

Anonimizētā versija

Tulkojums

C-639/21 - 1

Lieta C-639/21

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

Iesniegšanas datums:

2021. gada 19. oktobris

Iesniedzējtiesa:

Cour de cassation (Francija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2021. gada 13. oktobris

Prasītājs:

PB

Atbildētājas:

Geos SAS

Geos International Consulting Limited

[..]

COUR DE CASSATION [KASĀCIJAS TIESA]

[..]

***COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE (KASĀCIJAS TIESAS
SOCIĀLO LIETU PALĀTA) 2021. GADA 13. OKTOBRA SPRIEDUMS***

PB, [..], iesniedza kasācijas sūdzību [..] par *Cour d'appel de Montpellier (4^e A chambre sociale)* (Monpeljē Apelācijas tiesas 4. A sociālo lietu palāta) 2019. gada 18. decembra spriedumu strīdā pret:

1^o sabiedrību *Geos*, [..] kuras galvenais birojs ir [..] *Tour Franklin, terrasse Boieldieu 100-101, 92800 Puteaux*,

2° sabiedrību *Geos International Consulting Limited*, kuras galvenais birojs atrodas *Salisbury House LG, [...] 28-29 Finsbury Circus, EC2M 5QQ*, Londona (Apvienotā Karaliste) –.

atbildētājām kasācijas instancē.

[..]

[..] [*omissis*: informācija par tiesvedību valsts tiesā],

Chambre sociale de la Cour de cassation [...] [iesniedzējtiesas sastāvs], izskatījusi lietu saskaņā ar likumu, pasludināja šo spriedumu.

Fakti un tiesvedība

- 1 Atbilstīgi pārsūdzētajam spriedumam (Monpeljē, 2019. gada 18. decembris), sabiedrība *Geos International Consulting Limited* 2016. gada 1. oktobrī pieņēma PB darbā par tīkla administratoru.
- 2 Šī sabiedrība, kas ir dibināta Apvienotajā Karalistē, ir atbilstoši Francijas tiesībām dibinātas sabiedrības *Geos* meitassabiedrība.
- 3 Darbinieks darba attiecību laikā devās dažādos komandējumos Kabulā (Afganistāna).
- 4 Pēc uzteikuma saņemšanas 2017. gada 2. oktobrī Apvienotajā Karalistē dibinātā sabiedrība 2018. gada 11. janvārī viņu atlaida.
- 5 Ar 2018. gada 9. maija prasības pieteikumu, atsaucoties uz kopējas nodarbināšanas [*coemploi*] situāciju, viņš vērsās *Conseil de prud'hommes de Montpellier* (Monpeljē Darba strīdu padome, Francija), lai panāktu, ka sabiedrībām *Geos International Consulting Limited* un *Geos* tiek piespriesta solidāra atbildība samaksāt viņam dažādas summas kā likumisko atlaišanas pabalstu, kā atlīdzību par uzteikumu un attiecīgajiem apmaksātajiem atvaļinājumiem un kā atlīdzību par zaudējumiem saistībā ar atlaišanu bez reāla un nopietna iemesla un negodīgu darba līguma izpildi, kā arī, lai viņam tiek izsniegti līguma izbeigšanas dokumenti, pretējā gadījumā paredzot kavējuma naudu.
- 6 Ar 2019. gada 17. maija spriedumu šī tiesa noraidīja iebildi par jurisdikcijas neesamību, ko sabiedrības izvirzīja Apvienotās Karalistes tiesām, pēc tam, kad darbinieka prasības pret sabiedrību *Geos* tika atzītas par pieņemamām. Tā arī nodeva lietu izskatīšanai pēc būtības.
- 7 Ar 2019. gada 18. decembra spriedumu *Cour d'appel de Montpellier* grozīja šo spriedumu visos tā punktos. Izskatot lietu no jauna, tā norādīja, ka Francijas tiesām nav teritoriālās piekritības, lai izskatītu lietu, un darbiniekam norādīja uz labākiem pārsūdzības līdzekļiem.

- 8 Lai nonāktu pie šāda lēmuma, *Cour d'appel* vispirms konstatēja, ka darbinieks ir ticis no 2016. gada 1. oktobra pieņemts darbā Londonā (Apvienotā Karaliste) reģistrētajā sabiedrībā *Geos International Consulting Limited*, ka sabiedrība *Geos* ir iepriekš minētās sabiedrības meitassabiedrība un ka darbinieks ir bijis dažādos komandējumos tikai Kabulā. Tā arī secināja, ka darbinieks parasti savu darbu neveica Francijā vai no Francijas, ka pēdējā vieta, kur viņš veica savu darbu, bija Afganistāna, un ka iestāde, kura viņu pieņēma darbā, neatrodas Francijas teritorijā.
- 9 Darbinieks iesniedza kasācijas sūdzību par šo spriedumu.
- 10 Sabiedrības lūdza šo sūdzību noraidīt un, pakārtoti, uzdot Eiropas Savienības Tiesai šādus jautājumus:

“Vai Regulas (ES) Nr. 1215/2012 (2012. gada 12. decembris) 4. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to tiek pieļauts, ka darbinieks Francijā, kuru saista darba līgums ar citā dalībvalstī reģistrētu sabiedrību un kurš veic savu darbu ārpus Francijas šīs sabiedrības pakļautībā, var celt prasību Francijas tiesās pret Francijā reģistrēto mātesabiedrību strīdā par darba līgumu, atsaucoties tikai uz šīs mātesabiedrības kopējā darba devēja statusu, bez vajadzības sniegt citus pierādījumus?”

Vai arī Regula (ES) Nr. 1215/2012 (2012. gada 12. decembris) ir jāinterpretē tādējādi, ka šādā gadījumā darbiniekam ir jāiesniedz pierādījumi par sabiedrības, kuru viņš iesūdz Francijas tiesās, darba devēja statusu, kas ir Savienības tiesību autonomš jēdziens?”

Pamata vērtējums

Pamata izklāsts

- 11 Darbinieks iebilst pret to, ka spriedumā ir norādīts, ka Francijas tiesām nav teritoriālās piekritības izskatīt strīdu un to atbilstoši pārsūdzēt, lai gan “saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) Nr. 1215/2012 (2012. gada 12. decembris) par jurisdikciju un spriedumu atzīšanu civillietās un komerclietās 4. pantu personas, kuru domicils ir kādas dalībvalsts teritorijā, var iesūdzēt minētās dalībvalsts tiesā neatkarīgi no viņu pilsonības; ka šajā gadījumā, tā kā tiesvedība ir ierosināta pret *SAS Geos*, kuras galvenais birojs atrodas Francijā, Francijai ir jurisdikcija strīda izskatīšanai; ka, nospriežot, ka Francijai nav teritoriālās piekritības, *Cour d'appel* ir pārkāpusi Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) Nr. 1215/2012 (2012. gada 12. decembris) par jurisdikciju un spriedumu atzīšanu civillietās un komerclietās 4. pantu”.

Tiesas atbilde

Pamata pieņemamība

- 12 [..]
13 [..]
14 [..] [*omissis*: Iesniedzējtiesa atzīst pamatu par pieņemamu]

Pamata pamatotība

Savienības tiesības

- 15 Padomes Regulas (EK) Nr. 44/2001 (2000. gada 22. decembris) par jurisdikciju un spriedumu atzīšanu un to izpildi civillietās un komerclietās 2. panta 1. punktā ir noteikts, ka saskaņā ar šo regulu personas, kuru domicils ir kādā dalībvalstī, neatkarīgi no viņu pilsonības, var iesūdzēt attiecīgās dalībvalsts tiesā.
- 16 Saskaņā ar šīs regulas 6. panta 1. punktu personu, kuras domicils ir kādā dalībvalstī, var arī iesūdzēt, ja viņš ir viens no vairākiem atbildētājiem – tās vietas tiesā, kurā kādam no atbildētājiem ir domicils, ar noteikumu, ka prasības ir tik cieši saistītas, ka lietderīgi tās izskatīt un izlemt kopā, lai izvairītos no riska, ka atsevišķā tiesvedībā tiek pieņemti nesavienojami spriedumi.
- 17 Šīs regulas 18. panta 1. punktā bija paredzēts, ka lietās, kas saistītas ar atsevišķiem darba līgumiem, jurisdikciju nosaka ar minētās regulas II nodaļas 5. iedaļu, neskarot 4. pantu un 5. panta 5. punktu.
- 18 Regula Nr. 44/2001 tika atcelta ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1215/2012 (2012. gada 12. decembris) par jurisdikciju un spriedumu atzīšanu civillietās un komerclietās.
- 19 Saskaņā ar tās 81. pantu šo pēdējo minēto regulu piemēro no 2015. gada 10. janvāra, izņemot 75. un 76. pantu.
- 20 Regulas 1215/2012 II nodaļas 1. iedaļā iekļautajā 4. panta 1. punktā ir paredzēts, ka saskaņā ar šo regulu personas, kuru domicils ir kādā dalībvalstī, var iesūdzēt minētās valsts tiesā neatkarīgi no viņu pilsonības.
- 21 Saskaņā ar šīs regulas 20. panta 1. punktu, kas iekļauts II nodaļas 5. iedaļā, lietās, kas attiecas uz atsevišķiem darba līgumiem, jurisdikciju nosaka saskaņā ar šo iedaļu, neskarot 6. pantu, 7. panta 5. punktu un, ja prasība ir celta pret darba devēju, – 8. panta 1. punktu.
- 22 Atbilstīgi minētās regulas 8. panta 1. punktam personu, kuras domicils ir kādā dalībvalstī, var arī iesūdzēt, ja šī persona ir viens no vairākiem atbildētājiem – tās vietas tiesās, kurā kādam no atbildētājiem ir domicils, ja prasības ir tik cieši saistītas, ka ir lietderīgi tās izskatīt un izlemt kopā, lai izvairītos no riska, ka atsevišķā tiesvedībā tiek pieņemti nesavienojami spriedumi.

Strīda atrisināšanai nepieciešamie jautājumi

- 23 Regulas Nr. 1215/2012 II nodaļas 5. iedaļā ietvertie noteikumi ir uzskatāmi ne vien par speciālajām tiesību normām, bet tiem ir arī izsmeļošs raksturs (Tiesas spriedumi, 2017. gada 14. septembris, *Nogueira u.c.*, C-168/16 un C-169/16, 51. punkts, kā arī 2018. gada 21. jūnijs, *Petronas Lubricants Italy*, C-1/17, 25. punkts).
- 24 Jēdziens “atsevišķais darba līgums” šīs regulas izpratnē nozīmē, ka darbinieks ir pakļautības attiecībās ar darba devēju, jo darba tiesisko attiecību būtiska raksturiezīme ir apstākļi, ka personai ir pienākums noteiktā laikā citas personas labā un šīs personas vadībā sniegt izpildījumu un kā atlīdzību par to tai ir tiesības saņemt darba samaksu (Tiesas spriedums, 2021. gada 25. februāris, *Markt24*, C-804/19, [25.] punkts).
- 25 Atbilstoši *Cour de cassation* judikatūrai sabiedrību, kas ir kādas grupas daļa, kvalificē kā kopēju darba devēju personālam, kuru nodarbina cita sabiedrība, ja pastāv pakļautības attiecības vai ja papildus nepieciešamajai tai pašai grupai piederošu sabiedrību saimnieciskās darbības koordinēšanai un ekonomiskās dominances stāvoklim, ko šāda piederība var izraisīt, šī sabiedrība pastāvīgi iejaucas darba devējas sabiedrības saimnieciskās darbības un sociālajā vadībā, kā rezultātā šīs sabiedrība pilnībā zaudē autonomiju (Soc. [lietu palāta], 2020. gada 25. novembris, Apelācijas sūdzība Nr. 18-13.769, publicēts).
- 26 Pēc Tiesas sprieduma *Glaxosmithkline* un *Laboratoires Glaxosmithkline* (2008. gada 22. maijs, C-462/06) *Cour de cassation* izslēdza, ka situācijā, kas norādīta kā tāda, kurā darbinieku kopīgi nodarbina Francijā reģistrēta mātesabiedrība un citā dalībvalstī reģistrēta meitassabiedrība, kas pieņēma darbā šo darbinieku, ir spēkā Francijas tiesu jurisdikcija, lai lemtu par prasībām, kuras pret meitassabiedrību, pamatojoties uz Regulas Nr. 44/2001 6. panta 1. punktā paredzēto kolīziju normu, ir cēlis minētais darbinieks, uzskatot, ka šī jurisdikcija bija jāvērtē, ņemot vērā šīs regulas 19. pantu (Soc. [lietu palāta], 2008. gada 16. decembris, Apelācijas sūdzība Nr. 04-44.713, *Bull.* 2008, V, Nr. 248).
- 27 Regulas Nr. 44/2001 kontekstā un tā kā darbinieks norādīja uz kopēja darba devēja situāciju attiecībā uz mātesabiedrību, kuras domicils ir Francijā, un tās meitassabiedrību, kuras domicils ir citā dalībvalstī un kura pieņēma darbā šo darbinieku, *Cour de cassation* nosprieda arī, ka, pamatojoties uz šīs regulas 2. panta 1. punktu, Francijas tiesu jurisdikcijā ietilpst izskatīt prasību, ko minētais darbinieks ir cēlis pret šīm sabiedrībām šīs mātesabiedrības domicila vietas dēļ, neparedzot to, ka šīm tiesām iepriekš būtu jāvērtē tiešas pakļautības saistība ar mātesabiedrību (Soc. [lietu palāta], 2015. gada 28. janvāris, apelācijas sūdzība Nr. 13-23.006, *Bull.* 2015, V, Nr. 17.).
- 28 Tā uzskatīja, ka šādā gadījumā jurisdikcijas speciālo noteikumu autonomija atsevišķu darba līgumu jomā, kuri norādīti minētās regulas II nodaļas 5. iedaļā, nav šķērslis atbildētāja domicila dalībvalsts tiesu jurisdikcijas vispārējās normas piemērošanai, kas paredzēta Regulas Nr. 44/2001 2. panta 1. punktā.

- 29 Faktiski no Eiropas Savienības Tiesas judikatūras (iepriekš minētais Tiesas spriedums *Glaxosmithkline un Laboratoires Glaxosmithkline*), kas pieņemta saistībā ar Regulu Nr. 44/2001, izrietēja, ka tiesa, kurai ir jurisdikcija attiecībā uz darba devēju meitassabiedrību, nevarēja izskatīt prasību par kopēju nodarbināšanu, kas celta pret mātesabiedrību, kuras galvenais birojs atrodas citā dalībvalstī, jo īpašās jurisdikcijas noteikumu, kas paredzēts Regulas Nr. 44/2001 6. panta 1. punktā, nevarēja piemērot prāvās, uz kurām attiecas minētās regulas II nodaļas 5. iedaļa par jurisdikcijas noteikumiem, kas piemērojami atsevišķiem darba līgumiem.
- 30 Tā kā Francijas judikatūrā ir sastopams kopējas nodarbināšanas jēdziens, kurš attiecas ne tikai uz tiešas pakļautības saikni starp meitassabiedrības darbinieku un mātesabiedrību, bet arī uz situācijām, kas aprakstītas šā sprieduma 25. punktā, atsauce uz vispārējās jurisdikcijas noteikumu Regulas Nr. 44/2001 2. panta 1. punktā – tā kā nav piemērota šīs regulas 6. panta 1. punktā paredzētā par saistību –, bija vienīgā iespēja noteikt tiesu, kuras jurisdikcijā ir noteikt darbinieka prasības pamatojumu saistībā ar strukturālu vai kolektīvu kopēju nodarbināšanu.
- 31 Regulā Nr. 1215/2012 šobrīd atbilstoši tās 20. panta 1. punktam un 8. panta 1. punktam ir paredzēts, ka gadījumā, ja prasība tiek celta pret darba devēju, personu, kuras domicils ir kādā dalībvalstī, var arī iesūdzēt, ja šī persona ir viens no vairākiem atbildētājiem – tās vietas tiesās, kurā kādam no atbildētājiem ir domicils, ja prasības ir tik cieši saistītas, ka ir lietderīgi tās izskatīt un izlemt kopā, lai izvairītos no riska, ka atsevišķā tiesvedībā tiek pieņemti nesavienojami spriedumi.
- 32 Pastāvot šīm jaunajām normām, kas ļauj darbiniekam kopējas nodarbināšanas situācijā, kas atbilst šiem saistības kritērijiem, celt prasību tās sabiedrības, kura viņu ir pieņēmusi darbā, domicila dalībvalsts tiesās vai kopējā darba devēja domicila dalībvalsts tiesās, *Cour de cassation* rodas jautājums par vispārējās jurisdikcijas noteikuma, kas minēts Regulas Nr. 1215/2012 4. panta 1. punktā, sasaisti ar šīs regulas II nodaļas 5. iedaļu.
- 33 Līdz ar to rodas jautājums par to, vai minētās regulas 4. panta 1. punkts un 20. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka gadījumā, kad attiecībā uz sabiedrību, kuras domicils ir kādas dalībvalsts teritorijā un kuru darbinieks iesūdz šīs valsts tiesās, tiek apgalvota tā paša darbinieka, kuru pieņēmusi darbā cita sabiedrība, kopējas nodarbināšanas situācija, minētajai tiesai, lai noteiktu tās jurisdikciju lemsānai par prasībām pret šīm divām sabiedrībām, nav iepriekš jāvērtē kopējas nodarbināšanas situācijas esamība.
- 34 Rodas jautājums arī par to, vai šādā gadījumā īpašās jurisdikcijas noteikumu autonomija atsevišķu darba līgumu jomā nav šķērslis minētās regulas 4. panta 1. punkta piemērošanai.

AR ŠĀDU PAMATOJUMU Tiesa:

UZDOD Eiropas Savienības Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

– Vai Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) Nr. 1215/2012 (2012. gada 12. decembris) par jurisdikciju un spriedumu atzīšanu civillietās un komercietās 4. panta 1. punkts un 20. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka gadījumā, kad attiecībā uz sabiedrību, kuras domicils ir kādas dalībvalsts teritorijā un kuru darbinieks iesūdz šīs dalībvalsts tiesās, tiek apgalvota tā paša darbinieka, kuru pieņēmusi darbā cita sabiedrība, kopējas nodarbināšanas situācija, minētajai tiesai, lai noteiktu tās jurisdikciju lemšanai par prasībām pret šīm divām sabiedrībām, nav iepriekš jāvērtē kopējas nodarbināšanas situācijas esamība?

– Vai tie paši panti ir jāinterpretē tādējādi, ka šādā gadījumā īpašo jurisdikcijas normu autonomija atsevišķu darba līgumu jomā nav šķērslis tās dalībvalsts tiesu jurisdikcijas vispārējās normas piemērošanai, kurā ir atbildētāja domicils, kas norādīta Regulas Nr. 1215/2012 4. panta 1. punktā?

[..]

[..] [*omissis*: Tiesvedības apturēšana un valsts tiesvedības elementi]

DARBA VERSIJA