TEISINGUMO TEISMO (septintoji kolegija) SPRENDIMAS

2024 m. vasario 22 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam – Direktyva 2008/94/EB – Garantijų institucijų atliekamas pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų reikalavimų, kurie kyla iš darbo sutarčių ar darbo santykių ir nebuvo apmokėti, perėmimas – Neperėmimas tais atvejais, kai pagal darbo sutartį dirbantis darbuotojas dėl darbdavio padarytų pažeidimų vienašališkai nutraukia darbo sutartį ir nutraukimas įsigalioja nedelsiant“

Byloje C-125/23

dėl *cour d'appel d'Aix-en-Provence* (Provanso Ekso apeliacinis teismas, Prancūzija) 2023 m. vasario 24 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2023 m. kovo 1 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

asociacija Unedic délégation AGS de Marseille

prieš

V,

W,

X,

Y,

Z,

įgaliotąjį bendrovės K likvidatorių

TEISINGUMO TEISMAS (septintoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas F. Biltgen, teisėjai N. Wahl ir M. L. Arastey Sahún (pranešėja),

generalinis advokatas P. Pikamäe,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

* Proceso kalba: prancūzų.

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– *association Unedic délégation AGS de Marseille*, atstovaujamos *avocate* I. Piquet-Maurin,

– Prancūzijos vyriausybės, atstovaujamos R. Bénard ir T. Lechevallier,

– Europos Komisijos, atstovaujamos F. Clotuche-Duvieusart ir F. van Schaik,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2008 m. spalio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/94/EB dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam (OL L 283, 2008, p. 36) išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant asociacijos *Unedic délégation AGS de Marseille* (toliau – *AGS de Marseille*) ginčą su V, W, X, Y ir Z (toliau – aptariami darbuotojai) ir įgaliotuoju bendrovės K likvidatoriumi dėl šių darbuotojų reikalavimų, neapmokėtų po sprendimo likviduoti šią bendrovę teismo tvarka, apmokėjimo.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Direktyvos 2008/94 3 ir 7 konstatuojamosiose dalyse nurodyta:

„(3) Būtina apsaugoti darbuotojus jų darbdaviui tapus nemokiam ir suteikti darbuotojams minimalų apsaugos lygį, ypač siekiant garantuoti neįvykdytų [neapmokėtų] reikalavimų sumokėjimą [apmokėjimą], tuo pat metu atsižvelgiant į Bendrijos subalansuotos ekonominės ir socialinės plėtros poreikį. Dėl to valstybės narės turėtų įsteigti instituciją, kuri garantuotų neįvykdytų [neapmokėtų] reikalavimų sumokėjimą [apmokėjimą] atitinkamiems darbuotojams.

<…>

(7) Valstybės narės gali nustatyti garantijų institucijų atsakomybės ribas, kurios turi sutapti su šios direktyvos socialiniu tikslu ir kuriose galima atsižvelgti į skirtingus reikalavimų lygius.“

4 Šios direktyvos 1 straipsnyje numatyta:

„1. Ši direktyva taikoma su darbo sutartimis ar darbo santykiais susijusiems darbuotojų reikalavimams, pateiktiems 2 straipsnio 1 dalyje apibrėžtiems nemokiems darbdaviams.

2. Valstybės narės gali išimties tvarka netaikyti šios direktyvos kai kurių kategorijų darbuotojų reikalavimams esant kitų formų garantijoms, jeigu yra nustatyta, kad jos teikia atitinkamiems asmenims apsaugą, lygiavertę šios direktyvos teikiamai apsaugai.

<…>“

5 Direktyvos 2 straipsnyje nustatyta:

„1. Šioje direktyvoje darbdavys laikomas nemokiu, jeigu pagal atitinkamos valstybės narės įstatymus ir kitus teisės aktus pateikiamas prašymas pradėti kolektyvinius procesinius veiksmus dėl darbdavio nemokumo, apimant darbdavio viso turto ar jo dalies atėmimą bei likvidatoriaus ar asmens, atliekančio panašų darbą, paskyrimą, o pagal pirmiau minėtus įstatymus ir kitus teisės aktus kompetentinga institucija:

a) nusprendė pradėti procesinius veiksmus; arba

b) nustatė, jog darbdavio įmonė yra visiškai uždaryta arba verslas baigtas vykdyti, o esamo turto nepakanka, kad būtų prasminga pradėti procesinius veiksmus.

2. Ši direktyva nepažeidžia nacionalinės teisės aktuose vartojamų sąvokų „darbuotojas“, „darbdavys“, „darbo užmokestis“, „neatidėliotina [įgyta] teisė“ ir „būsimoji [įgyjama] teisė“.

<…>“

6 Šios direktyvos 3 straipsnyje nurodyta:

„Valstybės narės imasi priemonių, būtinų užtikrinti, kad garantijų institucijos garantuotų, laikantis 4 straipsnio reikalavimų, darbuotojams neįvykdytų [neapmokėtų] reikalavimų, kylančių dėl [iš] darbo sutarčių ar darbo santykių, sumokėjimą [apmokėjimą], įskaitant, jeigu numatyta nacionalinės teisės aktais, išeitines išmokas dėl nutrauktų darbo santykių.

Reikalavimai, kuriuos perėmė garantijų institucija, yra neįvykdyti [neapmokėti] su darbo užmokesčiu susiję reikalavimai už laikotarpį iki valstybių narių nustatytos datos ir (arba), kai kuriais atvejais, po jos.“

7 Direktyvos 2008/94 4 straipsnis suformuluotas taip:

„1. Valstybės narės turi teisę apriboti 3 straipsnyje nurodytų garantijų institucijų atsakomybę.

2. Jeigu valstybės narės pasinaudoja 1 dalyje nurodyta galimybe, jos nurodo laikotarpį, už kurį garantijų institucija turi sumokėti neįvykdytus [apmokėti neapmokėtus] reikalavimus. Tačiau jis negali būti trumpesnis nei laikotarpis, apimantis paskutinių trijų mėnesių darbo santykių iki ir (arba) po 3 straipsnio antroje pastraipoje nurodytos datos, darbo užmokestį.

Valstybės narės šį minimalų trijų mėnesių laikotarpį gali įskaityti į atskaitinį [referencinį] laikotarpį, kuris būtų ne trumpesnis kaip šeši mėnesiai.

Valstybės narės, kurių atskaitinis [referencinis] laikotarpis ne trumpesnis kaip 18 mėnesių, gali iki aštuonių savaičių sutrumpinti laikotarpį, už kurį garantijų institucija turi sumokėti neįvykdytus [apmokėti neapmokėtus] reikalavimus. Tokiu atveju apskaičiuojant minimalų laikotarpį remiamasi tais laikotarpiais, kurie yra palankiausi darbuotojui.

3. Valstybės narės gali nustatyti maksimalų garantijų institucijos mokėjimų dydį. Šis dydis negali būti mažesnis už tą, kuris socialiniu atžvilgiu atitinka šioje direktyvoje nustatytą socialinį tikslą.

Jeigu valstybės narės pasinaudoja šia galimybe, jos informuoja Komisiją apie metodus, taikomus maksimaliam dydžiui nustatyti.“

8 Šios direktyvos 11 straipsnyje numatyta:

„Ši direktyva nepažeidžia valstybių narių teisės taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus.

Šios direktyvos įgyvendinimas jokiu būdu negali būti laikomas pakankama priežastimi pabloginti dabartinę padėtį valstybėse narėse ir bendrą darbuotojų apsaugos lygį toje srityje, kuriai taikoma ši direktyva.“

9 Direktyvos 12 straipsnyje nustatyta:

„Ši direktyva nepažeidžia valstybių narių teisės:

a) imtis būtinų priemonių piktnaudžiavimams išvengti;

<…>“

Prancūzijos teisė

10 Pagrindinėje byloje taikytinos redakcijos *Code du travail* (Darbo kodeksas; toliau – Darbo kodeksas) L. 3253-6 straipsnyje nustatyta:

„Bet kuris privatinės teisės reglamentuojamas darbdavys privalo apdrausti savo darbuotojus, įskaitant L. 5422-13 straipsnyje nurodytus į užsienį komandiruotus darbuotojus ar užsienyje dirbančius ir gyvenančius darbuotojus, nuo rizikos, kad jiems nebus išmokėtos sumos, priklausančios jiems dėl darbo sutarties vykdymo, jei būtų vykdoma gelbėjimo, restruktūrizavimo ar likvidavimo teismo tvarka procedūra.“

11 Šio kodekso L. 3253-8 straipsnyje numatyta:

„L. 3253-6 straipsnyje nurodytas draudimas apima:

1° sumas, mokėtinas pagal darbo sutartį dirbantiems darbuotojams teismo sprendimo pradėti bet kokią restruktūrizavimo ar likvidavimo teismo tvarka procedūrą priėmimo dieną, ir darbdavio pagal profesinio saugumo sutartį mokėtinas įmokas;

2° reikalavimus, kylančius iš darbo sutarčių nutraukimo:

a) stebėjimo laikotarpiu;

b) per vieną mėnesį nuo teismo sprendimo, kuriuo patvirtinamas gelbėjimo, restruktūrizavimo ar veiklos nutraukimo planas, priėmimo;

c) per 15 dienų (arba per 21 dieną, kai parengiamas darbo vietų išsaugojimo planas) po teismo sprendimo dėl likvidavimo priėmimo;

d) kol veikla laikinai tęsiama pagal teismo sprendimą dėl likvidavimo ir per 15 dienų (arba per 21 dieną, kai parengiamas darbo vietų išsaugojimo planas) nuo tokio veiklos palaikymo pabaigos;

<…>“

12 Minėto kodekso L. 3253-14 straipsnyje nustatyta:

„L. 3253-6 straipsnyje numatytą draudimą įgyvendina asociacija, įsteigta atstovaujančių profesinių nacionalinių darbdavių organizacijų ir patvirtinta administracinės valdžios institucijos.

Ši asociacija su draudimo nuo nedarbo sistemą administruojančia įstaiga ir *Agence centrale des organismes de sécurité sociale* (Centrinė socialinės apsaugos įstaigų agentūra) sudaro valdymo susitarimą dėl L. 3253-18 straipsnyje nurodytų įmokų išieškojimo.

<…>

Ši asociacija ir minėta įstaiga yra apsaugą nuo neatsiskaitymo rizikos užtikrinančios institucijos.“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

13 2017 m. rugsėjo ir spalio mėn. bendrovė K įdarbino aptariamus darbuotojus pagal terminuotas darbo ne visą darbo laiką sutartis.

14 2018 m. birželio 26 d. pradėta šios bendrovės restruktūrizavimo procedūra.

15 2018 m. liepos 9 d. aptariami darbuotojai dėl darbdavio padarytų pažeidimų vienašališkai nutraukė darbo sutartis ir nutraukimas įsigaliojo nedelsiant.

16 2018 m. liepos 24 d. *tribunal de commerce* (komercinių bylų teismas, Prancūzija) priėmė sprendimą dėl bendrovės K. likvidavimo teismo tvarka.

17 2018 m. liepos 31 d. aptariami darbuotojai kreipėsi į *conseil de prud'hommes de Draguignan* (Draginjano darbo ginčų teismas, Prancūzija) su prašymais likviduojant bendrovę K teismo tvarka įtraukti jų reikalavimus į įsipareigojimus ir rėmėsi šios bendrovės padarytais pažeidimais, kuriuos laiko pakankamai sunkiais.

18 2020 m. liepos 2 d. sprendimais tas teismas, pirma, pripažino, kad aptariamų darbuotojų dėl darbdavio padarytų pažeidimų vienašališkai nutrauktos darbo sutarties, nutraukimui įsigaliojant nedelsiant, pasekmės yra tokios kaip atleidimo iš darbo be realios ir rimtos priežasties, antra, įtraukė jų reikalavimus į teismo tvarka likviduojamos bendrovės K įsipareigojimus, susijusius, be kita ko, su įsiskolinimu už darbo užmokestį, mokamas atostogas, kompensaciją už įspėjimą apie atleidimą iš darbo, kompensaciją už atleidimą iš darbo be realios ir rimtos priežasties, ir, trečia, pripažino, kad bendru teismo sprendimu galima remtis prieš *AGS de Marseille*, kuri turi užtikrinti sumas, dėl kurių buvo pareikšti minėti reikalavimai.

19 2020 m. liepos 28 d. *AGS de Marseille* kreipėsi į *conseil de prud'hommes de Draguignan* (Draginjano darbo ginčų teismas) su prašymu nepriimti sprendimo.

20 2021 m. rugsėjo 23 d. sprendimais tas teismas konstatavo, kad nėra reikalo ištaisyti 2020 m. liepos 2 d. sprendimų.

21 Šiomis aplinkybėmis *AGS de Marseille* apskundė minėtus 2021 m. rugsėjo 23 d. sprendimus prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui – *cour d'appel d'Aix-en-Provence* (Provanso Ekso apeliacinis teismas, Prancūzija).

22 Kaip matyti iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą, pagal Prancūzijos teisę darbo sutarties nutraukimas vienašališkai dėl darbdavio padarytų pažeidimų, nutraukimui įsigaliojant nedelsiant, yra tik darbuotojui suteiktas vienašališkas tokios sutarties nutraukimo būdas, kuriuo šis nusprendžia nutraukti sutartį dėl to, kad darbdavys padarė pakankamai sunkių pažeidimų, trukdančių tęsti darbo sutartį. Tuo pat metu, kai darbuotojas taip nutraukia darbo sutartį, sutartis iškart netenka galios.

23 Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad tuo atveju, kai teismas, į kurį kreipėsi viena iš darbo sutarties šalių, mano, kad darbuotojo nurodytos faktinės aplinkybės pateisina tokį darbo sutarties nutraukimą, nutraukimo pasekmės yra tokios kaip atleidimo iš darbo be realios ir rimtos priežasties. Todėl darbdavys turi mokėti su tokiu atleidimu iš darbo susijusias kompensacijas, t. y. kompensaciją už įspėjimą apie atleidimą iš darbo ir mokamas atostogas, įstatyme arba sutartyje numatytą kompensaciją už atleidimą iš darbo ir kompensaciją už atleidimą iš darbo be realios ir rimtos priežasties.

24 Prancūzijoje kiekvienas pagal privatinę teisę įsteigtas darbdavys privalo darbuotojų reikalavimų garantijų sistemos valdymo asociacijoje (toliau – AGS) apdrausti savo darbuotojus nuo rizikos, kad gelbėjimo, restruktūrizavimo ar likvidavimo teismo tvarka procedūros atveju nebus sumokėtos sumos, mokėtinos jiems pagal darbo sutartį.

25 Vis dėlto pagal *Cour de cassation* (Kasacinis teismas, Prancūzija) suformuotą jurisprudenciją, kiek tai susiję su darbo sutarties nutraukimu Darbo kodekso L. 3253-8 straipsnio 2 punkte nurodytais laikotarpiais, AGS garantija apima tik reikalavimus, kylančius iš tokio nutraukimo teismo paskirto administratoriaus, įgaliotojo likvidatoriaus ar atitinkamo darbdavio iniciatyva. Todėl minėta garantija nesuteikiama, jei darbuotojas dėl darbdavio padarytų pažeidimų vienašališkai nutraukia darbo sutartį ir nutraukimas įsigalioja nedelsiant, darbuotojas išeina į pensiją arba darbo sutartis nutraukiama teismo sprendimu.

26 Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad 2019 m. liepos 10 d. sprendime *Cour de cassation* (Kasacinis teismas) nusprendė neperduoti *Conseil constitutionnel* (Konstitucinė Taryba, Prancūzija) prioritetinio konstitucingumo klausimo dėl *Cour de cassation* (Kasacinis teismas) pateikto Darbo kodekso L. 3253-8 straipsnio 2 punkto išaiškinimo faktinės apimties, nes, pirma, šioje nuostatoje numatytos garantijos dalykas yra AGS atliekamas reikalavimų, atsiradusių dėl darbo sutarčių nutraukimo siekiant tęsti įmonės veiklą, išsaugoti darbo vietas ir padengti įsipareigojimus, apmokėjimas avansu ir, antra, nagrinėjamu nacionaliniu teisiniu reglamentavimu, kaip jį nuolat aiškina *Cour de cassation* (Kasacinis teismas) ir pagal kurį AGS garantija nesuteikiama tais atvejais, kai sutartis nutraukiama ne teismo paskirto administratoriaus, įgaliotojo likvidatoriaus ar atitinkamo darbdavio iniciatyva, nustatomas skirtingas požiūris, grindžiamas su šio reglamentavimo dalyku tiesiogiai susijusios situacijos skirtumu.

27 Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad darbo sutarties nutraukimo atveju, kai darbdavys yra nemokus, neatrodo, kad Direktyva 2008/94 garantijų institucijos intervenciją išmokant išeitines išmokas už darbo santykių nutraukimą susietų su šį nutraukimą inicijavusiu asmeniu.

28 Tokį aiškinimą patvirtina 2008 m. sausio 17 d. Sprendimas *Velasco Navarro* (C-246/06, EU:C:2008:19, 35 ir 36 punktai), pagal kurį Sąjungos teisę įgyvendinantis nacionalinis teisinis reglamentavimas turi būti aiškinamas laikantis lygybės principo.

29 Šiomis aplinkybėmis *cour d'appel d'Aix-en-Provence* (Provanso Ekso apeliacinis teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar [Direktyva 2008/94] gali būti aiškinama taip, kad pagal ją garantijų institucijai leidžiama neužtikrinti išeitinių išmokų už darbo santykių nutraukimą perėmimo, kai, pradėjus nemokumo procedūrą, darbuotojas dėl darbdavio padarytų pažeidimų vienašališkai nutraukia darbo sutartį ir nutraukimas įsigalioja nedelsiant?

2. Ar toks aiškinimas atitinka šios direktyvos tekstą ir tikslą ir leidžia pasiekti joje numatytus rezultatus?

3. Ar toks aiškinimas, pagrįstas atsižvelgimu į nemokumo laikotarpiu darbo sutarties nutraukimą inicijavusį asmenį, lemia skirtingą požiūrį į darbuotojus?

4. Ar toks skirtingas požiūris – jeigu jis egzistuoja – yra objektyviai pateisinamas?“

Dėl Teisingumo Teismo jurisdikcijos

30 *AGS de Marseille* savo rašytinėse pastabose teigia, kad Teisingumo Teismas neturi jurisdikcijos aiškinti nacionalinės teisės (nagrinėjamu atveju – Darbo kodekso L. 3253-8 straipsnio), todėl neturi jurisdikcijos atsakyti į pateiktus klausimus.

31 Šiuo klausimu primintina, kad vykstant SESV 267 straipsnyje numatytai procedūrai Teisingumo Teismas neturi jurisdikcijos nei aiškinti nacionalinių įstatymų ar poįstatyminių teisės aktų nuostatų, nei spręsti dėl tokių nuostatų atitikties Sąjungos teisei. Iš suformuotos jurisprudencijos matyti, kad nagrinėdamas pagal SESV 267 straipsnį pateiktą prašymą priimti prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismas gali Sąjungos teisę aiškinti tik neviršydamas Europos Sąjungai suteiktų įgaliojimų (2023 m. gruodžio 14 d. Sprendimo *Getin Noble Bank (Ieškinių dėl restitucijos senaties terminas)*, C-28/22, EU:C:2023:992, 53 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

32 Nagrinėjamu atveju iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad pateikti klausimai aiškiai susiję su Direktyvos 2008/94 išaiškinimu.

33 Taigi negalima manyti, kad klausimai susiję su Prancūzijos teisės išaiškinimu, todėl *AGS de Marseille* argumentas dėl Teisingumo Teismo jurisdikcijos nebuvimo turi būti atmestas.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl priimtinumo

34 Formaliai nepateikdama prejudicinių klausimų nepriimtinumu grindžiamo prieštaravimo, Prancūzijos vyriausybė savo rašytinėse pastabose teigia, kad garantijos netaikymas pirmajame klausime nurodytiems darbuotojų reikalavimams, kaip matyti iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą, numatytas Darbo kodekso L. 3253-8 straipsnio 2 punkte, kaip jį aiškina *Cour de cassation* (Kasacinis teismas). Vis dėlto, kaip tvirtina ši vyriausybė, tuo atveju, kai darbuotojas dėl darbdavio padarytų pažeidimų vienašališkai nutraukia darbo sutartį (ir nutraukimas įsigalioja nedelsiant) pradėjus restruktūrizavimo teismo tvarka procedūrą, garantijų institucija pagal Darbo kodekso L. 3253-8 straipsnio 1 punktą bet kuriuo atveju privalo garantuoti su darbo užmokesčiu susijusius reikalavimus, kurie atitinkamam darbuotojui priklausė tą dieną.

35 Šiuo klausimu reikia priminti, kad tik pagrindinę bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas turi įvertinti prejudicinio sprendimo reikalingumą ir Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų, kuriems taikoma svarbos prezumpcija, reikšmingumą. Taigi Teisingumo Teismas iš principo turi priimti sprendimą, jeigu pateiktas klausimas susijęs su Sąjungos teisės normos išaiškinimu ar galiojimu, nebent būtų akivaizdu, kad prašomas išaiškinimas visiškai nesusijęs su šio ginčo aplinkybėmis ar dalyku, kad problema hipotetinė arba Teisingumo Teismas neturi informacijos apie faktines ir teisines aplinkybes, būtinos tam, kad naudingai atsakytų į tą klausimą (2023 m. birželio 15 d. Sprendimo *Getin Noble Bank (Paskolos sutarties vykdymo sustabdymas)*, C-287/22, EU:C:2023:491, 26 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

36 Nagrinėjamu atveju ginčas pagrindinėje byloje susijęs su pasekmėmis, kurios garantijų institucijos atliekamo pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų reikalavimų apmokėjimo srityje siejamos su tuo, kad darbo sutartis nutraukiama pagal darbo sutartį dirbančio darbuotojo iniciatyva aplinkybėmis, kai darbdavys yra nemokus. Todėl aišku, kad tokia situacija patenka į Direktyvos 2008/94 taikymo sritį. Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo susidūręs su šios direktyvos aiškinimo sunkumais, nes neatrodo, kad ši direktyva garantijų institucijos intervenciją išmokant išeitines išmokas už darbo santykių nutraukimą susietų su šį nutraukimą inicijavusiu asmeniu.

37 Vadinasi, prejudiciniai klausimai yra priimtini.

Dėl esmės

38 Savo keturiais klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyva 2008/94 turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiamas nacionalinis teisinis reglamentavimas, kuriame numatyta, kad neapmokėtus pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų reikalavimus, kylančius iš darbo sutarčių ar darbo santykių, padengia sistema, užtikrinanti, kad darbuotojų reikalavimus apmokės pagal šios direktyvos 3 straipsnį įsteigta garantijų institucija, kai darbo sutartis nutraukiama teismo paskirto administratoriaus, įgaliotojo likvidatoriaus ar atitinkamo darbdavio iniciatyva, tačiau ši garantijų institucija nepadengia tokių reikalavimų, jeigu atitinkamas darbuotojas dėl darbdavio padarytų pakankamai sunkių pažeidimų, trukdančių tęsti šią sutartį, vienašališkai nutraukė darbo sutartį ir nutraukimas įsigaliojo nedelsiant, o nacionalinis teismas nusprendė, kad toks nutraukimas yra pateisinamas.

39 Siekiant atsakyti į šiuos klausimus, pirmiausia reikia priminti, kad pagal Direktyvos 2008/94 1 straipsnio 1 dalį ši direktyva taikoma su darbo sutartimis ar darbo santykiais susijusiems darbuotojų reikalavimams, pateiktiems šios direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje apibrėžtiems nemokiems darbdaviams.

40 Šios direktyvos 3 straipsnio pirmoje pastraipoje nustatyta, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių, būtinų užtikrinti, kad garantijų institucijos garantuotų, laikantis 4 straipsnio reikalavimų, darbuotojams neapmokėtų reikalavimų, kylančių iš darbo sutarčių ar darbo santykių, apmokėjimą, įskaitant, jeigu numatyta nacionalinės teisės aktais, išeitines išmokas dėl nutrauktų darbo santykių.

41 Pagal Direktyvos 2008/94 4 straipsnį, jeigu valstybės narės apriboja garantijų institucijų mokėjimo pareigą, jos nustato laikotarpio, už kurį šios institucijos turi apmokėti neapmokėtus reikalavimus, trukmę. Jos taip pat gali nustatyti maksimalų šių institucijų mokėjimų dydį.

42 Antra, kaip matyti iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą, pagal Darbo kodekso L. 3253-6 straipsnį pagal privatinę teisę įsteigti darbdaviai įpareigojami apdrausti savo darbuotojus nuo rizikos, kad nebus sumokėtos „sumos, mokėtinos jiems pagal darbo sutartį“.

43 Šiuo klausimu reikia manyti, kad, kaip savo rašytinėse pastabose pažymėjo Komisija, tokie reikalavimai, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje, kylantys iš darbo sutarties nutraukimo, yra reikalavimai sumokėti išeitines išmokas už darbo santykių nutraukimą, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2008/94 3 straipsnį.

44 Trečia, reikia konstatuoti, kad šios direktyvos tekste nėra nieko, kas leistų daryti išvadą, jog valstybė narė gali neleisti garantijų institucijai garantuoti darbuotojų reikalavimų tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo iniciatyva dėl darbdavio padarytų pažeidimų. Iš tiesų Direktyvoje 2008/94, kiek tai susiję su garantijų institucijos atliekamu šių reikalavimų padengimu, nedaroma jokio skirtumo pagal tai, ar darbo sutarties nutraukimą inicijavęs asmuo yra darbuotojas, ar nėra.

45 Į Direktyvos 2008/94 3 straipsnio pirmos pastraipos taikymo sritį patenkančias išmokas turi nustatyti kiekviena valstybė narė pagal nacionalinę teisę (2018 m. birželio 28 d. Sprendimo *Checa Honrado*, C-57/17, EU:C:2018:512, 30 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

46 Vis dėlto šia direktyva valstybėms narėms pripažintai galimybei nustatyti, kokias išmokas moka garantijų institucija, taikomi iš bendrojo lygybės ir nediskriminavimo principo kylantys reikalavimai. Pagal šį principą reikalaujama, kad panašios situacijos nebūtų vertinamos skirtingai, nebent skirtingas vertinimas būtų objektyviai pateisinamas (2018 m. birželio 28 d. Sprendimo *Checa Honrado*, C-57/17, EU:C:2018:512, 31 ir 32 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

47 Šiuo klausimu svarbu pažymėti, kad darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojas tai padaro vienašališkai dėl darbdavio padarytų pakankamai sunkių pažeidimų, trukdančių tęsti šią sutartį, nutraukimas įsigalioja nedelsiant ir nacionalinis teismas laiko jį pateisinamu, negali būti laikomas kylančiu iš darbuotojo valios, nes iš tikrųjų tai yra darbdavio padarytų pažeidimų pasekmė.

48 Taigi esant tokiai situacijai, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, laikytina, kad darbuotojų, kurie dėl darbdavio padarytų pažeidimų vienašališkai nutraukė darbo sutartį, nutraukimui įsigaliojant nedelsiant, padėtis yra panaši į darbuotojų, kurių sutartys buvo nutrauktos teismo paskirto

administratoriaus, įgaliotojo likvidatoriaus ar atitinkamo darbdavio iniciatyva, padėtį (pagal analogiją žr. 2018 m. birželio 28 d. Sprendimo *Checa Honrado*, C-57/17, EU:C:2018:512, 39 punktą).

49 Prancūzijos vyriausybė savo rašytinėse pastabose teigia, kad skirtingas požiūris, kylantis iš Darbo kodekso L. 3253-8 straipsnio 2 punkto, kaip jį aiškina *Cour de cassation* (Kasacinis teismas), atsižvelgiant į tai, ar darbo sutarties nutraukimą inicijavęs asmuo yra darbuotojas, ar nėra, pateisinamas įmonės veiklos tęsimo, darbo vietų išsaugojimo ir įsipareigojimų padengimo poreikiais. Šios vyriausybės teigimu, darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva, pavyzdžiui, nedelsiant įsigaliojantis darbo sutarties nutraukimas vienašališkai dėl darbdavio padarytų pažeidimų, įvykęs jau pradėjus restruktūrizavimo teismo tvarka procedūrą, neatitinka šių poreikių.

50 Šiuo klausimu pažymėtina, kad – be to, kad nedelsiant įsigaliojantis darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojas tai atlieka vienašališkai dėl darbdavio padarytų pažeidimų, negali būti laikomas nulemtu šio darbuotojo valios, jeigu, kaip nurodyta šio sprendimo 47 punkte, iš tiesų tai yra darbdavio padarytų pažeidimų pasekmė, – šie poreikiai negali užgožti socialinio Direktyvos 2008/94 tikslo.

51 Kaip matyti iš šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies, siejamos su jos 3 konstatuojamąja dalimi, šis socialinis tikslas yra užtikrinti minimalią visų darbuotojų apsaugą Sąjungos lygiu darbdaviui tapus nemokiam, apmokant neapmokėtus reikalavimus, kylančius iš darbo sutarčių ar darbo santykių (2018 m. birželio 28 d. Sprendimo *Checa Honrado*, C-57/17, EU:C:2018:512, 46 punktas).

52 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pateiktus klausimus reikia atsakyti: Direktyva 2008/94 turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiamas nacionalinis teisinis reglamentavimas, kuriame numatyta, kad neapmokėtus pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų reikalavimus, kylančius iš darbo sutarčių ar darbo santykių, padengia nacionalinė sistema, užtikrinanti, kad darbuotojų reikalavimus apmokės pagal šios direktyvos 3 straipsnį įsteigta garantijų institucija, kai darbo sutartis nutraukiama teismo paskirto administratoriaus, įgaliotojo likvidatoriaus ar atitinkamo darbdavio iniciatyva, tačiau ši garantijų institucija nepadengia tokių reikalavimų, jeigu atitinkamas darbuotojas dėl darbdavio padarytų pakankamai sunkių pažeidimų, trukdančių tęsti šią sutartį, vienašališkai nutraukė darbo sutartį ir nutraukimas įsigaliojo nedelsiant, o nacionalinis teismas nusprendė, kad toks nutraukimas yra pateisinamas.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

53 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (septintoji kolegija) nusprendžia:

2008 m. spalio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/94/EB dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam

turi būti aiškinama taip:

pagal ją draudžiamas nacionalinis teisinis reglamentavimas, kuriame numatyta, kad neapmokėtus pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų reikalavimus, kylančius iš darbo sutarčių ar darbo santykių, padengia nacionalinė sistema, užtikrinanti, kad darbuotojų reikalavimus apmokės pagal šios direktyvos 3 straipsnį įsteigta garantijų institucija, kai darbo sutartis nutraukiama teismo paskirto administratoriaus, įgaliotojo likvidatoriaus ar atitinkamo darbdavio iniciatyva, tačiau ši garantijų institucija nepadengia tokių reikalavimų, jeigu atitinkamas darbuotojas dėl darbdavio padarytų pakankamai sunkių pažeidimų, trukdančių tęsti šią sutartį, vienašališkai nutraukė darbo sutartį ir nutraukimas įsigaliojo nedelsiant, o nacionalinis teismas nusprendė, kad toks nutraukimas yra pateisinamas.

Parašai.