

Anonimizált változat

Fordítás

C-419/24 - 1

C-419/24. sz. ügy

Előzetes döntéshozatal iránti kérelem

A benyújtás napja:

2024. június 13.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Cour de cassation (Franciaország)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2024. június 12.

Felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél:

Société Nouvelle de l'Hôtel Plaza SAS

Ellenérdekű felek:

YG

Pôle emploi

[OMISSIS]

[OMISSIS]

[OMISSIS]

[OMISSIS]

A COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE (A SEMMÍTŐSZÉK
SZOCIÁLIS KOLLÉGIUMA, FRANCIAORSZÁG)

2024. JÚNIUS 12-I ÍTÉLETE

A párizsi székhelyű [OMISSIS] Société nouvelle de l'hôtel Plaza egyszerűsített részvénytársaság, amelynek az egyik telephelye [OMISSIS] Nizzában található, F 22-10.903. sz. felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a cour d'appel

d'Aix-en-Provence (aix-en-provence-i fellebbviteli bíróság, Franciaország)
[OMISSIS] 2021. november 25-i ítélete ellen

1/ YG, [OMISSIS]

2/ Pôle emploi, [OMISSIS]

a felülvizsgálati eljárásban ellenérdekű felek elleni jogvitában.

YG csatlakozó felülvizsgálati kérelmet nyújtott be ugyanezen ítélettel szemben.

A felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél kérelmének alátámasztására két jogalpra hivatkozik.

A csatlakozó felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél keresetének alátámasztására két jogalpra hivatkozik.

[OMISSIS][eljárási elemek és szokásos fordulatok]

A tényállás és az eljárás

- 1 A megtámadott ítélet szerint [OMISSIS] YG-t 1992. október 12-én szenior projektvezetőként vette fel a Société nouvelle de l'hôtel Plaza (a társaság). E társaság a hordári és a szobalányi feladatokat egy szolgáltatóra bízta.
- 2 2018 szeptemberében a társaság arról tájékoztatta a személyi állományát, hogy a szállodát be fogják zárni annak érdekében, hogy átfogó felújítási munkálatokat tudjanak végezni. Mivel a bezárás következtében a szálloda működése legalább 20 hónapig szünetelt, a társaság gazdasági okokból – 29 álláshely megszüntetésével – csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárást indított a teljes üzemben tartó személyi állománnyal szemben.
- 3 A munkavállalót 2019. január 22-én kelt levélben értesítették a gazdasági okból történő, átmeneti jellegű elbocsátásáról, aki 2019. január 29-én elfogadta a neki felajánlott foglalkoztatás-biztonsági szerződést, mivel a szerződéses jogviszony a rendelkezésére álló gondolkodási idő lejártakor, 2019. január 31-én megszűnt.
- 4 A munkavállaló – miután 2018. december 5-én a munkaszerződésének bírósági úton, a munkáltató hibájából történő megszüntetése, valamint különböző összegek megfizetése iránti kérelmet nyújtott be a munkaügyi bírósághoz – az elbocsátását követően fenntartotta a megszüntetés iránti kérelmét, és másodlagosan kérte elbocsátásának a munkahelyvédelmi terv hiánya miatti semmissé nyilvánítását és állásába való visszahelyezését.
- 5 2021. november 25-i ítéletével a cour d'appel (fellebbviteli bíróság) semmisnek nyilvánította az elbocsátást, arra kötelezte a társaságot, hogy fizessen meg a munkavállalónak különböző összegeket elbocsátás semmisége miatti kártérítés, felmondási idő be nem tartása miatti kártérítés és fizetett szabadság jogcímén, és

elrendelte a munkavállalónak folyósított munkanélküli segély visszatérítését, hathavi ellátás erejéig.

- 6 A cour d'appel (fellebbviteli bíróság) megállapította, hogy a GSF Jupiter társaság munkavállalóit, amely szolgáltató a munkavállalóit 2017 óta szállodai karbantartási és takarítási szolgáltatások nyújtása céljából bocsátotta rendelkezésre, figyelembe kell venni a munka törvénykönyve L. 1233-61. cikkének a 2017. december 20-i 2017-1718. sz. rendelettel módosított változatának alkalmazása céljából, amelynek értelmében a legalább ötven főt foglalkoztató vállalkozásoknál, amennyiben a tervezett elbocsátások ugyanazon 30 napos időszak során legalább tíz munkavállalót érintenek, a munkáltató munkahelyvédelmi tervet készít és hajt végre az elbocsátások elkerülése vagy azok számának csökkentése érdekében.
- 7 A társaság felülvizsgálati kérelmet nyújtott be ezen ítélettel szemben.

A jogalap kifejtése

- 8 Első jogalapjában a társaság azt kifogásolja, hogy az ítélet semmisnek nyilvánította a munkavállaló elbocsátását, arra kötelezte a társaságot, hogy fizessen meg a munkavállalónak bizonyos összegeket az elbocsátás semmisége miatti kártérítés, a felmondási idő be nem tartása miatti kártérítés és a felmondási időre járó fizetett szabadság jogcímén, és elrendelte a munkavállalónak folyósított munkanélküli segély visszatérítését hathavi ellátás erejéig, mivel „a legalább ötven főt foglalkoztató vállalkozásoknál, amennyiben a tervezett elbocsátások ugyanazon 30 napos időszak során legalább tíz munkavállalót érintenek, a munkáltató köteles munkahelyvédelmi tervet készíteni és végrehajtani az elbocsátások elkerülése vagy azok számának csökkentése érdekében; az e kötelezettséget kiváltó ötven fős munkavállalói létszám csak a társaság azon munkavállalóit jelenti, akiket a társaság elbocsáthat, és akik valószínűleg egyedül részesülnek a munkahelyvédelmi terv intézkedéseiből, és következésképpen kizárja azokat a munkavállalókat, akiket egy külső társaság bocsát a társaság rendelkezésére, és akiket csak akkor számítanak bele a társaságnak a munka törvénykönyve L. 1111-2. cikke szerinti munkavállalói létszámaiba, ha a munkáltatót terhelő kötelezettség annak a munkaközösségnek a javát szolgálja, amelyet ezek a munkavállalók a társaság munkavállalóival együtt alkotnak; a fellebbviteli bíróság megsértette a munka törvénykönyve L. 1233-61. és L. 1111-2. cikkét azáltal, hogy – arra hivatkozva, hogy a munkáltató működésével összefüggő okokból történő elbocsátásra vonatkozó szabályok nem képeznek kivételt a munka törvénykönyvének L. 1111-2. cikkének alkalmazása alól, amely kifejezetten úgy rendelkezik, hogy az ott meghatározott számítási szabály az említett törvénykönyv valamennyi rendelkezésének alkalmazására kiterjed – arra a következtetésre jutott, hogy a munkahelyvédelmi terv végrehajtásához szükséges ötven fős munkavállalói küszöbérték megállapításakor a munkáltató rendelkezésére bocsátott munkavállalókat is figyelembe kell venni.”

Az alkalmazandó jogszabályok

Az uniós jog

9 A csoportos létszámcsökkenésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikkének (1) bekezdése szerint ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

a) csoportos létszámcsökkenések: az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél – a tagállamok választása szerint – az elbocsátottak száma

i. [...] egy 30 napos időszak során:

- a rendszerint [helyesen: rendszeresen] 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább 10 fő,

- a rendszerint [helyesen: rendszeresen] legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább a munkavállalók 10%-a,

- a rendszerint [helyesen: rendszeresen] 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább 30 fő;

ii. vagy egy 90 napos időszak során legalább 20 fő, függetlenül attól, hogy hány munkavállalót foglalkoztatnak rendszeresen az érintett üzemben [helyesen: telephelyen];

b) a munkavállalók képviselői: azok, akik a tagállamok jogszabályai vagy gyakorlata szerint a munkavállalók képviselőinek minősülnek.

Az első albekezdés a) pontjában az elbocsátottakra vonatkozóan előírt szám számításakor elbocsátásnak kell tekinteni a munkaszerződéseknek a munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett megszüntetését is, feltéve, hogy az elbocsátottak száma legalább öt fő.

A nemzeti jog

10 A munka törvénykönyve L. 1233-61. cikkének a 2017. december 20-i 2017-1718. sz. rendelettel módosított változata értelmében a legalább ötven főt foglalkoztató vállalkozásoknál, amennyiben a tervezett elbocsátások ugyanazon 30 napos időszak során legalább tíz munkavállalót érintenek, a munkáltató munkahelyvédelmi tervet készít és hajt végre az elbocsátások elkerülése vagy az elbocsátások számának csökkentése érdekében.

11 Ugyanezen törvénykönyv L. 1235-10. cikkének első bekezdéséből következik, hogy amennyiben e két együttes feltétel teljesül, a munkahelyvédelmi terv

érvényesítésére vagy jóváhagyására vonatkozó határozat hiányában, vagy elutasító határozat meghozatala esetén az elbocsátás semmis.

- 12 A munka törvénykönyve L. 1111-2. cikkének a 2008. augusztus 20-i 2008-789. sz. törvénnyel módosított változata értelmében – amely meghatározza, hogy a vállalkozás munkavállalói létszámának részeként mely munkavállalókat veszik figyelembe a törvénykönyv valamennyi, munkavállalói létszámmal kapcsolatos rendelkezése tekintetében – a külső vállalkozás által rendelkezésre bocsátott, a kölcsönvevő vállalkozás helyiségeiben jelen lévő, és legalább egy éve ott dolgozó munkavállalók is beleszámítanak ebbe a létszámba.
- 13 Bár a chambre sociale de la Cour de cassation (a semmitőszék szociális kollégiuma) már állást foglalt e rendelkezéseknek a szakszervezeti választásokkal [OMISSIS] [hivatkozások a nemzeti ítélkezési gyakorlatra] kapcsolatos jogvitára való alkalmazásáról, megállapítva, hogy a külső vállalkozás által rendelkezésre bocsátott munkavállalókat figyelembe kell venni a vállalkozás munkavállalói létszáma tekintetében, amennyiben teljesítik az L. 1111-2. cikkben előírt feltételeket, ugyanakkor még nem határozott a vállalkozás munkavállalói létszámának a munkáltató működésével összefüggő okokból történő csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatban történő megállapításáról.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem előterjesztésének indokai

- 14 Megállapítható, hogy a társaság, amely a 39 álláshelyből 29-et szüntetett meg, az érintett munkavállalók elbocsátását megelőzően nem készített és nem hajtott végre munkahelyvédelmi tervet.
- 15 A munkavállaló e mulasztásra hivatkozva vitatta elbocsátásának érvényességét, azzal érvelve, hogy mivel a társaság által rendszeresen alkalmazott munkavállalók száma elérte a munka törvénykönyve L. 1233-61. cikkében előírt 50 fős küszöbértéket, a társaság e rendelkezés értelmében köteles lett volna ilyen tervet végrehajtani, mielőtt az elbocsátásról dönt.
- 16 Nem vitatott, hogy a csoportos létszámcsökkentésre irányuló eljárás megindításakor, 2018. december 11-én a GSF Jupiter társaság 11 munkavállalója volt a társaság rendelkezésére bocsátva szolgáltatási szerződés alapján.
- 17 A felek ugyanakkor nem értenek egyet abban a kérdésben, hogy annak megállapításához, hogy elérték-e a munka törvénykönyve L. 1233-61. cikkében előírt 50 fős küszöbértéket, figyelembe kell-e venni a GSF Jupiter társaság által rendelkezésre bocsátott személyeket.
- 18 Kiegészítő beadványában a társaság azt állítja, hogy a vállalkozás figyelembe vett munkavállalói létszámának összhangban kell lennie a munkahelyvédelmi terv által meghatározott intézkedéssel. Hangsúlyozza, hogy a vállalkozás munkavállalói létszáma fogalmának kiterjesztő értelmezése csak akkor indokolt, ha a létszámra vonatkozó feltételtől függő intézkedések várhatóan az ilyen munkavállalók

előnyére szolgálnak, ami például a rendelkezésre bocsátott munkavállalók által megválasztható, a vállalkozás munkavállalókat képviselő szervezeteinek létrehozása esetén fennáll. A társaság azonban úgy véli, hogy mivel a rendelkezésre bocsátott munkavállalókat az őket foglalkoztató vállalkozás nem bocsáthatja el, és így nem részesülhetnek a munkavédelmi terv intézkedéseiben, azokat nem kell figyelembe venni a munkavédelmi terv végrehajtásához szükséges létszám számítása során.

- 19 Az Európai Unió Bírósága ugyanakkor megállapította, hogy az 1998. július 20-i 98/59 tanácsi irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja szerinti „munkavállaló” fogalma nem határozható meg a tagállamok jogszabályaira való utalással, hanem önálló és egységes értelmezést kell kapnia az uniós jogrendben. Különben az ott előírt küszöbértékek kiszámítására vonatkozó módszerek és így maguk a küszöbértékek is a tagállamok belátásán múlnának, ami pedig lehetővé tenné, hogy a tagállamok módosítsák ezen irányelv alkalmazási körét, és így megakadályozzák teljes érvényesülését (a Bíróság 2015. július 9-i Balkaya ítélete, C-229/14, 33. pont).
- 20 Ezért azt a kérdést kell feltenni az Európai Unió Bíróságának, hogy a külső vállalkozás által valamely vállalkozás rendelkezésére bocsátott munkavállalókat az 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében a kölcsönvevő vállalkozás által rendszeresen alkalmazott munkavállalónak kell-e tekinteni.

A FENTI INDOKOK ALAPJÁN a bíróság:

Tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződés 267. cikkére;

a következő kérdést TERJESZTI az Európai Unió Bírósága elé:

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontját, amely szerint a

„csoportos létszámcsökkentések” olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt fogyanatosít, és amelyeknél – a tagállamok választása szerint – az elbocsátottak száma

i. [...] egy 30 napos időszak során:

- a rendszerint [helyesen: rendszeresen] 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább 10 fő,
- a rendszerint [helyesen: rendszeresen] legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább a munkavállalók 10%-a,

- a rendszerint [helyesen: rendszeresen] 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább 30 fő;

ii. vagy egy 90 napos időszak során legalább 20 fő, függetlenül attól, hogy hány munkavállalót foglalkoztatnak rendszeresen az érintett üzemben [helyesen: telephelyen],

úgy kell-e értelmezni, hogy a munkavállalói létszám e rendelkezés szerinti számítása során munkavállalónak kell tekinteni a külső vállalkozás által a vállalkozás rendelkezésére bocsátott azon munkavállalókat is, akik az elbocsátási eljárás végrehajtása idején a kölcsönvevő vállalkozás helyiségeiben jelen vannak, és rendszeresen a kölcsönvevő vállalkozásnál dolgoznak?

A bíróság az eljárást a felülvizsgálati kérelem tekintetében az Európai Unió Bíróságának döntéséig FELFÜGGESZTI;

[OMISSIS][az ügy iratainak megküldésére vonatkozó szabályok]

[OMISSIS] [az ítélező testület tagjainak szokásos fordulatai és aláírása]

MUNKADOKUMENTUM