

Anonymizované znenie

Preklad

C-249/24 – 1

Vec C-249/24

Návrh na začatie prejudiciálneho konania

Dátum podania:

4. apríl 2024

Vnútroštátny súd:

Cour de cassation

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

3. apríl 2024

Navrhovatelia:

RT

ED

Oporca:

Ineo Infracom

[omissis] ROZSUDOK COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE
(KASAČNÝ SÚD, KOMORA PRE PRACOVNOPRÁVNE VECI A VECI
SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA, FRANCÚZSKO)

Z 3. APRÍLA 2024

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

2. ED, [omissis] 84300 Cavaillon,

podali opravné prostriedky č. [omissis] proti dvom rozsudkom, ktoré 1. februára 2022 vydal cour d'appel de Nîmes (Odvolací súd Nîmes, Francúzsko) [omissis] v sporoch medzi nimi a spoločnosťou Ineo Infracom, [omissis] 21000 Dijon, odporkyňou v konaní o kasačnom opravnom prostriedku.

Každý z navrhovateľov uvádza na podporu svojho kasačného opravného prostriedku dva kasačné dôvody.

[omissis] Cour de cassation, chambre sociale (Kasačný súd, komora pre pracovnoprávne veci a veci sociálneho zabezpečenia) vyhlásil tento rozsudok.

Spojenie vecí

- 1 Vzhľadom na ich súvislosť sa konania o opravných prostriedkoch č. [omissis] spájajú.

Skutkové okolnosti a konanie

- 2 Podľa napadnutých rozsudkov (Nîmes, 1. februára 2022) a predložených dôkazov spoločnosť Ineo Infracom po tom, ako ju spoločnosť France Télécom informovala o svojom rozhodnutí neobnoviť zákazku týkajúcu sa departementov Gard a Lozère, ponúkla osemdesiatim dvom zamestnancom pobočky Sud-Est, až do prijatia trvalého riešenia, dočasné vyslanie do iných regiónov od 1. júla 2013 v rámci systému dlhodobých služobných ciest stanoveného v uplatniteľnej národnej kolektívnej zmluve pre pracovníkov v odvetví verejných prác z 15. decembra 1992.
- 3 RT a ED tak oznámila ich dlhodobé služobné cesty do pobočky Ivry-sur-Seine, resp. do pobočky Vitrolles, v termíne od 1. júla do 28. septembra 2013 a informovala ich, že ich administratívna adresa práce sa v rámci mesta Nîmes zmenila.
- 4 Zamestnanci 28. júna 2013 tieto zmeny odmietli a spolu s ďalšími deviatimi zamestnancami podali žalobu na pracovnoprávny súd, ktorou sa domáhali súdneho ukončenia svojich pracovných zmlúv.

- 5 Vzhľadom na to, že každodenná činnosť spoločnosti pravidelne zahŕňala geografické presuny zamestnancov na pracoviskách z dôvodu straty alebo získania zákaziek a že sa nepredpokladalo zníženie počtu zamestnancov, zamestnávateľ a niekoľko zastupujúcich odborových organizácií uzavreli 29. júla 2013 dohodu o internej mobilite. Na základe tejto dohody boli každému zo zamestnancov, ktorí ich odmietli, zaslané dva návrhy pracovných miest, a to 30. septembra a 30. decembra 2013 v prípade RT a 27. novembra 2013 a 20. januára 2014 v prípade ED.
- 6 Spolu s ďalšími deviatimi zamestnancami boli 10. júna 2014 prepustení z ekonomických dôvodov podľa článku L. 2242-23 code du travail (zákoník práce) a podali na pracovnoprávny súd subsidiárnu žalobu, ktorou svoje prepustenie napadli.
- 7 V rozsudkoch z 3. apríla 2017 conseil de prud'hommes (rada pre pracovnoprávne spory) vyhlásila súdne ukončenie pracovnej zmluvy RT pre pochybenie zamestnávateľa, nariadila mu zaplatiť zamestnancovi náhradu škody a zamietla nároky ED.
- 8 V rozsudkoch z 1. februára 2022 cour d'appel (odvolací súd) zrušil rozsudok týkajúci sa RT a sám rozhodol tak, že nároky RT zamietol a potvrdil rozsudok týkajúci sa ED.
- 9 Cour d'appel (odvolací súd) v tomto rozsudku najprv uviedol, že v dohode o mobilite, ktorú 29. júla 2013 podpísala väčšina odborových zväzov, ktoré zastupujú zamestnancov tohto podniku, po vyhlásení loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 (zákon č. 2013-504 zo 14. júna 2013), sa výslovne uvádza, že bola dohodnutá bez akýchkoľvek plánov na zníženie počtu zamestnancov, a následne vylúčil akýkoľvek podvod. Na základe toho dospel k záveru, že zamestnávateľ neporušil ustanovenia článkov 1 a 2 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania, ktoré sa v prípade neexistencie hromadného prepúšťania nemali uplatňovať.

Posúdenie kasačných dôvodov

O druhom kasačnom dôvode

Znenie kasačného dôvodu

- 10 Zamestnanci namietajú, že rozsudkami bola zamietnutá ich žaloba o neplatnosť výpovede a žaloba o náhradu škody z dôvodu neplatnosti výpovede a nesplnenia povinnosti realizovať plán ochrany zamestnanosti, keďže „podľa článkov 1 a 2 smernice 98/59/ES, ak zamestnávateľ zamýšľa prepustiť zamestnancov z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, začne s poradami so zástupcami zamestnancov včas, aby sa mohla dosiahnuť dohoda; keďže tieto porady obsiahnu aspoň spôsoby a prostriedky, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo zníženiu počtu postihnutých pracujúcich

a ako zmierniť následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení, zameraných medzi iným na pomoc pre opätovné zamestnanie alebo rekvalifikáciu prepustených pracujúcich; keďže v článku 27 Charty základných práv Európskej únie sa zakotvuje právo pracovníkov alebo ich zástupcov ,na zodpovedajúcich úrovniach... na informácie a konzultácie v primeranom čase v prípadoch a za podmienok ustanovených právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou‘; keďže v článku 21 Európskej sociálnej charty stanovuje, že ,na zabezpečenie účinného výkonu práva pracovníkov na informácie a na konzultácie v rámci podniku sa zmluvné strany zavazujú prijať alebo podporovať opatrenia v súlade s vnútroštátnym zákonodarstvom a praxou, ktoré umožnia pracovníkom alebo ich zástupcom... byť vo vhodnom čase prizvaní na konzultácie k navrhovaným rozhodnutiam, ktoré by sa mohli podstatným spôsobom dotknúť záujmov pracovníkov, a najmä k takým rozhodnutiam, ktoré by mohli mať vážny vplyv na zamestnanosť v podniku‘; keďže ak podľa článku L. 2242-23 ods. 4 code du travail (zákoník práce) zmeneného loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 (zákon č. 2013-504 zo 14. júna 2013) ,jeden alebo viac zamestnancov odmietne uplatňovať na svoju pracovnú zmluvu ustanovenia dohody o vnútornej mobilite uvedené v prvom odseku článku L. 2242-21, ich prepustenie sa zakladá na ekonomickom dôvode, vyhlasuje sa v súlade s postupmi pre individuálne prepustenie z ekonomického dôvodu a zakladá právo na podporné opatrenia a opatrenia v oblasti zmeny pracovného miesta, ktoré musia byť stanovené v dohode, ktorá upravuje rozsah a postupy vykonávania internej zmeny pracovného miesta stanovené v článkoch L. 1233-4 a L. 1233-4-1‘; keďže prináleží vnútroštátnemu súdu, aby s prihliadnutím na vnútroštátne právo ako celok a s použitím výkladových metód uznávaných týmto právom overil, či môže dospieť k výkladu tohto práva, ktorý zaručuje úplné uplatnenie článkov 1 a 2 smernice 98/59/ES a vedie k riešeniu, ktoré je v súlade s cieľom sledovaným touto smernicou; keďže ak nie je možné vykladať vnútroštátnu právnu úpravu tak, aby bola v súlade s článkami 1 a 2 smernice 98/59/ES a s článkami 21 Európskej sociálnej charty a 27 Charty základných práv Európskej únie, vnútroštátny súd nesmie túto vnútroštátnu právnu úpravu uplatniť, pričom táto povinnosť vnútroštátnemu súdu vyplýva z článkov 1 a 2 smernice 98/59/ES a článkov 21 Európskej sociálnej charty a 27 Charty základných práv Európskej únie, ak ide o spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom v postavení orgánu verejnej moci, a z článkov 21 Európskej sociálnej charty a 27 Charty základných práv, ak ide o spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom v postavení súkromnej osoby; keďže z toho vyplýva, že bez ohľadu na odkaz v článku L. 2242-23 ods. 4 zákonníka práce na ,individuálne prepustenie z ekonomických dôvodov‘, zamestnávateľ, ktorý z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, zamýšľa zrušiť pracovné miesta v prípade odmietnutia ponúk na presun na iné pracovisko alebo pracovnú pozíciu, ktoré boli predložené v rámci dohody o vnútornej mobilite, je povinný vypracovať plán ochrany zamestnanosti, ak sú splnené podmienky stanovené v článku L. 1233-61 code du travail (zákoník práce); keďže aby odvolací súd mohol rozhodnúť, že ustanovenia článku L. 1235-10 code du travail (zákoník práce) týkajúce sa plánu ochrany zamestnanosti nie sú uplatniteľné a že návrh na určenie neplatnosti

výpovede nie je dôvodný, uviedol, že „podľa bývalého článku L. 2242-23 ods. 4 code du travail (zákoník práce), ak jeden alebo viac zamestnancov odmietne uplatňovať na svoju pracovnú zmluvu ustanovenia dohody o vnútornej mobilite uvedené v prvom odseku článku L. 2242-21, ich prepustenie sa zakladá na ekonomickom dôvode, vyhlasuje sa v súlade s postupmi pre individuálne prepustenie z ekonomického dôvodu“ a že „zamestnancovi bolo jeho individuálne prepustenie z ekonomického dôvodu oznámené v súlade s týmito ustanoveniami listom z 10. júna 2014“; keďže z toho vyvodil, že „zamestnávateľ zrejme nezohľadnil ustanovenia článkov L. 1233-61 a nasl. code du travail (zákoník práce) týkajúce sa plánu ochrany zamestnanosti a článkov 1 a 2 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania, ktoré sa nemajú uplatňovať v prípade neexistencie hromadného prepúšťania“; keďže týmto rozhodnutím, keď bol zamestnávateľ povinný zaviesť plán na ochranu zamestnanosti zaručujúci zamestnancom informácie a konzultácie vo vhodnom čase, ako aj primerané podporné opatrenia a opatrenia na zmenu pracovného miesta, ak zamestnávateľom nariadené prepúšťanie, bez ohľadu na to, či bolo kvalifikované ako individuálne prepúšťanie z ekonomických dôvodov podľa článku L. 2242-23 code du travail (zákoník práce), sa týkalo najmenej desiatich zamestnancov v rámci toho istého tridsaťdňového obdobia, odvolací súd porušil nesprávnym uplatnením článok L. 2242-23 ods. 4 code du travail (zákoník práce) zmenený loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 (zákon č. 2013-504 zo 14. júna 2013), a to tým, že odmietol uplatniť články L. 1233-3 code du travail (zákoník práce) zmenený loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 (zákon č. 2008-67 z 21. januára 2008), L. 1233-61 code du travail (zákoník práce) zmenený loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 (zákon č. 2012-387 z 22. marca 2012), L. 1233-62 code du travail (zákoník práce) v znení pred zmenami, ktoré sa vykonali loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (zákon č. 2016-1088 z 8. augusta 2016), a L. 1235-10 code du travail (zákoník práce) zmenený loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 (zákon č. 2013-504 zo 14. júna 2013), ako sa vykladajú vo svetle článkov 1 a 2 smernice 98/59/ES, 27 Charty základných práv Európskej únie a 21 Európskej sociálnej charty.“

- 11 Subsidiárne žiadajú, aby boli Súdnemu dvoru Európskej únie položené tieto otázky:

„Má sa článok 2 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľ je povinný uskutočniť porady stanovené v tomto článku, ak plánuje uskutočniť viacero prepustení z ekonomických dôvodov, a to z dôvodu, že zamestnanci odmietli zmenu svojej pracovnej zmluvy na základe dohody o vnútornej mobilite, ak počet prepustení plánovaných v rovnakom období možno kvalifikovať ako hromadné prepúšťanie v zmysle článku 1 písm. a) bodov i) a ii) tejto smernice?“

Znamená informovanie zamestnaneckej rady alebo porada s ňou pred uzavretím dohody o internej mobilite so zastupujúcimi odborovými organizáciami podľa článkov L. 2242-21 a nasledujúcich code du travail (zákoník práce) oslobodenie zamestnávateľa od povinnosti informovať zástupcov zamestnancov a uskutočniť

s nimi porady v súlade s článkom 2 ods. 2 až 4 smernice 98/59/ES v prípade prepustenia zamestnancov, ktorí odmietli uplatnenie ustanovení tejto dohody na svoju pracovnú zmluvu, ak počet plánovaných prepustení presahuje počet prepustení stanovený v článku 1 písm. a) uvedenej smernice?“

Pripomenutie uplatniteľných právnych predpisov

Právo Únie

12 Podľa článku 1 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania:

1. Na účely tejto smernice:

a) „hromadné prepúšťanie“ znamená prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, ak počet nadbytočných pracovných miest je podľa voľby v členských štátoch:

- i) buď počas obdobia 30 dní:
 - aspoň 10 v zariadeniach, ktoré zamestnávajú viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,
 - aspoň 10 % počtu pracujúcich v zariadeniach, ktoré zvyčajne zamestnávajú aspoň 100, ale nie viac ako 300 zamestnancov,
 - aspoň 30 v zariadeniach, ktoré zamestnávajú 300 alebo viac zamestnancov,
- ii) alebo počas obdobia 90 dní, aspoň 20 bez závislosti [od počtu] zamestnancov zvyčajne zamestnaných v danom zariadení;

b) „zástupcovia zamestnancov“ znamenajú zástupcov zamestnancov, ako to ustanovujú právne predpisy alebo prax členských štátov.

Na účely výpočtu počtu prepustení stanoveného v prvom pododseku písmena a), ukončenie pracovnej zmluvy, ktoré je vyvolané na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich, sa považuje za prepustenie, za predpokladu, že ide aspoň o päť prepustení.

13 V článku 2 smernice 98/59/ES sa stanovuje:

1. Ak zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, začne s poradami so zástupcami zamestnancov včas, aby mohla byť dosiahnutá dohoda.

2. Tieto porady obsahnu aspoň spôsoby a prostriedky, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo zníženiu počtu postihnutých pracujúcich a ako zmierniť následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení zameraných, medzi

iným, na pomoc pre opätovné zamestnanie alebo rekvalifikáciu prepustených pracujúcich. Členské štáty môžu stanoviť, že zástupcovia zamestnancov môžu využiť služby odborníkov v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

3. Aby zástupcovia zamestnancov mohli predkladať konštruktívne návrhy, zamestnávateľa včas v priebehu porád:

- a) poskytnú im všetky príslušné informácie a
- b) v každom prípade ich písomne upovedomia o:
 - i) dôvodoch plánovaného prepúšťania;
 - ii) počte a kategóriách pracovníkov, ktorí budú prepustení;
 - iii) počte a kategóriách bežne zamestnaných pracovníkov;
 - iv) období, za ktoré sa plánované prepustenie uskutoční; ...

Vnútroštátne právo

- 14 Podľa článku L. 2242-21 ods. 1 code du travail (zákoník práce) zmeneného loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 (zákon č. 2013-504 zo 14. júna 2013) môže zamestnávateľ začať rokovania o podmienkach internej profesijnej alebo geografickej mobility v podniku v rámci prebiehajúcich kolektívnych organizačných opatrení bez toho, aby plánoval znižovanie počtu zamestnancov.
- 15 Podľa článku L. 2242-22 code du travail (zákoník práce) zmeneného loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 (zákon č. 2013-504 zo 14. júna 2013) dohoda, ktorá je výsledkom rokovaní uvedených v článku L. 2242-21, zahŕňa najmä:
1. obmedzenia tejto mobility mimo geografickej oblasti zamestnania zamestnanca, ktorá je určená v dohode, pričom sa rešpektuje osobný a rodinný život zamestnanca v súlade s článkom L. 1121-1;
 2. opatrenia na zosúladenie pracovného života s osobným a rodinným životom a zohľadnenie situácií súvisiacich so zdravotným postihnutím a zdravotnými obmedzeniami;
 3. opatrenia na podporu mobility, najmä odbornú prípravu a pomoc pri geografickej mobilite, ktoré zahŕňajú najmä príspevok zamestnávateľa na kompenzáciu prípadnej straty kúpnej sily a nákladov na dopravu.

Ustanovenia kolektívnej zmluvy uzavretej podľa článku L. 2242-21 a tohto článku nesmú viesť k zníženiu úrovne odmeňovania alebo osobného zaradenia zamestnanca a musia zaručiť zachovanie alebo zvýšenie jeho odbornej kvalifikácie.

- 16 Podľa článku L. 2242-23 code du travail (zákoník práce) zmeneného loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 (zákon č. 2013-504 zo 14. júna 2013) sa kolektívna zmluva, ktorá je výsledkom rokovaní uvedených v článku L. 2242-21, oznamuje každému z dotknutých zamestnancov.

Ustanovenia dohody uzavretej podľa článkov L. 2242-21 a L. 2242-22 sa uplatňujú na pracovnú zmluvu. Účinnosť ustanovení pracovnej zmluvy, ktoré sú v rozpore s dohodou, sa pozastavuje.

Ak chce zamestnávateľ po fáze konzultácií, ktorá mu umožní zohľadniť osobné a rodinné obmedzenia každého z potenciálne dotknutých zamestnancov, vykonať opatrenie individuálnej mobility stanovené v dohode uzavretej podľa tohto článku, získa súhlas zamestnanca postupom stanoveným v článku L. 1222-6.

Ak jeden alebo viac zamestnancov odmietne uplatňovať na svoju pracovnú zmluvu ustanovenia dohody o vnútornej mobilite uvedené v prvom odseku článku L. 2242-21, ich prepustenie sa zakladá na ekonomickom dôvode, vyhlasuje sa v súlade s postupmi pre individuálne prepustenie z ekonomického dôvodu a zakladá právo na podporné opatrenia a opatrenia v oblasti zmeny pracovného miesta, ktoré musia byť stanovené v dohode, ktorou sa upravuje rozsah a postupy vykonávania internej zmeny pracovného miesta stanovené v článkoch L. 1233-4 a L. 1233-4-1.

- 17 Podľa článku L. 2323-6 code du travail (zákoník práce) v znení pred zmenami, ktoré sa vykonali loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (zákon č. 2015-994 zo 17. augusta 2015), musí byť zamestnanecká rada informovaná a musí sa uskutočniť porada s ňou pred každým rozhodnutím zamestnávateľa o otázkach týkajúcich sa organizácie, riadenia a celkového chodu podniku, a najmä o opatreniach, ktoré môžu ovplyvniť počet alebo štruktúru pracovníkov, pracovný čas, podmienky zamestnania, pracovné podmienky a odbornú prípravu.
- 18 Podľa ustálenej judikatúry Cour de cassation (Kasačný súd) (Soc., 5. mája 1998, opravný prostriedok č. 96-13.498, Bull, V, č. 219) z kombinácie článkov L. 2323-2 a L. 2323-6 (predtým L. 431-5 a L. 432-1) vtedy platného code du travail (zákoník práce) vyplýva, že rozhodnutiu vedúceho podniku musí predchádzať porada so zamestnaneckou radou, ak sa týka niektorej z otázok alebo opatrení uvedených v druhom z týchto textov, pričom nie je potrebné rozlišovať podľa toho, či ide o jednostranné rozhodnutie alebo má formu rokovania o podnikovej kolektívnej zmluve týkajúcej sa niektorého z predmetov, ktoré zo zákona podliehajú stanovisku zamestnaneckej rady.

Odôvodnenie návrhu na začatie prejudiciálneho konania

- 19 Súdny dvor Európskej únie konštatoval (SDEÚ, rozsudok z 21. septembra 2017, Socha, C-149/16), že článok 1 ods. 1 a článok 2 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania sa majú vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľ je povinný vykonať porady stanovené v tomto článku 2, ak zamýšľa prikróčiť

k jednostrannej zmene podmienok odmeňovania na ujmu zamestnancov, ktorej dôsledkom v prípade odmietnutia jej prijatia zamestnancami je ukončenie pracovného pomeru, pokiaľ sú splnené podmienky stanovené v článku 1 ods. 1 tejto smernice.

- 20 Okrem toho Súdny dvor Európskej únie (SDEÚ, rozsudok z 22. apríla 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., C-44/08) uviedol, že dôvod existencie a účinnosť porád so zástupcami pracovníkov predpokladajú, aby boli známe faktory, ktoré treba počas ich priebehu zohľadniť, keďže nemožno viesť porady vhodným spôsobom a v súlade s ich cieľmi, ak nie sú určené relevantné prvky týkajúce sa plánovaného hromadného prepúšťania. Keď rozhodnutie, ktoré má viesť k hromadnému prepúšťaniu, je len plánované, a preto hromadné prepúšťanie je len pravdepodobné a relevantné faktory pre porady nie sú známe, nemožno uvedené ciele dosiahnuť. Rozhodol takto: „Vznik povinnosti zamestnávateľa začať prerokovanie plánovaného hromadného prepúšťania nezávisí od toho, či zamestnávateľ je už schopný poskytnúť zástupcom pracovníkov všetky informácie vyžadované v článku 2 ods. 3 prvom pododseku písm. b) smernice 98/59.“
- 21 Článok L. 2242-23 ods. 4 code du travail (zákoník práce), v ktorom sa stanovuje, že prepustenie na základe odmietnutia zamestnanca, aby sa uplatnili ustanovenia dojednávanej dohody o mobilite na jeho zmluvu, sa uskutočňuje ako individuálne prepustenie z ekonomických dôvodov, teda vylučuje uplatnenie ustanovení článkov L. 1233-28 až L. 1233-33 code du travail (zákoník práce) týkajúcich sa postupu informovania zamestnaneckej rady alebo zástupcov zamestnancov a porady s nimi, ak zamestnávateľ plánuje hromadné prepúšťanie z ekonomických dôvodov, ktoré sa týka najmenej desiatich zamestnancov v rámci toho istého tridsaťdňového obdobia.
- 22 Vzniká preto otázka, či prepustenie z ekonomických dôvodov založené na odmietnutí zamestnancov, aby sa na ich pracovnú zmluvu uplatnili ustanovenia kolektívnej zmluvy o mobilite, treba považovať za ukončenie pracovnej zmluvy z podnetu zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracovníkov v zmysle článku 1 ods. 1 druhého pododseku smernice Rady 98/59/ES, takže to treba vziať do úvahy pri výpočte celkového počtu prepustení, ku ktorým došlo.
- 23 V prípade kladnej odpovede na túto prvú otázku, ak počet plánovaných prepustení presahuje počet prepustení stanovený v článku 1 písm. a) uvedenej smernice, oslobodzuje informovanie zamestnaneckej rady a porady s ňou pred uzavretím dohody o internej mobilite so zastupujúcimi odborovými organizáciami podľa článkov L. 2242-21 a nasledujúcich code du travail (zákoník práce) zamestnávateľa od povinnosti informovať zástupcov zamestnancov a uskutočniť s nimi porady v súlade s článkom 2 ods. 2 až 4 smernice 98/59/ES?

Z TÝCHTO DÔVODOV Cour de cassation (Kasačný súd, Francúzsko):

Vzhľadom na článok 267 Zmluvy o fungovaní Európskej únie;

KLADIE Súdnemu dvoru Európskej únie tieto otázky:

„1. Má sa článok 1 ods. 1 druhý pododsek smernice Rady 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania vykladať v tom zmysle, že prepustenie z ekonomických dôvodov založené na odmietnutí zamestnancov, aby sa na ich pracovnú zmluvu uplatnili ustanovenia kolektívnej zmluvy o mobilite, treba považovať za ukončenie pracovnej zmluvy z podnetu zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich, takže to treba vziať do úvahy pri výpočte celkového počtu prepustení, ku ktorým došlo?

2. V prípade kladnej odpovede na túto prvú otázku, ak počet plánovaných prepustení presahuje počet prepustení stanovený v článku 1 písm. a) uvedenej smernice, má sa článok 2 ods. 2 až 4 smernice 98/59/ES vykladať v tom zmysle, že informovanie zamestnaneckej rady a porada s ňou pred uzavretím kolektívnej dohody o internej mobilite so zastupujúcimi odborovými organizáciami podľa článkov L. 2242-21 a nasledujúcich code du travail (zákoník práce) oslobodzuje zamestnávateľa od povinnosti informovať zástupcov zamestnancov a uskutočniť s nimi porady?“

PRERUŠUJE konanie o kasačnom opravnom prostriedku až do rozhodnutia Súdného dvora Európskej únie;

[omissis]