Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (seitsmes koda)

22. veebruar 2024*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Töötajate kaitse tööandja maksejõuetuse korral – Direktiiv 2008/94/EÜ – Töölepingutest või -suhetest tulenevate töötajate rahuldamata nõuete rahuldamine garantiiasutuste poolt – Välistamine juhul, kui töölepingu on lõpetanud töötaja

Kohtuasjas C-125/23,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel cour d'appel d'Aix-en-Provence'i (Aix-en-Provence'i apellatsioonikohus, Prantsusmaa) 24. veebruari 2023. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 1. märtsil 2023, menetluses

ühing Unedic délégation AGS de Marseille

versus

V,

W,

X,

Y,

Z,

äriühingu K likvideerija,

EUROOPA KOHUS (seitsmes koda),

koosseisus: koja president F. Biltgen, kohtunikud N. Wahl ja M. L. Arastey Sahún (ettekandja),

kohtujurist: P. Pikamäe,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

* Kohtumenetluse keel: prantsuse.

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– ühing Unedic délégation AGS de Marseille, esindaja: *avocate* I. Piquet-Maurin,

– Prantsuse valitsus, esindajad: R. Bénard ja T. Lechevallier,

– Euroopa Komisjon, esindajad: F. Clotuche-Duvieusart ja F. van Schaik,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. oktoobri 2008. aasta direktiivi 2008/94/EÜ töötajate kaitse kohta tööandja maksejõuetuse korral (ELT 2008, L 283, lk 36).

2 Taotlus on esitatud ühelt poolt ühingu Unedic délégation AGS de Marseille (edaspidi „AGS de Marseille“) ning teiselt poolt V, W, X-i, Y-i ja Z-i (edaspidi „kõnealused töötajad“) ning äriühingu K likvideerija vahelises kohtuvaidluses kõnealuste töötajate rahuldamata nõuete väljamaksmise üle pärast äriühingu K pankroti väljakuulutamist.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 2008/94 põhjendustes 3 ja 7 on sätestatud:

„(3) On vaja kindlustada töötajate kaitse nende tööandja maksejõuetuse korral ja tagada neile minimaalne kaitse, eelkõige rahuldamata nõuete väljamaksmise tagamiseks, ning samas võtta arvesse ühenduse tasakaalustatud majandusliku ja sotsiaalse arengu vajadust. Sel eesmärgil peaksid liikmesriigid looma organi, mis tagab kõnealuste töötajate rahuldamata nõuete väljamaksmise.

[…]

(7) Liikmesriigid võivad kehtestada garantiiasutuste vastutusele piiranguid, mis peavad kokku sobima käesoleva direktiivi ühiskondliku eesmärgiga ja võivad arvesse võtta nõuete erinevaid tasemeid.“

4 Direktiivi artiklis 1 on sätestatud:

„1. Käesolevat direktiivi kohaldatakse töötajate nõuete suhtes, mis tekivad töölepingutest või töösuhetest ja esitatakse tööandjate vastu, kes on maksejõuetud artikli 2 lõike 1 tähenduses.

2. Liikmesriigid võivad erandina käesoleva direktiivi reguleerimisalast välja jätta teatavate töötajarühmade nõuded muude tagatise liikide olemasolu tõttu, kui on kindlaks tehtud, et need annavad kõnealustele isikutele käesolevast direktiivist tulenevaga samaväärse kaitse.

[…]“.

5 Direktiivi artiklis 2 on ette nähtud:

„1. Käesolevas direktiivis loetakse tööandja maksejõuetuks, kui liikmesriigi õigusnormidega sätestatud korras on tööandja maksejõuetuse tõttu esitatud taotlus ühismenetluse algatamiseks, mille käigus tööandja kaotab osaliselt või täielikult oma vara käsutamise õiguse, ja määratakse likvideerija või samasugust ülesannet täitev isik ning vastavalt nimetatud sätetele on pädev asutus:

a) kas otsustanud menetluse algatada või

b) teinud kindlaks, et tööandja ettevõte on lõplikult tegevuse lõpetanud ja kättesaadavast varast ei piisa menetluse algatamiseks.

2. Käesolev direktiiv ei piira siseriiklikke õigusakte mõistete „töötaja“, „tööandja“, „töötasu“, „vahetult tekkiv õigus“ ja „tulevikus tekkiv õigus“ määratluse osas.

[…]“.

6 Sama direktiivi artiklis 3 on ette nähtud:

„Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et garantiiasutused tagavad vastavalt artiklile 4 töötajate töölepingutest või töösuhetest tulenevate rahuldamata nõuete väljamaksmise, sealhulgas lahkumistoetuse töösuhte lõpetamise korral, kui siseriiklikud õigusaktid seda ette näevad.

Garantiiasutuse ülevõetavad nõuded peavad olema rahuldamata töötasunõuded seoses ajavahemikuga vastavalt olukorrale enne ja/või pärast liikmesriikide määratud kuupäeva.“

7 Direktiivi 2008/94 artikkel 4 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Liikmesriikidel on võimalus piirata artiklis 3 nimetatud garantiiasutuste vastutust.

2. Kui liikmesriigid kasutavad lõikes 1 nimetatud võimalust, täpsustavad nad ajavahemiku pikkuse, mille eest garantiiasutus peab maksma rahuldamata nõudeid. See ei tohi olla lühem kui ajavahemik, mis hõlmab töösuhte kolme viimase kuu tasu enne ja/või pärast artikli 3 teises lõigus nimetatud kuupäeva.

Liikmesriigid võivad selle minimaalse kolmekuulise ajavahemiku hõlmata võrdlusperioodiga, mille kestus on vähemalt kuus kuud.

Liikmesriigid, kus võrdlusperiood on vähemalt 18 kuud, võivad piirata ajavahemikku, mille eest garantiiasutus maksab rahuldamata nõudeid, kaheksa nädalani. Sel juhul kasutatakse minimaalse ajavahemiku arvutamiseks töötajale kõige soodsamaid ajavahemikke.

3. Liikmesriigid võivad kehtestada garantiiasutuse maksete ülemmäärad. Need ei tohi olla väiksemad kui käesoleva direktiivi ühiskondliku eesmärgiga ühiskondlikult kokkusobiv tase.

Kui liikmesriigid seda võimalust kasutavad, teatavad nad [Euroopa K]omisjonile ülemmäära kehtestamisel kasutatud meetoditest.“

8 Selle direktiivi artiklis 11 on ette nähtud:

„Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust kohaldada või kehtestada töötajate jaoks soodsamaid õigus- või haldusnorme.

Käesoleva direktiivi rakendamisega ei või mingil juhul põhjendada liikmesriikides valitseva olukorra halvenemist seoses töötajate kaitse üldise tasemega selle direktiivi reguleerimisalas.“

9 Direktiivi artiklis 12 on ette nähtud:

„Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust:

a) võtta vajalikke meetmeid kuritarvituste vältimiseks;

[…]“.

Prantsuse õigus

10 Tööseadustiku (code du travail) põhikohtuasjas kohaldatava redaktsiooni (edaspidi „tööseadustik“) artiklis L. 3253-6 on sätestatud:

„Iga eraõiguslik tööandja kindlustab oma töötajad, sealhulgas artiklis L. 5422-13 nimetatud välisriiki lähetatud töötajad ja välismaal elavad töötajad, riski vastu, et neil jäävad saamata töölepingu alusel maksmisele kuuluvad summad kaitsemeetmete, saneerimis- või sundlikvideerimismenetluse korral.“

11 Tööseadustiku artiklis L. 3253-8 on ette nähtud:

„Artiklis L. 3253-6 nimetatud kindlustus katab:

1° Summad, mis kuuluvad saneerimis- või sundlikvideerimismenetluse algatamise otsuse tegemise kuupäeval töötajatele maksmisele, ning sissemaksed, mille tööandja peab tasuma töögarantiilepingu tarvis;

2° Nõuded, mis tulenevad töölepingu ülesütlemisest, mis toimub:

a) vaatlusperioodi jooksul;

b) kuu aja jooksul pärast otsust, millega määratakse kaitsemeetmete võtmise, saneerimise või võõrandamise kava;

c) likvideerimisotsusele järgneva 15 päeva jooksul või 21 päeva jooksul, kui töötatakse välja töökohtade säilitamise kava;

d) sundlikvideerimise otsusega lubatud tegevuse ajutise jätkamise ajal ja 15 päeva jooksul pärast selle tegevuse jätkamise lõppu või 21 päeva jooksul pärast selle tegevuse jätkamise lõppu, kui töötatakse välja töökohtade säilitamise kava.

[…]“.

12 Tööseadustiku artikli L. 3253-14 kohaselt:

„Artiklis L. 3253-6 ette nähtud kindlustust rakendab representatiivsete tööandjate riiklike kutseorganisatsioonide asutatud ning haldusvõimu poolt sertifitseeritud ühing.

See ühing sõlmib halduslepingu töötuskindlustust haldava organi ja [Agence centrale des organismes de sécurité sociale’iga (sotsiaalkindlustusasutuste keskamet)] artiklis L. 3253-18 nimetatud sissemaksete sissenõudmiseks.

[…]

See ühing ja eespool nimetatud organ on garantiiasutused välja maksmata jäämise riski korral.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

13 Äriühing K võttis kõnealused töötajad 2017. aasta septembris ja oktoobris tööle osalise tööajaga tähtajaliste töölepingutega.

14 Selle äriühingu suhtes algatati 26. juunil 2018 saneerimismenetlus.

15 Kõnealused töötajad lõpetasid 9. juulil 2018 omal algatusel oma töölepingud.

16 Tribunal de commerce (kaubanduskohus, Prantsusmaa) määras 24. juulil 2018 äriühingu K sundlikvideerimise.

17 Kõnealused töötajad pöördusid 31. juulil 2018 conseil de prud’hommes de Draguignani (Draguignani töövaidluskomisjon, Prantsusmaa), et nende nõuded kantaks äriühingu K sundlikvideerimise raames võlanimekirja, tuginedes selle äriühingu rikkumistele, mida need töötajad peavad piisavalt raskeks.

18 See kohus leidis esiteks 2. juuli 2020. aasta otsustes, et sellel, et kõnealused töötajad lõpetasid omal algatusel oma töölepingud, on samad tagajärjed kui töölepingu ülesütlemisel ilma tegeliku ja tõsise põhjuseta; teiseks kandis ta äriühingu K sundlikvideerimise raames võlanimekirja nende nõuded, mis puudutavad eeskätt töötasu ja tasustatavat puhkust, etteteatamistähtaja järgimata jätmise hüvitist ning töölepingu ilma tegeliku ja tõsise põhjuseta ülesütlemise hüvitist, ning kolmandaks kuulutas, et see ühine lahend kehtib AGS de Marseille suhtes, kes on kohustatud tagama nimetatud nõuete esemeks olevate summade tasumise.

19 AGS de Marseille esitas 28. juulil 2020 conseil de prud’hommes de Draguignanile (Draguignani töövaidluskomisjon) määruskaebuse nõude lahendamata jätmise peale.

20 Viimane leidis 23. septembri 2021. aasta otsustes, et 2. juuli 2020. aasta kohtuotsuseid ei ole vaja parandada.

21 Neil asjaoludel esitas AGS de Marseille 23. septembri 2021. aasta kohtuotsuste peale apellatsioonkaebuse cour d’appel d’Aix-en-Provence’ile (Aix-en-Provence’i apellatsioonikohus, Prantsusmaa), kes on eelotsusetaotluse esitanud kohus.

22 Nagu nähtub eelotsusetaotlusest, on oma töölepingu omal algatusel lõpetamine Prantsuse õiguses üks selle lepingu ühepoolse lõpetamise viis, mis on ette nähtud ainult töötajale ja millega viimane otsustab töölepingu lõpetada põhjusel, et tööandja on toime pannud piisavalt rasked rikkumised, mis takistavad töösuhte jätkamist. Niipea, kui töötaja lõpetab omal algatusel oma töölepingu, lakkavad kohe selle tagajärjed.

23 Lisaks täpsustab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et juhul kui kohus, kelle poole on pöördunud üks töölepingu pooltest, leiab, et asjaolud, millele töötaja tugineb, õigustavad töölepingu omal algatusel lõpetamist, toob töölepingu lõpetamine kaasa töölepingu ilma tegeliku ja tõsise põhjuseta ülesütlemise tagajärjed. Sellisel juhul on tööandja tema sõnul kohustatud maksma sellise töölepingu ülesütlemisega seotud hüvitisi, st etteteatamistähtaja järgimata jätmise hüvitist, tasustatud puhkuse hüvitist, õigusnormide või kollektiivlepingu kohast töölepingu ülesütlemise hüvitist ning hüvitist töölepingu ilma tegeliku ja tõsise põhjuseta ülesütlemise eest.

24 Prantsusmaal peab iga eraõiguslik tööandja kindlustama oma töötajad töötajate nõuete tagamise skeemi haldava ühingu (edaspidi „AGS“) juures riski vastu, et neil jäävad saamata töölepingu alusel maksmisele kuuluvad summad kaitsemeetmete, saneerimis- või sundlikvideerimismenetluse korral.

25 Ent Cour de cassationi (Prantsusmaa kassatsioonikohus) väljakujunenud praktika kohaselt katab AGSi garantii töölepingu lõpetamise korral tööseadustiku artikli L. 3253-8 punktis 2 nimetatud ajavahemikel üksnes need nõuded, mis tulenevad töölepingu lõpetamisest pankrotihalduri, likvideerija või asjaomase tööandja algatusel. Järelikult puudub see garantii juhul, kui töötaja lõpetab oma töölepingu omal algatusel, jääb pensionile või kohus lõpetab tema töölepingu.

26 Eelotsusetaotlusest nähtub, et Cour de cassation (kassatsioonikohus) otsustas 10. juuli 2019. aasta kohtuotsuses mitte esitada Conseil constitutionnelile (Prantsusmaa konstitutsioonikohus) esmatähtsat põhiseaduslikkuse küsimust selle kohta, milline on Cour de cassationi (kassatsioonikohus) poolt tööseadustiku artikli L. 3253-8 punktile 2 antud tõlgenduse tegelik ulatus, kuna ühelt poolt on selles sättes ette nähtud garantii eesmärk see, et AGS maksab töötajatele välja nõuded, mis tulenevad ettevõtte tegevuse jätkamise, töökohtade säilitamise ja võlanõuete rahuldamise eesmärgil lõpetatud töölepingutest, ning teiselt poolt toovad kõne all olevad riigisisesed õigusnormid – nii nagu neid on järjepidevalt tõlgendanud Cour de cassation (kassatsioonikohus) – seeläbi, et need välistavad AGSi garantii sellise lepingu lõpetamise korral, mis ei toimu pankrotihalduri, likvideerija või asjaomase tööandja algatusel, kaasa erineva kohtlemise, mis põhineb olukordade vahelisel erinevusel, mis on otseselt seotud nende õigusnormide eesmärgiga.

27 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib siiski, et töölepingu lõpetamise korral olukorras, kus tööandja on maksejõuetu, ei paista direktiiv 2008/94 seadvat garantiiasutuse sekkumist töösuhte lõpetamisest tulenevate hüvitiste maksmiseks sõltuvusse sellest, kes töösuhte lõpetas.

28 Seda tõlgendust kinnitab tema sõnul 17. jaanuari 2008. aasta kohtuotsus Velasco Navarro (C-246/06, EU:C:2008:19, punktid 35 ja 36), mille kohaselt tuleb liidu õigust rakendavaid riigisiseseid õigusnorme tõlgendada võrdsuse põhimõtet järgides.

29 Neil asjaoludel otsustas cour d'appel d'Aix-en-Provence (Aix-en-Provence'i apellatsioonikohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas [direktiivi 2008/94] võib tõlgendada nii, et see võimaldab jätta garantiiasutuse poolt rahuldatavate nõuete hulgast välja töösuhte lõpetamise hüvitised juhul, kui töötaja lõpetab oma töölepingu omal algatusel pärast maksejõuetusmenetluse algatamist?

2. Kas niisugune tõlgendus on kooskõlas selle direktiivi sätete ja eesmärgiga ning kas see võimaldab saavutada selle direktiiviga soovitud tulemusi?

3. Kas niisugune tõlgendus, mis põhineb sellel, kes maksejõuetusmenetluse ajal töölepingu lõpetas, toob kaasa töötajate erineva kohtlemise?

4. Kas niisugune erinev kohtlemine, juhul kui see esineb, on objektiivselt põhjendatud?"

Euroopa Kohtu pädevus

30 AGS de Marseille väidab oma kirjalikes seisukohtades, et kuivõrd Euroopa Kohus ei ole pädev tõlgendama riigisisest õigust ja käesoleval juhul tööseadustiku artiklit L. 3253-8, siis ei saa ta olla pädev esitatud küsimustele vastama.

31 Sellega seoses tuleb meenutada, et ELTL artiklis 267 sätestatud menetluses ei ole Euroopa Kohus pädev otsustama ei liikmesriigi õigus- ja haldusnormide tõlgendamise ega selle üle, kas need õigusnormid on liidu õigusega kooskõlas. Nimelt nähtub väljakujunenud kohtupraktikast, et ELTL artikli 267 alusel esitatud eelotsusetaotluse raames võib Euroopa Kohus üksnes tõlgendada liidu õigust Euroopa Liidule antud pädevuse piires (14. detsembri 2023. aasta kohtuotsus Getin Noble Bank (tagasinõude aegumistähtaeg), C-28/22, EU:C:2023:992, punkt 53 ja seal viidatud kohtupraktika).

32 Käesoleval juhul nähtub eelotsusetaotlusest, et esitatud küsimused puudutavad sõnaselgelt direktiivi 2008/94 tõlgendamist.

33 Seega ei saa nõustuda väitega, et küsimused puudutavad Prantsuse õiguse tõlgendamist, ja seetõttu tuleb tagasi lükata AGS de Marseille argument Euroopa Kohtu pädevuse puudumise kohta.

Eelotsuse küsimuste analüüs

Vastuvõetavus

34 Esitamata formaalselt eelotsuse küsimuste vastuvõetamatuse vastuväidet, väidab Prantsuse valitsus oma kirjalikes seisukohtades, et esimeses küsimuses nimetatud töötajate nõuete garantii puudumine on tõepoolest – nagu see nähtub eelotsusetaotlusest – ette nähtud tööseadustiku artikli L. 3253-8 punktis 2, nagu seda on tõlgendanud Cour de cassation (kassatsioonikohus). Nimetatud valitsus leiab siiski, et kui töötaja lõpetab oma töölepingu omal algatusel pärast saneerimismenetluse algatamist, on garantiiasutus vastavalt tööseadustiku artikli L. 3253-8 punktile 1 igal juhul kohustatud tagama asjaomasele töötajale sel kuupäeval võlgnetavad töötasunõuded.

35 Sellega seoses tuleb märkida, et üksnes põhikohtuasja menetlev liikmesriigi kohus on kohtuasja eripära arvesse võttes pädev hindama nii eelotsusetaotluse vajalikkust kui ka nende küsimuste asjakohasust, mis ta Euroopa Kohtule esitab ja mille asjasse puutuvust eeldatakse. Seega, kui küsimus on esitatud liidu õigusnormi tõlgendamise või kehtivuse kohta, on Euroopa Kohus põhimõtteliselt kohustatud vastama, välja arvatud juhul, kui on ilmne, et taotletud tõlgendus ei ole mingil viisil seotud põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, kui probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada faktilised või õiguslikud asjaolud, mis on vajalikud küsimusele tarviliku vastuse andmiseks (15. juuni 2023. aasta kohtuotsus Getin Noble Bank (krediidilepingu täitmise peatamine), C-287/22, EU:C:2023:491, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).

36 Ühest küljest puudutab põhikohtuasi käesoleval juhul tagajärgi, mis kaasnevad töötajate nõuete garantiiasutuse poolt väljamaksmist puudutavas osas sellega, et töötaja on lõpetanud töölepingu omal algatusel olukorras, kus tööandja on maksejõuetu. Järelikult on selge, et see olukord kuulub direktiivi 2008/94 kohaldamisalasse. Teisest küljest märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et tal on raskusi selle direktiivi tõlgendamisega, kuivõrd see ei paista seadvat garantiiasutuse sekkumist töösuhte lõpetamisest tulenevate hüvitiste maksmiseks sõltuvusse sellest, kes töösuhte lõpetas.

37 Järelikult on eelotsuse küsimused vastuvõetavad.

Sisulised küsimused

38 Oma nelja küsimusega, mida tuleb analüüsida koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2008/94 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis näevad ette, et töölepingutest või -suhetest tulenevad töötajate rahuldamata nõuded katab skeem, mis tagab töötajate nõuete väljamaksmise vastavalt selle direktiivi artiklile 3 asutatud garantiiasutuse poolt, kui töölepingu lõpetamine toimub pankrotihalduri, likvideerija või asjaomase tööandja algatusel, kuid välistavad selliste nõuete tagamise selle garantiiasutuse poolt, kui asjaomane töötaja on lõpetanud oma töölepingu omal algatusel tööandja poolt toime pandud piisavalt tõsiste rikkumiste tõttu, mis takistavad töösuhte jätkamist, ning liikmesriigi kohus on lugenud töölepingu omal algatusel lõpetamise õigustatuks.

39 Neile küsimustele vastamiseks tuleb esimesena märkida, et vastavalt direktiivi 2008/94 artikli 1 lõikele 1 kohaldatakse seda töötajate nõuete suhtes, mis tekivad töölepingutest või -suhetest ja esitatakse tööandjate vastu, kes on maksejõuetud direktiivi artikli 2 lõike 1 tähenduses.

40 Direktiivi 2008/94 artikli 3 esimene lõik näeb ette, et liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et garantiiasutused tagavad vastavalt artiklile 4 töötajate töölepingutest või -suhetest tulenevate rahuldamata nõuete väljamaksmise, sealhulgas lahkumistoetuse töösuhte lõpetamise korral, kui riigisisesed õigusaktid seda ette näevad.

41 Direktiivi 2008/94 artiklis 4 on sätestatud, et kui liikmesriigid piiravad garantiiasutuste vastutust, täpsustavad nad ajavahemiku pikkuse, mille eest garantiiasutus peab maksma rahuldamata nõudeid. Samuti võivad nad kehtestada garantiiasutuse maksete ülemmäärad.

42 Teisena, nagu nähtub eelotsusetaotlusest, kohustab tööseadustiku artikkel L. 3253-6 eraõiguslikke tööandjaid kindlustama oma töötajad riski vastu, et neil jäävad saamata „töölepingu alusel maksmisele kuuluvad summad“.

43 Sellega seoses tuleb asuda seisukohale – nagu märkis ka komisjon oma kirjalikes seisukohtades –, et sellisest töölepingu lõpetamisest tulenevad nõuded, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kujutavad endast lahkumistoetust töösuhte lõpetamise korral direktiivi 2008/94 artikli 3 tähenduses.

44 Kolmandana tuleb tõdeda, et miski selle direktiivi tekstis ei võimalda järeldada, et liikmesriik võib välistada töötajate nõuete tagamise garantiiasutuse poolt juhul, kui töötaja lõpetab töölepingu omal algatusel tööandja rikkumise tõttu. Nimelt ei tee direktiiv 2008/94 garantiiasutuse poolt nende nõuete rahuldamist puudutavas osas mingit vahet selle alusel, kas töölepingu lõpetas töötaja või mitte.

45 On tõsi, et iga liikmesriik peab riigisisese õiguse raames kindlaks määrama hüvitised, mis kuuluvad direktiivi 2008/94 artikli 3 esimese lõigu kohaldamisalasse (28. juuni 2018. aasta kohtuotsus Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, punkt 30 ja seal viidatud kohtupraktika).

46 Nimetatud direktiiviga liikmesriikidele antud õigust täpsustada garantiiasutuse tagatud hüvitised piiravad siiski võrdsuse ja mittediskrimineerimise üldpõhimõttest tulenevad nõuded. See põhimõte nõuab, et sarnaseid olukordi ei käsitletaks erinevalt, välja arvatud juhul, kui erinev kohtlemine on objektiivselt põhjendatud (28. juuni 2018. aasta kohtuotsus Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, punktid 31 ja 32 ning seal viidatud kohtupraktika).

47 Sellega seoses tuleb märkida, et töösuhte lõppemist seetõttu, et töötaja lõpetab – liikmesriigi kohtu seisukohast õigustatult – oma töölepingu omal algatusel tööandja poolt toime pandud piisavalt tõsiste rikkumiste tõttu, mis takistavad töösuhte jätkamist, ei saa pidada töötaja tahtest tulenevaks, sest see on tegelikult tingitud tööandja rikkumistest.

48 Järelikult tuleb niisuguses olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, asuda seisukohale, et töötajad, kes lõpetavad oma töölepingu omal algatusel, on sarnases olukorras töötajatega, kelle töölepingud lõpetati pankrotihalduri, likvideerija või asjaomase tööandja algatusel (vt analoogia alusel 28. juuni 2018. aasta kohtuotsus Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, punkt 39).

49 Prantsuse valitsus väidab oma kirjalikes seisukohtades, et tööseadustiku artikli L. 3253-8 punktist 2 – nii nagu seda on tõlgendanud Cour de cassation (kassatsioonikohus) – tulenev erinev kohtlemine sõltuvalt sellest, kas töölepingu lõpetas töötaja või mitte, on õigustatud ettevõtte tegevuse jätkamise, töökohtade säilitamise ja võlanõuete rahuldamise eesmärgil. Selle valitsuse sõnul ei vasta sellele eesmärgile töösuhte lõppemine töötaja initsiatiivil – näiteks see, kui töötaja lõpetab oma töölepingu omal algatusel – pärast saneerimismenetluse algatamist.

50 Sellega seoses tuleb lisaks sellele, et töösuhte lõppemist siis, kui töötaja lõpetab oma töölepingu omal algatusel, ei saa pidada selle töötaja tahtest tulenevaks, kui see on tegelikult tingitud tööandja rikkumistest, nagu on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktis 47, märkida ka seda, et need eesmärgid ei saa varjutada direktiivi 2008/94 sotsiaalset eesmärki.

51 Nagu nähtub selle direktiivi artikli 1 lõikest 1 koostoimes põhjendusega 3, seisneb see sotsiaalne eesmärk aga kõigile töötajatele tööandja maksejõuetuse korral liidu tasandil minimaalse kaitse tagamises, makstes välja nende töölepingust või -suhtest tulenevad rahuldamata nõuded (28. juuni 2018. aasta kohtuotsus Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, punkt 46).

52 Eeltoodut arvestades tuleb esitatud küsimustele vastata, et direktiivi 2008/94 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis näevad ette, et töölepingutest või -suhetest tulenevad töötajate rahuldamata nõuded katab riiklik skeem, mis tagab töötajate nõuete

väljamaksmise vastavalt selle direktiivi artiklile 3 asutatud garantiiasutuse poolt, kui töölepingu lõpetamine toimub pankrotihalduri, likvideerija või asjaomase tööandja algatusel, kuid välistavad selliste nõuete tagamise selle garantiiasutuse poolt, kui asjaomane töötaja on lõpetanud oma töölepingu omal algatusel tööandja poolt toime pandud piisavalt tõsiste rikkumiste tõttu, mis takistavad töösuhte jätkamist, ning liikmesriigi kohus on lugenud töölepingu omal algatusel lõpetamise õigustatuks.

Kohtukulud

53 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (seitsmes koda) otsustab:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. oktoobri 2008. aasta direktiivi 2008/94/EÜ töötajate kaitse kohta tööandja maksejõuetuse korral

tuleb tõlgendada nii, et

sellega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis näevad ette, et töölepingutest või -suhetest tulenevad töötajate rahuldamata nõuded katab riiklik skeem, mis tagab töötajate nõuete väljamaksmise vastavalt selle direktiivi artiklile 3 asutatud garantiiasutuse poolt, kui töölepingu lõpetamine toimub pankrotihalduri, likvideerija või asjaomase tööandja algatusel, kuid välistavad selliste nõuete tagamise selle garantiiasutuse poolt, kui asjaomane töötaja on lõpetanud oma töölepingu omal algatusel tööandja poolt toime pandud piisavalt tõsiste rikkumiste tõttu, mis takistavad töösuhte jätkamist, ning liikmesriigi kohus on lugenud töölepingu omal algatusel lõpetamise õigustatuks.

Allkirjad