

Anonimizirana različica

Prevod

C-419/24 - 1

Zadeva C-419/24

Predlog za sprejetje predhodne odločbe

Datum vložitve:

13. junij 2024

Predložitveno sodišče:

Cour de cassation (Francija)

Datum predložitvene odločbe:

12. junij 2024

Vlagateljica kasacijske pritožbe:

Société Nouvelle de l'Hôtel Plaza SAS

Nasprotni stranki v postopku s kasacijsko pritožbo:

YG

Pôle emploi

[...] (ni prevedeno)

[...] (ni prevedeno)
prevedeno)

[...] (ni

[...] (ni prevedeno)

SODBA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE (KASACIJSKO
SODIŠČE, SENAT ZA SOCIALNE ZADEVE)

Z DNE 12. JUNIJA 2024

Société nouvelle de l'hôtel Plaza, poenostavljena delniška družba s sedežem [...] (ni prevedeno) [v] Pariz[u] in poslovno enoto [...] (ni prevedeno) [v] Nic[i], je vložila kasacijsko pritožbo št. F 22-10.903 zoper sodbo, ki jo je 25. novembra

2021 izreklo cour d'appel d'Aix-en-Provence (višje sodišče v Aix-en-Provenceu) [...] (ni prevedeno) v sporu med njo in:

1. YG, [...] (ni prevedeno)

2. Pôle emploi (zavod za zaposlovanje), [...] (ni prevedeno)

nasprotni stranki v postopku s kasacijsko pritožbo.

YG je vložila nasprotno kasacijsko pritožbo zoper isto sodbo.

Vlagateljica glavne kasacijske pritožbe v utemeljitev svoje pritožbe navaja dva kasacijska razloga.

Vlagateljica nasprotne kasacijske pritožbe v utemeljitev svoje pritožbe navaja dva kasacijska razloga.

[...] (ni prevedeno) [postopkovni elementi in standardne formulacije]

Dejansko stanje in postopek

- 1 Glede na izpodbijano sodbo [...] (ni prevedeno) je družba Société nouvelle de l'hôtel Plaza (v nadaljevanju: družba) 12. oktobra 1992 zaposlila YG kot višjo projektno vodjo. Opravljanje portirskih in sobarskih nalog je zaupala ponudniku storitev.
- 2 Družba je septembra 2018 obvestila svoje osebje, da se bo hotel zaprl zaradi izvedbe obsežnih prenovitvenih del. Ker je to zaprtje povzročilo zaustavitev obratovanja hotela za vsaj 20 mesecev, je družba začela postopek kolektivnega odpusta iz poslovnih razlogov za celotno operativno osebje, pri čemer je ukinila 29 delovnih mest.
- 3 Zaposleni je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov previdnostno vročena z dopisom z dne 22. januarja 2019, 29. januarja 2019 pa je sprejela pogodbo o zaposlitveni varnosti (*contrat de sécurisation professionnelle*), ki ji je bila ponujena, pri čemer so pogodbeni razmerja prenehala 31. januarja 2019 ob izteku obdobja za razmislek, ki ga je imela na voljo.
- 4 Potem ko je zaposlena 5. decembra 2018 pri delovnem sodišču vložila predloge za sodno razvezo pogodbe o zaposlitvi zaradi napak delodajalca in za plačilo različnih zneskov, je po odpovedi pogodbe o zaposlitvi ohranila ta predlog za razvezo, podredno pa predlagala, naj se ugotovi ničnost odpovedi njene pogodbe o zaposlitvi zaradi neobstoja načrta za ohranitev delovnih mest in naj se odredi njena reintegracija.
- 5 Cour d'appel (višje sodišče) je s sodbo z dne 25. novembra 2021 ugotovilo ničnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, naložilo družbi, naj zaposleni plača različne zneske iz naslova odškodnine zaradi nične odpovedi, denarnega povračila namesto

odpovednega roka in pripadajočega plačanega dopusta, ter odredilo vračilo nadomestil za brezposelnost, ki so ji bila izplačana, do višine šestih mesecev nadomestil.

- 6 Da je odločilo tako, je cour d'appel (višje sodišče) ugotovilo, da je treba osebe, zaposlene v družbi GSF Jupiter, to je pri ponudniku storitev, ki je od leta 2017 zagotavljal delo svojih zaposlenih za storitve vzdrževanja in čiščenja hotela, upoštevati za uporabo člena L. 1233-61 code du travail (zakonik o delovnih razmerjih) v različici, ki izhaja iz ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 (uredba št. 2017-1718 z dne 20. decembra 2017), ki določa, da v podjetjih z najmanj 50 zaposlenimi, kadar načrtovano odpuščanje zadeva najmanj 10 delavcev v istem obdobju 30 dni, delodajalec pripravi in izvede načrt za ohranitev delovnih mest, da se izogne odpovedim pogodb o zaposlitvi ali omeji njihovo število.
- 7 Družba je zoper to sodbo vložila kasacijsko pritožbo.

Predstavitev kasacijskega razloga

- 8 S prvim kasacijskim razlogom družba v zvezi s sodbo izraža očitke, da je v njej ugotovljena ničnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaposlene, da je družbi naloženo, naj zaposleni plača nekatere zneske iz naslova odškodnine zaradi nične odpovedi, denarnega povračila namesto odpovednega roka in nadomestila za plačan dopust v odpovednem roku, ter da je družbi odrejeno vračilo nadomestil za brezposelnost, ki so bila izplačana zaposlenim, do višine šestih mesecev nadomestil, medtem ko mora „v podjetjih z najmanj 50 zaposlenimi, kadar načrtovano odpuščanje zadeva najmanj 10 delavcev v istem obdobju 30 dni, delodajalec pripraviti in izvesti načrt za ohranitev delovnih mest, da se izogne odpovedim pogodb o zaposlitvi ali omeji njihovo število. Osebe 50 zaposlenih, ki sproži to obveznost, lahko obsega samo zaposlene v podjetju, ki jih to lahko odpusti in ki so edini lahko upravičeni do ukrepov iz načrta za ohranitev delovnih mest, ter torej izključuje delavce, katerih delo temu podjetju zagotavlja zunanje podjetje in katerih vštevanje v osebe podjetja, določeno v členu L. 1111-2 zakonika o delovnih razmerjih, se uporablja le, kadar lahko obveznost, naložena delodajalcu, koristi delavski skupnosti, ki jo tvorijo skupaj z zaposlenimi podjetja. S tem da je cour d'appel [(višje sodišče)] ugotovilo, da pravila o odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnih razlogov niso izjema od uporabe člena L. 1111-2 zakonika o delovnih razmerjih, ki izrecno določa, da se pravilo za izračun iz tega člena nanaša na izvajanje vseh določb navedenega zakonika, in na podlagi tega sklepalo, da je treba delavce, katerih delo je zagotovljeno delodajalcu, všteti v oceno praga 50 zaposlenih, zahtevanega za vzpostavitev načrta za ohranitev delovnih mest, je kršilo člena L. 1233-61 in L. 1111-2 zakonika o delovnih razmerjih.“

Pregled predpisov, ki se uporabljajo

Pravo Unije

9 Člen 1(1) Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti določa, da v tej direktivi pomeni:

(a) „kolektivni odpust“ odpust s strani delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, če je, odvisno od odločitve države članice, število odpuščenih delavcev:

(i) ali v obdobju 30 dni:

– najmanj 10 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo več kakor 20 in manj kakor 100 delavcev,

– najmanj 10 % vseh delavcev v podjetjih, ki običajno zaposlujejo najmanj 100 in manj kakor 300 delavcev,

– najmanj 30 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo 300 ali več delavcev,

(ii) ali v obdobju 90 dni najmanj 20, ne glede na število delavcev, običajno zaposlenih v podjetju;

(b) „predstavniki delavcev“ tiste predstavnike, ki jih predvideva zakonodaja ali praksa držav članic.

Pri izračunavanju števila odpustov, kakor jih predvideva pododstavek 1, točka (a), se prenehanje pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznim zadevnim delavcem, šteje kot odpust, če gre za najmanj pet odpustov.

Nacionalno pravo

10 Člen L. 1233-61 zakonika o delovnih razmerjih v različici, ki izhaja iz uredbe št. 2017-1718 z dne 20. decembra 2017, določa, da v podjetjih z najmanj 50 zaposlenimi, kadar načrtovano odpuščanje zadeva najmanj 10 delavcev v istem obdobju 30 dni, delodajalec pripravi in izvede načrt za ohranitev delovnih mest, da se izogne odpovedim pogodb o zaposlitvi ali omeji njihovo število.

11 Iz člena L. 1235-10, prvi odstavek, tega zakonika izhaja, da kadar sta ta kumulativna pogoja izpolnjena, je odpoved pogodbe o zaposlitvi, do katere pride brez vsakršnega sklepa o potrditvi ali odobritvi načrta za ohranitev delovnih mest ali v primeru, v katerem je bil izdan negativen sklep, nična.

12 Člen L. 1111-2 zakonika o delovnih razmerjih v različici, ki izhaja iz loi n° 2008-789 du 20 août 2008 (zakon št. 2008-789 z dne 20. avgusta 2008), v katerem so opredeljeni zaposleni, ki se všttevajo v osebje podjetja, za vse določbe tega

zakonika, ki se sklicujejo na pogoj v zvezi z osebjem, določa, da so delavci, katerih delo zagotavlja zunanje podjetje ter ki so navzoči v prostorih uporabniškega podjetja in tam delajo najmanj eno leto, vključeni v ta seštevek.

- 13 Čeprav se je senat za socialne zadeve Cour de cassation (kasacijsko sodišče) opredelil do uporabe teh določb v zvezi s spori o volitvah predstavnikov zaposlenih [...] (ni prevedeno) [sklici na nacionalno sodno prakso], pri čemer je ugotovil, da je treba delavce, katerih delo zagotavlja zunanje podjetje, všteti v osebje podjetja, če izpolnjujejo pogoje iz člena L. 1111-2, pa še ni odločal o oceni osebja podjetja na področju kolektivnih odpustov iz poslovnih razlogov.

Razlogi za predložitev predloga za sprejetje predhodne odločbe

- 14 Ni sporno, da družba, ki je ukinila 29 od 39 delovnih mest, ki jih je zajemalo njeno osebje, ni pripravila in izvedla načrta za ohranitev delovnih mest, preden je zadevnim zaposlenim odpovedala pogodbe o zaposlitvi.
- 15 Zaposlena se je sklicevala na to opustitev, da bi izpodbijala veljavnost odpovedi njene pogodbe o zaposlitvi, pri čemer je trdila, da ker je bilo število zaposlenih, ki jih je običajno zaposlovala družba, najmanj enako pragu 50 oseb iz člena L. 1233-61 zakonika o delovnih razmerjih, bi družba morala v skladu s to določbo izvesti tak načrt, preden ji je odpovedala pogodbo.
- 16 Ni sporno, da je ob začetku postopka kolektivnega odpusta 11. decembra 2018 družba GSF Jupiter družbi zagotavljala delo 11 delavcev na podlagi pogodbe o opravljanju storitev.
- 17 Vendar pa je med strankami sporno, ali je treba za ugotovitev, ali je bil dosežen prag 50 oseb iz člena L. 1233-61 zakonika o delovnih razmerjih, všteti osebe, katerih delo je zagotavljala družba GSF Jupiter.
- 18 Družba v dopolnitveni vlogi trdi, da mora obstajati ujemanje med upoštevanim osebjem podjetja in ukrepom, ki ga pomeni načrt za reševanje delovnih mest. Poudarja, da je široka presoja pojma osebja podjetja utemeljena le, kadar so lahko zaposleni upravičeni do ukrepov, za katere je določen pogoj v zvezi z osebjem, kar na primer velja za vzpostavitev predstavnih teles zaposlenih v podjetju, ki jih delavci, katerih delo se zagotavlja, lahko volijo. Nasprotno pa meni, da ker podjetje, v katerem delavci, katerih delo se zagotavlja, delajo, teh ne more odpustiti in torej ti delavci ne morejo biti upravičeni do ukrepov iz načrta za ohranitev delovnih mest, se jih ne sme všteti v seštevek osebja, zahtevanega za vzpostavitev načrta za ohranitev delovnih mest.
- 19 Vendar je Sodišče Evropske unije ugotovilo, da pojma „delavec“ iz člena 1(1)(a) Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 ni mogoče opredeliti z napotitvijo na zakonodajo držav članic, ampak ga je treba razlagati avtonomno in enotno v pravnem redu Unije. Sicer bi o podrobnih pravilih za izračun pragov, ki jih določa, in tako o samih navedenih pragih odločale države članice, kar bi tem

omogočalo, da spremenijo področje uporabe navedene direktive in ji odvzamejo polni učinek (SEU, 9. julij 2015, Balkaya, zadeva C-229/14, točka 33).

- 20 Zato je treba Sodišče Evropske unije vprašati, ali je treba za delavce, katerih delo podjetju zagotavlja zunanje podjetje, šteti, da imajo status delavcev, ki so običajno zaposleni v uporabniškem podjetju, v smislu člena 1(1)(a) Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998.

IZ TEH RAZLOGOV Cour de cassation (kasacijsko sodišče)

ob upoštevanju člena 267 Pogodbe o delovanju Evropske unije;

Sodišču Evropske unije PREDLOŽI to vprašanje:

Ali je treba člen 1(1)(a) Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti, v skladu s katerim pomeni:

(a) „kolektivni odpust“ odpust s strani delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, če je, odvisno od odločitve države članice, število odpuščenih delavcev:

(i) ali v obdobju 30 dni:

- najmanj 10 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo več kakor 20 in manj kakor 100 delavcev,
- najmanj 10 % vseh delavcev v podjetjih, ki običajno zaposlujejo najmanj 100 in manj kakor 300 delavcev,
- najmanj 30 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo 300 ali več delavcev,

(ii) ali v obdobju 90 dni najmanj 20, ne glede na število delavcev, običajno zaposlenih v podjetju,

razlagati tako, da je treba kot delavce v izračun osebja, določen v tej določbi, všteti delavce, katerih delo podjetju zagotavlja zunanje podjetje ter ki so navzoči v prostorih uporabniškega podjetja in običajno delajo v njem, ko se izvede postopek odpusta?

PREKINJA odločanje o kasacijski pritožbi do odločitve Sodišča Evropske unije;

[...] (ni prevedeno) [podrobnosti o posredovanju spisa zadeve]

[...] (ni prevedeno) [standardne formulacije in podpisi članov senata]