Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (sjunde avdelningen)

den 22 februari 2024*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens – Direktiv 2008/94/EG – Garantiinstitutionernas betalningsansvar för arbetstagarnas utestående fordringar som grundar sig på anställningsavtal eller anställningsförhållanden – Utesluts om arbetstagaren säger upp anställningsavtalet”

I mål C-125/23,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Cour d’appel d’Aix-en-Provence (Appellationsdomstolen i Aix-en-Provence, Frankrike) genom beslut av den 24 februari 2023, som inkom till domstolen den 1 mars 2023, i målet

Association Unedic délégation AGS de Marseille

mot

V,

W,

X,

Y,

Z,

Konkursförvaltare för bolaget K,

meddelar

DOMSTOLEN (sjunde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden F. Biltgen samt domarna N. Wahl och M.L. Arastey Sahún (referent),

generaladvokat: P. Pikamäe,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

* Rättegångsspråk: franska.

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

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

– Frankrikes regering, genom R. Bénard och T. Lechevallier, båda i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, genom F. Clotuche-Duvieusart och F. van Schaik, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens (EUT L 283, 2008, s. 36).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan, å ena sidan, Association Unedic delegation AGS de Marseille (nedan kallad AGS de Marseille) och, å andra sidan, V, W, X, Y och Z (nedan kallade de aktuella arbetstagarna) samt konkursförvaltaren för bolaget K. Målet rör betalning av dessa arbetstagares utestående fordringar efter det att bolaget försatts i konkurs.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 I skälen 3 och 7 i direktiv 2008/94 anges följande:

”(3) Det är nödvändigt att skydd upprättas för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens och för att garantera dem ett minimiskydd, särskilt för att garantera betalning av deras utestående fordringar, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom gemenskapen. För detta ändamål bör alla medlemsstater inrätta en institution som säkerställer att de berörda arbetstagarna får betalt för sina utestående fordringar.

…

(7) Medlemsstaterna kan införa begränsningar av garantiinstitutionernas ansvar. Begränsningarna bör vara förenliga med direktivets sociala mål, och vid införandet av dessa kan olika nivåer på fordringarna beaktas.”

4 I artikel 1 i direktivet föreskrivs följande:

”1. Detta direktiv ska tillämpas på fordringar som arbetstagare på grund av anställningsavtal eller anställningsförhållanden har gentemot arbetsgivare som är att anse som insolventa enligt artikel 2.1.

2. Medlemsstaterna får undantagsvis utesluta fordringar från vissa kategorier av arbetstagare från tillämpningsområdet för detta direktiv om det finns andra former av garanti som ger arbetstagarna ett skydd motsvarande det som följer av detta direktiv.

…”

5 I artikel 2 i direktivet föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv ska en arbetsgivare anses vara insolvent när en ansökan har inlämnats om att inleda ett kollektivt förfarande som grundas på arbetsgivarens insolvens i enlighet med respektive medlemsstats lagar och andra författningar och som innebär att arbetsgivarens tillgångar helt eller delvis tas i anspråk och att en förvaltare eller en person som utövar en liknande funktion utses, samt när den myndighet som är behörig enligt dessa lagar och andra författningar

a) har beslutat att inleda ett förfarande, eller

b) har fastställt att arbetsgivarens företag eller verksamheter definitivt har upphört och att befintliga tillgångar är otillräckliga för att motivera att förfarandet inleds.

2. Detta direktiv påverkar inte den definition som följer av nationell rätt beträffande termerna *arbetstagare*, *arbetsgivare*, *lön*, *omedelbar rätt till* och *framtida rätt till*.

…”

6 I artikel 3 i samma direktiv föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna ska, om inte annat följer av artikel 4, vidta nödvändiga åtgärder för att se till att garantiinstitutionerna säkerställer betalning av arbetstagarnas utestående fordringar som grundar sig på anställningsavtal eller anställningsförhållanden, inbegripet betalning av avgångsvederlag, förutsatt att nationell lagstiftning föreskriver det, när anställningsförhållandet upphör.

De utestående lönefordringar som garantiinstitutionen övertar avser en period före och/eller, i förekommande fall, efter ett datum som fastställts av medlemsstaterna.”

7 I artikel 4 i direktiv 2008/94 föreskrivs följande:

”1. Medlemsstaterna får välja att begränsa garantiinstitutionernas betalningsansvar enligt artikel 3.

2. Om medlemsstaterna utnyttjar valmöjligheten enligt punkt 1, ska de fastställa den period för vilken garantiinstitutionen ska betala utestående fordringar. Denna period får dock inte vara kortare än en period som omfattar lönen för de tre senaste månaderna av anställningsförhållandet före och/eller efter det datum som avses i artikel 3 andra stycket.

Medlemsstaterna får bestämma att denna minimiperiod på tre månader ska infalla under en referensperiod som inte får vara kortare än sex månader.

De medlemsstater som föreskriver en referensperiod på minst 18 månader får begränsa den period för vilken garantiinstitutionen ska betala de utestående fordringarna till åtta veckor. I sådana fall ska de för arbetstagarna mest fördelaktiga perioderna användas vid beräkningen av minimiperioden.

3. Medlemsstaterna får fritt sätta övre gränser för garantiinstitutionens utbetalningar. Dessa gränser får inte vara lägre än en tröskel som är socialt förenlig med detta direktivs sociala målsättning.

Om medlemsstaterna utnyttjar denna valmöjlighet, ska de till kommissionen meddela vilka metoder de använder för att sätta denna övre gräns.”

8 I artikel 11 i direktivet föreskrivs följande:

”Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna.

Genomförandet av detta direktiv får under inga omständigheter utgöra skäl för att försämra den existerande situationen i medlemsstaterna och den allmänna skyddsnivån för arbetstagare inom det område som direktivet omfattar.”

9 I artikel 12 i direktivet föreskrivs följande:

”Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas möjligheter att

a) vidta åtgärder för att förhindra missbruk,

…”

Fransk rätt

10 I artikel L. 3253-6 i code du travail, (lagen om arbete), i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet (nedan kallad lagen om arbete), föreskrivs följande:

”Varje privaträttslig arbetsgivare ska försäkra sina anställda, inbegripet dem som är utlandsstationerade eller har en utlandstjänst i enlighet med artikel L. 5422-13, mot risken att inte få utbetalt de belopp som de är berättigade till enligt anställningsavtalet, vid ett ackordsförfarande, företagsrekonstruktion eller vid konkurs.”

11 I artikel L. 3253-8 i denna lag föreskrivs följande:

”Den försäkring som anges i artikel L. 3253-6 ska omfatta:

1° De belopp som ska betalas till de anställda vid tidpunkten för beslutet att inleda ett rekonstruktions- eller konkursförfarande samt de avgifter som arbetsgivaren ska betala enligt yrkessäkerhetsavtalet.

2° Fordringar till följd av att anställningsavtalet upphör:

a) under provperioden,

b) under den månad som följer efter meddelandet av det beslut genom vilket insolvensplanen, rekonstruktionsplanen eller överlåtelseplanen fastställts,

c) inom 15 dagar, eller 21 dagar när en plan för att rädda arbetstillfällen har utformats, efter likvidationsbeslutet, eller

d) under det preliminära upprätthållande av verksamheten som tillåtits genom konkursbeslutet och inom 15 dagar, eller 21 dagar när en plan för att rädda arbetstillfällen har utformats, efter att detta upprätthållande av verksamheten har upphört,

…”

12 I artikel L. 3253-14 i samma lag föreskrivs följande:

”Den försäkring som föreskrivs i artikel L. 3253-6 ska genomföras av en sammanslutning som inrättats av de nationella arbetsgivarorganisationer som företräder arbetsgivarna och som godkänts av den administrativa myndigheten.

Denna sammanslutning ska ingå ett förvaltningsavtal med det organ som förvaltar systemet för arbetslöshetsförsäkring och med Agence centrale des organismes de sécurité sociale [(Centralbyrån för de sociala trygghetsorganen)] för indrivning av de avgifter som avses i artikel L. 3253-18.

…

Sammanslutningen och det ovannämnda organet utgör garantiinstitutionerna mot risken för utebliven betalning.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

13 Under september och oktober 2017 anställdes de aktuella arbetstagarna av bolaget K genom avtal om visstidsanställning på deltid.

14 Den 26 juni 2018 blev bolaget föremål för en rekonstruktion.

15 Den 9 juli 2018 sa de aktuella arbetstagarna upp sina anställningsavtal.

16 Genom dom av den 24 juli 2018 försatte Tribunal de commerce (Handelsdomstolen, Frankrike) bolaget K. i konkurs.

17 Den 31 juli 2018 väckte de aktuella arbetstagarna talan vid Conseil de prud’hommes de Draguignan (Arbetsdomstolen i Draguignan, Frankrike) och yrkade att deras fordringar skulle tas upp bland skulderna i bolaget K:s konkurs, på grund av att bolaget hade gjort sig skyldigt till överträdelser som dessa arbetstagare ansåg var tillräckligt allvarliga.

18 Genom domar av den 2 juli 2020 fastställde nämnda domstol för det första att de aktuella arbetstagarnas uppsägning av sina anställningsavtal hade samma verkan som en uppsägning utan saklig grund, för det andra att deras fordringar skulle upptas bland skulderna i bolaget K:s konkurs såsom bland annat lön, betald semester, kompensationsersättning för uppsägningstid, ersättning för uppsägning utan saklig grund, och för det tredje att den gemensamma domen kunde göras gällande mot AGS de Marseille, som var skyldig att säkerställa de belopp som dessa fordringar avsåg.

19 Den 28 juli 2020 väckte AGS de Marseille talan vid Conseil de prud'hommes de Draguignan (Arbetsdomstolen i Draguignan) om underlåtenhet att pröva talan.

20 Genom domar av den 23 september 2021 slog nämnda domstol fast att det saknades anledning att ändra domarna av den 2 juli 2020.

21 Under dessa omständigheter överklagade AGS de Marseille domarna av den 23 september 2021 till Cour d'appel d'Aix-en-Provence (Appellationsdomstolen i Aix-en-Provence, Frankrike), som är den hänskjutande domstolen.

22 Såsom framgår av beslutet om hänskjutande utgör uppsägningen av anställningsavtalet enligt fransk rätt ett sätt att ensidigt säga upp avtalet, som är förbehållet arbetstagaren, genom vilket arbetstagaren beslutar att säga upp anställningsavtalet på grund av att arbetsgivaren har gjort sig skyldig till tillräckligt allvarliga överträdelser som hindrar att anställningsavtalet fullföljs. Anställningsavtalet upphör omedelbart att gälla när arbetstagaren säger upp det.

23 Den hänskjutande domstolen har dessutom preciserat att i de fall då en domstol vid vilken en av parterna till anställningsavtalet har väckt talan, anser att de omständigheter som åberopats av arbetstagaren motiverar uppsägningen, får uppsägningen av anställningsavtalet samma verkan som en uppsägning utan saklig grund. Arbetsgivaren är följaktligen skyldig att betala ersättning i samband med en sådan uppsägning, det vill säga betalning av kompensationsersättning för uppsägningstid och semesterersättning, lagstadgat eller avtalat avgångsvederlag samt ersättning för uppsägning utan saklig grund.

24 I Frankrike är varje privaträttslig arbetsgivare skyldig att försäkra sina anställda hos Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (sammanslutning för förvaltningen av garantisystemet för arbetstagares fordringar) (nedan kallad AGS) mot risken att inte få utbetalt de belopp som de är berättigade till enligt anställningsavtalet, vid ett ackordsförfarande, företagsrekonstruktion eller vid konkurs.

25 Det följer emellertid av fast rättspraxis från Cour de cassation (Högsta domstolen, Frankrike) att när det rör sig om en uppsägning av ett anställningsavtal som skett under de perioder som avses i artikel L. 3253-8 punkt 2 i lagen om arbete, täcker AGS garantin endast de fordringar som uppkommit av en sådan uppsägning när denna har skett på initiativ av insolvensförvaltaren, konkursförvaltaren eller den berörda arbetsgivaren. Garantin är följaktligen utesluten i de fall då en arbetstagare har sagt upp anställningsavtalet, denne har gått i pension eller anställningsavtalet har sagts upp genom domstolsbeslut.

26 Det framgår av beslutet om hänskjutande att Cour de cassation (Högsta domstolen) i en dom av den 10 juli 2019 beslutade att inte hänskjuta en förtursfråga om grundlagsförenlighet till Conseil constitutionnel (Författningsdomstolen, Frankrike) om den faktiska räckvidden av Cour de cassations (Högsta domstolen) tolkning av artikel L. 3253-8 punkt 2 i lagen om arbete, med

motiveringen dels att syftet med den garanti som föreskrivs i denna bestämmelse är att AGS ska betala ut förskott på fordringar som uppkommer till följd av att anställningsavtal sägs upp i syfte att fortsätta företagets verksamhet, bevara arbetstillfällen och betala av skulderna, dels att den aktuella nationella lagstiftningen – såsom den har tolkats i fast rättspraxis av Cour de cassation (Högsta domstolen), vilken utesluter AGS garantin vid uppsägning av anställningsavtal som inte sker på initiativ av insolvensförvaltaren, konkursförvaltaren eller den berörda arbetsgivaren – innebär en särbehandling som grundar sig på en skillnad i situation som har ett direkt samband med syftet med denna lagstiftning.

27 Den hänskjutande domstolen har emellertid angett att direktiv 2008/94, vid en uppsägning av anställningsavtalet när arbetsgivaren är insolvent, inte förefaller göra garantiinstitutionens ingripande, i form av betalning av avgångsvederlag när anställningsförhållandet upphör, beroende av vem som har sagt upp det.

28 Denna tolkning stöds av domen av den 17 januari 2008, Velasco Navarro (C-246/06, EU:C:2008:19, punkterna 35 och 36), enligt vilken den nationella lagstiftning som tillämpar unionsrätten ska tolkas med iakttagande av likhetsprincipen.

29 Mot denna bakgrund beslutade Cour d'appel d'Aix-en-Provence (Appellationsdomstolen i Aix-en-Provence) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:

”1) Kan direktiv [2008/94] tolkas så, att garantiinstitutionens åtagande av betalningen av avgångsvederlaget när anställningsförhållandet upphör utesluts om arbetstagaren avslutar sitt eget anställningsavtal efter det att ett konkursförfarande har inletts?

2) Är en sådan tolkning förenlig med lydelsen i och syftet med detta direktiv? Kan det resultat som eftersträvas med direktivet uppnås om en sådan tolkning tillämpas?

3) Medför en sådan tolkning, som grundar sig på vem som har sagt upp anställningsavtalet under konkursförfarandet, en skillnad i behandlingen mellan arbetstagarna?

4) Om en sådan skillnad i behandlingen föreligger, är den objektivt motiverad?”

EU-domstolens behörighet

30 AGS de Marseille har i sitt skriftliga yttrande gjort gällande att EU-domstolen inte är behörig att tolka nationell rätt, i förevarande fall, artikel L. 3253-8 i lagen om arbete, och att den därför inte är behörig att besvara de frågor som ställts.

31 Inom ramen för det förfarande som införts genom artikel 267 FEUF är domstolen varken behörig att tolka nationella bestämmelser i lagar eller andra författningar, eller att pröva huruvida sådana bestämmelser är förenliga med unionsrätten. Det framgår nämligen av fast praxis att domstolen, i ett mål om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF endast får tolka unionsrätten inom gränserna för den behörighet som Europeiska unionen tilldelats (dom av den 14 december 2023, Getin Noble Bank (Preskriptionstid vid talan om avtals återgång), C-28/22, EU:C:2023:992, punkt 53 och där angiven rättspraxis).

32 I förevarande fall framgår det av beslutet om hänskjutande att de frågor som ställts uttryckligen avser tolkningen av direktiv 2008/94.

33 Det kan följaktligen inte anses att frågorna avser tolkningen av fransk rätt. AGS de Marseille kan därför inte vinna framgång med sitt argument om att domstolen saknar behörighet.

Prövning av tolkningsfrågorna

Huruvida tolkningsfrågorna kan tas upp till prövning

34 Den franska regeringen har i sitt skriftliga yttrande, utan att formellt framställa någon invändning om rättegångshinder avseende tolkningsfrågorna, gjort gällande att det visserligen är riktigt att det i artikel L. 3253-8 punkt 2 i lagen om arbete, såsom den tolkats av Cour de cassation (Högsta domstolen, Frankrike), föreskrivs att de arbetstagare som avses i den första frågan inte omfattas av garantin för fordringar, vilket framgår av begäran om förhandsavgörande. Enligt denna regering är emellertid garantiinstitutionen, i de fall då arbetstagaren har sagt upp sitt anställningsavtal efter det att rekonstruktionsförfarandet har inletts, under alla omständigheter skyldig att garantera de lönefordringar som den aktuella arbetstagaren har rätt till vid den tidpunkten, i enlighet med artikel L. 3253-8 punkt 1 i lagen om arbete.

35 Det ska härvidlag erinras om att det uteslutande ankommer på den nationella domstol vid vilken målet anhängiggjorts att bedöma såväl om ett förhandsavgörande är nödvändigt som relevansen av de frågor som ställs till EU-domstolen, vilka presumeras vara relevanta. EU-domstolen är följaktligen i princip skyldig att meddela ett förhandsavgörande när den fråga som ställts avser tolkningen eller giltigheten av en unionsrättslig regel, såvida det inte är uppenbart att den begärda tolkningen inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i det nationella målet eller då frågeställningen är hypotetisk eller EU-domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga omständigheterna som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på den fråga som ställts (dom av den 15 juni 2023, Getin Noble Bank (Uppskov med verkställigheten av ett låneavtal), C-287/22, EU:C:2023:491, punkt 26 och där angiven rättspraxis).

36 I förevarande fall avser tvisten i det nationella målet följderna för en garantiinstitutions betalning av arbetstagarnas fordringar när den metod som används för att säga upp anställningsavtalet innebär att det är arbetstagaren som tar initiativ därtill, under omständigheter där arbetsgivaren är insolvent. Det är således utrett att en sådan situation omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2008/94. Den hänskjutande domstolen har vidare angett att den har svårt att tolka detta direktiv, eftersom direktivet inte förefaller göra garantiinstitutionens ingripande, i form av betalning av avgångsvederlag när anställningsförhållandet upphör, beroende av vem som har sagt upp det.

37 Härav följer att tolkningsfrågorna kan tas upp till prövning.

Prövning i sak

38 Den hänskjutande domstolen har ställt de fyra frågorna, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida direktiv 2008/94 ska tolkas så, att det utgör hinder för en nationell lagstiftning, enligt vilken det system som säkerställer betalning av arbetstagarnas fordringar genom en garantiinstitution, vilket inrättats i enlighet med artikel 3 i direktivet, omfattar arbetstagarnas utestående fordringar som grundar sig på anställningsavtal eller anställningsförhållanden när anställningsavtalet sägs upp på initiativ av insolvensförvaltaren, konkursförvaltaren eller den

berörda arbetsgivaren, men utesluter att garantiinstitutionen täcker sådana fordringar när den aktuella arbetstagaren har sagt upp sitt anställningsavtal på grund av att arbetsgivaren har gjort sig skyldig till tillräckligt allvarliga överträdelser som hindrar att avtalet fullföljs, och en nationell domstol har slagit fast att uppsägningen var befogad.

39 För att besvara dessa frågor erinrar domstolen för det första om att enligt artikel 1.1 i direktiv 2008/94 ska direktivet tillämpas på fordringar som arbetstagare på grund av anställningsavtal eller anställningsförhållanden har gentemot arbetsgivare som är att anse som insolventa enligt artikel 2.1. i direktivet.

40 I artikel 3 första stycket i direktivet föreskrivs att medlemsstaterna, om inte annat följer av artikel 4 i direktivet, ska vidta nödvändiga åtgärder för att se till att garantiinstitutionerna säkerställer betalning av arbetstagarnas utestående fordringar som grundar sig på anställningsavtal eller anställningsförhållanden, inbegripet betalning av avgångsvederlag, förutsatt att nationell lagstiftning föreskriver det, när anställningsförhållandet upphör.

41 Enligt artikel 4 i direktiv 2008/94 ska medlemsstaterna, när de begränsar garantiinstitutionernas betalningsansvar, fastställa den period för vilken garantiinstitutionerna ska betala utestående fordringar. Medlemsstaterna får även fritt sätta övre gränser för garantiinstitutionernas utbetalningar.

42 För det andra är privaträttslig arbetsgivare enligt artikel L. 3253-6 i lagen om arbete, såsom framgår av beslutet om hänskjutande, skyldiga att försäkra sina anställda mot risken att inte få utbetalt de ”belopp som de är berättigade till enligt anställningsavtalet”.

43 Såsom kommissionen har påpekat i sitt skriftliga yttrande utgör fordringar som har uppkommit på grund av att ett anställningsavtal – såsom det som är i fråga i det nationella målet – har sagts upp, krav på avgångsvederlag när anställningsförhållandet upphör, i den mening som avses i artikel 3 i direktiv 2008/94.

44 För det tredje kan det konstateras att det inte finns något i direktivets ordalydelse som gör det möjligt att dra slutsatsen att en medlemsstat kan utesluta den garanti för arbetstagarnas fordringar som ges av en garantiinstitution, i de fall då anställningsavtalet sägs upp på arbetstagarens initiativ på grund av att arbetsgivaren gjort sig skyldig till en överträdelse. I direktiv 2008/94 görs nämligen inte någon åtskillnad vad gäller nämnda institutions täckning av dessa fordringar beroende på om arbetstagaren är den som säger upp anställningsavtalet eller inte.

45 Det ankommer visserligen på varje medlemsstat att i nationell rätt fastställa vilka typer av ersättning som artikel 3 första stycket i direktiv 2008/94 är tillämplig på (dom av den 28 juni 2018, Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, punkt 30 och där angiven rättspraxis).

46 Den behörighet som medlemsstaterna ges i nämnda direktiv att precisera vilka ersättningar som ska omfattas av garantiinstitutionens ansvar är underställd de krav som följer av den allmänna likhetsprincipen och icke-diskrimineringsprincipen. Dessa principer innebär att lika situationer inte får behandlas olika, såvida det inte finns sakliga skäl för en sådan särbehandling (dom av den 28 juni 2018, Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, punkterna 31 och 32 och där angiven rättspraxis).

47 Det ska i detta hänseende påpekas att den omständigheten att anställningsavtalet upphör till följd av att arbetstagaren har sagt upp avtalet på grund av att arbetsgivaren har gjort sig skyldig till tillräckligt allvarliga överträdelser som hindrar att avtalet fullföljs, vilket en nationell domstol har ansett vara befogat, inte kan anses vara en följd av arbetstagarens vilja, eftersom den i själva verket är en konsekvens av arbetsgivarens överträdelser.

48 I en sådan situation som den aktuella ska det således anses att de arbetstagare som säger upp sitt anställningsavtal befinner sig i en situation som är jämförbar med situationen för de arbetstagare vars anställningsavtal har sagts upp på initiativ av insolvensförvaltaren, konkursförvaltaren eller den berörda arbetsgivaren (se, analogt, dom av den 28 juni 2018, Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, punkt 39).

49 Den franska regeringen har i sitt skriftliga yttrande gjort gällande att den skillnad i behandling som följer av artikel L. 3253-8 punkt 2 i lagen om arbete, såsom den tolkats av Cour de cassation (Högsta domstolen), beroende på om arbetstagaren är den som säger upp anställningsavtalet eller inte, är motiverad med hänsyn till behovet av att fortsätta företagets verksamhet, bevara arbetstillfällen och betala av skulderna. Enligt nämnda regering uppfylls inte dessa behov genom en uppsägning av ett anställningsavtal på arbetstagarens initiativ, såsom en uppsägning av avtalet under dessa omständigheter, vilken sker efter det att rekonstruktionsförfarandet har inletts.

50 Det ska i detta hänseende påpekas att förutom den omständigheten att upphörandet av ett anställningsavtal genom att en arbetstagare säger upp avtalet inte kan anses vara en följd av arbetstagarens vilja när detta i själva verket är en konsekvens av arbetsgivarens överträdelser, såsom anges i punkt 47 ovan, så kan dessa behov inte överskugga det sociala syftet med direktiv 2008/94.

51 Detta sociala syfte består, såsom framgår av artikel 1.1 i direktivet, jämförd med skäl 3 i samma direktiv, i att alla arbetstagare inom unionen ska garanteras ett minimiskydd vid arbetsgivarens insolvens genom betalning av utestående fordringar som grundar sig på anställningsavtal eller anställningsförhållanden (dom av den 28 juni 2018, Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, punkt 46).

52 Mot denna bakgrund ska frågorna besvaras enligt följande. Direktiv 2008/94 ska tolkas så, att det utgör hinder för en nationell lagstiftning, enligt vilken det nationella system som säkerställer betalning av arbetstagarnas fordringar genom en garantiinstitution, vilket inrättats i enlighet med artikel 3 i direktivet, omfattar arbetstagarnas utestående fordringar som grundar sig på anställningsavtal eller anställningsförhållanden när anställningsavtalet sägs upp på initiativ av insolvensförvaltaren, konkursförvaltaren eller den berörda arbetsgivaren, men utesluter att garantiinstitutionen täcker sådana fordringar när den aktuella arbetstagaren har sagt upp sitt anställningsavtal på grund av att arbetsgivaren har gjort sig skyldig till tillräckligt allvarliga överträdelser som hindrar att avtalet fullföljs, och en nationell domstol har slagit fast att uppsägningen var befogad.

Rättegångskostnader

53 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (sjunde avdelningen) följande:

Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens

ska tolkas så,

att det utgör hinder för en nationell lagstiftning, enligt vilken det nationella system som säkerställer betalning av arbetstagarnas fordringar genom en garantiinstitution, vilket inrättats i enlighet med artikel 3 i direktivet, omfattar arbetstagarnas utestående fordringar som grundar sig på anställningsavtal eller anställningsförhållanden när anställningsavtalet sägs upp på initiativ av insolvensförvaltaren, konkursförvaltaren eller den berörda arbetsgivaren, men utesluter att garantiinstitutionen täcker sådana fordringar när den aktuella arbetstagaren har sagt upp sitt anställningsavtal på grund av att arbetsgivaren har gjort sig skyldig till tillräckligt allvarliga överträdelser som hindrar att avtalet fullföljs, och en nationell domstol har slagit fast att uppsägningen var befogad.

Underskrifter