

Ανωνυμοποιημένο κείμενο

Μετάφραση

C-419/24 - 1

Υπόθεση C-419/24

Αίτηση προδικαστικής αποφάσεως

Ημερομηνία καταθέσεως:

13 Ιουνίου 2024

Αιτούν δικαστήριο:

Cour de cassation (Γαλλία)

Ημερομηνία της αποφάσεως του αιτούντος δικαστηρίου:

12 Ιουνίου 2024

Προσφεύγουσα:

Société Nouvelle de l'Hôtel Plaza SAS

κατά

YG

Rôle emploi

[παραλειπόμενα]

[παραλειπόμενα]

[παραλειπόμενα]

[παραλειπόμενα]

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE (Ανωτάτου
Ακυρωτικού Δικαστηρίου, τμήματος εργατικών και κοινωνικοασφαλιστικών
διαφορών, Γαλλία),

της 12ης Ιουνίου 2024

Η εταιρία Société nouvelle de l'hôtel Plaza, société par actions simplifiée
[απλοποιημένη κεφαλαιουχική εταιρία], με έδρα το [παραλειπόμενα] Παρίσι και
εμπορική εγκατάσταση στην [παραλειπόμενα] Νίκαια (Γαλλία), άσκησε την

αναίρεση αριθ. F 22-10.903 κατά της απόφασης που εξέδωσε το cour d'appel d'Aix-en-Provence [εφετείο της Aix-en-Provence, Γαλλία] [παραλειπόμενα] στις 25 Νοεμβρίου 2021, επί της διαφοράς μεταξύ της εν λόγω εταιρίας και των:

1^ο/ YG, [παραλειπόμενα]

2^ο/ Rôle emploi [δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης, Γαλλία], [παραλειπόμενα] αναιρεσιβλήτων.

Η YG άσκησε αντανάιρεση κατά της ίδιας απόφασης.

Προς στήριξη της αναίρεσέως της, η αναιρεσείουσα προέβαλε δύο λόγους αναίρεσέως.

Προς στήριξη της ανταναιρέσεώς της, η YG προέβαλε επίσης δύο λόγους.

[παραλειπόμενα] [διαδικαστικά και διατυπώσεις]

Πραγματικά περιστατικά και διαδικασία

- 1 Σύμφωνα με την αναιρεσιβαλλόμενη απόφαση [παραλειπόμενα], η YG προσλήφθηκε ως κύρια υπεύθυνη έργου στις 12 Οκτωβρίου 1992 από την Société nouvelle de l'hôtel Plaza (στο εξής: η εταιρία). Η εταιρία ανέθεσε τα καθήκοντα αχθοφόρου και καμαριέρας σε εταιρία παροχής υπηρεσιών.
- 2 Τον Σεπτέμβριο του 2018, η εταιρία ενημέρωσε το προσωπικό της ότι το ξενοδοχείο θα έκλεινε προκειμένου να πραγματοποιηθούν εκτεταμένες εργασίες ανακαίνισης. Καθώς το κλείσιμο αυτό θα είχε ως αποτέλεσμα την παύση της λειτουργίας του ξενοδοχείου για τουλάχιστον 20 μήνες, η εταιρία κίνησε διαδικασία ομαδικής απολύσεως για οικονομικούς λόγους για το σύνολο του προσωπικού λειτουργίας της, καταργώντας 29 θέσεις εργασίας.
- 3 Η εργαζομένη ενημερώθηκε για την απόλυσή της για οικονομικούς λόγους με επιστολή της 22ας Ιανουαρίου 2019 και στις 29 Ιανουαρίου 2019 αποδέχθηκε τη σύμβαση επαγγελματικής εξασφάλισης που της είχε προταθεί, ενώ η συμβατική σχέση έληξε στις 31 Ιανουαρίου 2019 με τη λήξη της προθεσμίας περίσκεψης που διέθετε.
- 4 Στις 5 Δεκεμβρίου 2018, η εργαζομένη ζήτησε από το juridiction prud'homale (δικαστήριο εργατικών διαφορών) τη δικαστική λύση της σύμβασης λόγω υπαιτιότητας του εργοδότη και την καταβολή διαφόρων ποσών. Μετά την απόλυσή της, εξακολούθησε να ζητεί τη λύση της σύμβασης και, επικουρικά, ζήτησε να κηρυχθεί άκυρη η απόλυσή της, λόγω έλλειψης σχεδίου διάσωσης των θέσεων εργασίας, και να επαναπροσληφθεί.
- 5 Με απόφαση της 25ης Νοεμβρίου 2021, το cour d'appel (εφετείο) έκρινε ότι η απόλυση ήταν άκυρη, υποχρέωσε την εταιρία να καταβάλει στην εργαζομένη

διάφορα ποσά ως αποζημίωση λόγω ακυρότητας της απόλυσης, αντισταθμιστική αποζημίωση για το διάστημα του χρόνου προειδοποίησης και σχετικές αποδοχές αδειάς, διέταξε δε την απόδοση έως έξι μηνών επιδομάτων ανεργίας που της είχαν καταβληθεί.

- 6 Προκειμένου να καταλήξει στο συμπέρασμα αυτό, το εφετείο έκρινε ότι οι εργαζόμενοι της GSF Jupiter, εταιρίας παροχής υπηρεσιών η οποία παρείχε από το 2017, μέσω των υπαλλήλων της, υπηρεσίες συντήρησης και καθαρισμού του ξενοδοχείου, έπρεπε να ληφθούν υπόψη για τους σκοπούς της εφαρμογής του άρθρου L. 1233-61 του Εργατικού Κώδικα, όπως τροποποιήθηκε με το διάταγμα αριθ. 2017-1718 της 20ής Δεκεμβρίου 2017, σύμφωνα με το οποίο, σε επιχειρήσεις με τουλάχιστον πενήντα εργαζομένους, όταν το σχέδιο απολύσεων αφορά τουλάχιστον δέκα εργαζομένους εντός της ίδιας περιόδου τριάντα ημερών, ο εργοδότης καταρτίζει και εφαρμόζει σχέδιο διάσωσης των θέσεων εργασίας προκειμένου να αποφύγει τις απολύσεις ή να περιορίσει τον αριθμό τους.
- 7 Κατά της εφετειακής απόφασης η εταιρία άσκησε αναίρεση.

Επί των λόγων αναιρέσεως

- 8 Με τον πρώτο λόγο αναιρέσεως, η εταιρία προσάπτει στην αναιρεσιβαλλόμενη απόφαση ότι κήρυξε άκυρη την απόλυση της εργαζομένης, υποχρέωσε την εταιρία να της καταβάλει ορισμένα ποσά ως αποζημίωση λόγω ακυρότητας της απόλυσεως, αντισταθμιστική αποζημίωση για το διάστημα του χρόνου προειδοποίησης και σχετικές αποδοχές αδειάς, διέταξε δε την απόδοση έως έξι μηνών επιδομάτων ανεργίας που είχαν καταβληθεί στην εργαζόμενη, λαμβανομένου υπόψη ότι «σε επιχειρήσεις με τουλάχιστον πενήντα εργαζομένους, όταν το σχέδιο απολύσεων αφορά τουλάχιστον δέκα εργαζομένους εντός της ίδιας περιόδου τριάντα ημερών, ο εργοδότης καταρτίζει και εφαρμόζει σχέδιο διάσωσης των θέσεων εργασίας προκειμένου να αποφύγει τις απολύσεις ή να περιορίσει τον αριθμό τους· κατά την αναιρεσειούσα, ο αριθμός των πενήντα εργαζομένων που απαιτείται για να τεθεί σε εφαρμογή η υποχρέωση αυτή αφορά μόνο τους εργαζομένους που η εταιρία έχει την εξουσία να απολύσει και οι οποίοι είναι οι μόνοι που μπορούν να επωφεληθούν από τα μέτρα του σχεδίου διάσωσης των θέσεων εργασίας· συνεπώς, αποκλείονται οι εργαζόμενοι που τίθενται στη διάθεσή της από εξωτερική επιχείρηση, οι οποίοι συνυπολογίζονται στο προσωπικό της εταιρίας, σύμφωνα με το άρθρο L. 1111-2 του Εργατικού Κώδικα, μόνον όταν η υποχρέωση που επιβάλλεται στον εργοδότη έχει ως σκοπό να ωφελήσει την εργασιακή κοινότητα που συγκροτούν οι εργαζόμενοι της εταιρίας μαζί με εκείνους της εξωτερικής εταιρίας παροχής υπηρεσιών· το εφετείο, κρίνοντας ότι οι κανόνες σχετικά με τις απολύσεις για οικονομικούς λόγους δεν εισάγουν εξαίρεση από την εφαρμογή του άρθρου L. 1111-2 του Εργατικού Κώδικα, το οποίο ορίζει ρητώς ότι ο κανόνας υπολογισμού που θεσπίζει διέπει το σύνολο των διατάξεων του εν λόγω κώδικα, και συνάγει εντεύθεν ότι οι εργαζόμενοι που τέθηκαν στη διάθεση του εργοδότη έπρεπε να συνυπολογισθούν κατά την εκτίμηση του ορίου των πενήντα εργαζομένων που απαιτείται για την

κατάρτιση του σχεδίου διάσωσης των θέσεων εργασίας, παραβίασε τα άρθρα L. 1233-61 και L. 1111-2 του Εργατικού Κώδικα.»

Υπόμνηση των εφαρμοστέων νομοθετικών διατάξεων

Το δίκαιο της Ένωσης

- 9 Σύμφωνα με το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59/EK του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις [ΕΕ 1998, L 225, σ. 16], για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας [:]

α) ως «ομαδικές απολύσεις» νοούνται οι απολύσεις που πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη για ένα ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, εφόσον ο αριθμός των απολύσεων ανέρχεται, ανάλογα με την επιλογή των κρατών μελών:

i) είτε για περίοδο 30 ημερών:

- τουλάχιστον σε 10, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως περισσότερους από 20 και λιγότερους από 100 εργαζόμενους,

- τουλάχιστον σε 10 % του αριθμού των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 100 και λιγότερους από 300 εργαζόμενους,

- τουλάχιστον σε 30, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 300 εργαζόμενους·

ii) είτε για περίοδο 90 ημερών, τουλάχιστον σε 20, ανεξάρτητα από τον αριθμό των συνήθως απασχολουμένων στις επιχειρήσεις αυτές·

β) ως «εκπρόσωποι των εργαζομένων» νοούνται οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που προβλέπονται από τη νομοθεσία ή την πρακτική των κρατών μελών.

Για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων που προβλέπονται στο πρώτο εδάφιο, στοιχείο α), προς τις απολύσεις εξομοιώνονται όλες οι λήξεις της σύμβασης εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε.

Το εθνικό δίκαιο

- 10 Το άρθρο L. 1233-61 του Εργατικού Κώδικα, όπως τροποποιήθηκε με το διάταγμα αριθ. 2017-1718 της 20ής Δεκεμβρίου 2017, προβλέπει ότι σε επιχειρήσεις με τουλάχιστον πενήντα εργαζόμενους, όταν το σχέδιο απολύσεων αφορά τουλάχιστον δέκα εργαζόμενους εντός της ίδιας περιόδου τριάντα ημερών, ο εργοδότης καταρτίζει και εφαρμόζει σχέδιο διάσωσης των θέσεων εργασίας προκειμένου να αποφύγει τις απολύσεις ή να περιορίσει τον αριθμό τους.

- 11 Από το άρθρο L. 1235-10, πρώτο εδάφιο, του ίδιου κώδικα προκύπτει ότι, όταν πληρούνται αυτές οι δύο σωρευτικές προϋποθέσεις, είναι άκυρες οι απολύσεις που πραγματοποιούνται χωρίς να έχει ληφθεί καμία απόφαση σχετικά με την επικύρωση ή την έγκριση σχεδίου διάσωσης των θέσεων εργασίας ή όταν έχει εκδοθεί απορριπτική του σχεδίου απόφαση.
- 12 Σύμφωνα με το άρθρο L. 1111-2 του Εργατικού Κώδικα, όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο αριθ. 2008-789 της 20ής Αυγούστου 2008, το οποίο καθορίζει ποιοι εργαζόμενοι προσμετρώνται στο προσωπικό μιας επιχείρησης για την εφαρμογή όλων των διατάξεων του κώδικα αυτού που θέτουν ως προϋπόθεση συγκεκριμένο αριθμό εργαζομένων, οι μισθωτοί που έχουν τεθεί στη διάθεση του έμμεσου εργοδότη από εξωτερική επιχείρηση και οι οποίοι είναι παρόντες και απασχολούνται στις εγκαταστάσεις του έμμεσου εργοδότη επί ένα τουλάχιστον έτος συνυπολογίζονται στο προσωπικό του.
- 13 Ενώ το chambre sociale του Cour de cassation (τμήμα κοινωνικών διαφορών του Ακυρωτικού Δικαστηρίου) έχει αποφανθεί σχετικά με την εφαρμογή των διατάξεων αυτών στην περίπτωση των εκλογών για την ανάδειξη οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων [παραλειπόμενα] [παραπομπές στην εθνική νομολογία], κρίνοντας ότι οι εργαζόμενοι που τίθενται στη διάθεση του εργοδότη από εξωτερική επιχείρηση πρέπει να συνυπολογίζονται στο προσωπικό της επιχείρησης, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις του άρθρου L. 1111-2, δεν έχει ακόμη αποφανθεί σχετικά με τον τρόπο υπολογισμού του προσωπικού της επιχείρησης στην περίπτωση ομαδικών απολύσεων για οικονομικούς λόγους.

Λόγοι που δικαιολογούν την προδικαστική παραπομπή

- 14 Συνομολογείται ότι η εταιρία, η οποία κατήργησε 29 από τις 39 θέσεις εργασίας του προσωπικού της, δεν κατήρτισε ούτε εφήρμοσε σχέδιο διάσωσης των θέσεων εργασίας πριν προβεί στην απόλυση των εν λόγω εργαζομένων.
- 15 Η εργαζομένη επικαλέστηκε την παράλειψη αυτή για να αμφισβητήσει το κύρος της απόλυσής της, υποστηρίζοντας ότι, δεδομένου ότι ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολούσε συνήθως η εταιρία ήταν τουλάχιστον ίσος με το όριο των 50 εργαζομένων που προβλέπει το άρθρο L. 1233-61 του Εργατικού Κώδικα, η εταιρία όφειλε, βάσει της διατάξεως αυτής, να εφαρμόσει σχέδιο διάσωσης των θέσεων εργασίας προτού προβεί στην απόλυσή της.
- 16 Δεν αμφισβητείται ότι, κατά τον χρόνο έναρξης της διαδικασίας ομαδικής απόλυσεως στις 11 Δεκεμβρίου 2018, 11 εργαζόμενοι της GSF Jupiter είχαν τεθεί στη διάθεση της εταιρίας δυνάμει συμβάσεως παροχής υπηρεσιών.
- 17 Αντιθέτως, οι διάδικοι της κύριας δίκης διαφωνούν ως προς το ζήτημα αν, προκειμένου να κριθεί αν ο αριθμός των εργαζομένων υπερβαίνει το όριο των 50 ατόμων που προβλέπει το άρθρο L. 1233-61 του Εργατικού Κώδικα, πρέπει να συνυπολογισθούν τα άτομα τα οποία είχαν τεθεί στη διάθεση της εταιρίας από την GSF Jupiter.

- 18 Στην προσθήκη-αντίκρουση που κατέθεσε, η εταιρία υποστήριξε ότι πρέπει να υπάρχει αντιστοιχία μεταξύ του αριθμού των εργαζομένων που λαμβάνονται υπόψη και του μέτρου που λαμβάνεται στο πλαίσιο του σχεδίου διάσωσης των θέσεων εργασίας. Επισήμανε ότι διασταλτική εφαρμογή της έννοιας του προσωπικού της επιχείρησης δικαιολογείται μόνο όταν τα μέτρα των οποίων η εφαρμογή εξαρτάται από την ύπαρξη συγκεκριμένου αριθμού εργαζομένων ενδέχεται να είναι επωφελή για τους εργαζομένους, όπως συμβαίνει, για παράδειγμα, με τη σύσταση οργάνων εκπροσώπησης του προσωπικού στην επιχείρηση, στην εκλογή των οποίων μπορούν να συμμετάσχουν και οι εργαζόμενοι που τίθενται στη διάθεση της επιχείρησης. Αντιθέτως, η εταιρία εξέφρασε την άποψη ότι, εφόσον οι εργαζόμενοι που τίθενται στη διάθεση της επιχείρησης δεν μπορούν να απολυθούν από την εταιρία στην οποία απασχολούνται και, επομένως, να επωφεληθούν από τα σχετικά με το σχέδιο διάσωσης των θέσεων εργασίας μέτρα, δεν πρέπει να συνυπολογίζονται στον αριθμό των εργαζομένων που απαιτείται για την εφαρμογή του σχεδίου διάσωσης των θέσεων εργασίας.
- 19 Το Δικαστήριο έχει, όμως, κρίνει ότι ο όρος «εργαζόμενος», κατά το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α΄, της οδηγίας 98/59 του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, δεν μπορεί να ορίζεται διά παραπομπής στις νομοθεσίες των κρατών μελών, αλλά πρέπει να τυγχάνει αυτοτελούς και ομοιόμορφης ερμηνείας στην έννομη τάξη της Ένωσης. Στην αντίθετη περίπτωση, ο τρόπος υπολογισμού των ορίων που προβλέπονται στην οδηγία αυτή και, συνεπώς, τα ίδια τα όρια θα επαφίεντο στη διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών, πράγμα που θα τους παρείχε τη δυνατότητα να μεταβάλουν το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας αυτής και, επομένως, να περιορίσουν την πλήρη αποτελεσματικότητά της (απόφαση της 9ης Ιουλίου 2015, Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, σκέψη 33).
- 20 Ως εκ τούτου, η ερμηνεία του Δικαστηρίου είναι αναγκαία προκειμένου να καθοριστεί αν οι μισθωτοί οι οποίοι τίθενται στη διάθεση μιας επιχείρησης από εξωτερική επιχείρηση πρέπει να θεωρηθούν ότι έχουν την ιδιότητα των εργαζομένων που απασχολούνται συνήθως στον έμμεσο εργοδότη κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α΄, της οδηγίας 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ, το Cour de cassation (Ανώτατο Ακυρωτικό Δικαστήριο):

Έχοντας υπόψη το άρθρο 267 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης:

ΥΠΟΒΑΛΛΕΙ στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

Έχει το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α΄, της οδηγίας 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, σύμφωνα με το οποίο:

α) ως «ομαδικές απολύσεις» νοούνται οι απολύσεις που πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη για ένα ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, εφόσον ο αριθμός των απολύσεων ανέρχεται, ανάλογα με την επιλογή των κρατών μελών:

i) είτε για περίοδο 30 ημερών:

- τουλάχιστον σε 10, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως περισσότερους από 20 και λιγότερους από 100 εργαζόμενους,

- τουλάχιστον σε 10 % του αριθμού των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 100 και λιγότερους από 300 εργαζόμενους,

- τουλάχιστον σε 30, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 300 εργαζόμενους·

ii) είτε για περίοδο 90 ημερών, τουλάχιστον σε 20, ανεξάρτητα από τον αριθμό των συνήθως απασχολουμένων στις επιχειρήσεις αυτές,

την έννοια ότι οι μισθωτοί που τίθενται στη διάθεση μιας επιχείρησης από εξωτερική επιχείρηση και οι οποίοι είναι παρόντες στις εγκαταστάσεις του έμμεσου εργοδότη και απασχολούνται συνήθως σε αυτόν κατά τον χρόνο που λαμβάνει χώρα η διαδικασία απολύσεως πρέπει να συνυπολογίζονται ως εργαζόμενοι στον προβλεπόμενο από την ως άνω διάταξη αριθμό των απασχολουμένων;

ΑΝΑΣΤΕΛΛΕΙ την ενόπιόν του διαδικασία επί της αιτήσεως αναιρέσεως μέχρι την έκδοση της αποφάσεως του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης·

[παραλειπόμενα] [λεπτομέρειες της διαβίβασης της δικογραφίας της υπόθεσης]

[παραλειπόμενα] [διατυπώσεις και υπογραφές των μελών του δικαστικού σχηματισμού]