Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (седми състав)

22 февруари 2024 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Закрила на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател — Директива 2008/94/ЕО — Погасяване от гарантиращите органи на неплатените вземания на работниците и служителите, произтичащи от трудови договори или от трудови правоотношения — Изключване в случай на едностранно прекратяване (prise d'acte de la rupture) на трудовия договор от работника или служителя“

По дело C-125/23

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Cour d'appel d'Aix-en-Provence (Апелативен съд Екс ан Прованс, Франция) с акт от 24 февруари 2023 г., постъпил в Съда на 1 март 2023 г., в рамките на производство по дело

Association Unedic délégation AGS de Marseille

срещу

V,

W,

X,

Y,

Z,

синдик на дружеството K,

СЪДЪТ (седми състав),

състоящ се от: F. Biltgen, председател на състава, N. Wahl и M. L. Arastey Sahún (докладчик), съдии,

генерален адвокат: P. Pikamäe,

секретар: A. Calot Escobar,

* Език на производството: френски.

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

– за Association Unedic délégation AGS de Marseille, от I. Piquet-Maurin, avocate,

– за френското правителство, от R. Bénard и T. Lechevallier, в качеството на представители,

– за Европейската комисия, от F. Clotuche-Duvieusart и F. van Schaik, в качеството на представители,

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на Директива 2008/94/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 22 октомври 2008 година относно закрилата на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател (ОВ L 283, 2008 г., стр. 36).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между Association Unedic délégation AGS de Marseille (наричана по-нататък „AGS de Marseille“), от една страна, и V, W, X, Y, Z (наричани по-нататък „разглежданите работници и служители“) и синдик на дружеството K, от друга страна, по повод на изплащането на неплатените вземания на тези работници и служители след откриването на производство по съдебна ликвидация на това дружество.

Правна уредба

Правото на Съюза

3 Съображения 3 и 7 от Директива 2008/94 гласят:

„(3) Необходими са разпоредби за закрила на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на работодателя и за да им се осигури минимално ниво на защита, в частност за да се гарантира изплащането на дължимите им вземания, като се отчита необходимостта от балансирано икономическо и социално развитие в Общността. За тази цел държавите членки следва да създадат орган, който да осигури изплащането на неплатените вземания на засегнатите работници и служители.

[…]

(7) Държавите членки могат да въвеждат ограничения на отговорността на гарантиращите институции, които следва да бъдат съобразени със социалната цел на директивата и могат да бъдат съобразени с различните нива на претенции“.

4 Член 1 от тази директива предвижда:

„1. Настоящата директива се прилага спрямо вземанията на работници и служители, произтичащи от трудови договори или от трудови правоотношения и съществуващи по отношение на работодатели, които са в състояние на неплатежоспособност по смисъла на член 2, параграф 1.

2. Държавите членки могат чрез изключения да изключат вземанията на някои категории работници и служители от обхвата на настоящата директива тогава, когато съществуват други форми на гаранция, ако се установи, че те дават на засегнатите лица закрила, съответстваща на тази, която се осигурява от настоящата директива.

[…]“.

5 Съгласно член 2 от посочената директива:

„1. За целите на настоящата директива работодателят се счита в състояние на неплатежоспособност, когато е поискано започване на колективна процедура, основана на неплатежоспособността на работодателя, както е предвидено в съответните законови, подзаконови и административни разпоредби на държавата членка, която включва частично или цялостно отнемане на активите на работодателя, определяне на ликвидатор или лице, изпълняващо подобна задача, и органът, компетентен по силата на споменатите по-горе разпоредби:

а) е решил да открие производството; или

б) е установил, че предприятието или дейността на работодателя е окончателно прекратено(а) и наличното му имущество е недостатъчно, за да се обоснове откриването на процедурата.

2. Настоящата директива не накърнява националното законодателство по отношение на понятията „работник и служител“, „работодател“, „възнаграждение“, „придобито право“ и „евентуално право“.

[…]“.

6 Член 3 от същата директива гласи:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да осигурят, че гарантиращият орган гарантира, при спазване на член 4, изплащането на дължимите вземания, произтичащи от трудови договори или трудови правоотношения, включително тогава, когато се предвижда от националното законодателство, от обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение.

Вземанията, които се погасяват от гарантиращия орган, представляват плащания по дължими вземания, отнасящи се към период преди и/или когато е приложимо, след определена от държавите членки дата“.

7 Член 4 от Директива 2008/94 има следния текст:

„1. Държавите членки имат възможност да ограничат отговорността на гарантиращия орган, посочена в член 3.

2. В случай че държавите членки упражнят предоставената им съгласно параграф 1 възможност, те определят продължителността на периода, за който гарантиращият орган изплаща дължимите вземания. Въпреки това този период не може да бъде по-кратък от периода, покриващ възнаграждението за последните три месеца на трудовото правоотношение преди и/или след датата, посочена в член 3, втора алинея.

Държавите членки могат да включат този минимален тримесечен срок в референтен период с продължителност не по-малка от шест месеца.

Държавите членки, които имат референтен период не по-малък от 18 месеца, могат да ограничат периода, за който дължимите вземания за осем седмици се изплащат от гарантиращия орган. В такъв случай онези периоди, които са най-благоприятни за работника или служителя, се използват за изчисляване на минималния период.

3. Държавите членки могат да въвеждат тавани за плащанията, извършвани от гарантиращия орган. Тези тавани не трябва да падат под нивото, което е социално съвместимо със социалната цел на настоящата директива.

Ако държавите членки се възползват от тази възможност, те следва да уведомят Комисията за методите, използвани при определянето на тавана“.

8 Член 11 от тази директива предвижда:

„Настоящата директива не засяга правото на избор на държавите членки да прилагат или да въвеждат законови, подзаконови или административни разпоредби, които са по-благоприятни за работниците или служителите.

Изпълнението на настоящата директива не представлява при никакви обстоятелства основание за намаляване на общото ниво на защита на работниците в приложното ѝ поле с сравнение с настоящото положение в държавите членки“.

9 Съгласно член 12 от посочената директива:

„Настоящата директива не засяга правото на избор на държавите членки:

а) да вземат мерки за предотвратяване на злоупотреби;

[…]“.

Френското право

10 Член L. 3253-6 от Code du travail (Кодекс на труда) в редакцията му, приложима към спора в главното производство (наричан по-нататък „Кодексът на труда“), гласи:

„Всеки частноправен работодател осигурява своите работници и служители, включително тези, които са командировани в чужбина, или работещите зад граница по смисъла на член L. 5422-13, срещу риска от неплащане на сумите, дължими им в изпълнение на трудовия договор, в случай на производство по стабилизация, производство по оздравяване или производство по съдебна ликвидация“.

11 Член L. 3253-8 от този кодекс предвижда:

„Осигуровката, посочена в член L. 3253-6, обхваща:

1° сумите, дължими на работниците и служителите към датата на решението за откриване на производство по оздравяване или по съдебна ликвидация, както и плащанията, дължими от работодателя в рамките на договора за професионална сигурност;

2° вземания, които произтичат от прекратяването на трудови договори, което е настъпило:

a) през периода на наблюдение;

b) през месеца, следващ съдебното решение, с което се утвърждава планът за стабилизация, за оздравяване или за прехвърляне на предприятието;

c) в рамките на петнадесет дни или двадесет и един дни, когато е изготвен план за запазване на работните места, след постановяване на решението за откриване на производство по съдебна ликвидация;

d) по време на временното запазване на дейността на предприятието, допуснато с решението за откриване на производство по съдебна ликвидация, и в рамките на петнадесет дни или двадесет и един дни, когато е изготвен план за запазване на работните места, след изтичане на срока на запазване на дейността;

[…]“.

12 Съгласно член L. 3253-14 от посочения кодекс:

„Изпълнението на задължението за осигуряване по член L. 3253-6 се гарантира от асоциация, създадена от представителните национални професионални организации на работодателите и одобрена от съответния административен орган.

Тази асоциация сключва договор за управление с органа, управляващ осигурителната схема за безработица, и с Agence centrale des organismes de sécurité sociale [Централна агенция относно социалноосигурителните институции, Франция] за целите на събирането на вноските, посочени в член L. 3253-18.

[…]

Тази асоциация и посочения по-горе орган са гарантиращите органи срещу риска от неплащане“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

13 През септември и октомври 2017 г. разглежданите работници и служители са наети от дружеството K на срочни договори на непълно работно време.

14 На 26 юни 2018 г. по отношение на това дружество е образувано производство по оздравяване на предприятието.

15 На 9 юли 2018 г. разглежданите работници и служители прекратяват едностранно (prise d'acte de la rupture) трудовите си договори.

16 С решение от 24 юли 2018 г. Tribunal de commerce (търговски съд, Франция) се произнася по откриването на производство по съдебна ликвидация на дружеството K.

17 На 31 юли 2018 г. разглежданите работници и служители подават до Conseil de prud'hommes de Draguignan (Трудов съд Драгинян, Франция) искания за включване на техните вземания в списъка на приетите вземания в производството по съдебна ликвидация на дружеството K, тъй като считат, че са налице достатъчно сериозни нарушения от страна на това дружество.

18 С решения от 2 юли 2020 г. този съд, първо, постановява, че едностранното прекратяване на трудовите договори от разглежданите работници и служители има последиците на уволнение без реална и сериозна причина, второ, включва техните вземания в списъка на приетите вземания в производството по съдебна ликвидация на дружеството K във връзка с изплащане в частност на трудови възнаграждения, на обезщетение за неизползван платен отпуск, на обезщетение за неспазено предизвестие, на обезщетение за уволнение без реална и сериозна причина, и трето, обявява общото съдебното решение за противопоставимо на AGS de Marseille, която е длъжна да гарантира сумите, свързани с посочените вземания.

19 На 28 юли 2020 г. AGS de Marseille сезира Conseil de prud'hommes de Draguignan (Трудов съд Драгинян) с молба за допълване на решенията.

20 С решения от 23 септември 2021 г. този съд приема, че не следва да допълва решенията от 2 юли 2020 г.

21 При това положение AGS de Marseille обжалва посочените решения от 23 септември 2021 г. пред Cour d'appel d'Aix-en-Provence (Апелативен съд Екс ан Прованс, Франция), който е запитващата юрисдикция.

22 Както е видно от акта за преюдициално запитване, във френското право едностранното прекратяване (prise d'acte de la rupture) е способ за едностранно прекратяване на трудовия договор, предвиден единствено в полза на работника или служителя, с който последният решава да прекрати посочения договор, тъй като според него работодателят е допуснал достатъчно сериозни нарушения, които възпрепятстват продължаването на трудовото правоотношение. Трудовото правоотношение се прекратява незабавно от момента на волеизявлението на работника или служителя за едностранно прекратяване на трудовия договор.

23 В допълнение, запитващата юрисдикция уточнява, че ако съд, сезиран от някоя от страните по трудовия договор, прецени, че фактите, на които се позовава работникът или служителят, обосновават едностранното прекратяване на трудовия договор, това прекратяване на трудовия договор има последиците на уволнение без реална и сериозна причина. Следователно работодателят е длъжен да заплати обезщетенията, свързани с такова уволнение, а именно обезщетение за неспазено предизвестие и за неизползван платен отпуск, законово или договорно обезщетение при уволнение и обезщетение за уволнение без реална и сериозна причина.

24 Запитващата юрисдикция посочва, че във Франция всеки частноправен работодател е длъжен да осигурява своите работници и служители пред Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (Асоциация за управление на схемата за гарантиране на вземанията на работниците и служителите, наричана по-нататък „AGS“) срещу риска от неплащане на сумите, дължими им в изпълнение на трудовия договор, в случай на производство по стабилизация, производство по оздравяване или производство по съдебна ликвидация.

25 Съгласно постоянната практика на Cour de cassation (Касационен съд, Франция) обаче в случай на прекратяване на трудовия договор през периодите, посочени в член L. 3253-8, точка 2 от Кодекса на труда, гаранцията на AGS обхваща само вземанията, произтичащи от прекратяване по инициатива на назначения от съда управител, на синдика или на съответния работодател. Затова посочената гаранция е изключена в случай на едностранно прекратяване („prise d’acte de la rupture“) на трудовия договор от страна на работника или служителя, пенсиониране на работника или служителя или прекратяване на трудовия договор по съдебен ред.

26 Видно от акта за преюдициално запитване, в решение от 10 юли 2019 г. Cour de cassation (Касационен съд) решава да не отправя до Conseil constitutionnel (Конституционен съвет, Франция) приоритетен въпрос за конституционосъобразност, що се отнася до действителния обхват на тълкуването от Cour de cassation (Касационен съд) на член L. 3253-8, точка 2 от Кодекса на труда, с мотива, от една страна, че целта на гаранцията, предвидена в тази разпоредба, е авансовото плащане от страна на AGS на вземанията, произтичащи от прекратяването на трудовите договори, които са прекратени за целите на продължаването на дейността на предприятието, запазването на работните места и погасяването на задълженията, и от друга страна, че като изключва гаранцията на AGS за прекратяването на договори, което не е по инициатива на назначения от съда управител, на синдика, или на съответния работодател, разглежданата национална правна уредба, така както е тълкувана в постоянната практика на Cour de cassation (Касационен съд), установява разлика в третирането, която е основана на различно положение и е пряко свързана с целта на тази правна уредба.

27 Запитващата юрисдикция обаче посочва, че в случай на прекратяване на трудовия договор, когато работодателят е в състояние на неплатежоспособност, Директива 2008/94 не изглежда да поставя намесата на гарантиращия орган в зависимост от лицето, по чиято инициатива се прекратява този договор, що се отнася до обезщетенията при прекратяване на трудовото правоотношение.

28 Според нея това тълкуване се подкрепя от решение от 17 януари 2008 г., Velasco Navarro (C-246/06, EU:C:2008:19, т. 35 и 36), съгласно което националната правна уредба, която привежда в действие правото на Съюза, трябва да се тълкува при спазване на принципа на равенство.

29 При тези обстоятелства Cour d'appel d'Aix-en-Provence (Апелативен съд Екс ан Прованс) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Може ли [Директива 2008/94] да се тълкува в смисъл, че позволява да се изключи възможността гарантиращият орган да поеме плащането на обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение, когато работник или служител едностранно прекратява трудовия си договор след откриване на производство по несъстоятелност?

2) Съвместимо ли е такова тълкуване с текста и целта на тази директива и позволява ли да се постигнат предвидените в нея резултати?

3) Води ли такова тълкуване, което се основава на лицето, по чиято инициатива се прекратява трудовият договор през периода на неплатежоспособност, до разлика в третирането на работниците и служителите?

4) Ако е налице такава разлика в третирането, обективно обоснована ли е тя?“.

Относно компетентността на Съда

30 В писменото си становище AGS de Marseille поддържа, че тъй като Съдът не е компетентен да тълкува националното право (в случая член L. 3253-8 от Кодекса на труда), той не е компетентен да отговори на поставените въпроси.

31 В това отношение следва да се припомни, че в рамките на производството по член 267 ДФЕС Съдът не е компетентен да се произнася нито по тълкуването на законовите или подзаконовите национални разпоредби, нито по съответствието на такива разпоредби с правото на Съюза. Всъщност съгласно постоянната съдебна практика в производствата по преюдициални запитвания на основание член 267 ДФЕС Съдът може само да тълкува правото на Съюза в пределите на предоставената на Европейския съюз компетентност (решение от 14 декември 2023 г., Getin Noble Bank (Давност за реституционни искове), C-28/22, EU:C:2023:992, т. 53 и цитираната съдебна практика).

32 В настоящия случай от акта за преюдициално запитване е видно, че поставените въпроси се отнасят изрично до тълкуването на Директива 2008/94.

33 Поради това не може да се приеме, че преюдициалните въпроси се отнасят до тълкуването на френското право, и съответно доводът на AGS de Marseille за липса на компетентност на Съда следва да се отхвърли.

По преюдициалните въпроси

По допустимостта

34 Без формално да повдига възражение за недопустимост на преюдициалните въпроси, френското правителство поддържа в писменото си становище, че действително, както е видно от преюдициалното запитване, в член L. 3253-8, точка 2 от Кодекса на труда, както е тълкуван от Cour de cassation (Касационен съд), е предвидено изключване от гаранцията на посочените в първия въпрос вземания на работниците и служителите. Според това правителство обаче, когато работникът или служителят е прекратил едностранно трудовия си договор след датата на откриване на производството по оздравяване, гарантиращият орган е длъжен във всички случаи да гарантира вземанията за трудови възнаграждения, дължими на съответния работник или служител към тази дата, в съответствие с член L. 3253-8, точка 1 от Кодекса на труда.

35 В това отношение е важно да се припомни, че само националният съд, който е сезиран със спора в главното производство, може да прецени необходимостта от преюдициално решение и релевантността на въпросите, които поставя на Съда и които се ползват с презумпция за релевантност. Следователно, след като поставеният въпрос се отнася до тълкуването или валидността на норма от правото на Съюза, Съдът по принцип е длъжен да се произнесе, освен ако е очевидно, че искането тълкуване няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора в главното производство, ако проблемът е от хипотетично естество или още ако Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на посочения въпрос (решение от 15 юни 2023 г., Getin Noble Bank (Спиране на изпълнението на договор за кредит), C-287/22, EU:C:2023:491, т. 26 и цитираната съдебна практика).

36 В настоящия случай, от една страна, спорът в главното производство се отнася до последиците, които — в областта на изплащането на вземанията на работниците и служителите от гарантиращ орган — произтичат от използването на способ на прекратяване на трудовия договор по инициатива на работника или служителя, когато работодателят е състояние на неплатежоспособност. Ето защо е безспорно, че такова положение попада в приложното поле на Директива 2008/94. От друга страна, запитващата юрисдикция посочва, че е изправена пред затруднение при тълкуването на тази директива, тъй като последната не изглежда да поставя намесата на гарантиращия орган в зависимост от лицето, по чиято инициатива се прекратява трудовият договор, що се отнася до обезщетенията при прекратяване на трудовото правоотношение.

37 От горното следва, че преюдициалните въпроси са допустими.

По същество

38 С четирите си въпроса, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали Директива 2008/94 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която предвижда покриване на неплатените вземания на работниците и служителите, произтичащи от трудови договори или от трудови правоотношения, от установената в съответствие с член 3 от тази директива схема, гарантираща изплащането на вземанията на работниците и служителите от гарантиращ орган, когато прекратяването на трудовия договор е по инициатива на назначения от съда

управител, на синдика или на съответния работодател, но която изключва покриването на такива вземания от този гарантиращ орган, когато разглежданият работник или служител е прекратил едностранно (prise d'acte de la rupture) трудовия си договор поради достатъчно сериозни нарушения от страна на своя работодател, възпрепятстващи продължаването на трудовото правоотношение, и национален съд е приел, че това едностранно прекратяване е обосновано.

39 За да се даде отговор на тези въпроси, на първо място, следва да се припомни, че съгласно член 1, параграф 1 от Директива 2008/94 същата се прилага спрямо вземанията на работници и служители, произтичащи от трудови договори или от трудови правоотношения и съществуващи по отношение на работодатели, които са в състояние на неплатежоспособност по смисъла на член 2, параграф 1 от Директивата.

40 Член 3, първа алинея от посочената директива предвижда, че държавите членки предприемат необходимите мерки, за да осигурят, че гарантиращият орган гарантира, при спазване на член 4 от същата директива, изплащането на неплатените вземания, произтичащи от трудови договори или трудови правоотношения, включително, когато националното законодателство предвижда това, обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение.

41 Съгласно член 4 от Директива 2008/94, когато ограничават задължението за плащане на гарантиращия орган, държавите членки определят продължителността на периода, за който гарантиращият орган изплаща неплатените вземания. Те могат също така да въвеждат тавани за плащанията, извършвани от гарантиращия орган.

42 На второ място, както е видно от акта за преюдициално запитване, член L. 3253-6 от Кодекса на труда задължава частноправните работодатели да осигуряват своите работници и служители срещу риска от неплащане на „сумите, дължими им в изпълнение на трудовия договор“.

43 В това отношение следва да се приеме, както отбелязва Комисията в писменото си становище, че вземанията, възникнали от прекратяване на трудов договор като разглежданото в главното производство, представляват вземания за обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение по смисъла на член 3 от Директива 2008/94.

44 На трето място, следва да се посочи, че нищо в текста на тази директива не позволява да се заключи, че държава членка може да изключи гарантирането на вземанията на работниците и служителите от гарантиращ орган, когато прекратяването на трудовия договор е по инициатива на работника или служителя поради нарушения от страна на работодателя. Всъщност, що се отнася до покриването на тези вземания от посочения орган, Директива 2008/94 не прави никакво разграничение в зависимост от това дали лицето, по чиято инициатива се прекратява трудовият договор, е работникът/служителят, или не.

45 Действително всяка държава членка в рамките на националното право следва да определи обезщетенията, които попадат в приложното поле на член 3, първа алинея от Директива 2008/94 (решение от 28 юни 2018 г., Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, т. 30 и цитираната съдебна практика).

46 Въпреки това признатата от посочената директива възможност държавите членки да уточнят плащанията, които се поемат от гарантиращия орган, се подчинява на изискванията, произтичащи от общия принцип на равенство и на забрана на дискриминацията. Този принцип изисква да не се третират по различен начин сходни положения, освен ако разграничаването им не е обективно обосновано (решение от 28 юни 2018 г., Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, т. 31 и 32 и цитираната съдебна практика).

47 В това отношение е важно да се отбележи, че прекратяване на трудовото правоотношение вследствие на едностранното прекратяване (prise d'acte de la rupture) на трудовия договор от работника или служителя поради достатъчно сериозни нарушения от страна на работодателя, възпрепятстващи продължаването на трудовото правоотношение, което прекратяване национален съд счита за обосновано, не може да се разглежда като произтичащо от волята на работника или служителя, тъй като в действителност то е последица от посочените нарушения от страна на работодателя.

48 Ето защо в положение като разглежданото в главното производство следва да се приеме, че работниците и служителите, които прекратяват едностранно трудовия си договор, се намират в положение, сходно с това на работниците, чиито договори са прекратени по инициатива на назначения от съда управител, на синдика или на съответния работодател (вж. по аналогия решение от 28 юни 2018 г., Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, т. 39).

49 В писменото си становище френското правителство поддържа, че произтичащата от член L. 3253-8, точка 2 от Кодекса на труда, както е тълкуван от Cour de cassation (Касационен съд), разлика в третирането в зависимост от това дали работникът или служителят е лицето, по чиято инициатива се прекратява трудовият договор, е обоснована за целите на продължаването на дейността на предприятието, запазването на работните места и погасяването на задълженията. Според това правителство не е съобразено с тези цели настъпило след датата на откриване на производството по оздравяване прекратяване на трудовия договор по инициатива на работника или служителя, каквото е едностранното прекратяване (prise d'acte de la rupture) на този договор.

50 В това отношение, освен че прекратяването на трудовото правоотношение чрез едностранно прекратяване (prise d'acte de la rupture) на трудовия договор от работника или служителя не може да се разглежда като произтичащо от волята на този работник или служител, когато то в действителност е последица от нарушения от страна на работодателя, както бе посочено в точка 47 от настоящото решение, следва също така да се отбележи, че посочените цели не могат да прикрият социалната цел на Директива 2008/94.

51 Както следва от член 1, параграф 1 във връзка със съображение 3 от същата директива, тази социална цел се състои в това да се гарантира на всички работници и служители минимална закрила на равнището на Съюза в случай на неплатежоспособност на работодателя чрез изплащането на дължимите вземания, които произтичат от трудови договори или от трудови правоотношения (решение от 28 юни 2018 г., Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, т. 46).

52 По всички изложени съображения на поставените въпроси следва да се отговори, че Директива 2008/94 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която предвижда покриване на неплатените вземания на работниците и служителите, произтичащи от трудови договори или от трудови правоотношения, от установената в съответствие с член 3 от тази директива национална схема, гарантираща изплащането на

вземанията на работниците и служителите от гарантиращ орган, когато прекратяването на трудовия договор е по инициатива на назначения от съда управител, на синдика или на съответния работодател, но която изключва покриването на такива вземания от този гарантиращ орган, когато разглежданият работник или служител е прекратил едностранно (prise d'acte de la rupture) трудовия си договор поради достатъчно сериозни нарушения от страна на своя работодател, възпрепятстващи продължаването на трудовото правоотношение, и национален съд е приел, че това едностранно прекратяване е обосновано.

По съдебните разноски

53 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (седми състав) реши:

Директива 2008/94/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 22 октомври 2008 година относно закрилата на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател

трябва да се тълкуват в смисъл, че

не допуска национална правна уредба, която предвижда покриване на неплатените вземания на работниците и служителите, произтичащи от трудови договори или от трудови правоотношения, от установената в съответствие с член 3 от тази директива национална схема, гарантираща изплащането на вземанията на работниците и служителите от гарантиращ орган, когато прекратяването на трудовия договор е по инициатива на назначения от съда управител, на синдика или на съответния работодател, но която изключва покриването на такива вземания от този гарантиращ орган, когато разглежданият работник или служител е прекратил едностранно (prise d'acte de la rupture) трудовия си договор поради достатъчно сериозни нарушения от страна на своя работодател, възпрепятстващи продължаването на трудовото правоотношение, и национален съд е приел, че това едностранно прекратяване е обосновано.

Подписи