmerjih, na eni strani in delavcev, katerih pogodba o zaposlitvi je prenehala v skladu s členi od 50 do 52 tega zakona na drugi. Iz predložitvene odločbe pa je razvidno, da za prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi tega člena 40 ni mogoče šteti, da izvira iz volje delavca, ker je posledica dejstva, da namerava delodajalec sprejeti tako bistveno spremembo njegove pogodbe o zaposlitvi, da bi moral delavec zaradi spremembe kraja opravljanja dela spremeniti prebivališče, in ker je v zakonu določeno, da mora delodajalec plačati odpravnino, kadar delavec te premestitve noče sprejeti in se odloči za prenehanje delovnega razmerja.
- 45 Poleg tega je treba navesti, da španska vlada, ki ji je Sodišče glede tega postavilo vprašanje, ni predložila nobenega drugega elementa, s katerim bi bilo mogoče upravičiti to, da Fogasa različno obravnava prevzem terjatev, ki izvirajo iz odpravnin, določenih v členu 40 zakona o delovnih razmerjih, in terjatev, ki izvirajo iz odpravnin, določenih v členih od 50 do 52 tega zakona.
- 46 Razlaga člena 3, prvi odstavek, Direktive 2008/94, ki jo zagovarja španska vlada, poleg tega ne bi bila v skladu s socialnim ciljem te direktive, ki je, kot izhaja iz člena 1(1) navedene direktive v povezavi z njeno uvodno izjavo 3, da se vsem delavcem v primeru plačilne nesposobnosti delodajalca zagotavlja

minimalno varstvo na ravni Unije z izplačilom nepravilnih terjatev, ki izhajajo iz pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij (glej v tem smislu sodbo z dne 2. marca 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, točka 52 in navedena sodna praksa).

- 47 Poleg tega je treba opozoriti, prvič, da člen 1(2) Direktive 2008/94 določa, da lahko države članice izjemoma iz področja veljavnosti te direktive izključijo terjatve določenih kategorij delavcev na podlagi obstoja drugih oblik jamstva, če se ugotovi, da te zadevnim osebam zagotavljajo enako raven varstva, kot izhaja iz te direktive. Drugič, člen 12(a) navedene direktive državam članicam dovoljuje, da sprejmejo ukrepe za preprečevanje zlorab.
- 48 Vendar je treba navesti, da iz spisa, ki je bil predložen Sodišču, in zlasti iz stališča španske vlade ni razvidno, da bi bilo mogoče okoliščine, na kakršne se nanaša zadeva iz postopka v glavni stvari, šteti za izjeme v smislu člena 1(2) Direktive 2008/94 ali za zlorabo za namene uporabe člena 12(a) te direktive.
- 49 Zato je treba na postavljeno vprašanje odgovoriti, da je treba člen 3, prvi odstavek, Direktive 2008/94 razlagati tako, da kadar v skladu z zadevno nacionalno ureditvijo nekatere zakonsko določene odpravnine, ki se dolgujejo ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi na zahtevo delavca, in odpravnine, ki se dolgujejo v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz objektivnih razlogov, kakršne navaja predložitveno sodišče, spadajo pod pojem „odpravnina ob prenehanju delovnega razmerja“ v smislu te določbe, morajo biti s tem pojmom zajete tudi zakonsko določene odpravnine, dolgovane ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi na zahtevo delavca, ker je delodajalec spremenil kraj opravljanja dela, zaradi česar bi moral delavec spremeniti prebivališče.

Stroški

- 50 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (sedmi senat) razsodilo:

Člen 3, prvi odstavek, Direktive 2008/94/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. oktobra 2008 o varstvu delavcev v primeru plačilne nesposobnosti delodajalca je treba razlagati tako, da kadar v skladu z zadevno nacionalno ureditvijo nekatere zakonsko določene odpravnine, ki se dolgujejo ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi na zahtevo delavca, in odpravnine, ki se dolgujejo v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz objektivnih razlogov, kakršne navaja predložitveno sodišče, spadajo pod pojem „odpravnina ob prenehanju delovnega razmerja“ v smislu te določbe, morajo biti s tem pojmom zajete tudi zakonsko določene odpravnine, dolgovane ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi na zahtevo delavca, ker je delodajalec spremenil kraj opravljanja dela, zaradi česar bi moral delavec spremeniti prebivališče.

Podpisi