

Anonimizētā versija

Tulkojums

C-419/24 - 1

Lieta C-419/24

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

Iesniegšanas datums:

2024. gada 13. jūnijs

Iesniedzējtiesa:

Cour de cassation (Kasācijas tiesa, Francija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2024. gada 12. jūnijs

Apelācijas sūdzības iesniedzēja:

Société Nouvelle de l'Hôtel Plaza SAS

Atbildētāji:

YG

Pôle emploi (Nodarbinātības centrs)

[..]

[..]

[..]

[..]

*COUR DE CASSATION (KASĀCIJAS TIESA), CHAMBRE SOCIALE
(SOCIĀLO LIETU PALĀTA)*

2024. GADA 12. JŪNIJA SPRIEDUMS

Société nouvelle de l'hôtel Plaza, société par actions simplifiée, kuras juridiskā adrese ir [..] Parīzē [un] kurai ir uzņēmums [..] Nicā, iesniedza apelācijas sūdzību Nr. F 22–10.903 par *Cour d'appel d'Aix-en-Provence* (Eksanprovansas apelācijas tiesa) 2021. gada 25. novembra spriedumu lietā starp šo sabiedrību:

1.º un YG, [..][,]

2.º un *Pôle emploi* (Nodarbinātības centrs) [..],

atbildētājiem kasācijas tiesvedībā.

YG iesniedza pretapelācijas sūdzību par to pašu spriedumu.

Apelācijas sūdzības iesniedzēja pamata apelācijas tiesvedībā savas prasības pamatojumam izvirza divus kasācijas pamatus.

Apelācijas sūdzības iesniedzēja pretapelācijas tiesvedībā savas prasības pamatojumam izvirza divus kasācijas pamatus.

[*omissis*: tiesvedības elementi un standartfrāzes]

Fakti un tiesvedība

- 1 Saskaņā ar pārsūdzēto spriedumu [..] *Société nouvelle de l'hôtel Plaza* ([“]sabiedrība[”]) pieņēma YG darbā vecākā projektu vadītāja amatā (*chef de projet senior*) 1992. gada 12. oktobrī. Viņš uzticēja bagāžas nesēja un istabenes pienākumus pakalpojumu sniedzējam.
- 2 2018. gada septembrī sabiedrība informēja savu personālu, ka viesnīca drīzumā tiks slēgta kapitālas renovācijas veikšanai. Pamatojoties uz to, ka šī slēgšana izraisīja viesnīcas apsaimniekošanas apturēšanu vismaz uz 20 mēnešiem, sabiedrība sāka kolektīvas atlaišanas ekonomisku iemeslu dēļ procedūru attiecībā uz visu apkalpojošo personālu, likvidējot 29 amata vietas.
- 3 Par viņas atlaišanu ekonomisku iemeslu dēļ darbiniecei drošības labad tika paziņots ar 2019. gada 22. janvāra vēstuli, un darbiniece 2019. gada 29. janvārī akceptēja profesionālās drošības līgumu, kas viņai tika piedāvāts, tādējādi līgumiskās attiecības izbeidzās 2019. gada 31. janvārī, beidzoties tās rīcībā esošajam nogaidīšanas periodam.
- 4 Pēc tam, kad darbiniece 2018. gada 5. decembrī bija iesniegusi *juridiction prud'homale* (darba lietu tiesā) pieteikumus par šī līguma laušanu tiesas ceļā darba devēja vainas dēļ un par dažādu summu samaksu, viņa pēc atlaišanas atstāja spēkā šo pieteikumu par [līguma] laušanu un pakārtoti lūdza atzīt viņas atlaišanu par spēkā neesošu darbavietu saglabāšanas plāna neesamības dēļ un atjaunot viņu darbā.
- 5 Ar 2021. gada 25. novembra spriedumu *Cour d'appel [d'Aix-en-Provence]* ([Eksanprovansas] apelācijas tiesa) atzina atlaišanu par spēkā neesošu, piesprieda sabiedrībai samaksāt darbiniecei dažādas summas kā atlaišanas, kas atzīta par spēkā neesošu, pabalstu, kompensāciju par uzteikuma perioda neievērošanu un kompensāciju par saistītajiem apmaksātajiem atvaļinājumiem un uzdeva atmaksāt bezdarbnieka pabalstus, kas viņai bija izmaksāti, sešu mēnešu pabalstu apjomā.

- 6 Lai šādi nolemtu, *Cour d'appel* norādīja, ka sabiedrības *GSF Jupiter* – pakalpojumu sniedzējas, kas kopš 2017. gada darīja savus darbiniekus pieejamus viesnīcas apsaimniekošanas un tīrīšanas pakalpojumu sniegšanai, – darbinieki bija jāņem vērā, lai piemērotu *Code du travail* (Darba kodekss) L. 1233.-61. pantu, redakcijā, kas izriet no *ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017* (2017. gada 20. decembra Rīkojums Nr. 2017-1718), atbilstoši kuram uzņēmumos, kuros ir vismaz piecdesmit darbinieki, tad, ja atlaišanas projekts attiecas uz vismaz desmit darbiniekiem tajā pašā trīsdesmit dienu laikposmā, darba devējs izstrādā un īsteno darbavietu saglabāšanas plānu, lai novērstu atlaišanas vai ierobežotu to skaitu.
- 7 Sabiedrība iesniedza apelācijas sūdzību par šo spriedumu.

Šī pamata izklāsts

- 8 Ar pirmo pamatu sabiedrība iebilst pret to, ka spriedumā ir atzīts, ka darbinieces atlaišana nav spēkā, pret to, ka sabiedrībai ir piespriests samaksāt viņai atsevišķas summas kā atlaišanas – kura atzīta par spēkā neesošu – pabalstu, pabalstu par uzteikuma perioda neievērošanu un apmaksāta atvaļinājuma pabalstu pēc uzteikuma, un pret to, ka tai ir uzdots atmaksāt bezdarbnieka pabalstus, kas izmaksāti darbiniecei sešu mēnešu pabalstu apjomā, neraugoties uz to, “ka uzņēmumos, kuros ir vismaz piecdesmit darbinieki, ja atlaišanas projekts attiecas uz vismaz desmit darbiniekiem tajā pašā trīsdesmit dienu laikposmā, darba devējam ir jāizstrādā un jāīsteno darbavietu saglabāšanas plāns, lai novērstu atlaišanas vai ierobežotu to skaitu; ka ar piecdesmit darbinieku štatū, kas rada šo pienākumu, var tikt saprasti tikai tie uzņēmuma darbinieki, kurus tas ir pilnvarots atlaist, un tikai tie darbinieki, kuri var izmantot darbavietu saglabāšanas plāna pasākumus, un tāpat tas neietver darbiniekus, kurus tā rīcībā ir nodevis ārējais uzņēmums, kuri saskaņā ar *Code du travail* L. 1111.-2. pantu ir ieskaitāmi uzņēmuma štatā tikai tad, ja darba devējam uzliktais pienākums var sniegt labumu darba kopienai, kādu viņi veido ar uzņēmuma darbiniekiem; ka, norādīdama, ka noteikumi par atlaišanu ekonomisku iemeslu dēļ nav atkāpe no *Code du travail* L. 1111.-2. panta piemērošanas, kurā ir skaidri noteikts, ka tajā paredzētais aprēķināšanas noteikums attiecas uz visu minētā kodeksa normu īstenošanu, lai no tā secinātu, ka darbinieki, kas nodoti darba devēja rīcībā, ir jāieskaita, izvērtējot piecdesmit darbinieku robežu, kas prasīta darbavietu saglabāšanas plāna ieviešanai, *Cour d'appel* ir pārkāpusi *Code du travail* L. 1233.-61. un L. 1111.-2. pantu.”

Piemērojamo tiesību aktu atgādinājums

Savienības tiesības

- 9 Saskaņā ar Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 1. panta 1. punktu [“]šajā direktīvā:

a) “kolektīvā atlaišana” ir atlaišana, ko viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs, ja saskaņā ar dalībvalstu izvēli atlaišanas gadījumu skaits ir:

i) vai nu 30 dienu laikā:

- vismaz 10 tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina vairāk nekā 20, bet mazāk nekā 100 darba ņēmējus,

- vismaz 10 % darba ņēmēju kopskaita tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina vismaz 100, bet mazāk nekā 300 darba ņēmējus,

- vismaz 30 tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina 300 un vairāk darba ņēmējus,

ii) vai vismaz 20 atlaišanas gadījumu 90 dienu laikā, neatkarīgi no tā, cik darba ņēmēju parasti ir nodarbināti attiecīgajos uzņēmumos,

b) “darba ņēmēju pārstāvji” ir tādi darba ņēmēju pārstāvji, kā to paredz dalībvalstu tiesību akti vai prakse.

Lai aprēķinātu atlaišanas gadījumu skaitu, kā paredzēts a) punkta pirmajā daļā, atlaišanas gadījumiem pieskaita arī darba līguma attiecību izbeigšanu pēc darba devēja iniciatīvas viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ, ar noteikumu, ka atlaišanas gadījumi ir vismaz pieci.[”]

Valsts tiesības

- 10 Atbilstoši *Code du travail* L 1233.-61. pantam, redakcijā, kas izriet no *Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017* ((2017. gada 20. decembra Rīkojums Nr. 2017-1718), uzņēmumos, kuros ir vismaz piecdesmit darbinieki, ja atlaišanas projekts attiecas uz vismaz desmit darbiniekiem tajā pašā trīsdesmit dienu laikposmā, tad darba devējs izstrādā un īsteno darbavietu saglabāšanas plānu, lai novērstu atlaišanas vai ierobežotu to skaitu.
- 11 No tā paša kodeksa L. 1235.-10. panta 1. daļas izriet, ka, ja šie abi kumulatīvie nosacījumi ir izpildīti, tad atlaišana, kas notikusi bez jebkāda lēmuma par darbavietu saglabāšanas plāna apstiprināšanu vai atzīšanu par atbilstošu, vai kas notikusi, neraugoties uz to, ka ir pieņemts noraidošs lēmums, nav spēkā.
- 12 Saskaņā ar *Code du travail* L. 1111.-2. pantu, redakcijā, kas izriet no *Loi n° 2008-789 du 20 août 2008* (2008. gada 20. augusta Likums Nr. 2008-789), kurā ir noteikts, kuri darbinieki tiek ņemti vērā, aprēķinot uzņēmuma štatu, attiecībā uz visām šī kodeksa normām, kurās ir norādīts uz nosacījumu par štatu, ārējā uzņēmuma darbinieki, kuri ir darīti pieejami, kuri atrodas lietotājuuzņēmuma telpās un tur strādā vismaz vienu gadu, tiek iekļauti šajā skaitā.

- 13 Ja *Chambre sociale de la Cour de cassation* (Kasācijas tiesas Sociālo lietu palāta) ir lēmusi par minēto normu piemērošanu attiecībā uz tiesvedību par profesionālajām vēlēšanām [*omissis*: atsauces uz valsts judikatūru], atzīdama, ka darbinieki, ko darījis pieejamus ārējais uzņēmums, ir jāņem vērā uzņēmuma štatā, jo viņi atbilst L. 1111.-2. pantā paredzētajiem nosacījumiem, tā savukārt vēl nav lēmusi par vērtējumu attiecībā uz uzņēmuma štatu saistībā ar kolektīvo atlaišanu ekonomisku iemeslu dēļ.

Iemesli, kas pamato lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu

- 14 Nav strīda par to, ka sabiedrība, kas likvidēja 29 no 39 amata vietām, kuras veidoja tās štatu, pirms lēmuma atlaist attiecīgos darbiniekus nav nedz izstrādājusi, nedz īstenojusi darbavietu saglabāšanas plānu.
- 15 Darbiniece norādīja uz šo bezdarbību, lai apstrīdētu viņas atlaišanas spēkā esamību, apgalvodama, ka, tā kā sabiedrības parasti nodarbināto darbinieku skaits ir vismaz vienāds ar 50 personu robežu, kura paredzēta *Code du travail* L. 1233.-61. pantā, tad atbilstoši šai tiesību normai sabiedrībai pirms minētā lēmuma bija jāveic šāda īstenošana.
- 16 Netiek apstrīdēts tas, ka brīdī, kad 2018. gada 11. decembrī tika sākta kolektīvās atlaišanas procedūra, 11 sabiedrības *GSF Jupiter* darbinieki bija nodoti sabiedrības rīcībā saskaņā ar līgumu par pakalpojumu sniegšanu.
- 17 Savukārt lietas dalībnieki nav vienprātis jautājumā par to, vai nolūkā noteikt, vai ir sasniegta 50 personu robeža, kura paredzēta *Code du travail* L. 1233.-61. pantā, ir jāieskaita personas, ko sabiedrība *GSF Jupiter* ir darījusi pieejamas.
- 18 Savā papildu procesuālajā rakstā sabiedrība norāda, ka ir jābūt atbilstībai starp uzņēmuma štatu, kas tiek ņemts vērā, un pasākumu, ko veido darbavietu saglabāšanas plāns. Tā uzsver, ka uzņēmuma štata jēdziena plašs vērtējums ir attaisnojams tikai tad, ja [personāls] var izmantot pasākumus, kuriem ir izvirzīts nosacījums par štatu, kā ir, piemēram, attiecībā uz personāla pārstāvju institūcijas uzņēmumā ieviešanu, kuru var ievēlēt darbinieki, kuri darīti pieejami. Savukārt tā uzskata, ka, tā kā darbiniekus, kas ir darīti pieejami, uzņēmums, kurā viņi strādā, nevar atlaist un tātad viņi var izmantot darbavietu saglabāšanas plāna pasākumus, tad viņus nedrīkst ņemt vērā štata skaitā, kas prasīts darbavietu saglabāšanas plāna ieviešanai.
- 19 Eiropas Savienības Tiesa tomēr ir atzinusi, ka jēdziens “darba ņēmējs”, kas ir ietverts Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā, nevar tikt definēts, atsaucoties uz dalībvalstu tiesību aktiem, bet tas Savienības tiesību sistēmā ir interpretējams autonomi un vienveidīgi. Citādi šajā normā paredzēto robežu aprēķināšanas noteikumi un līdz ar to arī pašas robežas būtu dalībvalstu kompetencē, kas tādējādi ļautu tām mainīt šīs direktīvas piemērošanas jomu un ierobežot tās lietderīgo iedarbību (EST, 2015. gada 9. jūlijs, *Balkaya*, lieta C-229/14, 33. punkts).

- 20 Tādējādi ir jāpajautā Eiropas Savienības Tiesai, vai ir jāuzskata, ka darbiniekiem, kurus uzņēmuma rīcībā ir nodevis ārējais uzņēmums, ir lietotāju uzņēmuma parasti nodarbinātu darba ņēmēju statuss Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē.

AR ŠĀDU PAMATOJUMU *Cour [de cassation]* ([Kasācijas] tiesa):

Ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību 267. pantu;

NODOD Eiropas Savienības Tiesai šādu jautājumu:

Vai Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts, saskaņā ar kuru:

a) “kolektīvā atlaišana” ir atlaišana, ko viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs, ja saskaņā ar dalībvalstu izvēli atlaišanas gadījumu skaits ir:

i) vai nu 30 dienu laikā:

- vismaz 10 tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina vairāk nekā 20, bet mazāk nekā 100 darba ņēmējus,

- vismaz 10 % darba ņēmēju kopskaita tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina vismaz 100, bet mazāk nekā 300 darba ņēmējus,

- vismaz 30 tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina 300 un vairāk darba ņēmējus,

ii) vai vismaz 20 atlaišanas gadījumu 90 dienu laikā, neatkarīgi no tā, cik darba ņēmēju parasti ir nodarbināti attiecīgajos uzņēmumos,

ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā paredzētajā darbinieku štata aprēķināšanā pie darba ņēmējiem ir jāpieskaita arī darbinieki, kurus uzņēmuma rīcībā ir nodevis ārējais uzņēmums, kuri atrodas lietotāju uzņēmuma telpās un kuri brīdī, kad tiek īstenota atlaišanas procedūra, parasti tur strādā vismaz vienu gadu?

APTUR nolēmuma pieņemšanu apelācijas tiesvedībā līdz Eiropas Savienības Tiesas nolēmumam;[.]

[*omissis*: lietas materiālu nodošanas kārtība]

[*omissis*: standartfrāzes un iztiesāšanas sastāva locekļu paraksti]