TIESAS SPRIEDUMS (septītā palāta)

2024. gada 22. februārī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darba ņēmēju aizsardzība darba devēja maksātnespējas gadījumā – Direktīva 2008/94/EK – Garantijas iestādes, kas uzņemas apmierināt darba ņēmēju nesamaksātos prasījumus, kuri izriet no darba līgumiem vai darba attiecībām – Izņēmums gadījumā, kad darba ņēmējs ir apstiprinājis darba līguma laušanu

Lietā C-125/23

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *cour d'appel d'Aix-en-Provence* (Francija) iesniegusi ar 2023. gada 24. februāra lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2023. gada 1. martā, tiesvedībā

Association Unedic délégation AGS de Marseille

pret

V,

W,

X,

Y,

Z,

sabiedrības K pilnvaroto likvidatoru,

TIESA (septītā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs F. Biltšens [*F. Biltgen*], tiesneši N. Vāls [*N. Wahl*] un M. L. Arasteja Saūna [*M. L. Arastey Sahún*] (referente),

ģenerāladvokāts: P. Pikamēe [*P. Pikamäe*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

* Tiesvedības valoda – franču.

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

– *association Unedic délégation AGS de Marseille* vārdā – *I. Piquet-Maurin*, advokāte,

– Francijas valdības vārdā – *R. Bénard* un *T. Lechevallier*, pārstāvji,

– Eiropas Komisijas vārdā – *F. Clotuche-Duvieusart* un *F. van Schaik*, pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerāladvokāta uzklausīšanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2008/94/EK (2008. gada 22. oktobris) par darba ņēmēju aizsardzību to darba devēja maksātnespējas gadījumā (OV 2008, L 283, 36. lpp.).

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp apvienību *Unedic délégation AGS de Marseille* (turpmāk tekstā – "*AGS de Marseille*") un V, W, X, Y un Z (turpmāk tekstā – "attiecīgie darba ņēmēji"), kā arī sabiedrības K pilnvaroto likvidatoru par šo darba ņēmēju neapmierināto prasījumu apmierināšanu pēc šīs sabiedrības likvidācijas ar tiesas nolēmumu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Direktīvas 2008/94 3. un 7. apsvērumā ir teikts:

"(3) Ir jāparedz darba ņēmēju aizsardzība to darba devēja maksātnespējas gadījumā, jo īpaši – lai garantētu, ka apmierina to prasījumus attiecībā uz darba samaksu, un lai tiem nodrošinātu aizsardzības minimumu, ņemot vērā nepieciešamību līdzsvarot ekonomisko un sociālo attīstību Kopienā. Šim nolūkam dalībvalstīm vajadzētu izveidot iestādi, kas garantē attiecīgo darba ņēmēju prasījumu apmierināšanu attiecībā uz darba samaksu.

[..]

(7) Dalībvalstis var noteikt ierobežojumus garantiju iestāžu atbildībai, kam jābūt saderīg[iem] ar direktīvas sociālajiem mērķiem, un var ņemt vērā atšķirības prasījumu līmeņos."

4 Šīs direktīvas 1. pantā ir paredzēts:

"1. Šī direktīva attiecas uz tām darbinieku prasībām pret darba devējiem, kas atzīti par maksātnespējīgiem 2. panta 1. punkta nozīmē, kuras izriet no darba līgumiem vai darba attiecībām.

2. Dalībvalstis izņēmuma kārtā drīkst neattiecināt šīs direktīvas piemērošanas jomu uz dažu kategoriju darba ņēmējiem, pamatojoties uz pastāvošām cita veida garantijām, ja konstatē, ka tās sniedz attiecīgajai personai līdzvērtīgas pakāpes nodrošinājumu, kāds izriet no šīs direktīvas.

[..]"

5 Minētās direktīvas 2. pantā ir noteikts:

"1. Šajā direktīvā darba devēju uzskata par maksātnespējīgu, ja ir iesniegts pieprasījums sākt uz darba devēja maksātnespēju balstītu attiecīgās dalībvalsts normatīvajos un administratīvajos aktos paredzētu kopēju procesu, pilnībā vai daļēji vērst piedziņu pret darba devēja mantu un iecelt likvidatoru vai personu, kas veic šādu uzdevumu, un iestāde, kuras kompetencē tas ir saskaņā ar minētajiem aktiem:

a) vai nu nolēmusi sākt procesu;

b) vai noteikusi, ka darba devēja uzņēmums galīgi ir slēgts un ka pieejamā manta nav pietiekama, lai garantētu procesa sākšanu.

2. Šī direktīva neierobežo valstu tiesību aktos definētos terminus "darba ņēmējs", "darba devējs", "darba samaksa", "iegūtās tiesības" un "iegūstamās tiesības".

[..]"

6 Saskaņā ar šīs pašas direktīvas 3. pantu:

"Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka saskaņā ar 4. pantu garantiju iestādes garantē to, ka apmierina darba ņēmēju prasījumus attiecībā uz darba samaksu, kas izriet no darba līgumiem vai darba attiecībām, ietverot atlaišanas pabalstus sakarā ar darba attiecību pārtraukšanu, ja tos paredz valsts tiesību akti.

Prasījumi, ko pārņem garantiju iestāde, ir neapmaksātie prasījumi par laikposmu pirms un/vai, attiecīgā gadījumā, pēc kāda noteikta datuma, ko nosaka dalībvalstis."

7 Direktīvas 2008/94 4. pants ir formulēts šādi:

"1. Dalībvalstīm ir tiesības ierobežot 3. pantā minēto garantiju iestāžu atbildību.

2. Ja dalībvalstis izmanto 1. punktā minēto izvēli, tās nosaka laikposma ilgumu, par kuru garantiju iestādei jāapmierina neapmaksātie prasījumi. Tomēr tas nevar būt īsāks par tādu laikposmu, kas aptver atlīdzību par pēdējiem trim darba attiecību mēnešiem pirms un/vai pēc 3. panta otrajā daļā minētā datuma.

Dalībvalstis var iekļaut šo trīs mēnešus ilgo mazāko laikposmu pārskata laikposmā ar ilgumu, kas nav mazāks par sešiem mēnešiem.

Dalībvalstis, kuru pārskata laikposms nav mazāks par 18 mēnešiem, var ierobežot to laikposmu, par kuru garantiju iestādes sedz neapmaksātos prasījumus, līdz astoņām nedēļām. Šādā gadījumā minimālā laikposma aprēķināšanai izmanto tos laikposmus, kas ir visizdevīgākie darba ņēmējam.

3. Dalībvalstis var noteikt augšējās robežas garantiju iestāžu maksājumiem. Šīs augšējās robežas nedrīkst būt zemākas par tādu līmeni, kas sociālā ziņā saderīgs ar šīs direktīvas sociālajiem mērķiem.

Ja notikusi šāda izvēle, tad dalībvalstis informē Komisiju par metodēm augstākās robežas noteikšanai."

8 Šīs direktīvas 11. pantā ir paredzēts:

"Šī direktīva neietekmē dalībvalstu izvēli piemērot vai ieviest normatīvus vai administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem.

Šīs direktīvas īstenošana nav pietiekams pamats jebkādai pašreizējā stāvokļa pasliktināšanai katrā dalībvalstī, kā arī vispārējā darba ņēmēju aizsardzības līmeņa pazemināšanai jomās, uz ko tā attiecas."

9 Minētās direktīvas 12. pantā ir noteikts:

"Šī direktīva neietekmē dalībvalstu izvēli:

a) veikt vajadzīgos pasākumus, lai novērstu pārkāpumus;

[..]."

Francijas tiesības

10 *Code du travail* (turpmāk tekstā – "Darba kodekss"), redakcijā, kas ir piemērojama pamatlietā, L. 3253.-6. pantā ir noteikts:

"Ikviens privāts darba devējs apdrošina savus darba ņēmējus, tostarp tos, kas ir norīkoti uz ārvalstīm, vai L. 5422-13. pantā minētos emigrējušos darba ņēmējus, pret viņiem pienākošos summu neizmaksāšanas risku darba līguma izpildes gadījumā, ja tiek uzsākta glābšanas, sanācijas vai likvidācijas ar tiesas nolēmumu procedūra."

11 Šī kodeksa L. 3253-8. pantā ir paredzēts:

"L. 3253.-6. pantā minētā apdrošināšana aptver:

1° summas, kas darbiniekiem pienākas dienā, kad tiek pasludināts spriedums par sanācijas vai likvidācijas ar tiesas nolēmumu procedūras uzsākšanu, kā arī iemaksas, kas darba devējam jāveic saistībā ar profesionālās drošības līgumu;

2° prasījumus, kas izriet no darba līgumu izbeigšanas, kura notiek:

a) pārbaudes laikā;

b) mēneša laikā pēc sprieduma, ar kuru tiek apturēts glābšanas, sanācijas vai nodošanas plāns;

c) piecpadsmit dienu laikā vai divdesmit vienas dienas laikā pēc sprieduma par likvidāciju, ja tiek sastādīts darbavietu saglabāšanas plāns;

d) ar spriedumu par likvidācijas ar tiesas nolēmumu atļautās darbības īslaicīgas saglabāšanas laikā un piecpadsmit vai divdesmit vienas dienas laikā pēc šīs darbības saglabāšanas beigām, ja tiek sastādīts darbavietu saglabāšanas plāns;

[..].”

12 Saskaņā ar minētā kodeksa L. 3253-14. pantu:

“L. 3253-6. pantā paredzēto apdrošināšanu īsteno apvienība, ko izveidojušas valsts darba devēju profesionālās organizācijas, kuras pārstāv un apstiprinājusi administratīvā iestāde.

Šī apvienība noslēdz vadības līgumu ar iestādi, kas pārvalda bezdarba apdrošināšanas shēmu, un ar Sociālā nodrošinājuma iestāžu centrālo aģentūru par L. 3253-18. pantā minēto iemaksu iekasēšanu.

[..]

Šī apvienība un iepriekš minētā iestāde ir iestādes, kas nodrošina garantiju pret nesamaksāšanas risku.”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

13 2017. gada septembrī un oktobrī sabiedrība K pieņēma darbā attiecīgos darba ņēmējus saskaņā ar uz noteiktu laiku noslēgtiem nepilna darba laika darba līgumiem.

14 2018. gada 26. jūnijā sabiedrībai K tika uzsākta sanācija ar tiesas lēmumu.

15 2018. gada 9. jūlijā attiecīgie darba ņēmēji apstiprināja savu darba līgumu pārtraukšanu.

16 Ar 2018. gada 24. jūlija spriedumu *tribunal de commerce* (Komerclietu tiesa, Francija) paziņoja par sabiedrības K likvidāciju ar tiesas nolēmumu.

17 2018. gada 31. jūlijā attiecīgie darba ņēmēji vērsās *Conseil de prud'hommes de Draguignan* (Dragiņānas Darba strīdu padome, Francija) ar lūgumiem reģistrēt viņu prasījumus sabiedrības K likvidācijas ar tiesas nolēmumu pasīvos, pamatojoties uz šīs sabiedrības pienākumu neizpildi, ko šie darba ņēmēji uzskata par pietiekami nopietnu.

18 Ar 2020. gada 2. jūlija spriedumiem šī tiesa, pirmkārt, atzina, ka tas, ka attiecīgie darba ņēmēji apstiprinājuši darba līguma laušanu, rada tādas pašas sekas kā atlaišana bez reāla un nopietna iemesla, otrkārt, ierakstīja viņu prasījumus sabiedrības K likvidācijas ar tiesas nolēmumu pasīvos, tostarp atgādinot par algām, apmaksāto atvaļinājumu, kompensāciju par atlaišanu no darba bez faktiska un nopietna iemesla, un, treškārt, atzina, ka kopīgais spriedums ir attiecināms uz *AGS de Marseille*, kurai ir pienākums garantēt summas, uz kurām attiecas minētie prasījumi.

19 2020. gada 28. jūlijā *AGS de Marseille* iesniedza *Conseil de prud'hommes de Draguignan* lūgumu nepieņemt lēmumu.

20 Ar 2021. gada 23. septembra spriedumiem šī tiesa atzina, ka 2020. gada 2. jūlija spriedumi nav jāgroza.

21 Šādos apstākļos *AGS de Marseille* iesniedza apelācijas sūdzību par minētajiem 2021. gada 23. septembra spriedumiem *cour d'appel d'Aix-en-Provence* (Ēksanprovansas apelācijas tiesa, Francija) – iesniedzējtiesā.

22 Kā izriet no iesniedzējtiesas nolēmuma, darba līguma laušanas apstiprināšana Francijas tiesībās ir vienpusējas šī līguma laušanas veids, kas ir paredzēts tikai darba ņēmējam un ar kuru pēdējais minētais nolemj lauzt minēto līgumu, pamatojoties uz to, ka darba devējs ir pieļāvis pietiekami nopietnu pienākumu neizpildi, kas kavē darba līguma turpināšanu. Tajā pašā brīdī, kad darbinieks apstiprina darba līguma laušanu, tas nekavējoties beidz radīt jebkādas sekas.

23 Turklāt iesniedzējtiesa precizē, ka gadījumā, ja tiesa, kurā ir vērsusies viena no darba līguma pusēm, uzskata, ka darba ņēmēja norādītie fakti pamato šādu apstiprināšanu, darba līguma laušanai ir tādas pat sekas kā atlaišanai bez reāla un nopietna iemesla. Līdz ar to darba devējam esot jāmaksā ar šādu atlaišanu saistītā kompensācija, proti, kompensācija par uzteikumu un apmaksāts atvaļinājums, likumiska vai līgumiska atlīdzība par atlaišanu, kā arī kompensācija par atlaišanu bez faktiska un nopietna iemesla.

24 Francijā visiem privāto tiesību darba devējiem ir pienākums apdrošināt savus darbiniekus algu garantiju asociācijā (turpmāk tekstā – "*AGS*") pret risku, ka netiks samaksātas summas, kas tiem pienākas, izpildot darba līgumu, drošības, sanācijas vai likvidācijas ar tiesas nolēmumu procedūras gadījumā.

25 Tomēr saskaņā ar *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa, Francija) pastāvīgo judikatūru attiecībā uz darba līguma laušanu, kas notikusi Darba kodeksa L. 3253-8. panta 2. punktā paredzētajos laikposmos, *AGS* garantija sedzot tikai tos prasījumus, kas izriet no šādas laušanas, kas notikusi pēc maksātnespējas administratora, pilnvarotā likvidatora vai pēc attiecīgā darba devēja iniciatīvas. Līdz ar to minētā garantija būs izslēgta gadījumā, ja darba ņēmējs ir apstiprinājis sava darba līguma laušanu, pensionējies vai līgums tiek lauzts tiesas ceļā.

26 No iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka 2019. gada 10. jūlija spriedumā *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa) nolēma nenodot *Conseil constitutionnel* (Konstitucionālā padome, Francija) prioritāru jautājumu par *Cour de cassation* veiktās Darba kodeksa L. 3253-8. panta 2.°punkta interpretācijas faktisko piemērojamību, pamatojoties uz to, ka, pirmkārt, šajā tiesību normā paredzētās garantijas priekšmets ir *AGS* avansa prasījums, kas izriet no darba līgumu laušanas, kuri notiek uzņēmuma darbības turpināšanas nolūkā, nodarbinātības saglabāšana un saistību dzēšana un, otrkārt, ka attiecīgais valsts tiesiskais regulējums, kā to pastāvīgi interpretē *Cour de cassation*, izslēdzot *AGS* garantiju līguma laušanas gadījumā, kas neizriet no maksātnespējas administratora, pilnvarotā likvidatora vai attiecīgā darba devēja iniciatīvas, rada atšķirīgu attieksmi, kuras pamatā ir atšķirīga situācija, kas ir tieši saistīta ar šī tiesiskā regulējuma priekšmetu.

27 Tomēr iesniedzējtiesa norāda, ka darba līguma izbeigšanas gadījumā, lai gan darba devējs ir maksātnespējīgs, nešķiet, ka Direktīvā 2008/94 garantiju iestādes iesaistīšanās saistībā ar atlaišanas pabalstu par darba attiecību pārtraukšanu būtu atkarīga no tā, kurš ir izbeidzis šo līgumu.

28 Šādu interpretāciju apstiprinot 2008. gada 17. janvāra spriedums *Velasco Navarro* (C-246/06, EU:C:2008:19, 35. un 36. punkts), saskaņā ar kuru valsts tiesiskais regulējums, ar kuru tiek īstenotas Savienības tiesības, ir jāinterpretē, ievērojot vienlīdzības principu.

29 Šādos apstākļos c*our d'appel d'Aix-en-Provence* (Ēksanprovansas apelācijas tiesa, Francija) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai Direktīva [2008/94] var tikt interpretēta tādējādi, ka ar to ir atļauts izslēgt garantiju iestādes pienākumu maksāt kompensāciju par darba attiecību izbeigšanu, ja darba ņēmējs apstiprina sava darba līguma laušanu pēc maksātnespējas procedūras uzsākšanas?

2) Vai šāda interpretācija atbilst šīs direktīvas formulējumam un mērķim un palīdz sasniegt tajos paredzētos rezultātus?

3) Vai šāda interpretācija, kas balstīta uz to, kura no pusēm ir izbeigusi darba līgumu maksātnespējas procesa laikā, rada atšķirīgu attieksmi pret darba ņēmējiem?

4) Vai šāda atšķirīga attieksme, ja tāda pastāv, ir objektīvi pamatota?"

Par Tiesas kompetenci

30 *AGS de Marseille* savos rakstveida apsvērumos apgalvo, ka, tā kā Tiesai neesot kompetences interpretēt valsts tiesības un šajā lietā – Darba kodeksa L. 3253-8. pantu, tai neesot kompetences arī atbildēt uz uzdotajiem jautājumiem.

31 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka ar LESD 267. pantu ieviestajā procedūrā Tiesai nav kompetences lemt nedz par valsts likuma normu vai tiesiskā regulējuma interpretāciju, nedz par šādu noteikumu atbilstību Savienības tiesībām. Proti, no pastāvīgās judikatūras izriet, ka saistībā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam Tiesa var interpretēt vienīgi Savienības tiesības Eiropas Savienībai piešķirtās kompetences robežās (spriedums, 2023. gada 14. decembris, *Getin Noble Bank* (Restitūcijas prasību noilguma termiņš), C-28/22, EU:C:2023:992, 53. punkts un tajā minētā judikatūra).

32 Šajā gadījumā no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka uzdotie jautājumi tieši attiecas uz Direktīvas 2008/94 interpretāciju.

33 Tāpēc nevar piekrist, ka jautājumi attiecas uz Francijas tiesību interpretāciju, un tādēļ *AGS de Marseille* arguments par Tiesas kompetences neesamību ir jānoraida.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pieņemamību

34 Formāli neizvirzot iebildi par prejudiciālo jautājumu nepieņemamību, Francijas valdība savos rakstveida apsvērumos apgalvo, ka, protams, pirmajā jautājumā minēto darba ņēmēju prasījumu garantijas izslēgšana, kā tas izriet no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu, ir paredzēta Darba kodeksa L. 3253-8. panta 2. punktā, kā to ir interpretējusi *Cour de cassation*. Tomēr šī valdība uzskata, ka gadījumā, ja darbinieks ir uzzinājis par viņa darba līguma laušanu pēc sanācijas procesa uzsākšanas, garantiju iestādei katrā ziņā ir jāgarantē darba samaksas prasījumi, kas attiecīgajam darbiniekam ir jāmaksā šajā datumā saskaņā ar Darba kodeksa L. 3253-8. panta 1. punktu.

35 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka vienīgi valsts tiesa, kura izskata strīdu pamatlietā, var novērtēt prejudiciālā nolēmuma nepieciešamību un Tiesai uzdoto jautājumu, uz kuriem ir attiecināma nozīmīguma prezumpcija, nozīmīgumu. Tātad, ja uzdotais jautājums attiecas uz Savienības tiesību normas interpretāciju vai spēkā esamību, Tiesai principā ir jāpieņem nolēmums, ja vien nav acīmredzams, ka lūgtajai interpretācijai nav nekādas saistības ar pamatlietas faktiskajiem apstākļiem vai tās priekšmetu, ja problēma ir hipotētiska vai ja Tiesai nav zināmi faktiskie vai juridiskie apstākļi, kas nepieciešami, lai sniegtu lietderīgu atbildi uz šo jautājumu (spriedums, 2023. gada 15. jūnijs, *Getin Noble Bank* (Aizdevuma līguma izpildes apturēšana), C-287/22, EU:C:2023:491, 26. punkts un tajā minētā judikatūra).

36 Šajā gadījumā, no vienas puses, pamatlieta attiecas uz sekām, kas darba ņēmēju prasījumu apmierināšanas jomā, ko veic garantiju iestāde, rodas tad, ja darba līgums tiek izbeigts pēc darba ņēmēja iniciatīvas apstākļos, kad darba devējs ir maksātnespējīgs. Tādējādi ir redzams, ka šāda situācija ietilpst Direktīvas 2008/94 piemērošanas jomā. No otras puses, iesniedzējtiesa norāda, ka ir saskārusies ar šīs direktīvas interpretācijas grūtībām, tā kā šķiet, ka tajā garantijas iestādes iejaukšanās sakarā ar kaitējuma atlīdzību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu nav padarīta atkarīga no šīs darba līguma laušanas iniciatora.

37 Līdz ar to prejudiciālie jautājumi ir pieņemami.

Par lietas būtību

38 Ar saviem četriem jautājumiem, kuri ir jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīva 2008/94 ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts, ka darba ņēmēju prasījumi attiecībā uz neizmaksāto darba samaksu, kas izriet no darba līgumiem vai darba attiecībām, tiek segti, izmantojot sistēmu, kas nodrošina, ka darba ņēmēju prasījumus apmierina garantiju iestāde, kas izveidota saskaņā ar šīs direktīvas 3. pantu, ja darba līguma izbeigšana notiek pēc maksātnespējas administratora, likvidatora vai attiecīgā darba devēja iniciatīvas, bet šī garantiju iestāde šos prasījumus nevar apmierināt, ja attiecīgais darbinieks ir uzzinājis par viņa darba līguma izbeigšanu viņa darba devēja pietiekami nopietnu pārkāpumu dēļ, kas liedz turpināt minētā līguma darbību, un valsts tiesa ir atzinusi šo aktu par pamatotu.

39 Lai atbildētu uz šiem jautājumiem, pirmām kārtām, ir jāatgādina, ka atbilstoši Direktīvas 2008/94 1. panta 1. punktam šī direktīva attiecas uz tām darba ņēmēju prasībām pret šīs direktīvas 2. panta 1. punkta nozīmē par maksātnespējīgiem atzītiem darba devējiem, kuras izriet no darba līgumiem vai darba attiecībām.

40 Minētās direktīvas 3. panta pirmajā daļā ir noteikts, ka dalībvalstis veic pasākumus, kas ir vajadzīgi, lai garantiju iestādes saskaņā ar šīs direktīvas 4. pantu garantētu, ka tiek apmierināti darba ņēmēju prasījumi attiecībā uz neizmaksāto darba samaksu, kas izriet no darba līgumiem vai darba tiesiskajām attiecībām, tostarp atlaišanas pabalsti sakarā ar darba attiecību izbeigšanu, ja tie ir paredzēti valsts tiesību aktos.

41 Saskaņā ar Direktīvas 2008/94 4. pantu, ja dalībvalstis ierobežo garantiju iestāžu maksāšanas pienākumu, tās nosaka tā laikposma ilgumu, par kuru šīs iestādes apmierina neapmierinātos prasījumus. Tās var arī noteikt maksimālās robežas minēto iestāžu veiktajiem maksājumiem.

42 Otrām kārtām, kā izriet no iesniedzējtiesas nolēmuma, Darba kodeksa L. 3253-6. pantā privāto tiesību darba devējiem ir noteikts pienākums apdrošināt savus darbiniekus pret “summu, kas viņiem pienākas saskaņā ar darba līgumu”, nemaksāšanas risku.

43 Šajā ziņā ir jāuzskata, kā to savos rakstveida apsvērumos ir norādījusi Komisija, ka prasījumi, kas izriet no tādas darba līguma izbeigšanas kā pamatlietā aplūkotā, ir prasījumi par atlaišanas pabalstiem sakarā ar darba attiecību izbeigšanu Direktīvas 2008/94 3. panta izpratnē.

44 Trešām kārtām, ir jākonstatē, ka nekas šīs direktīvas tekstā neļauj secināt, ka dalībvalsts var izslēgt darba ņēmēju prasījumu garantiju, ko nodrošina garantiju iestāde, gadījumā, ja darba līgums tiek izbeigts pēc šī darba ņēmēja iniciatīvas darba devēja pienākumu neizpildes dēļ. Proti, Direktīvā 2008/94 attiecībā uz minētās iestādes veikto šo prasījumu segšanu nav veikta nošķiršana atkarībā no tā, vai darba līgumu ir izbeidzis darba ņēmējs vai ne.

45 Protams, katrai dalībvalstij valsts tiesību aktos jānosaka tas, kāds pabalsts ietilpst Direktīvas 2008/94 3. panta pirmās daļas piemērošanas jomā (spriedums, 2018. gada 28. jūnijs, *Checa Honrado*, C-57/17, EU:C:2018:512, 30. punkts un tajā minētā judikatūra).

46 Tomēr minētajā direktīvā dalībvalstīm atzītās tiesības precizēt pabalstus, kas jāsedz garantiju iestādei, ir pakļautas prasībām, kas izriet no vispārējā vienlīdzības un diskriminācijas aizlieguma principa. Šis princips prasa, lai līdzīgas situācijas netiktu vērtētas atšķirīgi, ja vien tam nav objektīva pamatojuma (spriedums, 2018. gada 28. jūnijs, *Checa Honrado*, C-57/17, EU:C:2018:512, 31. un 32. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

47 Šajā ziņā ir jānorāda, ka darba līguma izbeigšana pēc tam, kad darba ņēmējs ir apstiprinājis šī līguma laušanu darba devēja pietiekami nopietnas pienākumu neizpildes dēļ, kas liedz turpināt minēto līgumu un ko valsts tiesa uzskata par pamatotu, nevar tikt uzskatīta par tādu, kas izriet no darba ņēmēja gribas, jo tā patiesībā ir minētās darba devēja pienākumu neizpildes sekas.

48 Līdz ar to tādā situācijā kā pamatlietā ir jāuzskata, ka darba ņēmēji, kas uzzinājuši par sava darba līguma laušanu, ir salīdzināmā situācijā ar darba ņēmējiem, kuru līgumi ir izbeigti pēc maksātnespējas administratora, pilnvarotā likvidatora vai attiecīgā darba devēja iniciatīvas (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2018. gada 28. jūnijs, *Checa Honrado*, C-57/17, EU:C:2018:512, 39. punkts).

49 Francijas valdība savos rakstveida apsvērumos apgalvo, ka atšķirīgā attieksme, kas izriet no Darba kodeksa L. 3253-8. panta 2. punkta, kā to ir interpretējusi *Cour de cassation*, atkarībā no tā, vai darba līguma laušanas iniciators ir vai nav darba ņēmējs, ir pamatota ar uzņēmuma darbības turpināšanas vajadzībām, darba saglabāšanu un pasīvu dzēšanu. Šī valdība uzskata, ka darba līguma laušana pēc darbinieka iniciatīvas, piemēram, šī līguma laušanas apstiprināšana pēc sanācijas procesa uzsākšanas, neatbilst šīm vajadzībām.

50 Šajā ziņā jānorāda – papildus tam, ka darba līguma izbeigšana, darba ņēmējam apstiprinot šī līguma laušanu, nevar tikt uzskatīta par tādu, kas izriet no šī darba ņēmēja gribas gadījumā, ja tā patiesībā ir darba devēja pienākumu neizpildes sekas, kā tas ir minēts šī sprieduma 47. punktā –, ka minētās vajadzības nevar aizēnot Direktīvas 2008/94 sociālo mērķi.

51 Taču šis sociālais mērķis, kā izriet no šīs direktīvas 1. panta 1. punkta, lasot to kopā ar tās 3. apsvērumu, ir nodrošināt visiem darba ņēmējiem minimālo aizsardzību Savienības līmenī darba devēja maksātnespējas gadījumā, apmierinot darba ņēmēju neapmaksātos prasījumus atbilstīgi darba līgumiem vai darba attiecībām (spriedums, 2018. gada 28. jūnijs, *Checa Honrado*, C-57/17, EU:C:2018:512, 46. punkts).

52 Ņemot vērā visu iepriekš minēto, uz uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild, ka Direktīva 2008/94 ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts, ka darba ņēmēju nesamaksātie prasījumi attiecībā uz neizmaksāto darba samaksu, kas izriet no darba līgumiem vai darba attiecībām, tiek segti, izmantojot valsts sistēmu, kas nodrošina, ka darba ņēmēju prasījumus apmierina garantiju iestāde, kura ir izveidota atbilstoši šīs direktīvas 3. pantam, ja darba līguma izbeigšana notiek pēc maksātnespējas administratora, pilnvarotā likvidatora vai attiecīgā darba devēja iniciatīvas, bet šī garantiju iestāde šos prasījumus neapmierina, ja attiecīgais darbinieks ir apstiprinājis sava darba līguma laušanu darba devēja pietiekami nopietnas pienākumu neizpildes dēļ, kas liedz turpināt minētā līguma darbību, un valsts tiesa ir atzinusi šo apstiprināšanu par pamatotu.

Par tiesāšanās izdevumiem

53 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība izriet no tiesvedības, kas notiek iesniedzējtiesā, tāpēc tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (septītā palāta) nospriež:

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/94/EK (2008. gada 22. oktobris) par darba ņēmēju aizsardzību to darba devēja maksātnespējas gadījumā

ir jāinterpretē tādējādi, ka

tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts, ka darba ņēmēju nesamaksātie prasījumi attiecībā uz neizmaksāto darba samaksu, kas izriet no darba līgumiem vai darba attiecībām, tiek segti, izmantojot valsts sistēmu, kas nodrošina, ka darba ņēmēju prasījumus apmierina garantiju iestāde, kura ir izveidota atbilstoši šīs direktīvas 3. pantam, ja darba līguma izbeigšana notiek pēc maksātnespējas administratora, pilnvarotā likvidatora vai attiecīgā darba devēja iniciatīvas, bet šī garantiju iestāde šos prasījumus neapmierina, ja attiecīgais darbinieks ir apstiprinājis sava darba līguma laušanu darba devēja pietiekami nopietnas pienākumu neizpildes dēļ, kas liedz turpināt minētā līguma darbību, un valsts tiesa ir atzinusi šo apstiprināšanu par pamatotu.

[Paraksti]