

Anonymizovaná verze

Překlad

C-249/24 – 1

Věc C-249/24

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce

Datum doručení:

4. dubna 2024

Předkládající soud:

Cour de cassation (Francie)

Datum předkládacího rozhodnutí:

3. dubna 2024

Navrhovatelé:

RT

ED

Odpůrkyně:

Ineo Infracom

[OMISSIS] ROZSUDEK COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE,
(KASAČNÍ SOUD, SENÁT PRO SOCIÁLNÍ VĚCI, FRANCIE)

ZE DNE 3. dubna 2024

1./ RT, [omissis] 84320 Entraigues-sur-la-Sorgue,

2./ ED, [omissis] 84300 Cavaillon,

podali kasační opravné prostředky č. [omissis] proti dvěma rozsudkům, které vydal dne 1. února 2022 cour d'appel de Nîmes (odvolací soud v Nîmes, Francie) [omissis] ve sporech se společností Ineo Infracom, [omissis] 21000 Dijon, odpůrkyní v řízení o kasačním opravném prostředku.

Každý z navrhovatelů uvádí na podporu svého kasačního opravného prostředku dva důvody.

[*omissis*] senát pro sociální věci Cour de cassation (kasační soud) [*omissis*] vydal tento rozsudek.

Spojení věcí

- 1 Z důvodu vzájemného propojení věcí byly kasační opravné prostředky č. [*omissis*] spojeny.

Skutkové okolnosti sporu a řízení

- 2 Podle napadených rozsudků (Nîmes, dne 1. února 2022) a vyjádření společnost Inéo Infracom poté, co ji společnost France Télécom informovala o svém rozhodnutí neobnovit zakázku týkající se departementů Gard a Lozère, navrhla osmdesáti dvěma zaměstnancům pobočky Sud-Est (jihovýchod) dočasné přeložení do jiných regionů od 1. července 2013 v rámci režimu práce s velkou dojezdovou vzdáleností do místa jejího výkonu, který je stanoven platnou celostátní kolektivní smlouvou pro pracovníky ve stavebnictví ze dne 15. prosince 1992, dokud nebude přijato trvalé řešení.
- 3 Společnost Inéo Infracom tak navrhovateli RT oznámila přeložení jeho místa výkonu práce s velkou dojezdovou vzdáleností do pobočky Ivry-sur-Seine a navrhovateli ED přeložení jeho místa výkonu práce s velkou dojezdovou vzdáleností do pobočky Vitrolles, a to od 1. července do 28. září 2013, a informovala je, že adresa jejich administrativní příslušnosti se v rámci města Nîmes změnila.
- 4 Zaměstnanci dne 28. června 2013 tyto změny odmítli a spolu s dalšími devíti zaměstnanci se obrátili na pracovní soud, aby dosáhli ukončení jejich pracovní smlouvy soudním rozhodnutím.
- 5 Vzhledem k tomu, že běžná činnost společnosti pravidelně zahrnovala geografické přesuny zaměstnanců na pracovištích z důvodu pozbytí nebo získání zakázek a že se neuvažovalo o žádném snížení počtu zaměstnanců, uzavřel zaměstnavatel a několik zastupujících odborových organizací dne 29. července 2013 smlouvu o vnitřní mobilitě. Na základě této smlouvy byly každému ze zaměstnanců adresovány dvě nabídky pracovních míst, přičemž zaměstnanec RT tyto nabídky odmítl ve dnech 30. září a 30. prosince 2013 a zaměstnanec ED tyto nabídky odmítl ve dnech 27. listopadu 2013 a 20. ledna 2014.
- 6 Vzhledem k tomu, že RT a ED byli propuštěni, stejně jako devět dalších zaměstnanců, z ekonomických důvodů dne 10. června 2014 podle článku L. 2242–23 code du travail (zákoník práce), podali k pracovnímu soudu podpurný návrh, kterým napadli své propuštění.

- 7 Rozsudky ze dne 3. dubna 2017 pracovní soud rozhodl o ukončení pracovní smlouvy navrhovatele RT na základě soudního rozhodnutí z důvodu pochybení zaměstnavatele a nařídil zaměstnavateli, aby zaměstnanci zaplatil náhradu škody, a zamítl návrhy navrhovatele ED.
- 8 Rozsudky ze dne 1. února 2022 odvolací soud zrušil rozsudek týkající se navrhovatele RT a ve svém novém rozhodnutí jeho návrhy zamítl a potvrdil rozsudek týkající se navrhovatele ED.
- 9 Odvolací soud v tomto rozhodnutí nejprve poznamenal, že smlouva o mobilitě podepsaná dne 29. července 2013 většinou zastupujících odborových organizací v rámci podniku, po vyhlášení zákona 2013–504 ze dne 14. června 2013, výslovně uvádí, že byla vyjednána bez jakéhokoli plánu na snížení počtu zaměstnanců, a poté vyloučil jakékoli podvodné jednání. Dospěl k závěru, že zaměstnavatel neporušil ustanovení článků 1 a 2 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, neboť tyto články se nepoužijí, nedochází-li k hromadnému propouštění.

Posouzení důvodů kasačních opravných prostředků

K druhému důvodu kasačního opravného prostředku

Znění důvodu

- 10 Zaměstnanci vytýkají, že rozsudky byl zamítnut jejich návrh na prohlášení neplatnosti výpovědi a jejich návrh na zaplacení částek jako náhrady škody za neplatnou výpověď a za nesplnění povinnosti uskutečnit plán ochrany zaměstnanosti, protože „podle článků 1 a 2 směrnice č. 98/59/ES, pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, musí včas zahájit projednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody; že konzultace se týkají alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přerazení nebo při přeškolení propouštěných zaměstnanců; že článek 27 Listiny základních práv Evropské unie zakotvuje, že „[p]racovníci nebo jejich zástupci musí mít na vhodných úrovních zaručeno právo na včasné informování a projednávání v případech a za podmínek, které stanoví právo Unie a vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti“; že článek 21 Evropské sociální charty stanoví, že „s cílem zajistit účinné uplatnění práva pracovníků na to, aby byli v rámci podniku informováni a aby s nimi bylo jednáno, se smluvní strany zavazují přijmout nebo podporovat opatření, která umožní pracovníkům nebo jejich zástupcům, v souladu s vnitrostátním právním řádem a praxí [...], aby s nimi byla v dostatečném časovém předstihu projednána navrhovaná rozhodnutí, která by se mohla podstatně dotknout zájmů pracovníků, zejména ta rozhodnutí, která by mohla mít významné důsledky pro situaci zaměstnanosti v podniku“; že podle ustanovení čl. L. 2242–23 čtvrtého

pododstavce zákoníku práce ve znění zákona 2013–504 ze dne 14. června 2013 „pokud jeden nebo více zaměstnanců odmítne použití ujednání smlouvy týkajících se vnitřní mobility, uvedených v čl. L. 2242–21 prvním pododstavci, na svojí pracovní smlouvu, je jeho propuštění založeno na ekonomickém důvodu, oznámí se podle postupů pro individuální propuštění z ekonomických důvodů a zakládá nárok na doplňující opatření a opatření v souvislosti s přeřazením, jež musí být stanovena ve smlouvě, která upravuje rozsah a postupy provádění vnitřního přeřazení stanoveného v člancích L. 1233–4 a L. 1233–4-1“; že je na vnitrostátním soudu, aby při zohlednění veškerého vnitrostátního práva a při použití jím uznávaných metod výkladu ověřil, zda může dospět k výkladu tohoto práva, který umožní zaručit plnou účinnost článků 1 a 2 směrnice 98/59/ES a dospět k řešení odpovídajícímu cíli, který sleduje; že v případě nemožnosti výkladu vnitrostátních předpisů tak, aby byl zajištěn soulad s články 1 a 2 směrnice 98/59/ES a článkem 21 Evropské sociální charty a článkem 27 Listiny základních práv Evropské unie, musí vnitrostátní soud ponechat uvedenou vnitrostátní úpravu bez použití, přičemž tato povinnost vyplývá vnitrostátnímu soudu z článků 1 a 2 směrnice 98/59/ES, článku 21 Evropské sociální charty a článku 27 Listiny základních práv Evropské unie, jestliže se jedná o spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který má postavení orgánu veřejné moci, a z článku 21 Evropské sociální charty a článku 27 Listiny základních práv, pokud se jedná o spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který má postavení soukromoprávního subjektu; že z toho vyplývá, že bez ohledu na odkaz v čl. L. 2242–23 čtvrtém pododstavci zákoníku práce na „individuální propuštění z ekonomických důvodů“, zaměstnavatel, který z jednoho nebo z několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, má v úmyslu zrušit pracovní místa v případě odmítnutí návrhů na geografické nebo profesní přeložení, které byly pracovníkům předloženy v rámci smlouvy o vnitřní mobilitě, je povinen vypracovat plán ochrany zaměstnanosti, pokud jsou splněny podmínky stanovené v článku L. 1233–61 zákoníku práce; že pro účely rozhodnutí, že ustanovení článku L. 1235–10 zákoníku práce týkající se plánu ochrany zaměstnanosti nelze uplatnit a že návrh na prohlášení neplatnosti výpovědi není odůvodněný, odvolací soud uvedl, že „podle bývalého čl. L. 2242–23 čtvrtého pododstavce zákoníku práce, pokud jeden nebo více zaměstnanců odmítne použití ujednání smlouvy o vnitřní mobilitě, uvedených v čl. L. 2242–21 prvním pododstavci, na svojí pracovní smlouvu, je jeho propuštění založeno na ekonomickém důvodu a oznámí se podle postupů pro individuální propuštění z ekonomických důvodů“, a že „zaměstnanec byl informován o svém individuálním propuštění z ekonomických důvodů na základě těchto ustanovení dopisem ze dne 10. června 2014“; že odvolací soud z toho vyvodil, že „se nejeví, že by zaměstnavatel nedodržel ustanovení článku L. 1233–61 a následujících zákoníku práce týkajících se plánu ochrany zaměstnanosti a článků 1 a 2 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, které se nepoužijí, pokud nedochází k hromadnému propouštění“; že tímto rozhodnutím, kdy měl zaměstnavatel povinnost zavést plán ochrany zaměstnanosti, který by zaměstnancům zaručoval včasné informování a projednání, jakož i přiměřená doplňující opatření a opatření související

s přeřazením, pokud se zaměstnavatelem oznámené propuštění, bez ohledu na jeho klasifikaci jako individuální propuštění z ekonomických důvodů podle článku L 2242–23 zákoníku práce, týkalo nejméně deseti zaměstnanců v rámci téhož období třiceti dnů, odvolací soud porušil, v důsledku nesprávného uplatnění, čl. L 2242–23 čtvrtý pododstavec zákoníku práce ve znění zákona č. 2013–504 ze dne 14. června 2013 tím, že odmítl použití článku L. 1233–3 zákoníku práce ve znění zákona č. 2008–67 ze dne 21. ledna 2008, článku L. 1233–61 zákoníku práce ve znění zákona č. 2012–387 ze dne 22. března 2012, článku L. 1233–62 zákoníku práce ve znění předcházejícím znění zákona č. 2016–1088 ze dne 8. srpna 2016 a článku L. 1235–10 zákoníku práce ve znění zákona č. 2013–504 ze dne 14. června 2013, vykládaných ve světle článků 1 a 2 směrnice 98/59/ES, článku 27 Listiny základních práv Evropské unie a článku 21 Evropské sociální charty.“

- 11 Podpůrně navrhuji, aby byly Soudnímu dvoru Evropské unie položeny tyto otázky:

„Má být článek 2 směrnice Rady Evropské unie 98/59/ES ze dne 20. července 1998 vykládán v tom smyslu, že zaměstnavatel je povinen zahájit projednání stanovené v tomto článku, pokud zamýšlí provést několik jednotlivých propuštění z ekonomických důvodů, a to z důvodu, že zaměstnanci odmítli změnu své pracovní smlouvy na základě smlouvy o vnitřní mobilitě, neboť počet zamýšlených propuštění za totéž období lze kvalifikovat jako hromadné propouštění ve smyslu čl. 1 písm. i) a ii) směrnice?“

Zproštuje informování nebo projednání s radou zaměstnanců před uzavřením smlouvy o vnitřní mobilitě se zastupujícími odborovými organizacemi podle článku L. 2242–21 a následujících zákoníku práce zaměstnavatele povinnosti informování a projednání se zástupci zaměstnanců, v souladu s čl. 2 odst. 2 až 4 směrnice 98/59/ES, v případě propuštění zaměstnanců, kteří odmítli použití ujednání této smlouvy na svou pracovní smlouvu, jestliže počet zamýšlených propuštění překročí počet propuštění podle čl. 1 písm. a) výše uvedené směrnice?“

Připomenutí použitelných právních předpisů

Unijní právo

- 12 Podle článku 1 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění:

1. Pro účely použití této směrnice se rozumí:

a) „hromadným propouštěním“ propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud počet propuštěných zaměstnanců činí podle volby členských států:

i) buď v období 30 dnů

- alespoň 10 v podnicích, které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 100 zaměstnanců,
 - alespoň 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 100, ale méně než 300 zaměstnanců,
 - alespoň 30 v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 300 zaměstnanců;
 - ii) nebo v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni v dotyčných podnicích;
- b) „zástupci zaměstnanců“ zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí členských států.

Pro stanovení počtu propouštěných zaměstnanců podle prvního pododstavce písm. a) lze za propouštění považovat i další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, z jednoho nebo několika důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance, je-li propuštěných zaměstnanců nejméně pět.

13 Článek 2 směrnice 98/59 stanoví, že:

1. Pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění, musí včas zahájit projednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody.
2. Tato projednání se týkají alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přerazení nebo při přeškolení propuštěných zaměstnanců. Členské státy mohou stanovit, že zástupci zaměstnanců se mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo praxí obracet na odborníky.
3. Aby zástupci zaměstnanců měli možnost předložit konstruktivní návrhy, je zaměstnavatel povinen jim včas během projednání
 - a) poskytnout veškeré související informace a
 - b) v každém případě písemně sdělit
 - i) důvody plánovaného propouštění,
 - ii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
 - iii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni,
 - iv) dobu, kdy se má propouštění uskutečnit, [...]

Vnitrostátní právo

- 14 Podle čl. L. 2242–21 prvního pododstavce zákoníku práce ve znění zákona 2013–504 ze dne 14. června 2013 může zaměstnavatel zahájit vyjednávání o podmínkách profesní nebo geografické mobility uvnitř podniku v rámci běžných kolektivních organizačních opatření bez plánu na snižování počtu zaměstnanců.
- 15 Podle článku L. 2242–22 zákoníku práce ve znění zákona 2013–504 ze dne 14. června 2013 obsahuje smlouva, která je výsledkem vyjednávání stanoveného v článku L. 2242–21 zejména:

1. Omezení stanovená pro tuto mobilitu mimo zeměpisnou oblast, v níž zaměstnanec vykonává práci, která je stanovena ve smlouvě, přičemž je respektován osobní a rodinný život zaměstnance v souladu s článkem 1121–1.
2. Opatření, jejichž cílem je sladění pracovního života s osobním a rodinným životem, a která zohledňují situace spojené se zdravotním postižením a zdravotními omezeními.
3. Doplňující opatření týkající se mobility, zejména vzdělávací činnosti, jakož i pomoc při geografické mobilitě, která zahrnují zejména příspěvek zaměstnavatele na kompenzaci případné ztráty kupní síly a výdaje na dopravu.

Ujednání kolektivní smlouvy uzavřené podle článku L. 2242–21 a tohoto článku nemohou vést ke snížení úrovně odměňování nebo osobního zařazení zaměstnance a musí zaručit zachování nebo zvýšení jeho odborné kvalifikace.

- 16 Podle článku L. 2242–23 zákoníku práce ve znění zákona 2013–504 ze dne 14. června 2013 je s kolektivní smlouvou, která je výsledkem vyjednávání stanoveného článkem L. 2242–21, seznámen každý z dotčených zaměstnanců.

Na pracovní smlouvu se vztahují ujednání smlouvy uzavřené podle článků L. 2242–21 a L. 2242–22. Účinnost ustanovení pracovní smlouvy, která jsou v rozporu se smlouvou, se pozastavuje.

Pokud si zaměstnavatel po fázi dosahování shody, která zaměstnavateli umožní zohlednit osobní a rodinná omezení každého z potenciálně dotčených zaměstnanců, přeje provést individuální opatření v oblasti mobility stanovené smlouvou uzavřenou podle tohoto článku, musí získat souhlas zaměstnance postupem stanoveným v článku L. 1222–6.

Pokud jeden nebo více zaměstnanců odmítne použití smluvních ujednání, týkajících se vnitřní mobility a uvedených v čl. L. 2242–21 prvním pododstavci, na svojí pracovní smlouvu, je jeho propuštění založeno na ekonomickém důvodu, je oznámeno v souladu s postupy individuálního propuštění z ekonomických důvodů a zakládá nárok na doplňující opatření a opatření související s přeřazením, která musí být stanovena ve smlouvě, jež upravuje rozsah a postupy provádění interního přeřazení stanoveného v člancích L. 1233–4 a L. 1233–4-1.

- 17 Podle článku L. 2323–6 zákoníku práce ve znění předcházejícím zákonu 2015–994 ze dne 17. srpna 2015 musí být rada zaměstnanců informována a konzultována před jakýmkoli rozhodnutím zaměstnavatele o otázkách týkajících se organizace, řízení a celkového chodu podniku, a zejména o opatřeních, která mohou ovlivnit objem nebo strukturu pracovní síly, pracovní dobu, podmínky zaměstnávání, pracovní podmínky a odbornou přípravu.
- 18 Podle ustálené judikatury kasačního soudu (Soc., 5. května 1998, kasační opravný prostředek č. 96–13.498, Bull., V, č. 219) vyplývá z článku L 2323–2 ve spojení s článkem L. 2323–6 (dříve 431–5 a 432–1) zákoníku práce, v té době platných, že rozhodnutí zaměstnavatele musí předcházet projednání s radou zaměstnanců, pokud se týká jedné z otázek nebo opatření uvedených v druhém z těchto ustanovení, aniž je třeba rozlišovat podle toho, zda je dotčené rozhodnutí jednostranným rozhodnutím, nebo má formu vyjednávání kolektivní smlouvy týkající se jednoho z předmětů, podléhajících ze zákona stanovisku rady zaměstnanců.

Skutečnosti odůvodňující podání žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

- 19 Soudní dvůr Evropské unie rozhodl (SDEU, rozsudek ze dne 21. září 2017, Socha, C-149/16), že čl. 1 odst. 1 a článek 2 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění musí být vykládány v tom smyslu, že zaměstnavatel je povinen zahájit projednání stanovené v tomto článku 2, pokud zamýšlí provést jednostrannou změnu podmínek odměňování v neprospěch zaměstnanců, která by v případě nepřijetí zaměstnanci měla za následek ukončení pracovněprávního vztahu, jsou-li splněny podmínky stanovené v čl. 1 odst. 1 této směrnice.
- 20 Dále Soudní dvůr Evropské unie (SDEU, rozsudek ze dne 22. dubna 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08) uvedl, že důvod existence a účinnost projednání se zástupci zaměstnanců předpokládají, aby bylo rozhodnuto o faktorech, které musí být při tomto projednání zohledněny, vzhledem k tomu, že je nemožné, aby projednání bylo vedeno vhodným způsobem a v souladu s jeho cíli, aniž by byly určeny relevantní skutečnosti týkající se zamýšleného hromadného propouštění. Pokud je rozhodnutí, které může vést k hromadnému propouštění, pouze zamýšleno, a takové propouštění je tudíž pouze pravděpodobné a faktory relevantní pro projednání nejsou známy, nemůže být uvedených cílů dosaženo. Rozhodl že: „2) Vznik povinnosti zaměstnavatele zahájit projednání ohledně zamýšleného kolektivního propouštění nezávisí na skutečnosti, že je již zaměstnavatel schopen poskytnout zástupcům zaměstnanců veškeré informace požadované v čl. 2 odst. 3 prvním pododstavci písm. b) směrnice 98/59.“
- 21 Článek L. 2242–23 čtvrtý pododstavec zákoníku práce, který stanoví, že propuštění na základě odmítnutí zaměstnance, aby se ujednání vyjednané smlouvy o mobilitě použila na jeho smlouvu, se oznámí podle postupů pro individuální propuštění z ekonomických důvodů a vylučuje tak použití ustanovení článků L.

1233–28 až L. 1233–33 zákoníku práce týkajících se postupu při informování a projednání s radou zaměstnanců nebo zástupci zaměstnanců, pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění alespoň deseti zaměstnanců z ekonomických důvodů v témže období třiceti dnů.

- 22 Vystává tedy otázka, zda propuštění z ekonomických důvodů na základě odmítnutí zaměstnanců, aby se ujednání kolektivní smlouvy o mobilitě použila na jejich pracovní smlouvu, je nutno považovat za ukončení pracovní smlouvy z podnětu zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, ve smyslu čl. 1 odst. 1 druhé odrážky směrnice Rady 98/59/ES, takže je nutno vzít tuto skutečnost v úvahu při stanovení celkového počtu propuštění, ke kterým došlo.
- 23 V případě kladné odpovědi na tuto první otázku, překročí-li zamýšlený počet propuštění počet propuštěných pracovníků stanovený v čl. 1 písm. a) výše uvedené směrnice, zprošťuje informování a projednání s radou zaměstnanců před uzavřením smlouvy o vnitřní mobilitě se zastupujícími odborovými organizacemi podle článku L. 2242–21 a následujících zákoníku práce zaměstnavatele povinnosti informování a projednání se zástupci zaměstnanců, v souladu s čl. 2 odst. 2 až 4 směrnice 98/59/ES?

Z TĚCHTO DŮVODŮ soud:

S přihlédnutím k článku 267 Smlouvy o fungování Evropské unie;

POKLÁDÁ Soudnímu dvoru Evropské unie následující otázky:

„1. Má být čl. 1 odst. 1 druhý pododstavec směrnice Rady 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění vykládán v tom smyslu, že propuštění z ekonomických důvodů na základě odmítnutí zaměstnanců, aby se ujednání kolektivní smlouvy o mobilitě použila na jejich pracovní smlouvu, je nutno považovat za ukončení pracovní smlouvy z podnětu zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, takže je nutné vzít tuto skutečnost v úvahu při stanovení celkového počtu propuštění, ke kterým došlo?

2. V případě kladné odpovědi na tuto první otázku, překročí-li zamýšlený počet propuštění počet propuštěných pracovníků stanovený v čl. 1 písm. a) výše uvedené směrnice, musí být čl. 2 odst. 2 až 4 směrnice 98/59/ES vykládán v tom smyslu, že informování a projednání s radou zaměstnanců před uzavřením smlouvy o vnitřní mobilitě se zastupujícími odborovými organizacemi podle článku L. 2242–21 a následujících zákoníku práce zprošťuje zaměstnavatele povinnosti informování a projednání se zástupci zaměstnanců?“

PŘERUŠUJE řízení o kasačním opravném prostředku do rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie;

[omissis]