



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (sjunde avdelningen)

den 28 juni 2018*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens – Direktiv 2008/94/EG – Artikel 3 första stycket – Betalning som säkerställs av garantiinstitutionen – Avgångsvederlag när anställningsförhållandet upphör – Förflyttning till en annan arbetsplats vilket innebär att arbetstagaren tvingas att byta bosättningsort – Ändring av en väsentlig del av anställningsavtalet – Arbetstagarens uppsägning av anställningen – Likhetsprincipen och principen om icke-diskriminering”

I mål C-57/17,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Överdomstolen i den autonoma regionen Valencia, Spanien) genom beslut av den 19 januari 2017, som inkom till domstolen den 3 februari 2017, i målet

Eva Soraya Checa Honrado

mot

Fondo de Garantía Salarial,

meddelar

DOMSTOLEN (sjunde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. Rosas samt domarna A. Prechal och E. Jarašiūnas (referent),

generaladvokat: Y. Bot,

justitiesekreterare: handläggaren L. Carrasco Marco,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 25 januari 2018,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Eva Soraya Checa Honrado, genom A. de Oyagüe Collados, abogada,
- Spaniens regering, genom S. Jiménez García, i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom C. Valero och I. Galindo Martín, båda i egenskap av ombud,

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

* Rättegångsspråk: spanska.

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 3 första stycket i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens (EUT L 283, 2008, s. 36).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Eva Soraya Checa Honrado och Fondo de Garantía Salarial (lönegarantifonden, nedan kallad Fogasa), angående Fogasas vägran att med anledning av arbetsgivarens insolvens säkerställa utbetalning av avgångsvederlag till Eva Soraya Checa Honrado efter det att hennes anställningsförhållande upphört.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 Genom direktiv 2008/94 kodifierades och upphävdes rådets direktiv 80/987/EEG av den 20 oktober 1980 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens (EGT L 283, 1980, s. 23; svensk specialutgåva, område 5, volym 2, s. 121), i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/74/EG av den 23 september 2002 (EGT L 270, 2002, s. 10).

- 4 Skäl 3 i direktiv 2008/94 har följande lydelse:

”Det är nödvändigt att skydd upprättas för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens och för att garantera dem ett minimiskydd, särskilt för att garantera betalning av deras utestående fordringar, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom [Europeiska unionen]. För detta ändamål bör alla medlemsstater inrätta en institution som säkerställer att de berörda arbetstagarna får betalt för sina utestående fordringar.”

- 5 Artikel 1.1 och 1.2 i direktiv 2008/94 lyder som följer:

”1. Detta direktiv ska tillämpas på fordringar som arbetstagare på grund av anställningsavtal eller anställningsförhållanden har gentemot arbetsgivare som är att anse som insolventa enligt artikel 2.1.

2. Medlemsstaterna får undantagsvis utesluta fordringar från vissa kategorier av arbetstagare från tillämpningsområdet för detta direktiv om det finns andra former av garanti som ger arbetstagarna ett skydd motsvarande det som följer av detta direktiv.”

- 6 I artikel 2.2 första stycket i direktiv 2008/94 föreskrivs följande:

”Detta direktiv påverkar inte den definition som följer av nationell rätt beträffande termerna *arbetstagare*, *arbetsgivare*, *lön*, *omedelbar rätt till* och *framtida rätt till*.”

- 7 I artikel 3 i direktiv 2008/94 föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna ska, om inte annat följer av artikel 4, vidta nödvändiga åtgärder för att se till 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.”

8 Enligt artikel 4.1 i direktiv 2008/94 får medlemsstaterna välja att begränsa garantiinstitutionernas betalningsskyldighet enligt artikel 3 i direktiv 2008/94. Enligt artikel 4.2 och 4.3 kan begränsningen av skyldigheten avse såväl den period för vilken garantiinstitutionen ska betala de utestående fordringarna som den övre gränsen för institutionens utbetalningar.

9 Artikel 12 i direktiv 2008/94 har följande lydelse:

”Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas möjligheter att

a) vidta åtgärder för att förhindra missbruk,

...”

Spansk rätt

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 (kungligt lagstiftningsdekret 1/1995 om antagande av den konsoliderade versionen av lagen om arbetstagares ställning), av den 24 mars 1995, i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet (nedan kallad lagen om arbetstagares ställning), innehåller följande bestämmelser:

”1. [Fogasa] ... ska till arbetstagarna betala ut den lön som inte har kunnat betalas på grund av arbetsgivarens insolvens ...

2. I de fall som anges i föregående punkt ska [Fogasa] betala ut ersättning som har fastställts genom domstolsavgörande, vid domstol fastställd förlikningshandling eller förvaltningsbeslut till förmån för arbetstagare vars anställning har sagts upp eller upphört i enlighet med artiklarna 50, 51 och 52 i denna lag ...

...”

11 Artikel 40 i lagen om arbetstagares ställning har följande lydelse:

”1. För att få förflytta en arbetstagare som inte särskilt har anställts för att utföra sina tjänster i företag med mobila eller kringflyttande arbetsplatser till en annan arbetsplats tillhörande samma företag, med följderna att arbetstagaren måste byta boställningsort måste det föreligga skäl av ekonomisk, teknisk, organisatorisk eller produktionsrelaterad karaktär som motiverar förflyttningen. Som sådana skäl betraktas de som har samband med konkurrensförmåga, produktivitet, eller den tekniska organisationen eller arbetsorganisationen i företaget, liksom åtaganden i samband med affärsverksamheten.

...

När ett beslut om förflyttning har delgetts arbetstagaren har denne rätt att välja mellan att bli förflyttad, och i det fallet få ersättning för sina kostnader, eller att anställningsavtalet ska upphöra och i det fallet ges rätt till ersättning motsvarande tjugo dagslöner per tjänsteår, varvid beloppet för kortare perioder än ett år beräknas proportionerligt utifrån antalet månader som arbetstagaren varit anställd, dock högst ett belopp som motsvarar 12 månadslöner.

...”

- 12 Enligt artikel 41.3 i nämnda lag har arbetstagaren, under vissa av de omständigheter som avses i artikel 41.1, om denne lidit skada till följd av arbetsgivarens beslut, rätt att säga upp anställningsavtalet och erhålla en ersättning motsvarande tjugo dagslöner per tjänstear.
- 13 I artikel 50 i lagen om arbetstagares ställning regleras uppsägning av anställningsavtalet på arbetstagarens begäran, och där anges de olika grunderna för uppsägning. Artikel 50.1 a handlar om väsentliga ändringar av anställningsvillkoren som arbetsgivaren genomför i strid med föreskrifterna i artikel 41 i samma lag och som innebär att arbetstagarens värdighet kränks. Artikel 50.1 b och c rör utebliven lön eller kontinuerliga eftersläpningar i löneutbetalningen respektive annan grov underlåtenhet från arbetsgivarens sida att fullgöra sina skyldigheter, förutom i fall av force majeure. I artikel 50.2 anges att arbetstagaren i dessa fall har rätt till den ersättning som ska utgå vid otillåten uppsägning.
- 14 Artikel 51 i lagen om arbetstagares ställning innehåller regler om kollektiv uppsägning, varmed enligt denna bestämmelse avses anställningsavtals upphörande på grund av ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionsrelaterade skäl, när ett visst minsta antal arbetstagare berörs under en bestämd period.
- 15 Artikel 52 i lagen om arbetstagares ställning innehåller regler om sakligt grundad uppsägning av anställningsavtal. Som exempel på sådana sakliga grunder nämns att arbetstagaren är olämplig för tjänsten, att arbetstagaren inte har anpassat sig till de tekniska förändringar som skett av hans eller hennes tjänst, sakligt grundade uppsägningar i enskilda fall (av ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionsrelaterade skäl) och arbetsfrånvaro som, även om den kan vara motiverad, är återkommande och uppgår till minst 20 procent av antalet arbetsdagar under två månader i följd under vissa förhållanden.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

- 16 Eva Soraya Checa Honrado har sedan den 1 november 2000 arbetat som lokalvårdare i temaparken "Terra Mítica" i Benidorm (provinsen Alicante, Spanien). Fram till den 1 mars 2010 var hon anställd av Cespa SA, och därefter av Soroma patrimonial SL (nedan kallat Soroma). Hon innehade en heltidsanställning.
- 17 Det framgår av begäran om förhandsavgörande att Soroma skriftligen informerade Eva Soraya Checa Honrado och fem andra anställda om bolagets avsikt att från och med den 15 maj 2011 förflytta dem till en annan temapark i San Martín de la Vega (regionen Madrid, Spanien).
- 18 Det framgår av de faktiska omständigheterna, såsom de beskrivits av den hänskjutande domstolen, att denna förflyttning innebar att Eva Soraya Checa Honrado tvingades byta bosättningsort, eftersom avståndet mellan den tidigare och den nya arbetsplatsen uppgick till mer än 450 km. Eva Soraya Checa Honrado valde då att låta anställningsavtalet upphöra i enlighet med artikel 40 i lagen om arbetstagares ställning. Detta val godtogs av Soroma.
- 19 Då bolaget emellertid inte frivilligt betalade ut den ersättning som det enligt lag var skyldigt att utge på grund av avtalets upphörande väckte Eva Soraya Checa Honrado talan vid Juzgado de lo Social no 1 de Benidorm (Arbetsdomstol nr 1 i Benidorm, Spanien). Arbetsdomstolen ålade genom dom av den 16 september 2011 Soroma att utge ett belopp på 7 453,77 euro med stöd av artikel 40 i lagen om arbetstagares ställning.
- 20 Soroma betalade emellertid endast ut en del av det belopp som fastställdes genom domen, varför Eva Soraya Checa Honrado ansökte om att ett exekutivt förfarande skulle inledas. Inom ramen för detta förfarande slogs det den 11 juni 2013 fast att Soroma var insolvent. Fogasa underrättades om insolvensbeslutet. Eva Soraya Checa Honrado begärde då att Fogasa skulle ta över betalningsansvaret

för den del av ersättningen som Soroma inte hade betalat ut på grund av företagets insolvens. Fogasa avslag begäran med motiveringen att betalningsgarantin enligt artikel 33.2 i lagen om arbetstagares ställning inte omfattar sådan ersättning som ska utges till följd av att ett anställningsavtal har upphört på begäran av en arbetstagare vars arbetsgivare har beslutat att förflytta arbetstagaren till en annan arbetsplats.

- 21 Eva Soraya Checa Honrado överklagade beslutet till Juzgado de lo Social no 2 de Alicante (Arbetsdomstol nr 2 i Alicante, Spanien). Överklagandet ogillades.
- 22 Domen överklagades därefter till Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Överdomstolen i den autonoma regionen Valencia, Spanien) som är den domstol som hänskjutit tolkningsfrågan till EU-domstolen. Den hänskjutande domstolen har konstaterat att det råder osäkerhet om huruvida artikel 33.2 i lagen om arbetstagares ställning är förenlig med unionsrätten, eftersom denna bestämmelse begränsar garantin för när Fogasa ska överta betalningsansvaret till att endast avse ersättningar i de situationer då anställningsavtalet sägs upp eller upphör på de sätt som avses i artiklarna 50–52 i nämnda lag. Domstolen har påpekat att garantimekanismen således inte täcker de fordringar som uppstår till följd av andra lagstadgade former för anställningsförhållandets upphörande som ger rätt till ersättning, såsom den situation som avses i artikel 40 i lagen om arbetstagares ställning, där anställningsförhållandet upphör genom ett aktivt val och i själva verket innefattar en faktisk uppsägning av anställningsavtalet som är sakligt grundad.
- 23 Med hänvisning till domen av den 11 november 2015 i målet Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743) anser den hänskjutande domstolen att artikel 33.2 i lagen om arbetstagares ställning borde inkludera samtliga fall där anställningsavtalet upphör utan att detta är hänförligt till arbetstagaren personligen. Då bestämmelsen i nämnda lag inte avser andra lagstadgade former för anställningsförhållandets upphörande som ger rätt till lagstadgad ersättning, såsom anställningsförhållandets upphörande enligt artikel 40 i samma lag, innebär den enligt den hänskjutande domstolen ett oberättigat uteslutande som inte är tillåtet enligt direktiv 2008/94.
- 24 Dessutom har den hänskjutande domstolen påpekat att Fogasa har föranletts att ”behandla de berörda arbetstagarna på ett diskriminerande sätt” på grund av det felaktiga införlivandet av direktiv 2008/94 med spansk rätt.
- 25 Mot denna bakgrund har Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Överdomstolen i den autonoma regionen Valencia) beslutat att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till EU-domstolen:

”Omfattas en ersättning som enligt lag ska utges av arbetsgivaren till en arbetstagare till följd av att hans eller hennes anställningsförhållande har upphört, som en konsekvens av att en väsentlig del av anställningsavtalet har ändrats, till exempel vad gäller den geografiska rörligheten, vilket tvingar arbetstagaren att byta bosättningsort, av begreppet ’avgångsvederlag när anställningsförhållandet upphör’ i den mening som avses i artikel 3 första stycket i direktiv 2008/94?”

Prövning av tolkningsfrågan

- 26 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida artikel 3 första stycket i direktiv 2008/94 ska tolkas så, att om viss lagstadgad ersättning som utgår när ett anställningsavtal upphör på arbetstagarens begäran och när en uppsägning är sakligt grundad, såsom den ersättning som den hänskjutande domstolen hänför sig till, enligt den berörda nationella lagstiftningen omfattas av begreppet ”avgångsvederlag när anställningsförhållandet upphör”, i den bestämmelsens mening, ska begreppet då även anses omfatta lagstadgad ersättning som utgår när ett anställningsavtal upphör på arbetstagarens begäran på grund av arbetsgivarens beslut att förflytta arbetstagaren till en annan arbetsplats som innebär att arbetstagaren tvingas byta bosättningsort.

- 27 Det framgår av artikel 1.1 i direktiv 2008/94 att direktivet ska tillämpas på fordringar som arbetstagare på grund av anställningsavtal eller anställningsförhållanden har gentemot arbetsgivare som är att anse som insolventa.
- 28 Det anges i artikel 3 första stycket i direktiv 2008/94 att medlemsstaterna, om inte annat följer av artikel 4, ska vidta nödvändiga åtgärder för att se till 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. I artikel 3 andra stycket preciseras att de utestående lönefordringar som garantiinstitutionen övertar avser en viss period som fastställts av medlemsstaterna.
- 29 I artikel 2.2 i direktiv 2008/94 anges att direktivet inte påverkar den definition som följer av nationell rätt beträffande termen "lön".
- 30 Det följer således av dessa bestämmelser, jämförda med varandra, att det är nationell rätt som avgör vilka typer av ersättning som artikel 3 första stycket i direktiv 2008/94 är tillämplig på (se, för ett liknande resonemang, dom av den 2 mars 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, punkt 54 och där angiven rättspraxis).
- 31 Domstolen har dock vid upprepade tillfällen slagit fast att den i nämnda direktiv givna behörigheten att i nationell rätt precisera vilka ersättningar som ska omfattas av garantiinstitutionens ansvar är underställd de krav som följer av den allmänna likhetsprincipen och icke-diskrimineringsprincipen (dom av den 21 februari 2008, Robledillo Núñez, C-498/06, EU:C:2008:109, punkt 30 och där angiven rättspraxis).
- 32 Den sistnämnda principen innebär att lika situationer inte får behandlas olika, såvida det inte finns sakliga skäl för en sådan särbehandling (dom av den 12 december 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, EU:C:2002:752, punkt 32, dom av den 7 september 2006, Cordero Alonso, C-81/05, EU:C:2006:529, punkt 37, och dom av den 17 januari 2008, Velasco Navarro, C-246/06, EU:C:2008:19, punkt 36).
- 33 Det framgår i detta fall av begäran om förhandsavgörande att det i artikel 33.2 i lagen om arbetstagares ställning uttryckligen föreskrivs att Fogasas garanti omfattar utbetalning av ersättning i de situationer då anställningsavtalet sägs upp eller upphör på de sätt som avses i artiklarna 50–52 i nämnda lag, men att denna artikel inte gäller andra lagstadgade former för anställningens upphörande som ger rätt till lagstadgad ersättning, till exempel den situation som avses i artikel 40 i samma lag och som var den bestämmelse som tillämpades när anställningsförhållandet i det nationella målet avslutades.
- 34 I detta avseende har den hänskjutande domstolen inledningsvis konstaterat att det i artikel 40 i lagen om arbetstagares ställning anges att det för att en arbetsgivare ska få förflytta arbetstagare till en annan arbetsplats som tillhör samma företag som innebär att dessa tvingas byta bosättningsort, måste föreligga skäl av ekonomisk, teknisk, organisatorisk eller produktionsrelaterad karaktär som motiverar förflyttningen. Arbetstagaren har då rätt att välja att anställningsavtalet ska upphöra, varvid arbetstagaren erhåller ersättning motsvarande tjugo dagslöner per tjänsteår.
- 35 Vidare har den hänskjutande domstolen påpekat att artiklarna 50–52 i lagen om arbetstagares ställning, som det hänvisas till i artikel 33.2 i denna lag, reglerar de situationer då arbetstagaren själv säger upp avtalet, då anställningsförhållandet upphör genom kollektiv uppsägning och då det finns sakliga grunder för att säga upp anställningsförhållandet.
- 36 Mer specifikt framgår det av begäran om förhandsavgörande att det i artikel 50 i lagen om arbetstagares ställning anges på vilka grunder en arbetstagare kan säga upp anställningsförhållandet. Det rör sig till exempel om väsentliga ändringar av anställningsvillkoren som arbetsgivaren genomför i

strid med föreskrifterna i artikel 41 i samma lag och som innebär att arbetstagarens värdighet kränks, och om grov underlåtenhet från arbetsgivarens sida att fullgöra sina skyldigheter. I dessa fall har arbetstagaren rätt till den ersättning som ska utgå vid otillåten uppsägning.

- 37 Artikel 51 i lagen om arbetstagares ställning innehåller regler om kollektiv uppsägning, varmed avses upphörande av anställningsavtal av ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionsrelaterade skäl, när ett visst minsta antal arbetstagare berörs under en bestämd period. Artikel 52 i nämnda lag innehåller regler om uppsägning av avtal när det föreligger sakliga grunder för uppsägningen, till exempel att arbetstagaren är olämplig för tjänsten, att arbetstagaren inte har anpassat sig till de tekniska förändringar som skett av hans eller hennes tjänst, eller sakligt grundade uppsägningar i enskilda fall, det vill säga uppsägningar av ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionsrelaterade skäl.
- 38 Den hänskjutande domstolen har slutligen framhållit att det upphörande av anställningsförhållandet som avses i artikel 40 i lagen om arbetstagares ställning i själva verket utgör en sakligt grundad uppsägning av anställning, eftersom det enligt denna bestämmelse krävs att det föreligger ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionsrelaterade skäl som motiverar en väsentlig ändring av anställningsvillkoren, samt eftersom arbetstagarens valmöjlighet att avsluta anställningsförhållandet är knuten till den uppenbara skada som denne åsamkas genom bytet av arbetsplats som kräver ett byte av bosättningsort.
- 39 Under dessa förhållanden ska de arbetstagare som väljer att låta anställningen upphöra i enlighet med artikel 40 i lagen om arbetstagares ställning anses befinna sig i en situation som är jämförbar med situationen för de arbetstagare som väljer att låta anställningen upphöra i enlighet med artikel 50 i samma lag, eftersom de gör detta val på grund av att arbetsgivaren har beslutat om sådana väsentliga ändringar av deras anställningsvillkor som den spanska lagstiftaren anser inte går att påtvinga dem, vilket framgår av att denne lagstiftare har beslutat att arbetstagaren i båda dessa fall har möjlighet att välja att anställningsförhållandet ska upphöra och även har rätt till ersättning.
- 40 Det ska vidare framhållas att de arbetstagare vars anställningsförhållande har avslutats med tillämpning av artikel 40 i lagen om arbetstagares ställning befinner sig i en situation som är jämförbar med situationen för de arbetstagare som har blivit uppsagda på saklig grund enligt artiklarna 50–52 i nämnda lag, då det framgår av begäran om förhandsavgörande att även ett upphörande av anställningsförhållandet med stöd av artikel 40 betraktas som en sakligt grundad uppsägning av anställningsavtalet.
- 41 Enligt artikel 33.2 i lagen om arbetstagares ställning är det dock endast de arbetstagare som omfattas av tillämpningsområdet för artiklarna 50–52 i den lagen – och inte de som omfattas av tillämpningsområdet för artikel 40 – som har rätt att begära att Fogasa ska överta utestående fordringar avseende avgångsvederlag när anställningsförhållandet upphör.
- 42 Den särbehandling som artikel 33.2 medför för arbetstagare vars fordringar avser ersättning för att anställningsförhållandet upphört i enlighet med artikel 40 i lagen om arbetstagares ställning, kan i enlighet med den rättspraxis som angetts ovan i punkt 32 således endast godtas om den är sakligt motiverad (se även, för ett liknade resonemang, dom av den 16 december 2004, *Olaso Valero*, C-520/03, EU:C:2004:826, punkt 36 och där angiven rättspraxis).
- 43 EU-domstolen kan i detta avseende inte godta den spanska regeringens argument som i huvudsak innebär att det utrymme för skönsmässig bedömning som medlemsstaterna har enligt direktiv 2008/94 medför att den spanska lagstiftaren har rätt att bestämma att garantiinstitutionen endast ska överta ansvaret för utbetalningen av "avgångsvederlag på grund av att anställningsförhållandet upphör av skäl som arbetstagaren inte råder över" och att den således inte ska överta sådana fordringar som beror på den berörda arbetstagarens eget val.

- 44 Detta argument syftar nämligen till att ifrågasätta synsättet att situationen för de arbetstagare som har valt att låta sina anställningsavtal upphöra i enlighet med artikel 40 i lagen om arbetstagares ställning är jämförbar med situationen för de arbetstagare vars anställningsavtal har upphört i enlighet med artiklarna 50–52 i samma lag. Av begäran om förhandsavgörande framgår dock att det inte kan anses följa av arbetstagarens vilja när ett anställningsavtal upphör i enlighet med artikel 40, eftersom det är en konsekvens av att arbetsgivaren avser att genomföra en så pass väsentlig ändring av anställningsavtalet som att förflytta arbetstagaren till en annan arbetsplats som befinner sig så långt från den tidigare arbetsplatsen att arbetstagaren tvingas att byta bosättningsort, och eftersom det i lagen föreskrivs en skyldighet för arbetsgivaren att betala en ersättning när arbetstagaren inte godtar denna förflyttning och i stället väljer att låta anställningen upphöra.
- 45 Dessutom har den spanska regeringen, som fått en fråga om detta från EU-domstolen, inte lämnat några uppgifter som kan motivera att Fogasas övertagande av fordringar avseende ersättning enligt artikel 40 i lagen om arbetstagares ställning ska behandlas på ett annat sätt än dess övertagande av fordringar avseende ersättning enligt artiklarna 50–52 i samma lag.
- 46 Den tolkning av artikel 3 första stycket i direktiv 2008/94 som den spanska regeringen förespråkar överensstämmer för övrigt inte med direktivets sociala syfte, som enligt vad som framgår av artikel 1.1 i direktivet, jämförd med skäl 3, är att alla arbetstagare inom unionen ska garanteras ett minimiskydd vid arbetsgivarens insolvens genom betalning av utestående fordringar som grundar sig på anställningsavtal eller anställningsförhållanden (se, för ett liknande resonemang, dom av den 2 mars 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, punkt 52 och där angiven rättspraxis).
- 47 Vidare erinrar EU-domstolen för det första om att det i artikel 1.2 i direktiv 2008/94 anges att medlemsstaterna undantagsvis får utesluta fordringar från vissa kategorier av arbetstagare från tillämpningsområdet för detta direktiv om det finns andra former av garantier som ger arbetstagarna ett skydd motsvarande det som följer av direktiv 2008/94, och för det andra om att medlemsstaterna enligt artikel 12 a i nämnda direktiv har möjlighet att vidta åtgärder för att förhindra missbruk.
- 48 Det framgår dock inte av handlingarna i målet vid EU-domstolen, bland annat inte av den spanska regeringens yttrande, att sådana omständigheter som de som föreligger i det nationella målet är att betrakta som ett sådant undantagsfall som avses i artikel 1.2 i direktiv 2008/94, eller att de är sådana att det ska anses föreligga ett missbruk som innebär att artikel 12 a i direktivet kan tillämpas.
- 49 Tolkningsfrågan ska således besvaras på följande sätt: Artikel 3 första stycket i direktiv 2008/94 ska tolkas så, att om viss lagstadgad ersättning som utgår när ett anställningsavtal upphör på arbetstagarens begäran och när en uppsägning är sakligt grundad, såsom den ersättning som den hänskjutande domstolen hänför sig till, enligt den berörda nationella lagstiftningen omfattas av begreppet "avgångsvederlag när anställningsförhållandet upphör", i den bestämmelsens mening, ska begreppet även anses omfatta lagstadgad ersättning som utgår när ett anställningsavtal upphör på arbetstagarens begäran på grund av arbetsgivarens beslut att förflytta arbetstagaren till en annan arbetsplats som innebär att arbetstagaren tvingas byta bosättningsort.

Rättegångskostnader

- 50 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (sjunde avdelningen) följande:

Artikel 3 första stycket i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens ska tolkas så, att om viss lagstadgad ersättning som utgår när ett anställningsavtal upphör på arbetstagarens begäran och när en uppsägning är sakligt grundad, såsom den ersättning som den hänskjutande domstolen hänför sig till, enligt den berörda nationella lagstiftningen omfattas av begreppet ”avgångsvederlag när anställningsförhållandet upphör”, i den bestämmelsens mening, ska begreppet även anses omfatta lagstadgad ersättning som utgår när ett anställningsavtal upphör på arbetstagarens begäran på grund av arbetsgivarens beslut att förflytta arbetstagaren till en annan arbetsplats som innebär att arbetstagaren tvingas byta bosättningsort.

Underskrifter