

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)  
den 16 december 2004 \*

I mål C-520/03,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, som framställts av Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Spanien), genom beslut av den 27 november 2003, som inkom till domstolen den 15 december 2003, i målet mellan

**José Vicente Olaso Valero**

och

**Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),**

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden P. Jann samt domarna K. Lenaerts, N. Colneric (referent), K. Schiemann och E. Juhász,

generaladvokat: A. Tizzano,  
justitiesekreterare: R. Grass,

\* Rättegångsspråk: spanska.

med beaktande av det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgivits av:

- Olaso Valero, genom T. Alcalá Mellado, abogada,
- Spaniens regering, genom L. Fraguas Gadea, i egenskap av ombud,
- Europeiska gemenskapernas kommission, genom G. Rozet och L. Lozano Palacios, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

### Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av rådets direktiv 80/987/EEG av den 20 oktober 1980 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens (EGT L 283, s. 23; svensk specialutgåva, område 5, volym 2, s. 121).

- 2 Denna begäran har framställts inom ramen för en tvist mellan Olaso Valero och Fondo de Garantía Salarial (lönegarantifonden, nedan kallad Fogasa), angående Fogasas vägran att såsom subsidiärt betalningsskyldig till Olaso Valero utge den ersättning för rättsstridig uppsägning som överenskommits mellan Olaso Valero och dennes arbetsgivare i förlikningsavtal.

## **Tillämpliga bestämmelser**

### *De gemenskapsrättsliga bestämmelserna*

- 3 I artikel 1.1 i direktiv 80/987 stadgas att "[d]etta direktiv skall tillämpas på arbetstagares fordringar på grund av anställningsavtal eller anställningsförhållanden gentemot arbetsgivare som är att anse som insolventa enligt artikel 2.1".
- 4 I artikel 2.2 i direktivet anges det att det inte berör medlemsstaternas nationella bestämmelser i fråga om vad som avses med termerna "arbetstagare", "arbetsgivare", "lön", "omedelbar rätt till" och "framtida rätt till".
- 5 I artikel 3.1 i direktivet föreskrivs följande:

"Medlemsstaterna skall, om inte annat följer av artikel 4, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att garantiinstitutioner garanterar betalning av arbetstagarnas

utestående fordringar som grundar sig på anställningsavtal eller anställningsförhållanden och som gäller lön för tiden före ett visst datum.”

6 Enligt artikel 4 i direktiv 80/987 får medlemsstaterna välja att begränsa garantiinstitutionernas ansvar enligt artikel 3 till att endast avse en viss tid eller genom att sätta en övre gräns för betalningsansvaret.

7 Enligt artikel 9 i nämnda direktiv skall "[d]etta direktiv ... inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna”.

8 Enligt artikel 10 a däri skall direktivet "inte påverka medlemsstaternas möjligheter att ... vidta åtgärder för att förhindra missbruk”.

9 Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/74/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 80/987 (EGT L 270, s. 10), som trädde i kraft efter det att sakomständigheterna i målet vid den nationella domstolen ägde rum, har ersatt artikel 3 i direktiv 80/987 med följande bestämmelse:

”Medlemsstaterna skall, om inte annat följer av artikel 4, vidta nödvändiga åtgärder för att tillförsäkra att garantiinstitutionerna säkerställer betalning av arbetstagarnas utestående fordringar som grundar sig på anställningsavtal eller anställningsförhållanden, inbegripet betalning av avgångsvederlag, förutsatt att nationell lagstiftning föreskriver det, när anställningsförhållandet upphör.

De utestående lönefordringar som garantiinstitutionen övertar avser en period före och/eller, i förekommande fall, efter ett datum som fastställts av medlemsstaterna.”

*Den nationella lagstiftningen*

Kungligt lagdekret nr 1/1995

- <sup>10</sup> I artikel 26.1 och 26.2 i kungligt lagdekret nr 1/1995 av den 24 mars 1995 om godkännande av ändringarna i Estatuto de los Trabajadores (lagen om arbetstagare, BOE nr 75 av den 29 mars 1995, s. 9654, nedan kallad lagen om arbetstagare) föreskrivs följande:

”1. Med lön avses dels alla ekonomiska förmåner oavsett form som arbetstagarna får i pengar eller i natura som motprestation för de professionella tjänster de tillhandahåller annan, så snart dessa förmåner utgör ett faktiskt vederlag för arbetet, dels perioder av semester eller annan ledighet. ...

2. Som lön skall inte räknas belopp som arbetstagaren fått som kompensation eller som kostnadsersättning i arbetet, förmåner eller ersättning för social trygghet samt motsvarande ersättning för förflyttning, inställande eller uppsägning.”

- 11 I artikel 28 i lagen om arbetstagare, i dess lydelse enligt lag nr 33/2002 av den 5 juli 2002 (BOE nr 161 av den 6 juli 2002, s. 24683), under rubriken "Lika lön oavsett kön", föreskrivs följande:

"Arbetsgivaren skall betala samma lön för ett arbete som har samma värde, oavsett om lönen betalas ut direkt eller indirekt, om den betalas ut som lön eller i annan form, och utan att den med avseende på dess inslag eller villkor får ge upphov till någon diskriminering på grund av kön."

- 12 I artikel 33.1 och 33.2 i lagen om arbetstagare, i dess lydelse enligt lag nr 60/1997 av den 19 december 1997 (BOE nr 304 av den 20 december 1997, s. 37453), föreskrivs följande:

"1. Lönegarantifonden, som är ett autonomt organ under arbets- och socialministeriet och en juridisk person med rättskapacitet i syfte att uppfylla sina mål, skall utge ersättning för utebliven lön i händelse av arbetsgivarens insolvens, inställda betalningar, konkurs eller vid rekonstruktion av företag.

Vid tillämpning av föregående stycke skall med lön förstås vad som erkänts som lön i en förlikningshandling eller i domstolsavgörande avseende samtliga fordringar som avses i artikel 26.1, och även tilläggsersättning i form av 'salarios de tramitación', som i förekommande fall beslutats av behörig domstol, med förbehåll för att fonden aldrig skall utge ett högre belopp än den för alla yrken gemensamma dubbla minimilönen multiplicerad med antalet dagar, upp till maximalt etthundratjugo dagar.

2. Lönegarantifonden skall, i de fall som anges i föregående punkt, betala ut ersättning som har godkänts till följd av dom eller förvaltningsbeslut till förmån för arbetstagare vars avtal har sagts upp eller upphört att gälla i enlighet med artiklarna 50, 51 och 52 c i denna lag, med maximalt ett årsbelopp, med förbehåll för att den dagslön som ligger till grund för beräkningen inte kan vara högre än det belopp som erhålls om den för alla yrken gemensamma minimilönen dubblas.

Ersättningen skall, uteslutande i de fall den utges av lönegarantifonden när avtal har sagts upp eller upphört att gälla i enlighet med artikel 50 i denna lag, beräknas på grundval av 25 dagar per anställningsår, inom den gräns som fastställs i föregående stycke.”

- 13 Enligt artikel 33.4 i lagen om arbetstagare gäller den i föregående punkter angivna skyldigheten för fonden först efter att denna på grundval av handlingarna prövat huruvida anspråket är välgrundat.
- 14 I artikel 50 i lagen om arbetstagare, i vilken anges grunderna för en arbetstagare för att säga upp avtalet, föreskrivs följande:

”1. Arbetstagaren får åberopa följande giltiga grunder för att säga upp avtalet:

...

c) När arbetsgivaren i andra fall grovt åsidosätter sina skyldigheter, utom vid force majeure ... .

2. I dessa fall har arbetstagaren rätt till den ersättning som föreskrivs vid rättsstridig uppsägning.”

15 I artikel 56.1 i lagen om arbetstagare föreskrivs följande:

”1. När en uppsägning förklaras ogiltig har arbetsgivaren möjlighet att inom fem dagar från delgivning av domen välja mellan att återinsätta arbetstagaren i tjänst och då betala denne 'salarios de tramitación' enligt b nedan, eller att inte återinsätta arbetstagaren i tjänst, och då betala denne enligt följande, vilka belopp skall fastställas i dom:

a) Ersättning motsvarande 45 dagars lön per år som arbetstagaren varit anställd, varvid ersättning för kortare perioder än ett år skall utgå proportionerligt per månad upp till 42 månader.

b) Ett belopp motsvarande förfallen lön från uppsägningen fram till delgivning av den dom i vilken det fastställts att uppsägningen var ogiltig eller tills arbetstagaren funnit annan anställning, om detta inträffar innan dom meddelas och arbetsgivaren visar hur mycket arbetstagaren erhållit på grund av denna anställning och som skall dras av från 'salarios de tramitación'.



Arbetsgivaren skall betala sociala avgifter för den period som anges under b.”

Kungligt lagdekret nr 505/1985 angående Fogasa

- 16 I artikel 14 i kungligt lagdekret nr 505/1985 av den 6 mars 1985 om lönegarantifondens organisation och funktion (BOE nr 92 av den 17 april 1985, nedan kallat kungligt lagdekret nr 505/85) föreskrivs följande:

”1. I detta kungliga lagdekret avses med skyddade arbetstagares fordringar samtliga ekonomiska förmåner som arbetstagarna har rätt till i den mån de utgör vederlag för:

- a) det arbete som faktiskt har utförts,
- b) perioder av semester eller annan ledighet,
- c) ekonomiska förmåner som erhålls enligt artikel 56.1 b i lagen om arbetstagare och enligt artikel 211 sista stycket i lagen om förfarandet i arbetstvister.

...

2. Som fordran avses det belopp som tilldömts arbetstagarna genom dom, beslut av arbetsmyndigheten eller ett härtill kompletterande domstolsavgörande på grund av uppsägningen eller anställningsavtalets upphörande i enlighet med artiklarna 50 och 51 i lagen om arbetstagare.”

- 17 Begäran om lönegarantibelopp skall enligt artikel 28.3 i nämnda kungliga dekret avslås om det bedöms att det ”föreligger rättsmissbruk eller kringgående av lagen och när det inte är motiverat att betala ut garantibeloppet då det fastställts att arbetstagarna och arbetsgivarna har ett gemensamt intresse av att ge sken av att det rör sig om rättsenlig insolvens, i syfte att utverka garantibelopp från lönegarantifonden”.

#### Lagen om förfarandet i arbetstvister

- 18 I artikel 63 i kungligt lagdekret nr 2/1995 av den 7 april 1995 om godkännande av ändring av Ley de Procedimiento laboral (lag om förfarandet i arbetstvister) (BOE nr 86 av den 11 april 1995, s. 10695, nedan kallad LPL) föreskrivs att medling inför ett förvaltningsorgan skall genomföras innan talan väcks vid domstol.

- 19 I artikel 84 LPL föreskrivs en skyldighet att, efter det att en medling inför ett sådant organ avslutats utan att överenskommelse kunnat träffas, delta i ytterligare medling vid behörig nationell domstol.

## **Twisten i målet vid den nationella domstolen**

- 20 Genom förlikningsavtal av den 15 december 1999 vid Juzgado de lo Social de Valencia (Spanien), angående ett förfarande för bestridande av uppsägning som anhängiggjorts vid nämnda domstol av Olaso Valero, slogs det fast att företaget Valls y Lorente SL:s (nedan kallat Valls) uppsägning av Olaso Valero var rättsstridig. Mot denna bakgrund förpliktade sig Valls att till Olaso Valero utge "salarios de tramitación" och ersättning för den rättsstridiga uppsägningen. Olaso Valero godtog Valls åtagande.
- 21 Valls underlät att den överenskomna dagen betala de belopp som förfallit till betalning enligt åtagandet. Den 10 februari 2000 meddelade därför Juzgado de lo Social nr 3 de Valencia (Spanien) ett beslut om att åtagandet skulle verkställas. Genom beslut av den 21 september 2001 av samma domstol förklarades Valls vara insolvent. Detta beslut delgavs parterna och Fogasa.
- 22 Olaso Valero ansökte därför hos Fogasa om betalning av garantibeloppet. Fogasa avslog ansökan den 30 oktober 2001. Fogasa gjorde gällande att begärda belopp rörande ersättning för rättsstridig uppsägning hade fastställts i ett förlikningsavtal och att de således inte hade slagits fast genom dom, beslut av arbetsmyndigheten eller ett härtill kompletterande domstolsavgörande, i enlighet med artikel 14.2 i kungligt dekret nr 505/85.
- 23 Olaso Valero överklagade Fogasas beslut till Juzgado de lo Social nr 16 de Valencia. Nämnda domstol ogillade överklagandet genom dom av den 20 mars 2003.

## Tolkningsfrågorna

- 24 Denna dom överklagades till Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana. I begäran om förhandsavgörande konstaterar nämnda domstol att frågan rörande "salarios de tramitación" redan avgjorts genom domstolens dom av den 12 december 2002 i mål C-442/00, Rodríguez Caballero (REG 2002, s. I-11915).
- 25 Vad gäller ersättning för rättsstridig uppsägning har den nationella domstolen angett att i fråga om artikel 28 i lagen om arbetstagare skall begreppet lön i spansk rätt inte nödvändigtvis begränsas till att endast avse lön eftersom det anges att det kan vara fråga om ersättning som betalas ut som "lön eller i annan form".
- 26 Den nationella domstolen är för det första osäker på hur direktiv 80/987 rent allmänt skall tillämpas på den ersättning som betalas till den rättsstridigt uppsagde arbetstagaren, särskilt med beaktande av punkterna 26 och 27 i domen i det ovannämnda målet Rodríguez Caballero. Den nationella domstolen har därvid särskilt angett att det var genom direktiv 2002/74 som en hänvisning till "betalning av avgångsvederlag, förutsatt att nationell lagstiftning föreskriver det, när anställningsförhållandet upphör" infördes i artikel 3 i direktiv 80/987. I artikel 4.2 i direktiv 80/987 hänförs betalning av lön dessutom till tidsperioder som svårligen kan förenas med idén om ersättning. Såvida det inte görs en helt ny tolkning av artikel 28 i lagen om arbetstagare av det rättsliga begreppet lön, på så sätt att det omfattar ersättning för rättsstridig uppsägning, följer av spansk rätt att direktiv 80/987 inte är tillämpligt på dylika ersättningar, eftersom de nationella bestämmelserna i detta avseende är gynnsammare för arbetstagarna än de gemenskrättsliga bestämmelserna.
- 27 Den nationella domstolen är även osäker beträffande iakttagandet av den allmänna likabehandlingsprincipen och förbudet mot diskriminering till vilka det hänvisas i punkterna 30, 31, 32 och 33 i domen i det ovannämnda målet Rodríguez Caballero.

Om artikel 33 i lagen om arbetstagare och bestämmelserna i kungligt dekret nr 505/1985 omfattas av gemenskapsrättens tillämpningsområde, kan man sluta sig till att, såsom är fallet med "salarios de tramitación", om samtliga rättsstridigt uppsagda arbetstagare — såväl de som tillerkänns denna ställning genom en dom som de som ingår ett förlikningsavtal i vilket ett medgivande ges om att uppsägningen är rättsstridig — har rätt till ersättning om de inte återinsätts i tjänst, kan den genom artikel 33.2 i lagen om arbetstagare införda begränsningen till ersättning som erkänns till följd av ett domstolsavgörande eller ett förvaltningsbeslut eventuellt inte heller anses vara grundad på sakliga skäl.

28 Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana har angett att i enlighet med artikel 28.3 i kungligt dekret nr 505/85 förfogade Fogasa över tillräckliga garantier för att förhindra varje form av bedrägeri. Förlikning som ingås med stöd av artikel 84 LPL är föremål för sträng kontroll av det rättskipningsorgan som skall godkänna densamma. Det förhåller sig särskilt så när det, som i detta fall, är garantiinstitutionen som under förhandlingen själv har vitsordat att det belopp som har begärts i målet är riktigt i sig och inom de tak och begränsningar som gäller enligt spansk rätt.

29 Mot denna bakgrund beslutade Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana att vilandeförklara målet och ställa följande två tolkningsfrågor till domstolen:

"1) Omfattas ersättningar för rättsstridig uppsägning av tillämpningsområdet för direktiv 80/987 ..., i den lydelse det hade innan ändringen genom direktiv 2002/74 vidtogs?

- 2) Skall artikel 33.2 i lagen om arbetstagare, enligt vilken det krävs en dom eller ett förvaltningsbeslut för att Fogasa skall kunna betala ut den ersättning som avses där, med hänsyn till likabehandlingsprincipen och förbudet mot diskriminering anses sakna sakliga skäl, vilket innebär att bestämmelsen inte får tillämpas?"

## Bedömningen av tolkningsfrågorna

### *Den första frågan*

30 Tillämpningsområdet för direktiv 80/987 anges i artikel 1 i direktivet. Av artikel 1.1 i förening med artikel 3.1 i direktivet framgår att det endast gäller sådana arbetstagares fordringar som avser lön på grund av anställningsavtal eller anställningsförhållanden när fordringen avser lön i den mening som avses i artikel 3.1 i direktivet (se domen i det ovannämnda målet Rodríguez Caballero, punkt 26).

31 Enligt artikel 2.2 i direktiv 80/987 ankommer det på den nationella lagstiftaren att definiera vad som avses med "lön" (domen i det ovannämnda målet Rodríguez Caballero, punkt 27). Direktivet hänvisar således i detta avseende till spansk rätt.

32 Att direktiv 80/987 anknyter utbetalning av lön till referensperioder innebär inte att direktivet inte skall tillämpas på ersättning för rättsstridig uppsägning. Detta styrks av artikel 3 i direktivet, i dess lydelse enligt direktiv 2002/74. I nämnda bestämmelse

hänvisas uttryckligen till avgångsvederlag när anställningsförhållandet upphör samtidigt som anknytningen till referensperioder bibehålls.

- 33 Den första frågan skall således besvaras på följande sätt. Det ankommer på de nationella domstolarna att avgöra huruvida begreppet "lön", såsom det definieras i nationell rätt, omfattar ersättningar för rättsstridig uppsägning. Om så är fallet, omfattas dylika ersättningar av direktiv 80/987 i den lydelse det hade innan ändringen genom direktiv 2002/74 vidtogs.

*Den andra frågan*

- 34 Rätten att i nationell lagstiftning precisera vilka ersättningar som skall omfattas av garantiinstitutionernas ansvar är underkastad de grundläggande rättigheterna, däribland den allmänna likabehandlingsprincipen och förbudet mot diskriminering. Denna princip innebär att lika situationer inte utan sakliga skäl får behandlas olika (domen i det ovannämnda målet Rodríguez Caballero, punkterna 29–32).
- 35 Rättsstridigt uppsagda arbetstagare befinner sig i lika situationer försåvitt de har rätt till ersättning om de inte återinsätts i tjänst.
- 36 Enligt den spanska lagstiftningen särbehandlas dessa arbetstagare, eftersom deras fordringar rörande ersättning för rättsstridig uppsägning endast täcks av Fogasa om fordringarna fastställts genom dom eller förvaltningsbeslut. En sådan särbehandling

är endast tillåten om det finns sakliga skäl för den (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Rodríguez Caballero, punkt 34).

37 Av handlingarna i målet framgår att det inte finns några sakomständigheter i detta mål som inte redan varit föremål för domstolens prövning i punkterna 36–38 i domen i det ovannämnda målet Rodríguez Caballero. Således har inte några övertygande argument åberopats till stöd för att det finns sakliga skäl för att behandla fordringar avseende ersättning för rättsstridig uppsägning som fastställts genom dom eller förvaltningsbeslut på ett annat sätt än fordringar avseende ersättning för rättsstridig uppsägning som fastställts under ett förlikningsförfarande.

38 Mot denna bakgrund skall den andra frågan besvaras på följande sätt. När fordringar motsvarande ersättning för rättsstridig uppsägning som fastställts i dom eller förvaltningsbeslut enligt nationell rätt omfattas av begreppet "lön", skall identiska fordringar som fastställts under ett förlikningsförfarande, som det som är föremål för prövning i detta mål, anses utgöra sådana fordringar på grund av anställningsavtal eller anställningsförhållande som avser lön i den mening som avses i direktiv 80/987. Nationella domstolar skall underlåta att tillämpa nationella bestämmelser som i strid med likabehandlingsprincipen utesluter sistnämnda fordringar från tillämpningsområdet för begreppet "lön" i nämnda direktiv.

## Rättegångskostnader

39 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella



domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

På dessa grunder beslutar domstolen (första avdelningen) följande dom:

- 1) **Det ankommer på de nationella domstolarna att avgöra huruvida begreppet "lön", såsom det definieras i nationell rätt, omfattar ersättningar för rättsstridig uppsägning. Om så är fallet, omfattas dylika ersättningar av rådets direktiv 80/987/EEG av den 20 oktober 1980 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens, i den lydelse det hade innan ändringen genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/74/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 80/987 vidtogs.**
  
- 2) **När fordringar motsvarande ersättning för rättsstridig uppsägning som fastställts i dom eller förvaltningsbeslut enligt nationell rätt omfattas av begreppet "lön", skall identiska fordringar som fastställts under ett förlikningsförfarande, som det som är föremål för prövning i detta mål, anses utgöra sådana fordringar på grund av anställningsavtal eller anställningsförhållande som avser lön i den mening som avses i direktiv 80/987. Nationella domstolar skall underlåta att tillämpa nationella bestämmelser som i strid med likabehandlingsprincipen utesluter sistnämnda fordringar från tillämpningsområdet för begreppet "lön" i nämnda direktiv.**

Underskrifter