



## Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (femte avdelningen)

den 10 juli 2014\*

”Skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens — Direktiv 2008/94/EG — Tillämpningsområde — En arbetsgivares rätt att från en medlemsstat uppbära ersättning för löner som har betalats ut till en arbetstagare under ett förfarande om ogiltighetsförklaring av uppsägning av arbetstagaren i den mån dessa har förfallit till betalning mer än 60 helgfria dagar efter den dag då talan väcktes — Ingen rätt till ersättning när uppsägningen utgör en nullitet — Arbetstagarens inträde genom subrogation i arbetsgivarens rätt till ersättning vid den sistnämndes insolvens — Diskriminering av arbetstagare som blivit föremål för en uppsägning som utgör en nullitet — Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna — Tillämpningsområde — Artikel 20”

I mål C-198/13,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Juzgado de lo Social nº 1 de Benidorm (Spanien) genom beslut av den 21 februari 2013, som inkom till domstolen den 16 april 2013, i målet

**Víctor Manuel Julian Hernández,**

**Chems Eddine Adel,**

**Jaime Morales Ciudad,**

**Bartolomé Madrid Madrid,**

**Martín Selles Orozco,**

**Alberto Martí Juan,**

**Said Debbaj**

mot

**Reino de España (Subdelegación del Gobierno de España en Alicante),**

**Puntal Arquitectura SL,**

**Obras Alteamar SL,**

**Altea Diseño y Proyectos SL,**

**Ángel Muñoz Sánchez,**

\* Rättegångsspråk: spanska.

**Vicente Orozco Miro,**

meddelar

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden T. von Danwitz (referent) samt domarna E. Juhász, A. Rosas, D. Šváby och C. Vajda,

generaladvokat: Y. Bot,

justitiesekreterare: förste handläggaren M. Ferreira,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 12 mars 2014,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Víctor Manuel Julian Hernández, Chems Eddine Adel, Jaime Morales Ciudad, Bartolomé Madrid Madrid, Martín Selles Orozco, Alberto Martí Juan och Said Debbaj, genom F. Van de Velde Moors, abogado,
- Spaniens regering, genom M. García-Valdecasas Dorrego, i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom R. Vidal Puig, 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 Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens (EUT 283, s. 36) och av artikel 20 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan å ena sidan Víctor Manuel Julian Hernández, Chems Eddine Adel, Jaime Morales Ciudad, Bartolomé Madrid Madrid, Martín Selles Orozco, Alberto Martí Juan och Said Debbaj (nedan gemensamt kallade klagandena), och å andra sidan Reino de España (Subdelegación del Gobierno de España en Alicante) [Konungariket Spanien (genom spanska statens företrädare i provinsen Alicante)] (nedan kallad Subdelegación) och Puntal Arquitectura SL, Obras Alteamar SL, Altea Diseño y Proyectos SL, Ángel Muñoz Sánchez och Vicente Orozco Miro. Målet rör utbetalningar av ett belopp motsvarande de av klagandenas löner som hade förfallit till betalning under förfarandet om ogiltighetsförklaring av uppsägningen av klagandena (*salarios de tramitación*), i den mån dessa löner hade förfallit till betalning mer än 60 helgfria dagar efter den dag då dessa väckte talan om ogiltigförklaring av uppsägningen och före dagen för delgivningen av den dom i vilken det fastställdes att uppsägningarna utgjorde nulliteter.

## Tillämpliga bestämmelser

### *Unionsrätt*

3 I skälen 3 och 7 i direktiv 2008/94 anges följande:

”(3) 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 gemenskapen. För detta ändamål bör alla medlemsstater inrätta en institution som säkerställer att de berörda arbetstagarna får betalt för sina utestående fordringar.

...

(7) Medlemsstaterna kan införa begränsningar av garantiinstitutionernas ansvar. Begränsningarna bör vara förenliga med direktivets sociala mål, och vid införandet av dessa kan olika nivåer på fordringarna beaktas.”

4 I artikel 1.1 i direktiv 2008/94 anges att ”[d]etta 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.”

5 Artikel 2 i direktivet har följande lydelse:

”1. I detta direktiv ska en arbetsgivare anses vara insolvent när en ansökan har inlämnats om att inleda ett kollektivt förfarande som grundas på arbetsgivarens insolvens i enlighet med respektive medlemsstats lagar och andra författningar och som innebär att arbetsgivarens tillgångar helt eller delvis tas i anspråk och att en förvaltare eller en person som utövar en liknande funktion utses, samt när den myndighet som är behörig enligt dessa lagar och andra författningar

a) har beslutat att inleda ett förfarande, eller

b) har fastställt att arbetsgivarens företag eller verksamheter definitivt har upphört och att befintliga tillgångar är otillräckliga för att motivera att förfarandet inleds.

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

...

4. Detta direktiv hindrar inte medlemsstaterna från att utsträcka skyddet för arbetstagare till andra insolvenssituationer som fastställts genom andra förfaranden än de som nämns i punkt 1 och som föreskrivs i nationell lagstiftning, till exempel situationer där arbetsgivaren i praktiken inställt betalningarna permanent.

...”

6 I artikel 3 i samma direktiv 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.”

7 I artikel 4.1 och 4.2 i direktiv 2008/94 föreskrivs följande:

”1. Medlemsstaterna får välja att begränsa garantiinstitutionernas betalningsansvar enligt artikel 3.

2. Om medlemsstaterna utnyttjar valmöjligheten enligt punkt 1, ska de fastställa den period för vilken garantiinstitutionen ska betala utestående fordringar. Denna period får dock inte vara kortare än en period som omfattar lönen för de tre senaste månaderna av anställningsförhållandet före och/eller efter det datum som avses i artikel 3 andra stycket.

Medlemsstaterna får bestämma att denna minimiperiod på tre månader ska infalla under en referensperiod som inte får vara kortare än sex månader.

De medlemsstater som föreskriver en referensperiod på minst 18 månader får begränsa den period för vilken garantiinstitutionen ska betala de utestående fordringarna till åtta veckor. I sådana fall ska de för arbetstagarna mest fördelaktiga perioderna användas vid beräkningen av minimiperioden.”

8 Artikel 5 i nämnda direktiv lyder enligt följande:

”Medlemsstaterna ska införa detaljerade bestämmelser för garantiinstitutionernas organisation, finansiering och verksamhet ...

...”

9 Enligt artikel 11.1 första stycket i direktivet ska detta ”inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna”.

### *Spansk rätt*

#### Grundlagen

10 I artikel 121 i grundlagen stadgas att ”skada som orsakats av fel vid rättskipning, liksom skada som uppstått till följd av brister inom domstolsväsendet, innebär en rätt att erhålla ersättning från staten, i enlighet med vad som föreskrivs i lag”.

#### Lagen om arbetstagares ställning

11 Artikel 33 i den konsoliderade versionen av lagen om arbetstagares ställning (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), som antogs genom kungligt lagstiftningsdekret nr 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995), av den 24 mars 1995 (BOE nr 75 av den 29 mars 1995, s. 9654), i den lydelse som var i kraft vid tiden för omständigheterna i det nationella målet (nedan kallad lagen om arbetstagares ställning) har följande lydelse:

”1. Lönegarantifonden, som är ett självständigt organ under arbets- och socialministeriet och en juridisk person med befogenhet att vidta åtgärder för att uppfylla sina mål, ska till arbetstagarna utge ersättning för utestående lön vid arbetsgivarens insolvens eller konkurs.

Vid tillämpning av föregående stycke ska med lön förstås vad som erkänts som lön i en förlikningshandling eller i ett domstolsavgörande i alla de fall som avses i artikel 26.1, samt de löner som har förfallit till betalning under ett förfarande om ogiltigförklaring av en uppsägning i de fall som

anges i lag, varvid fonden inte i något fall får betala ut belopp som, tillsammans eller var för sig, överstiger det belopp som erhålls genom att den officiella minimilönen per dag, inklusive den proportionella del som utgörs av tillägg, gånger tre multipliceras med antalet dagar för vilka lön har förfallit till betalning, upp till en gräns på etthundrafemtio dagar.

2. I de fall som anges i föregående punkt ska lönegarantifonden betala ut ersättning som har fastställts genom dom, beslut, vid domstol fastställd förlikningshandling eller förvaltningsbeslut till förmån för arbetstagare vars avtal har sagts upp eller upphört att gälla i enlighet med artiklarna 50, 51 och 52 i denna lag eller vars avtal har upphört att gälla i enlighet med artikel 64 i lag 22/2003 av den 9 juli 2003 om konkurs, samt ersättning vid upphörande av tillfälliga kontrakt eller visstidskontrakt i de fall som föreskrivs i lag. I samtliga fall gäller en begränsning till en årsutbetalning, varvid dagslönen, vilken tjänar som beräkningsgrund, inte kan överstiga ett belopp motsvarande den officiella minimilönen per dag gånger tre, inklusive den proportionella del som utgörs av tillägg.

...

6. Vid tillämpningen av denna artikel ska arbetsgivaren betraktas som insolvent när det, efter att verkställighet har begärts i enlighet med villkoren i lagen om förfarandet i arbetstvister, inte är möjligt att erhålla betalning av lönefordringarna. ...”

12 Artikel 53 i lagen om arbetstagares ställning har rubriken ”Anställningens upphörande med saklig grund: formkrav och verkningar” och lyder enligt följande:

”1. För att det ska kunna avtalas om anställningens upphörande med stöd av bestämmelserna i föregående artikel krävs att följande krav är uppfyllda:

- a) Arbetstagaren ska tillställas en skriftlig underrättelse med angivande av grunden.
- b) Samtidigt med den skriftliga underrättelsen ska arbetstagaren tillhandahållas ersättning som motsvarar 20 dagar per tjänsteår, vilken för perioder som är kortare än ett år ska beräknas i förhållande till antalet månader och utges genom maximalt 12 månatliga utbetalningar.

...

4. När arbetsgivaren inte uppfyller de krav som uppställs i punkt 1 i denna artikel eller när arbetsgivarens beslut om att anställningen ska upphöra har fattats av sådana diskriminerande skäl som är förbjudna enligt konstitutionen eller enligt lag eller har skett i strid mot arbetstagarens grundläggande fri- och rättigheter, är beslutet om anställningens upphörande en nullitet, vilket medför en skyldighet för domstolen att avge en sådan förklaring ex officio. ...

...”

13 Artikel 55.6 c i lagen om arbetstagares ställning lyder enligt följande:

”En uppsägning som utgör en nullitet medför att arbetstagaren omedelbart ska återinsättas i tjänst och att obetalda löner ska betalas ut.”

14 I artikel 56.1 i samma lag anges följande:

”När en uppsägning förklaras vara felaktig har arbetsgivaren möjlighet att inom fem dagar från delgivning av domen välja mellan att återinsätta arbetstagaren i tjänst och betala ut de löner som förfallit till betalning under förfarandet för ogiltighetstalan enligt vad som anges i punkt b, eller att betala följande belopp, som ska fastställas i domen:

- a) Ersättning motsvarande 45 dagars lön per år som arbetstagaren varit anställd, varvid ersättning för kortare perioder än ett år ska utgå proportionerligt per månad och utges genom maximalt 42 månatliga utbetalningar.
- b) Ett belopp motsvarande obetalda löner från och med tidpunkten för uppsägningen fram till delgivningen av den dom i vilken uppsägningen förklaras vara felaktig eller till dess att arbetstagaren funnit annan anställning, om detta inträffar innan nämnda dom meddelas och arbetsgivaren visar hur mycket arbetstagaren erhållit på grund av denna anställning, så att beloppet kan avräknas från de löner som förfallit till betalning under förfarandet.”

15 I artikel 57.1 i lagen om arbetstagares ställning föreskrivs följande:

”När den dom i vilken en uppsägning förklaras vara felaktig avkunnas mer än 60 helgfria dagar efter den dag då talan väcktes kan arbetsgivaren kräva ersättning från staten för det belopp som avses i artikel 56.1 b och som arbetstagaren har uppburit, för den tid som överskrider dessa 60 dagar.”

Lagen om förfarandet i arbetstvister

16 I artikel 116 i den konsoliderade versionen av lagen om förfarandet i arbetstvister (texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral), som antogs genom kungligt lagstiftningsdekret nr 2/1995 (Real Decreto Legislativo 2/1995), av den 7 april 1995 (BOE nr 86 av den 11 april 1995, s. 10695), i den lydelse som var i kraft vid tiden för omständigheterna i det nationella målet (nedan kallad lagen om förfarandet i arbetstvister) anges följande:

”1. Om det har förflutit mer än 60 helgfria dagar mellan väckandet av talan mot uppsägningen och den dom varigenom en domstol för första gången förklarar uppsägningen vara felaktig, kan arbetsgivaren, efter det att domen vunnit laga kraft, kräva betalning från staten för de löner som utbetalats till arbetstagaren för den överskridande tiden.

2. För det fall arbetsgivaren är insolvent kan arbetstagaren kräva direkt betalning från staten för de löner som avses i föregående stycke och som inte har utbetalats av arbetsgivaren.”

17 I artikel 279.2 i lagen om förfarandet i arbetstvister föreskrivs följande:

”Inom de tre följande dagarna ska domstolen, förutom i de fall ingen av de båda omständigheter som har åberopats av borgenären har styrkts, genom dom:

- a. förklara att anställningsförhållandet upplöses den dag då domen meddelas,
- b. tillerkänna arbetstagaren rätten till utbetalning av den ersättning som avses i artikel 110.1 i denna lag ...
- c. förplikta arbetsgivaren att betala ut de löner som har förfallit till betalning sedan dagen för delgivningen av den dom i vilken uppsägningen för första gången förklaras vara felaktig och fram till dagen för avkunnandet av den ovannämnda domen.”

18 I artikel 284 i lagen om förfarandet i arbetstvister föreskrivs följande:

”Utan att det påverkar tillämpningen av föregående artiklar ska domstolen, för det fall det visar sig vara omöjligt att återinsätta arbetstagaren i tjänst på grund av att företaget har upphört med sin verksamhet eller lagts ned, genom dom fastställa att anställningsförhållandet har upplösts den dag då domen meddelas och förordna om utbetalning till arbetstagaren av ersättning och obetalda löner enligt artikel 279.2.”

### **Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna**

- 19 Den 16 december 2008 väckte klagandena talan vid Juzgado de lo Social n°1 de Benidorm mot sina arbetsgivare, det vill säga Puntal Arquitectura SL, Obras Alteamar SL, Altea Diseño y Proyectos SL, Ángel Muñoz Sánchez och Vicente Orozco Miro, och gjorde gällande att uppsägningen av dem var ogiltig.
- 20 Genom dom av den 2 oktober 2009 slog den ovannämnda domstolen fast dels att uppsägningarna utgjorde nulliteter, dels att det inte längre förelåg något anställningsförhållande mellan å ena sidan klagandena och å andra sidan Obras Alteamar SL och Altea Diseño y Proyectos SL på grund av att arbetsgivarnas verksamhet hade upphört. De båda bolagen ålades att till klagandena utbetala ersättning för uppsägningen samt de löner som hade förfallit till betalning sedan dagen för uppsägningen, inklusive de löner som hade förfallit till betalning under förfarandet för ogiltighetstalan. Genom denna dom förordnade domstolen också att Fondo de Garantía Salarial (lönegarantifonden) (nedan kallad Fogasa), subsidiärt skulle garantera utbetalningen av dessa belopp upp till det lagstadgade maximibeloppet.
- 21 Den 11 juni 2010 förklarades bolagen vara insolventa.
- 22 Efter att utan resultat ha försökt få domen från Juzgado de lo Social n°1 de Benidorm av den 2 oktober 2009 verkställd mot dessa bolag ansökte klagandena om att Fogasa skulle betala ut de belopp som hade fastställs i domen, upp till det lagstadgade maximibeloppet för en sådan utbetalning.
- 23 Därefter ansökte de hos Subdelegación om utbetalning av ett belopp som motsvarade de löner som hade förfallit till betalning under förfarandet för ogiltighetstalan, i den mån dessa hade förfallit till betalning mer än 60 helgfria dagar efter den dag då talan väcktes och före dagen för delgivningen av den dom i vilken det fastställdes att uppsägningarna utgjorde nulliteter. Denna ansökan avslogs genom beslutet från Subdelegación av den 9 november 2010 med motiveringen att uppsägningarna enligt nämnda dom inte var felaktiga utan utgjorde nulliteter.
- 24 Den 25 november 2010 överklagade klagandena nämnda beslut till Juzgado de lo Social n°1 de Benidorm (den nu hänskjutande domstolen, i det följande kallad Juzgado de lo Social) och yrkade att Subdelegación skulle förpliktas att utge nämnda belopp.
- 25 Då det i spansk lagstiftning föreskrivs att den spanska staten är skyldig att betala ut de löner som har förfallit till betalning mer än 60 helgfria dagar efter den dag då talan om ogiltigförklaring av uppsägningen väcktes endast i de fall då uppsägningen förklaras vara felaktig, och inte i de fall då det fastställs att uppsägningen utgör en nullitet, ställer sig Juzgado de lo Social frågan huruvida det ska anses strida mot artikel 20 i stadgan att behandla de arbetstagare som har blivit föremål för en felaktig uppsägning på ett annat sätt än de som har blivit föremål för en uppsägning som utgör en nullitet.
- 26 Härvid har Juzgado de lo Social till förtydligande uppgett att den huvudsakliga skillnaden mellan en felaktig uppsägning och en uppsägning som utgör en nullitet enligt den nationella lagstiftningen består i att arbetsgivaren i det förstnämnda fallet har rätt att i stället för att återinsätta arbetstagaren i tjänst, bringa anställningsavtalet att upphöra och utge en ersättning, medan arbetsgivaren i det andra

fallet är inte har något annat väl än att återinsätta arbetstagaren i tjänst. Om arbetsgivarens verksamhet har upphört i ett sådant fall där uppsägningen har förklarats utgöra en nullitet, har en nationell domstol emellertid möjlighet att ersätta skyldigheten att återinsätta arbetstagaren i tjänst med en skyldighet att utge en ersättning efter fastställande av att anställningsförhållandet har upplösts. I båda fallen är arbetsgivaren skyldig att till arbetstagaren betala ut de löner som har förfallit till betalning under förfarandet för ogiltighetstalan.

- 27 Vad beträffar spanska statens skyldighet att betala ut de löner som har förfallit till betalning under förfarandet för ogiltighetstalan och efter den sextionde helgfria dagen efter den dag då ogiltighetstalan väcktes, har Juzgado de lo Social uppgett att det framgår av praxis från Tribunal Supremo (högsta domstolen) att det är arbetsgivaren som är huvudborgenär vad gäller denna skyldighet och att denna huvudborgenär inte behöver tåla konsekvenserna av vissa processuella dröjsmål. Det är således endast genom subrogation, det vill säga genom inträde i arbetsgivarens rätt, som arbetstagarna – för det fall lönerna inte har utbetalats och arbetsgivaren är insolvent – kan rikta betalningsanspråk direkt mot spanska staten med stöd av artikel 116.2 i lagen om förfarandet i arbetstvister. Eftersom arbetsgivaren inte kan kräva att spanska staten ska stå för de löner som har betalats ut när en uppsägning utgör en nullitet kan de arbetstagare som berörs av en sådan uppsägning inte heller, genom inträde i deras insolventa arbetsgivares rätt, göra gällande en fordran mot staten avseende löner som inte betalats ut till dem.
- 28 Det är mot denna bakgrund som Juzgado de lo Social har beslutat att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:
- ”1) Är [direktiv 2008/94], särskilt artiklarna 1.1, 2.3, 2.4, 3, 5 och 11, tillämpligt på den regel enligt artikel 57 i lagen om arbetstgares ställning, jämförd med artikel 116.2 i [lagen om förfarandet i arbetstvister], som innebär att spanska staten har som praxis att vid arbetsgivarens insolvens direkt till arbetstagarna betala ut de löner som har förfallit till betalning under förfarandet för ogiltighetstalan (*salariós de tramitación*) i den mån dessa har förfallit till betalning mer än 60 ... helgfria dagar efter den dag då talan väcktes vid behörig domstol?
  - 2) Om svaret är jakande, ska då spanska statens praxis att vid arbetsgivarens insolvens direkt till arbetstagarna betala ut de löner som har förfallit till betalning under förfarandet för ogiltighetstalan, i den mån dessa har förfallit till betalning mer än 60 ... helgfria dagar efter den dag då talan väcktes, enbart i de fall när en domstol har förklarat att uppsägningarna är felaktiga, och alltså inte när en domstol har förklarat att uppsägningarna utgör nulliteter, anses strida mot artikel 20 i [stadgan] eller i vart fall mot den allmänna principen i unionsrätten om likhet inför lagen och icke-diskriminering ...?
  - 3) Får en domstol, såsom den nu hänskjutande domstolen, avstå från att tillämpa den ovan angivna regeln – som innebär att spanska staten vid arbetsgivarens insolvens direkt till arbetstagarna får betala ut de löner som har förfallit till betalning under förfarandet för ogiltighetstalan, i den mån dessa har förfallit till betalning mer än 60 ... helgfria dagar efter den dag då talan väcktes, enbart i de fall när en domstol har förklarat att uppsägningarna är felaktiga, och alltså inte när en domstol har förklarat att uppsägningarna utgör nulliteter – då det inte föreligger några objektiva skillnader mellan dessa båda situationer [vad beträffar] de löner som har förfallit till betalning under förfarandet för ogiltighetstalan?”

### Prövning av tolkningsfrågorna

- 29 Juzgado de lo Social har ställt dessa frågor, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida direktiv 2008/94 är tillämpligt på en nationell lagstiftning, såsom den i det nationella målet, som innebär att arbetsgivaren kan kräva att den berörda medlemsstaten ska betala ut de löner som har förfallit till betalning under ett förfarande om ogiltighetsförklaring av en uppsägning, i den mån dessa



har förfallit till betalning mer än 60 helgfria dagar efter den dag då talan väcktes, och att den berörda arbetstagaren, när arbetsgivaren inte har betalat ut dessa löner och har förklarats vara insolvent – genom subrogation – kan rikta ett krav på utbetalning av lönerna direkt mot denna stat. Den nationella domstolen har vidare önskat få klarhet i huruvida artikel 20 i stadgan utgör hinder för en sådan lagstiftning på grund av att den endast tillämpas vid felaktig uppsägning och inte när en uppsägning utgör en nullitet, och huruvida en nationell domstol vid vilken talan har väckts mot en uppsägning som utgör en nullitet kan avstå från att tillämpa nämnda lagstiftning.

- 30 Inledningsvis påpekar domstolen att en medlemsstat visserligen kan utpeka sig själv som ansvarig för förpliktelsen att betala de lönefordringar som garanteras enligt direktiv 2008/94 (se, för ett liknande resonemang, dom Gharehveran, C-441/99, EU:C:2001:551, punkt 39), men att Konungariket Spanien i enlighet med detta direktiv har inrättat Fogasa såsom garantiinstitution. Det framgår av handlingarna i målet vid domstolen att Fogasa, i enlighet med artikel 33 i lagen om arbetstagares ställning och upp till de lagstadgade maximibeloppen, till klagandena har betalat ut löner som har förfallit till betalning bland annat under förfarandet för ogiltighetstalan samt ersättning för uppsägningen som inte har utgetts av deras insolventa arbetsgivare. Det framgår även av dessa handlingar att Fogasas utbetalningar uppfyllde det krav på ett minimiskydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens som följer av direktiv 2008/94, vilket det dock ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva.
- 31 De hänskjutna frågorna gäller enbart rätten enligt artikel 57 i lagen om arbetstagares ställning och artikel 116 i lagen om förfarandet i arbetstvister att kräva betalning från spanska staten för de löner som har förfallit till betalning under förfarandet för ogiltighetstalan, i den mån dessa har förfallit till betalning mer än 60 helgfria dagar efter den dag då talan väcktes, och det faktum att denna rätt endast gäller vid felaktiga uppsägningar och inte vid uppsägningar som utgör nulliteter.
- 32 Dessa bestämmelser i spansk rätt ska bedömas mot bakgrund av artikel 20 i stadgan under förutsättning att dessa ingår i tillämpningsområdet för direktiv 2008/94. I artikel 51.1 i stadgan anges att dess bestämmelser riktar sig till medlemsstaterna endast när dessa tillämpar unionsrätten. Enligt artikel 51.2 innebär stadgan inte någon utvidgning av tillämpningsområdet för unionsrätten utanför unionens befogenheter och den ”medför varken någon ny befogenhet eller någon ny uppgift för unionen och ändrar heller inte de befogenheter och uppgifter som fastställs i fördragen”. Domstolen ska således, mot bakgrund av stadgan, tolka unionsrätten inom ramen för de befogenheter som unionen tilldelats (dom McB., C-400/10 PPU, EU:C:2010:582, punkt 51, dom Dereci m.fl., C-256/11, EU:C:2011:734, punkt 71, och dom Siragusa, C-206/13, EU:C:2014:126, punkt 20).
- 33 Såsom framgår av förklaringarna till artikel 51 i stadgan, vilka enligt artikel 52.7 i stadgan vederbörligen ska beaktas, bekräftar begreppet tillämpning i artikel 51 den praxis från domstolen som förelåg innan stadgan trädde i kraft beträffande tillämpligheten av de grundläggande rättigheterna i unionen såsom allmänna principer i unionsrätten (dom Wachauf, 5/88, EU:C:1989:321, dom ERT, C-260/89, EU:C:1991:254, och dom Annibaldi, C-309/96, EU:C:1997:631). Enligt denna praxis är medlemsstaterna skyldiga att respektera de grundläggande rättigheter som garanteras inom unionens rättsordning endast när de fattar beslut inom tillämpningsområdet för unionsrätten (se, för ett liknande resonemang, dom Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punkt 18).
- 34 I detta sammanhang ska det erinras om att begreppet ”tillämpning av unionsrätten”, i den mening som avses i artikel 51 i stadgan, innebär att det måste finnas en anknytning mellan en unionsrättsakt och den aktuella nationella åtgärden, varvid det krävs mer än att de berörda ämnesområdena ligger nära varandra eller att ett ämnesområde indirekt påverkar ett annat (se, för ett liknande resonemang i rättspraxis före stadgans ikraftträdande, dom Defrenne, 149/77, EU:C:1978:130, punkterna 29–32, dom Kremzow, C-299/95, EU:C:1997:254, punkterna 16 och 17, dom Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punkt 75, samt dom Siragusa, EU:C:2014:126, punkt 24).

- 35 Domstolen har bland annat meddelat domar i vilka de grundläggande rättigheter som garanteras av unionen inte ansågs vara tillämpliga i förhållande till den nationella lagstiftningen därför att unionens bestämmelser på det berörda området inte ålade medlemsstaterna någon specifik skyldighet med avseende på situationen i det nationella målet (se dom Maurin, C-144/95, EU:C:1996:235, punkterna 11 och 12, och dom Siragusa, EU:C:2014:126, punkterna 26 och 27).
- 36 Utifrån samma perspektiv har domstolen slagit fast att artikel 13 EG (nu artikel 19 FEUF) inte i sig kan medföra att en nationell åtgärd som inte omfattas av åtgärder som har vidtagits med stöd av nämnda artikel ska anses ingå i unionsrättens tillämpningsområde vid tillämpningen av de grundläggande rättigheterna såsom allmänna principer i unionsrätten (se, för ett liknande resonemang, dom Bartsch, C-427/06, EU:C:2008:517, punkt 18, Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punkt 25, och Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, punkt 61). Detta betyder att en nationell åtgärd inte kan anses ingå i unionsrättens tillämpningsområde, och att stadgan följaktligen blir tillämplig, endast på grund av att åtgärden vidtas på ett område inom vilket unionen har befogenheter (se, för ett liknande resonemang, dom Gueye och Salmerón Sánchez, C-483/09 och C-1/10, EU:C:2011:583, punkterna 55, 69 och 70, och dom Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, punkterna 104, 105, 180 och 181).
- 37 För att det ska kunna fastställas om en nationell åtgärd innebär en tillämpning av unionsrätten i den mening som avses i artikel 51.1 i stadgan, måste det enligt domstolens fasta praxis prövas, bland annat, huruvida den nationella lagstiftningen i fråga syftar till att genomföra en unionsrättslig bestämmelse, vilken slags lagstiftning det rör sig om och huruvida den eftersträvar andra mål än dem som omfattas av unionsrätten, även om den kan påverka unionsrätten indirekt, samt huruvida det finns några specifika unionsrättsliga bestämmelser på området eller några sådana bestämmelser som kan påverka detta (se dom Annibaldi, EU:C:1997:631, punkterna 21–23, dom Iida, C-40/11, EU:C:2012:691, punkt 79, dom Ymeraga m.fl., C-87/12, EU:C:2013:291, punkt 41, och dom Siragusa, EU:C:2014:126, punkt 25).
- 38 Vad först gäller de mål som eftersträvas genom den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet, framgår det av uppgifterna i handlingarna i målet vid domstolen och av de förklaringar som den spanska regeringen lämnade under förhandlingen att denna lagstiftning innehåller regler om den spanska statens ansvar för "brister" inom domstolväsendet. Artikel 57 i lagen om arbetstagares ställning och artikel 116.1 i lagen om förfarandet i arbetstvister ger således arbetsgivaren en rätt att, när förfarandet för ogiltighetstalan pågår i mer än 60 dagar, kräva ersättning från spanska staten för de löner som har betalats ut efter den sextionde helgfria dagen efter dagen för talans väckande. Visserligen har arbetstagaren enligt artikel 116.2 i lagen om förfarandet i arbetstvister en möjlighet att kräva utbetalning av dessa löner direkt från spanska staten när arbetsgivaren har förklarats vara insolvent och inte har betalat ut dessa löner, men detta sker då genom subrogation varigenom arbetstagaren inträder i arbetsgivarens rätt gentemot spanska staten.
- 39 Härav följer att artikel 116.2 i lagen om förfarandet i arbetstvister inte handlar om erkännandet av en fordran som en arbetstagare på grund av sitt anställningsförhållande har gentemot arbetsgivaren, på vilken direktiv 2008/94 enligt dess artikel 1.1 skulle kunna vara tillämpligt, utan om erkännandet av en annan slags rättighet, nämligen arbetsgivarens rätt att kräva ersättning från spanska staten för den skada som denne har åsamkats på grund av "brister" inom domstolväsendet, och som uppkommit som en följd av att arbetsgivaren enligt den nationella lagstiftningen är skyldig att betala ut löner under förfarandet för ogiltighetstalan. Således framgår det att även om artikel 116.2 i lagen om förfarandet i arbetstvister ger rätt till ett belopp som motsvarar de löner som har förfallit till betalning efter förfarandets sextionde helgfria dag, utgör detta belopp en rätt till ersättning som den spanska lagstiftaren har tillerkänt arbetsgivaren, och som arbetstagaren endast kan göra anspråk på genom subrogation.
- 40 Dessutom påpekar domstolen att den rättighet som följer av artikel 57 i lagen om arbetstagares ställning och artikel 116 i lagen om förfarandet i arbetstvister inte omfattar de löner som har förfallit till betalning under de sextio första helgfria dagarna under förfarandet för ogiltighetstalan. Eftersom

dessa bestämmelser inte ger rätt till någon utbetalning när förfarandet för ogiltighetstalan inte pågår i mer än 60 helgfria dagar kan de således inte anses säkerställa betalning av lönen under en minimiperiod omfattande de tre sista månaderna av anställningsförhållandet, såsom krävs enligt artiklarna 3 och 4.2 i direktiv 2008/94. Vad däremot gäller perioden efter den sextionde helgfria dagen och fram till delgivningen av den dom i vilken uppsägningen förklaras vara felaktig, gäller denna rätt för samtliga löner utan någon övre gräns.

- 41 Det framgår av de nyss beskrivna särdragen i den lagstiftning som är i fråga i det nationella målet att denna har ett annat syfte än att säkra minimiskyddet för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens, som ju är syftet med direktiv 2008/94, nämligen att säkerställa att spanska staten utger ersättning för de negativa konsekvenserna av att ett domstolsförfarande pågår i mer än 60 helgfria dagar.
- 42 Det är riktigt att de belopp som utbetalas med stöd av artikel 116.2 i lagen om förfarandet i arbetstvister kan överskrida de lönefordringar som garanteras av Fogasa. Det framgår dock av den spanska regeringens yttrande dels att detta beror på att det inte finns någon övre gräns för den ersättning som denna bestämmelse ger rätt till, detta för att den spanska staten ska få bära ansvaret när ett domstolsförfarande pågår under orimligt lång tid, dels att det inte är ett uttryck för något beslut från den spanska lagstiftaren att bevilja arbetstagarna ett ytterligare skydd utöver garantin från Fogasa.
- 43 Vad därefter gäller de betalningskrav som klagandena har framställt med stöd av artikel 116.2 i lagen om förfarandet i arbetstvister och som den hänskjutande domstolen har att pröva, konstaterar domstolen att de inte hänför sig till en period som omfattas av garantin från Fogasa, utan går utöver den garantin. Såsom framgår av punkt 30 i förevarande dom har arbetstagarna från Fogasa uppburit betalning för lönefordringarna upp till de lagstadgade maximibeloppen, och den betalningen uppfyllde kravet på minimiskydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens enligt direktiv 2008/94. Under dessa förhållanden finner domstolen att oavsett om klagandena beviljas den rätt som följer av artikel 116.2 i lagen om förfarandet i arbetstvister eller inte, kan detta inte påverka eller begränsa det minimiskydd som spanska staten har gett dem genom garantin från Fogasa i enlighet med artiklarna 3 och 4 i direktivet.
- 44 Vad slutligen gäller artikel 11 första stycket i direktivet, som den nationella domstolen har hänvisat till i beslutet om hänskjutande, anger den bestämmelsen endast att den "inte [ska] påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna". Sett till lydelsen av denna bestämmelse, vilken återfinns i kapitel V med rubriken "Allmänna bestämmelser och slutbestämmelser", ger den inte medlemsstaterna någon rätt att lagstifta med stöd av unionsrätten, utan den innebär endast, till skillnad från befogenheterna enligt kapitel I och II i nämnda direktiv, ett erkännande av medlemsstaternas befogenhet enligt nationell rätt att införa sådana gynnsammare bestämmelser utanför ramarna för det system som upprättas genom direktivet.
- 45 Av detta följer att en bestämmelse i nationell rätt, såsom den som är i fråga i det nationella målet, som endast innebär att arbetstagarna ges ett gynnsammare skydd till följd av utövandet av medlemsstaternas exklusiva befogenhet – som bekräftas i artikel 11 första stycket i direktiv 2008/94 – inte kan anses ingå i tillämpningsområdet för detta direktiv.
- 46 Dessutom konstaterar domstolen, med stöd av domstolens praxis som nämns ovan i punkt 36, att enbart det faktum att den lagstiftning som är i fråga i det nationella målet avser ett område inom vilket unionen är behörig enligt artikel 153.2 FEUF inte kan leda till att stadgan blir tillämplig.
- 47 Avslutningsvis ska det erinras om att det skäl som gör det berättigat att inom unionsrätten eftersträva målet att skydda de grundläggande rättigheterna – oavsett om det sker i samband med unionens åtgärder eller medlemsstaternas tillämpning av unionsrätten – är att det finns ett behov av att undvika att skyddet av de grundläggande rättigheterna varierar beroende på den berörda nationella

lagstiftningen, vilket skulle undergräva unionsrättens enhetlighet, företräde och verkan (se, för ett liknande resonemang, dom Internationale Handelsgesellschaft, 11/70, EU:C:1970:114, punkt 3, dom Melloni, C-399/11, EU:C:2013:107, punkt 60, och dom Siragusa, EU:C:2014:126, punkterna 31 och 32). Mot bakgrund av vad som sägs ovan i punkterna 40, 41 och 43 föreligger det dock ingen sådan risk vad gäller den lagstiftning som är i fråga i det nationella målet.

- 48 Det framgår av alla dessa omständigheter sammantagna att artikel 116.2 i lagen om förfarandet i arbetstvister inte kan betraktas som en tillämpning av unionsrätten i den mening som avses i artikel 51.1 i stadgan och den kan således inte bedömas mot bakgrund av de garantier som ges i stadgan och särskilt i artikel 20.
- 49 Mot bakgrund av det ovan anförda ska de hänskjutna frågorna besvaras enligt följande. Direktiv 2008/94 är inte tillämpligt på en nationell lagstiftning, såsom den i det nationella målet, som innebär att arbetsgivaren kan kräva att den berörda medlemsstaten ska betala ut de löner som har förfallit till betalning under ett förfarande om ogiltighetsförklaring av en uppsägning (*salariós de tramitación*), i den mån dessa har förfallit till betalning mer än 60 helgfria dagar efter den dag då talan väcktes, och att den berörda arbetstagaren, när arbetsgivaren inte har betalat ut dessa löner och har förklarats vara insolvent – genom subrogation – kan rikta ett krav på utbetalning av lönerna direkt mot denna stat. En sådan lagstiftning kan således inte bedömas mot bakgrund av de grundläggande rättigheter som garanteras i stadgan, och särskilt i artikel 20.

### 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 (femte avdelningen) följande:

**Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens är inte tillämpligt på en nationell lagstiftning, såsom den i det nationella målet, som innebär att arbetsgivaren kan kräva att den berörda medlemsstaten ska betala ut de löner som har förfallit till betalning under ett förfarande om ogiltighetsförklaring av en uppsägning (*salariós de tramitación*), i den mån dessa har förfallit till betalning mer än 60 helgfria dagar efter den dag då talan väcktes, och att den berörda arbetstagaren, när arbetsgivaren inte har betalat ut dessa löner och har förklarats vara insolvent – genom subrogation – kan rikta ett krav på utbetalning av lönerna direkt mot denna stat. En sådan lagstiftning kan således inte bedömas mot bakgrund av de grundläggande rättigheter som garanteras i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, och särskilt i artikel 20.**

Underskrifter