Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (seitsemäs jaosto)

22 päivänä helmikuuta 2024*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työntekijöiden suoja työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa – Direktiivi 2008/94/EY – Se, että palkkaturvajärjestelmät vastaavat työntekijöiden työsopimuksista tai työsuhteista johtuvista maksamatta olevista saatavista – Poissulkeminen silloin, kun työntekijä on ilmoittanut purkavansa työsopimuksen

Asiassa C-125/23,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka cour d'appel d'Aix-en-Provence (Aix-en-Provencen ylioikeus, Ranska) on esittänyt 24.2.2023 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 1.3.2023, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Association Unedic délégation AGS de Marseille

vastaan

V,

W,

X,

Y,

Z ja

K-yhtiön selvitysmies,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (seitsemäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja F. Biltgen sekä tuomarit N. Wahl ja M. L. Arastey Sahún (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: P. Pikamäe,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

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

– Ranskan hallitus, asiamiehinään R. Bénard ja T. Lechevallier,

– Euroopan komissio, asiamiehinään F. Clotuche-Duvieusart ja F. van Schaik,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee työntekijöiden suojasta työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa 22.10.2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/94/EY (EUVL 2008, L 283, s. 36) tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat yhtäältä association Unedic délégation AGS de Marseille (jäljempänä AGS de Marseille) ja toisaalta V, W, X, Y ja Z (jäljempänä kyseessä olevat työntekijät) ja K-yhtiön selvitysmies ja joka koskee näiden työntekijöiden maksamatta olevien saatavien maksamista mainitun yhtiön selvitystilaan asettamisen jälkeen.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 2008/94 johdanto-osan kolmannessa ja seitsemännessä perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

” (3) Ottaen huomioon tasapainoisen taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen tarpeen yhteisössä, on tarpeen antaa säännöksiä työntekijöiden suojasta heidän työnantajansa maksukyvyttömyystilanteessa ja vähimmäissuojan varmistamisesta erityisesti heidän maksamatta olevin saataviensa suorituksen turvaamiseksi. Tätä varten jäsenvaltioiden olisi perustettava palkkaturvajärjestelmä, joka turvaa asianomaisille työntekijöille maksun heidän maksamatta olevista saatavistaan.

– –

(7) Jäsenvaltiot voivat asettaa palkkaturvajärjestelmän vastuuta koskevia rajoituksia, joiden on oltava direktiivissä asetetun sosiaalisen tavoitteen mukaisia ja joissa voidaan ottaa huomioon palkkasaatavien eri tasot.”

4 Kyseisen direktiivin 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

” 1. Tätä direktiiviä sovelletaan työntekijöiden työsopimuksista tai työsuhteista johtuviin saataviin työnantajalta, joka on 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla maksukyvytön.

2. Jäsenvaltiot voivat poikkeuksellisesti jättää tiettyihin ryhmiin kuuluvien työntekijöiden saatavat tämän direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle sen vuoksi, että on olemassa muita tapoja turvata palkkasaatavat, jos osoitetaan, että ne tarjoavat kyseisille henkilöille tästä direktiivistä johtuvaa suojaa vastaavan suojan.

_ _”

5 Mainitun direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

” 1. Tätä direktiiviä sovellettaessa työnantajaa pidetään maksukyvyttömänä, jos on pyydetty jonkin jäsenvaltion lakien, asetusten tai hallinnollisten määräysten mukaisen, työnantajan kaikkia velkoja koskevan sellaisen maksukyvyttömyysmenettelyn aloittamista, jossa kyseinen työnantaja menettää osittain tai kokonaan määräysvallan omaisuuteensa ja jossa määrätään selvittäjä tai vastaavaa tehtävää suorittava henkilö, ja jos kyseisten säännösten nojalla toimivaltainen viranomainen on joko

a) päättänyt menettelyn aloittamisesta; tai

b) todennut, että työnantajan yritys tai liiketoiminta on kokonaan lopetettu ja että käytettävissä olevat varat eivät riitä perusteeksi menettelyn aloittamiselle.

2. Tällä direktiivillä ei ole vaikutusta siihen, miten kansallisessa lainsäädännössä määritellään käsitteet ’työntekijä’, ’työnantaja’, ’palkka’, ’saavutettu oikeus’ ja ’tulevaisuuteen kohdistuva oikeus’.

_ _”

6 Kyseisen direktiivin 3 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta palkkaturvajärjestelmät turvaavat, jollei 4 artiklasta muuta johdu, työsopimuksista tai työsuhteista, myös työsuhteen päättymisen yhteydessä maksettavasta erorahasta, jos tästä on säädetty kansallisessa lainsäädännössä, johtuvien maksamatta olevien työntekijöiden saatavien suorituksen.

Palkkaturvajärjestelmä turvaa maksamattomat palkkasaatavat tiettyä jäsenvaltioiden määrittämää päivää edeltävältä ja/tai tapauksen mukaan sen jälkeiseltä ajalta.”

7 Direktiivin 2008/94 4 artiklan sanamuoto on seuraava:

” 1. Jäsenvaltiot voivat rajoittaa palkkaturvajärjestelmien 3 artiklassa tarkoitettua vastuuta.

2. Käyttäessään 1 kohdassa tarkoitettua mahdollisuutta jäsenvaltion on vahvistettava sen ajan kesto, jolta palkkaturvajärjestelmän on vastattava maksamatta olevista saatavista. Tämä aika ei kuitenkaan saa olla lyhyempi kuin 3 artiklan toisessa kohdassa tarkoitettua päivää edeltävä ja/tai sen jälkeinen ajanjakso, joka kattaa työsuhteen kolme viimeistä kuukautta.

Jäsenvaltiot voivat sisällyttää tämän kolmen kuukauden vähimmäisajan viiteajanjaksoon, jonka pituus on vähintään kuusi kuukautta.

Jäsenvaltiot, jotka säätävät vähintään 18 kuukauden viiteajanjakson, voivat rajoittaa kahdeksaan viikkoon ajan, jolta palkkaturvajärjestelmä vastaa maksamatta olevista saatavista. Tässä

tapauksessa vähimmäisajanjakson laskemisessa otetaan huomioon työntekijöille edullisimmat ajanjaksot.

3. Jäsenvaltiot voivat asettaa enimmäismääriä palkkaturvajärjestelmän suoritettavaksi tuleville maksuille. Nämä enimmäismäärät eivät saa alittaa tasoa, joka on yhteensopiva tämän direktiivin sosiaalisen tavoitteen kanssa.

Käyttäessään tätä mahdollisuutta jäsenvaltion on ilmoitettava [Euroopan] komissiolle menetelmä, jota noudattaen se asettaa enimmäismäärän."

8 Tämän direktiivin 11 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Tällä direktiivillä ei rajoiteta jäsenvaltioiden oikeutta soveltaa tai antaa lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia kuin tässä direktiivissä säädetään.

Tämän direktiivin täytäntöönpano ei missään tapauksessa saa olla peruste heikentää jäsenvaltiossa vallitsevaa tilannetta, joka koskee työntekijöiden suojan yleistä tasoa tämän direktiivin soveltamisalalla."

9 Mainitun direktiivin 12 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Tällä direktiivillä ei rajoiteta jäsenvaltioiden oikeutta:

a) toteuttaa väärinkäytösten estämiseksi tarvittavia toimenpiteitä;

_ _"

Ranskan oikeus

10 Työkoodeksin (code du travail), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasiassa, L. 3253-6 §:ssä säädetään seuraavaa:

"Jokaisen yksityisen työnantajan on vakuutettava työntekijänsä, L. 5422-13 §:ssä tarkoitetut ulkomaille lähetetyt tai ulkomaille muuttaneet työntekijät mukaan lukien, sen varalta, että työntekijöiden työsopimukseen perustuvat saatavat jäävät maksamatta velkasaneeraus-, pakkosaneeraus- tai pakkoselvitystilamenettelyn yhteydessä."

11 Tämän koodeksin L. 3253-8 §:ssä säädetään seuraavaa:

" Edellä L. 3253–6 §:ssä tarkoitettu vakuutus kattaa

1° Rahamäärät, jotka on maksettava työntekijöille sinä päivänä, jona pakkosaneeraus- tai pakkoselvitystilamenettelyn aloittamista koskeva päätös tehdään, sekä työturvasopimuksen perusteella työnantajan maksettavaksi kuuluvat maksut;

2° Saatavat, jotka perustuvat työsopimusten purkamiseen

a) tarkastelujaksolla;

b) kuukauden kuluessa tuomiosta, jolla vahvistetaan velkasaneeraus-, pakkosaneeraus- tai lopettamissuunnitelma;

c) 15 päivän kuluessa selvitystilaan asettamista koskevasta tuomiosta, tai 21 päivän kuluessa, jos asiassa tehdään työpaikkojen säilyttämistä koskeva suunnitelma;

d) pakkoselvitystilaan asettamista koskevalla tuomiolla sallitun liiketoiminnan väliaikaisen jatkamisen aikana ja 15 päivän kuluessa liiketoiminnan jatkokauden päättymisestä, tai 21 päivän kuluessa, jos asiassa tehdään työpaikkojen säilyttämistä koskeva suunnitelma;

– –”

12 Mainitun koodeksin L. 3253-14 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Edellä L. 3253–6 §:ssä säädetyn vakuutuksen panee täytäntöön edustavien kansallisten työantajajärjestöjen perustama ja hallintoviranomaisen hyväksymä yhdistys.

Kyseinen yhdistys tekee hallinnointisopimuksen työttömyysvakuutusjärjestelmää hallinnoivan laitoksen ja sosiaaliturvalaitosten keskusviraston (Agence centrale des organismes de sécurité sociale) kanssa L. 3253–18 §:ssä mainittujen maksujen perimiseksi.

– –

Tämä yhdistys ja edellä mainittu laitos muodostavat palkkaturvajärjestelmät.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

13 K-yhtiö otti kyseessä olevat työntekijät palvelukseensa syys- ja lokakuussa 2017 osa-aikaisilla määräaikaisilla työsopimuksilla.

14 Tämän yhtiön pakkosaneerausmenettely aloitettiin 26.6.2018.

15 Kyseessä olevat työntekijät ilmoittivat purkavansa työsopimuksensa 9.7.2018.

16 Tribunal de commerce (kauppatuomioistuin, Ranska) antoi 24.7.2018 tuomion, jolla se asetti K-yhtiön pakkoselvitystilaan.

17 Kyseessä olevat työntekijät nostivat 31.7.2018 conseil de prud’hommes de Draguignanissa (Draguignanin työoikeudellisten asioiden alioikeus, Ranska) kanteet, joissa ne vaativat saataviensa kirjaamista K-yhtiön velkoina pakkoselvitystilamenettelyssä sillä perusteella, että tämä yhtiö oli syyllistynyt laiminlyönteihin, joita kyseessä olevat työntekijät pitivät riittävän vakavina.

18 Kyseinen tuomioistuin katsoi 2.7.2020 antamissaan tuomioissa ensinnäkin, että sillä, että kyseessä olevat työntekijät olivat ilmoittaneet purkavansa työsopimuksensa, oli ilman todellista ja painavaa syytä tapahtuneen irtisanomisen vaikutukset, toiseksi määräsi kirjattaviksi K-yhtiön velkoina sen pakkoselvitystilamenettelyssä heidän saatavansa, jotka muodostuivat muun muassa palkkasaatavista, korvauksesta palkallisten lomien perusteella, irtisanomisajan noudattamatta jättämistä koskevasta korvauksesta sekä ilman todellista ja painavaa syytä tapahtuvan

irtisanomisen perusteella maksettavasta korvauksesta, ja kolmanneksi totesi, että yhteiseen tuomioon voitiin vedota AGS de Marseillea vastaan palkkaturvaelimenä, jonka on maksettava kyseisten saatavien kohteena olevat määrät.

19 AGS de Marseille esitti 28.7.2020 Conseil de prud'hommes de Draguignanissa väitteen siitä, että tuomioistuin oli virheellisesti jättänyt sen vaatimuksen käsittelemättä.

20 Kyseinen tuomioistuin totesi 23.9.2021 antamissaan tuomioissa, ettei 2.7.2020 annettuja tuomioita ollut tarpeen oikaista.

21 Tässä tilanteessa AGS de Marseille valitti 23.9.2021 annetuista tuomioista cour d'appel d'Aix-en-Provenceen (Aix-en-Provencen ylioikeus, Ranska), joka on ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin.

22 Kuten ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, työsopimuksen purkamisesta ilmoittaminen (prise d'acte de la rupture) on Ranskan oikeuden mukaan kyseisen sopimuksen yksipuolinen päättämistapa, joka on varattu työntekijälle ja jolla työntekijä päättää purkaa kyseisen sopimuksen sillä perusteella, että työnantaja on syyllistynyt riittävän vakaviin laiminlyönteihin, jotka estävät työsopimuksen jatkamisen. Kun työntekijä ilmoittaa purkavansa työsopimuksen, sopimus lakkaa välittömästi.

23 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin täsmentää lisäksi, että jos tuomioistuin, jonka käsiteltäväksi toinen työsopimuksen osapuolista on saattanut asian, katsoo, että työntekijän esittämät seikat oikeuttavat tämän purkamisesta ilmoittamisen, työsopimuksen purkamisella on ilman todellista ja painavaa syytä toteutetun irtisanomisen vaikutukset. Näin ollen työnantajan on maksettava tällaiseen irtisanomiseen liittyvät korvaukset eli korvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä ja kyseisen irtisanomisajan perusteella kertyvistä palkallisista vapaapäivistä, lakisääteinen tai sopimusperusteinen irtisanomiskorvaus ja vahingonkorvaus ilman todellista ja painavaa syytä tapahtuvan irtisanomisen perusteella.

24 Ranskassa jokaisen yksityisen työnantajan on vakuutettava työntekijänsä työntekijöiden palkkaturvajärjestelmän hallinnoimisesta vastaavassa yhdistyksessä (l'association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés, jäljempänä AGS) siltä varalta, että heille työsopimuksen perusteella kuuluvia määriä ei makseta velkasaneeraus-, pakkosaneeraus- tai pakkoselvitystilamenettelyn yhteydessä.

25 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että Cour de cassationin (ylin tuomioistuin, Ranska) vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on kuitenkin niin, että kun kyseessä on työsopimuksen purkaminen työkoodeksin L. 3253–8 §:n 2 momentissa tarkoitettuina ajanjaksoina, AGS:n palkkaturva kattaa ainoastaan saatavat, jotka perustuvat tällaiseen purkamiseen selvittäjän, selvitysmiehen tai kyseessä olevan työnantajan aloitteesta. Näin ollen kyseinen turva on suljettu pois siinä tapauksessa, että työntekijä ilmoittaa purkavansa työsopimuksen, hän jää eläkkeelle tai työsopimus päätetään tuomioistuinratkaisun perusteella.

26 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että Cour de cassation päätti 10.7.2019 antamassaan tuomiossa olla esittämättä Conseil constitutionnelille (perustuslakituomioistuin, Ranska) perustuslainmukaisuutta koskevaa ensisijaisesti käsiteltävää kysymystä Cour de cassationin työkoodeksin L. 3253–8 §:n 2 momentista tekemän tulkinnan tosiasiallisesta ulottuvuudesta sillä perusteella, että yhtäältä kyseisessä säännöksessä säädetyn palkkaturvan tarkoituksena on se, että AGS maksaa etukäteen saatavat, jotka perustuvat työsopimusten purkamiseen yrityksen

liiketoiminnan jatkamisen, työpaikkojen säilyttämisen tai yrityksen velkaantuneisuuden vähentämisen vuoksi, ja että toisaalta kyseessä oleva kansallinen säännöstö, sellaisena kuin Cour de cassation on sitä vakiintuneesti tulkinnut, sulkee pois AGS:n myöntämän turvan sellaisten sopimusten purkamisten osalta, joita ei päätetä selvittäjän, selvitysmiehen tai asianomaisen työnantajan aloitteesta, mikä merkitsee tilanteiden erilaisuuteen perustuvaa erilaista kohtelua, jolla on suora yhteys kyseisen säännöstön tarkoitukseen.

27 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa kuitenkin, että tilanteessa, jossa työsopimus puretaan työnantajan ollessa maksukyvytön, vaikuttaa siltä, että direktiivin 2008/94 mukaan palkkaturvajärjestelmän käyttäminen työsuhteen päättymiseen perustuvaan erorahaan ei riipu siitä, kenen aloitteesta työsuhde on purettu.

28 Tätä tulkintaa tukee 17.1.2008 annettu tuomio Velasco Navarro (C-246/06, EU:C:2008:19, 35 ja 36 kohta), jonka mukaan kansallista lainsäädäntöä, jolla unionin oikeus pannaan täytäntöön, on tulkittava yhdenvertaisuusperiaatetta noudattaen.

29 Näissä olosuhteissa cour d'appel d'Aix-en-Provence on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

" 1) Voidaanko [direktiiviä 2008/94] tulkita siten, että sen nojalla on sallittua säätää tai määrätä, että palkkaturvaelin ei vastaa työsuhteen päättymiseen perustuvasta erorahasta tilanteessa, jossa työntekijä ilmoittaa purkavansa työsopimuksensa maksukyvyttömyysmenettelyn aloittamisen jälkeen?

2) Onko tällainen tulkinta mainitussa direktiivissä säädetyn ja sen tavoitteen mukainen ja voidaanko sen nojalla päästä direktiivillä tavoiteltuihin tuloksiin?

3) Merkitseekö tällainen tulkinta, joka perustuu siihen, kuka on purkanut työsopimuksen maksukyvyttömyysjakson aikana, että työntekijöitä kohdellaan eri tavalla?

4) Voidaanko tällaista mahdollista erilaista kohtelua perustella objektiivisesti?"

Unionin tuomioistuimen toimivalta

30 AGS de Marseille väittää kirjallisissa huomautuksissaan, että koska unionin tuomioistuimella ei ole toimivaltaa tulkita kansallista oikeutta eikä tässä tapauksessa työkoodeksin L. 3253–8 §:ää, se ei ole toimivaltainen vastaamaan esitettyihin kysymyksiin.

31 Tästä on huomautettava, että SEUT 267 artiklalla käyttöön otetun menettelyn puitteissa unionin tuomioistuimella ei ole toimivaltaa ottaa kantaa kansallisten lakien tai asetusten säännösten tulkintaan eikä näiden säännösten yhteensopivuuteen unionin oikeuden kanssa. Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä nimittäin ilmenee, että unionin tuomioistuin voi SEUT 267 artiklaan perustuvaa ennakkoratkaisupyyntöä käsitellessään tulkita unionin oikeutta ainoastaan Euroopan unionille annetun toimivallan rajoissa (tuomio 14.12.2023, Getin Noble Bank (Palauttamiskanteiden vanhentumisaika), C-28/22, EU:C:2023:992, 53 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

32 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että esitetyt kysymykset koskevat nimenomaisesti direktiivin 2008/94 tulkintaa.

33 Niinpä ei voida katsoa, että ensimmäinen kysymys koskisi Ranskan oikeuden tulkintaa, ja AGS de Marseillen väite unionin tuomioistuimen toimivallan puuttumisesta on siten hylättävä.

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Tutkittavaksi ottaminen

34 Esittämättä muodollisesti oikeudenkäyntiväitettä ennakkoratkaisukysymysten tutkittavaksi ottamisen edellytysten puuttumisesta Ranskan hallitus toteaa kirjallisissa huomautuksissaan, että on totta, että ensimmäisessä kysymyksessä tarkoitetusta työntekijöiden saatavien turvaamisen poissulkemisesta säädetään, kuten ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, työkoodeksin L. 3253–8 §:n 2 momentissa, sellaisena kuin Cour de cassation on sitä tulkinnut. Kyseisen hallituksen mukaan on kuitenkin niin, että jos työntekijä ilmoittaa purkavansa työsopimuksensa pakkosaneerausmenettelyn aloittamisen jälkeen, palkkaturvajärjestelmän on työkoodeksin L. 3253–8 §:n 1 momentin mukaisesti joka tapauksessa turvattava palkkasaatavat, jotka kyseisellä työntekijällä on mainittuna ajankohtana.

35 Tältä osin on huomautettava, että yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa pääasia on vireillä, tehtävänä on harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen ja onko sen unionin tuomioistuimelle esittämillä kysymyksillä merkitystä asian kannalta, jolloin olettamana on, että niillä on merkitystä. Jos siis esitetty kysymys koskee unionin oikeussäännön tulkintaa tai pätevyyttä, unionin tuomioistuimella on lähtökohtaisesti velvollisuus vastata siihen, paitsi jos on ilmeistä, että pyydetyllä unionin oikeuden tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä pääasian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen tai jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyyn kysymykseen (tuomio 15.6.2023, Getin Noble Bank (Luottosopimuksen täyttämisen keskeyttäminen), C-287/22, EU:C:2023:491, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

36 Nyt käsiteltävässä asiassa yhtäältä pääasiassa on kyse seurauksista, joita palkkaturvajärjestelmästä suoritettavan työntekijöiden saatavien maksamiseen nähden aiheutuu siitä, että työntekijä purkaa työsopimuksen olosuhteissa, joissa työnantaja on maksukyvytön. On siis kiistatonta, että tällainen tilanne kuuluu direktiivin 2008/94 soveltamisalaan. Toisaalta ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että sillä on vaikeuksia tulkita kyseistä direktiiviä, koska siinä ei näytä asetettavan palkkaturvajärjestelmän käyttämistä työsuhteen päättymisestä maksettavaan erorahaan riippuvaiseksi siitä, kuka työsuhteen on purkanut.

37 Tästä seuraa, että ennakkoratkaisukysymykset on otettava tutkittaviksi.

Asiakysymys

38 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy neljällä kysymyksellään, jotka on syytä tutkia yhdessä, onko direktiiviä 2008/94 tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työntekijöiden työsopimuksista tai työsuhteista johtuvat maksamatta olevat saatavat katetaan järjestelmällä, jossa kyseisen direktiivin 3 artiklan mukaisesti perustettu palkkaturvajärjestelmälaitos turvaa työntekijöiden saatavien maksun, kun työsopimus puretaan selvittäjän, selvitysmiehen tai asianomaisen työnantajan aloitteesta, mutta jossa suljetaan pois se, että tämä palkkaturvajärjestelmä voisi kattaa tällaiset saatavat, kun kyseessä oleva työntekijä on

ilmoittanut purkavansa työsopimuksensa työnantajansa sellaisten riittävän vakavien laiminlyöntien vuoksi, jotka estävät kyseisen sopimuksen jatkamisen, ja kun kansallinen tuomioistuin on katsonut tämän työsopimuksen purkamista koskevan ilmoituksen perustelluksi.

39 Näihin kysymyksiin vastaamiseksi on ensinnäkin huomautettava, että direktiivin 2008/94 1 artiklan 1 kohdan mukaan tätä direktiiviä sovelletaan työntekijöiden työsopimuksista tai työsuhteista johtuviin saataviin työnantajalta, joka on direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla maksukyvytön.

40 Mainitun direktiivin 3 artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetään, että jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta palkkaturvajärjestelmät turvaavat, jollei direktiivin 4 artiklasta muuta johdu, työsopimuksista tai työsuhteista, myös työsuhteen päättymisen yhteydessä maksettavasta erorahasta, jos tästä on säädetty kansallisessa lainsäädännössä, johtuvien maksamatta olevien työntekijöiden saatavien suorituksen.

41 Direktiivin 2008/94 4 artiklassa säädetään, että jos jäsenvaltiot rajoittavat palkkaturvajärjestelmien maksuvelvollisuutta, niiden on vahvistettava sen ajanjakson kesto, jolta palkkaturvajärjestelmien on vastattava maksamatta olevista saatavista. Ne voivat myös asettaa enimmäismääriä kyseisten järjestelmien suoritettavaksi tuleville maksuille.

42 Toiseksi, kuten ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, työkoodeksin L. 3253–6 §:ssä velvoitetaan yksityiset työnantajat vakuuttamaan työntekijänsä siltä varalta, että ”työntekijöiden työsopimukseen perustuvat saatavat” jäävät maksamatta.

43 Tältä osin on katsottava, kuten komissio on todennut kirjallisissa huomautuksissaan, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisesta työsopimuksen purkamisesta johtuvat saatavat ovat direktiivin 2008/94 3 artiklassa tarkoitettuja työsuhteen päättymisen yhteydessä maksettavasta erorahasta johtuvia saatavia.

44 Kolmanneksi on todettava, että tämän direktiivin sanamuodossa ei ole mitään, minkä perusteella voitaisiin päätellä, että jäsenvaltio voisi sulkea pois sen, että palkkaturvajärjestelmä turvaa työntekijöiden saatavat tilanteessa, jossa työsopimuksen purkaminen tapahtuu työntekijän aloitteesta työnantajan laiminlyönnin vuoksi. Direktiivissä 2008/94 ei nimittäin tehdä mitään eroa sen suhteen, kattaako mainittu järjestelmä tällaiset saatavat sen mukaan, onko työsopimus purettu työntekijän aloitteesta vai ei.

45 On toki niin, että kunkin jäsenvaltion asiana on säätää direktiivin 2008/94 3 artiklan ensimmäisen kohdan soveltamisalaan kuuluvista korvauksista kansallisessa lainsäädännössä (tuomio 28.6.2018, Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

46 Tällä direktiivillä kansallisille oikeusjärjestelmille tunnustettu mahdollisuus valita ne suoritukset, joista palkkaturvajärjestelmä on vastuussa, edellyttää kuitenkin, että noudatetaan yleisen yhdenvertaisuutta ja syrjintäkieltoa koskevan periaatteen vaatimuksia. Tämä periaate edellyttää, että toisiinsa rinnastettavia tapauksia ei kohdella eri tavalla, ellei erilaista kohtelua voida objektiivisesti perustella (tuomio 28.6.2018, Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, 31 ja 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

47 Tältä osin on todettava, että työsopimuksen päättyminen sen johdosta, että työntekijä on ilmoittanut purkavansa työsopimuksen työnantajansa sellaisten riittävän vakavien laiminlyöntien vuoksi, jotka estävät kyseisen sopimuksen täyttämisen jatkamisen– –ilmoituksen, jonka kansallinen tuomioistuin on katsonut perustelluksi –, ei voida katsoa johtuvan työntekijän tahdosta, koska se on todellisuudessa seurausta työnantajan edellä mainituista laiminlyönneistä.

48 Näin ollen pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa on katsottava, että työntekijät, jotka ilmoittavat purkavansa työsopimuksensa, ovat niihin työntekijöihin verrattavassa tilanteessa, joiden työsuhde on päättynyt selvittäjän tai selvitysmiehen tai kyseessä olevan työnantajan aloitteesta (ks. analogisesti tuomio 28.6.2018, Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, 39 kohta).

49 Ranskan hallitus väittää kirjallisissa huomautuksissaan, että työkoodeksin L. 3253-8 §:n 2 momentista, sellaisena kuin Cour de cassation on sitä tulkinnut, johtuva erilainen kohtelu sen mukaan, onko työsopimuksen purkanut taho työntekijä vai ei, on perusteltua yrityksen liiketoiminnan jatkamisen, työpaikkojen säilyttämisen tai yrityksen velkaantuneisuuden vähentämisen vuoksi. Kyseisen hallituksen mukaan työntekijän aloitteesta tapahtuva työsopimuksen purkaminen, kuten tämän sopimuksen purkamisesta ilmoittaminen, joka tapahtuu pakkosaneerausmenettelyn aloittamisen jälkeen, ei vastaa näihin tarpeisiin.

50 Tältä osin on todettava, että sen lisäksi, että työsopimuksen päättymisen siten, että työntekijä ilmoittaa purkavansa työsopimuksen, ei voida katsoa johtuvan kyseisen työntekijän tahdosta siinä tapauksessa, että se on todellisuudessa seurausta työnantajan laiminlyönneistä, kuten tämän tuomion 47 kohdassa on mainittu, kyseisillä tarpeilla ei myöskään voida peitellä direktiivin 2008/94 sosiaalista päämäärää.

51 Tämä sosiaalinen päämäärä on – niin kuin direktiivin 1 artiklan 1 kohdasta nähdään, kun sitä tarkastellaan yhdessä direktiivin johdanto-osan kolmannen perustelukappaleen kanssa – se, että työntekijöille taataan työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa unionissa vähimmäissuoja heidän työsopimuksista tai työsuhteista johtuvien, määrätyltä ajanjaksolta maksamatta olevien saataviensa maksun varmistamiseksi (tuomio 28.6.2018, Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, 46 kohta).

52 Kaiken edellä esitetyn perusteella on esitettyihin kysymyksiin vastattava, että direktiiviä 2008/94 on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työntekijöiden työsopimuksista tai työsuhteista johtuvat maksamatta olevat saatavat katetaan kansallisesta järjestelmästä, jossa kyseisen direktiivin 3 artiklan mukaisesti perustettu palkkaturvajärjestelmä turvaa työntekijöiden saatavien maksun, kun työsopimus puretaan selvittäjän, selvitysmiehen tai asianomaisen työnantajan aloitteesta, mutta jossa suljetaan pois se, että tämä palkkaturvajärjestelmä voisi kattaa tällaiset saatavat, kun kyseessä oleva työntekijä on ilmoittanut purkavansa työsopimuksen työnantajansa sellaisten riittävän vakavien laiminlyöntien vuoksi, jotka estävät kyseisen sopimuksen jatkamisen, ja kun kansallinen tuomioistuin on katsonut tämän ilmoituksen perustelluksi.

Oikeudenkäyntikulut

53 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (seitsemäs jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Työntekijöiden suojasta työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa 22.10.2008 annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä 2008/94/EY

on tulkittava siten, että

se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työntekijöiden työsopimuksista tai työsuhteista johtuvat maksamatta olevat saatavat katetaan kansallisesta järjestelmästä, jossa kyseisen direktiivin 3 artiklan mukaisesti perustettu palkkaturvajärjestelmä turvaa työntekijöiden saatavien maksun, kun työsopimus puretaan selvittäjän, selvitysmiehen tai asianomaisen työnantajan aloitteesta, mutta jossa suljetaan pois se, että tämä palkkaturvajärjestelmä voisi kattaa tällaiset saatavat, kun kyseessä oleva työntekijä on ilmoittanut purkavansa työsopimuksen työnantajansa sellaisten riittävän vakavien laiminlyöntien vuoksi, jotka estävät kyseisen sopimuksen jatkamisen, ja kun kansallinen tuomioistuin on katsonut tämän ilmoituksen perustelluksi.

Allekirjoitukset