

Anonüümseks muudetud versioon

Tõlge

C-249/24 - 1

Kohtuasi C-249/24

Eelotsusetaotlus

Saabumise kuupäev:

4. aprill 2024

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Cour de cassation (Prantsusmaa kassatsioonikohus)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

3. aprill 2024

Kassaatorid:

RT

ED

Vastustaja kassatsioonimenetluses:

Ineo Infracom

[...] COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE'i (Prantsusmaa kassatsioonikohtu sotsiaalkolleegium)

3. APRILLI 2024. AASTA OTSUS

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

2°/ ED, [...] 84300 Cavailon,

on esitanud kassatsioonkaebused nr [...] kahe kohtuotsuse peale, mille Cour d'appel de Nîmes (Nîmes'i apellatsioonikohus, Prantsusmaa) tegi 1. veebruaril 2022 kohtuasjades, mille teine pool oli äriühing Ineo Infracom, [...], 21000 Dijon, kes on vastustaja kassatsioonimenetluses.

Mõlemad kassaatorid on esitanud oma kassatsioonkaebuse põhjenduseks kaks väidet.

[...] chambre sociale de la Cour de cassation (Prantsusmaa kassatsioonikohtu sotsiaalkollegium) [...] on teinud käesoleva otsuse.

Kohtuasjade liitmine

- 1 Kuna kassatsioonkaebused nr [...] on omavahel seotud, siis need liidetakse.

Asjaolud ja menetlus

- 2 Vaidlustatud kohtuotsuste (Nîmes, 1.2.2022) ja esitatud dokumentide andmetel pakkus äriühing Inéo Infracom pärast seda, kui äriühing France Télécom oli talle teatanud oma otsusest jätta Gardi ja Lozère'i departemange puudutav hankeping pikendamata, kaheksakümnekahele Kagu-Prantsusmaa harukontori alluvuses olevale töötajale seniks, kuni leitakse püsivad lahendused, alates 1. juulist 2013 ajutist tööd muudes piirkondades vastavalt kohaldatavatele ulatusliku üleviimise normidele, mis on sätestatud 15. detsembri 1992. aasta üleriigilises riiklike ehitustööde tööliste kollektiivlepingus.
- 3 Nõnda andis ta RT-le ja ED-le teada nende üleviimisest ajavahemikuks 1. juulist kuni 28. septembrini 2013: RT pidi üle viidama Ivry-sur-Seine'i harukontorisse ja ED Vitrolles'i harukontorisse; samuti teatas ta neile, et muutub nende tööalane kontaktaadress Nîmes'i linnas.
- 4 Töötajad keeldusid 28. juunil 2013 neist muudatustest ja pöördusid koos üheksa teise töötajaga korrigeeriva töövaidluskohtusse, et nende töölepingud kohtuotsusega lõpetataks.
- 5 Arvestades, et ettevõtte tavalise tegevusega kaasneb regulaarselt ehitustööliste geograafiline ümberpaigutamine olenevalt sellest, kui edukalt hankemenetlustel läheb, ning töötajate arvu vähendamist ei olnud plaanis, sõlmisid tööandja ja mitu ametiühingut 29. juulil 2013 ettevõttesisese liikuvuse kokkuleppe. Selle kokkuleppe alusel tehti kummalegi töötajale kaks töökohapakkumist: RT-le 30. septembril ja 30. detsembril 2013 ning ED-le 27. novembril 2013 ja 20. jaanuaril 2014; töötajad lükkasid need tagasi.
- 6 Kui nende ning veel üheksa töötaja tööleping öeldi 10. juunil 2014 tööseadustiku (code du travail) artikli L. 2242-23 alusel majanduslikel põhjustel üles, vaidlustasid nad töökohtus teise võimalusena oma lepingu ülesütlemise.
- 7 Conseil de prud'hommes (töövaidluskomisjon, Prantsusmaa) tunnistas 3. aprillil 2017. aasta kohtuotsusega RT töölepingu lõppenuks tööandja süül, mõistis tööandjalt RT kasuks välja hüvitise kahju eest ning jättis sama kuupäeva kohtuotsusega ED nõuded rahuldamata.

- 8 Apellatsioonikohus tühistas oma 1. veebruari 2022. aasta kohtuotsusega RT kohta tehtud kohtuotsuse ja tegi uue otsuse, millega jättis tema nõuded rahuldamata; sama kuupäeva kohtuotsusega jättis ta ED kohta tehtud kohtuotsuse muutmata.
- 9 Neid otsuseid tehes märkis apellatsioonikohus kõigepealt, et liikuvuskokkuleppes, millele enamik ettevõtja raames tegutsevaid ametiühinguid 29. juulil 2013 pärast 14. juuni 2013. aasta seaduse nr 2013-504 jõustumist alla kirjutas, on otsesõnu öeldud, et läbirääkimised kokkuleppe üle toimusid sõltumatult igasugustest töötajate arvu vähendamise kavadest ning samuti välistati mis tahes pettused. Ta järeldas sellest, et tööandja ei ole rikkunud nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta, artikleid 1 ja 2, sest neid sätteid ei saa kohaldada, kui tegemist ei ole kollektiivse koondamisega.

Väidete analüüs

Teine väide

Väite sisu

- 10 Töötajad ei nõustu sellega, et nende nõue tunnistada ülesütlemine tühiseks ning nõue maksta neile tühise ülesütlemise ja töökohtade säilitamise kava rakendamiskohustuse täitmata jätmisega tekitatud kahju eest hüvitist jäeti kohtuotsustega rahuldamata, kuigi „direktiivi 98/59/EÜ artiklite 1 ja 2 kohaselt peab tööandja, kes kaalub võimalust tööleping üles öelda ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga, alustama aegsasti konsultatsioone töötajate esindajatega, et saavutada kokkulepe; sellistel konsultatsioonidel tuleks käsitleda vähemalt töölepingute kollektiivsete ülesütlumiste ärahoidmise või nende ülesütlumiste arvu vähendamise ning tagajärgede leevendamise võimalusi sotsiaalmeetmete abil, mille eesmärk on muu hulgas aidata kaasa koondatud töötajate ümberpaigutamisele või ümberõppele; Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 27 on ette nähtud, et „[töötajatel] või nende [esindajatel on õigus, et neile] tuleb asjakohasel tasandil tagada, et nad saaksid õigel ajal informatsiooni ja et nendega konsulteeritaks liidu õiguse ning siseriiklike õigusaktide ja tavadega ettenähtud juhtudel ja tingimustel“; Euroopa sotsiaalharta artiklis 21 on sätestatud, et „[e]t rakendada tulemuslikult õigust saada informatsiooni ja konsultatsiooni, kohustuvad lepingupooled võtma ja toetama meetmeid, mis võimaldavad töötajatel või nende esindajatel kooskõlas siseriiklike õigusaktide ning praktikaga [...] saada enne töötajate huve oluliselt mõjutada võivate otsuste tegemist aegsasti konsultatsiooni, eriti otsuste puhul, millel võib olla suur mõju ettevõtte tööhõiveolukorrale“; 14. juuni 2013. aasta seadusest nr 2013-504 tuleneva tööseadustiku redaktsiooni artikli L. 2242-23 neljandas lõigus on sätestatud, et „[k]ui üks või mitu töötajat keelduvad sellest, et nende töölepingule kohaldataks artikli L. 2242-21 esimeses lõigus nimetatud ettevõttesisese liikuvuse kokkuleppe tingimusi, kujutab nende töölepingu ülesütlemine endast majanduslikel põhjustel ülesütlemist, seda tehakse majanduslikel põhjustel toimuva individuaalse ülesütlumise eeskirjade kohaselt

ning see annab õiguse abi- ning ümberpaigutusmeetmetele, mis peavad olema sätestatud kokkuleppes, millega kohandatakse artiklites L. 1233-4 ja L. 1233-4-1 ette nähtud ettevõttesise ümberpaigutamise rakendusala ja -eeskirju“; seda, kas sellist õigust saab tõlgendada nii, et direktiivi 98/59/EÜ artiklite 1 ja 2 täieulatuslik toime oleks tagatud ning oleks võimalik jõuda direktiivi eesmärgiga kooskõlalisele lahendusele, tuleb kontrollida liikmesriigi kohtul, võttes arvesse oma riigi õigust tervikuna ning kasutades talle teada olevaid tõlgendusmeetodeid; kui liikmesriigi õigusnorme ei ole võimalik tõlgendada nii, et selle koosõla direktiivi 98/59/EÜ artiklitega 1 ja 2, Euroopa sotsiaalharta artikliga 21 ja Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikliga 27 oleks tagatud, peab liikmesriigi kohus jätma need liikmesriigi õigusnormid kohaldamata, kuna selleks kohustavad teda direktiivi 98/59/EÜ artiklid 1 ja 2, Euroopa sotsiaalharta artikkel 21 ja Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 27, kui tegemist on töötaja ja avaliku sektori tööandja vaidlusega, ning Euroopa sotsiaalharta artikkel 21 ja Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 27, kui tegemist on töötaja ja erasektori tööandja vaidlusega; sellest järeldub, et hoolimata sellest, et tööseadustiku artikli L. 2242-23 neljandas lõigus on juttu „majanduslikel põhjustel toimuvast individuaalsest ülesütlemisest“, on ühel või mitmel üksiktöötajate isikuga seostamatul põhjusel töökohti koondada kavatsev tööandja siis, kui töötajad keelduvad ettevõttesise liikuvuse kokkuleppe raames tehtud ettepanekutest siirduda uude geograafilisse asukohta või uuele tööle, kohustatud koostama töökohtade säilitamise kava, kui esinevad tööseadustiku artiklis L. 1233-61 ette nähtud tingimused; otsustamaks, et tööseadustiku artikli L. 1235-10 sätted, mis puudutavad töökohtade säilitamise kava, ei kuulu kohaldamisele ning et töölepingu ülesütlemise tühiseks tunnistamise nõue ei ole põhjendatud, märkis apellatsioonikohus, et „tööseadustiku varem kehtinud artikli L. 2242-23 neljandas lõigus oli sätestatud, et kui üks või mitu töötajat keelduvad sellest, et nende töölepingule kohaldataks artikli L. 2242-21 esimeses lõigus mainitud ettevõttesise liikuvuse kokkuleppe tingimusi, kujutab nende töölepingu ülesütlemine endast majanduslikel põhjustel ülesütlemist, mida tehakse majanduslikel põhjustel toimuva individuaalse ülesütlemise eeskirjade kohaselt,“ ja „töötajale teatati tema töölepingu individuaalsest ülesütlemisest majanduslikel põhjustel nende sätete kohaselt 10. juuni 2014. aasta kirjaga“; sellest järeldas ta, et „tööandja ei ole rikkunud tööseadustiku artiklit L. 1233-61 ja sellele järgnevaid artikleid töökohtade säilitamise kava kohta ega artikleid 1 ja 2 nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivis 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta, kuna neid sätteid ei saa kohaldada, kui tegemist ei ole kollektiivse koondamisega“; tehes sellise otsuse olukorras, kus tööandja oli kohustatud rakendama töökohtade säilitamise kava, mis tagaks töötajatele aegsa teavitamise ja konsulteerimise, ning võtma kohandatud abi- ja ümberpaigutusmeetmeid, kui ta otsustas vähemalt kümne töötaja töölepingud ühel ja samal 30-päevasel ajavahemikul üles öelda, hoolimata sellest, et tööseadustiku artikli L. 2242-23 kohaselt kvalifitseeruvad need individuaalseteks ülesütlemisteks majanduslikel põhjustel, on apellatsioonikohus väära kohaldamisega rikkunud 14. juuni 2013. aasta seadusest nr 2013-504 tuleneva tööseadustiku redaktsiooni artikli L. 2242-23 neljandat lõiku ning kohaldamisest

keeldumisega rikkunud 21. jaanuari 2008. aasta seadusest nr 2008-67 tuleneva tööseadustiku redaktsiooni artiklit L. 1233-3, 22. märtsi 2012. aasta seadusest nr 2012-387 tuleneva tööseadustiku redaktsiooni artiklit L. 1233-61, 8. augusti 2016. aasta seadusest nr 2016-1088 varasema tööseadustiku redaktsiooni artiklit L. 1233-62 ja 14. juuni 2013. aasta seadusest nr 2013-504 tuleneva tööseadustiku redaktsiooni artiklit L. 1235-10, kui tõlgendada neid lähtuvalt direktiivi 98/59/EÜ artiklitest 1 ja 2, Euroopa sotsiaalharta artiklist 21 ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklist 27.“

- 11 Teise võimalusena paluvad nad esitada Euroopa Liidu Kohtule järgmised küsimused:

„Kas Euroopa Liidu Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et kui tööandja kaalub majanduslikel põhjustel mitu töölepingut individuaalselt üles öelda – sest töötajad keeldusid enda töölepingu muutmisest ettevõttesisesel liikuvuse kokkuleppe alusel, ning sama ajavahemiku jooksul kavandatavate ülesütlemiste arv on selline, et seda võib direktiivi artikli 1 alapunktide i ja ii kohaselt kvalifitseerida kollektiivseks koondamiseks –, on ta kohustatud pidama artiklis 2 ette nähtud konsultatsioone?“

Kas töö nõukogu teavitamine või temaga konsulteerimine enne ametiühingutega ettevõttesisesel liikuvuse kokkuleppe sõlmimist vastavalt tööseadustiku artiklile L. 2242-21 ja sellele järgnevale artiklitele vabastab tööandja direktiivi 98/59/EÜ artikli 2 lõigetes 2–4 ette nähtud kohustusest teavitada töötajate esindajaid ja nendega konsulteerida juhul, kui tööleping öeldakse üles töötajatel, kes keeldusid sellest, et nende töölepingule kohaldataks selle kokkuleppe tingimusi, ning kavandatavate ülesütlemiste arv ületab selle direktiivi artikli 1 punktis a ette nähtud ülesütlemiste arvu?“

Viide kohaldatavatele õigusaktidele

Liidu õigus

- 12 Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivis 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta on artiklis 1 sätestatud:

„1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) *kollektiivsed koondamised* – tööandja algatusel töölt vabastamine ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga ning mille puhul vastavalt liikmesriigi valikule koondatakse:

- i) 30 päeva jooksul kas:
- vähemalt 10 töötajat ettevõttes, kus on tavaliselt üle 20 ja alla 100 töötaja,
 - vähemalt 10% töötajatest ettevõttes, kus on tavaliselt vähemalt 100, kuid alla 300 töötaja,

- vähemalt 30 töötajat ettevõttes, kus on tavaliselt 300 ja rohkem töötajat,
 - ii) või 90 päeva jooksul vähemalt 20 töötajat, sõltumata sellest, milline on tavaliselt töötajate arv selles ettevõttes;
- b) töötajate esindajad – töötajate esindajad vastavalt liikmesriikide seadustele või tavale.

Punkti a esimeses alapunktis sätestatud koondamiste arvu määramisel arvatakse koondamiste hulka ka sellised tööandja algatusel toimunud töölepingu lõpetamised, mille üks põhjus või mitu põhjust ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajatega, juhul kui koondamisi on vähemalt viis.“

13 Direktiivi 98/59/EÜ artiklis 2 on sätestatud:

„1. Tööandja, kes kaalub võimalust võtta vastu otsus kollektiivse koondamise kohta, alustab aegsasti konsultatsioone töötajate esindajatega, et saavutada kokkulepe.

2. Sellistel konsultatsioonidel tuleks käsitleda vähemalt kollektiivsete koondamiste ärahoidmise või koondatavate töötajate arvu vähendamise ning tagajärgede leevendamise võimalusi sotsiaalmeetmete abil, mille eesmärk on muu hulgas aidata kaasa koondatud töötajate ümberpaigutamisele või ümberõppele. Liikmesriigid võivad näha ette, et töötajate esindajad võivad kasutada ekspertide abi kooskõlas siseriikliku õiguse ja/või tavaga.

3. Et võimaldada töötajate esindajatel teha konstruktiivseid ettepanekuid, peavad tööandjad konsulteerimise käigus aegsasti:

- a) esitama neile kogu asjaomase teabe ja
- b) teatama neile alati kirjalikult:
 - i) kavandatavate koondamiste põhjused;
 - ii) koondatavate töötajate arv ja kategooriad;
 - iii) töötajate tavaline arv ja kategooriad;
 - iv) ajavahemik, mille jooksul kavandatav koondamine toimub; [...]

Liikmesriigi õigus

- 14 Tööseadustiku 14. juuni 2013. aasta seadusest nr 2013-504 tuleneva redaktsiooni artikli L. 2242-21 esimese lõigu kohaselt võib tööandja alustada läbirääkimisi ettevõttesisese tööalase või geograafilise liikuvuse tingimuste üle tavaliste kollektiivsete korraldusmeetmete raames, ilma töötajate arvu vähendamise kavata.

- 15 Tööseadustiku 14. juuni 2013. aasta seadusest nr 2013-504 tuleneva redaktsiooni artikli L. 2242-22 kohaselt sisaldab artiklis L. 2242-21 ette nähtud läbirääkimiste tulemusel saavutatud kokkulepe järgmist:

1° piiranguid liikuvusele, mis väljuks töötaja geograafilisest tööpiirkonnast – mis on ise selles kokkuleppes täpselt kindlaks määratud –, et kaitsta töötaja era- ja pereelu, nagu on ette nähtud artiklis L. 1121-1;

2° meetmeid, mille eesmärk on ühitada töö- ning era- ja pereelu ning võtta arvesse puuetest ja tervisest põhjustatud piirangutega seotud asjaolusid;

3° liikuvust toetavaid meetmeid, eriti koolitusmeetmeid ja geograafilist liikuvust toetavaid meetmeid, mis hõlmab muu hulgas tööandja panust ostujõu vähenemise hüvitamisse, kui see peaks vajalikuks osutuma, ja transpordikulude katmisse.

Artikli L. 2242-21 ja käesoleva artikli alusel sõlmitud kollektiivse kokkuleppe tingimused ei tohi kaasa tuua ei töötaja töötasuastme ega tema isikliku tasumäära langust ning need peavad tagama tema kutsekvalifikatsiooni säilimise või paranemise.

- 16 Tööseadustiku 14. juuni 2013. aasta seadusest nr 2013-504 tuleneva redaktsiooni artikli L. 2242-23 kohaselt tehakse artiklis L. 2242-21 ette nähtud läbirääkimiste tulemusel koostatud kollektiivne kokkulepe teatavaks igale töötajale, keda see puudutab.

Artiklite L. 2242-21 ja L. 2242-22 alusel sõlmitud kokkuleppe tingimusi kohaldatakse töölepingu suhtes. Kui töölepingu tingimused on kokkuleppega vastuolus, nende kohaldamine peatatakse.

Kui pärast kooskõlastamisetappi, mis võimaldab tööandjal võtta arvesse iga potentsiaalselt puudutatud töötaja era- ja pereelust tulenevaid piiranguid, soovib tööandja rakendada mõnda käesoleva artikli alusel sõlmitud kokkuleppes ette nähtud individuaalset liikuvusmeetet, küsib ta artiklis L. 1222-6 sätestatud korras töötaja nõusolekut.

Kui üks või mitu töötajat keelduvad sellest, et nende töölepingule kohaldataks artikli L. 2242-21 esimeses lõigus nimetatud ettevõttesisese liikuvuse kokkuleppe tingimusi, kujutab nende töölepingu ülesütlemine endast majanduslikel põhjustel ülesütlemist, seda tehakse majanduslikel põhjustel toimuva individuaalse ülesütlemise eeskirjade kohaselt ning see annab õiguse abi- ning ümberpaigutusmeetmetele, mis peavad olema sätestatud kokkuleppes, millega kohandatakse artiklites L. 1233-4 ja L. 1233-4-1 ette nähtud ettevõttesisese ümberpaigutamise rakendusala ja -eeskirju.

- 17 Tööseadustiku 17. augusti 2015. aasta seadusest nr 2015-994 varasema redaktsiooni artikli L. 2323-6 kohaselt tuleb enne tööandja mis tahes otsust ettevõtte korraldust, juhtimist ja üldist tegutsemist puudutavates küsimustes, eriti

kui otsus tehakse töötajate arvu või töötajaskonna struktuuri, tööaega, töötingimusi, töö- ja kutseõpet puudutavate meetmete kohta, teavitada töönõukogu ja temaga konsulteerida.

- 18 Cour de cassationi (kassatsioonikohus) väljakujunenud kohtupraktika (sotsiaalkolleegeiumi 5. mai 1998. aasta otsus kassatsiooniasjas nr 96–13.498, *Bull.*, V, nr 219) kohaselt tulenes tollal kohaldatavatest tööseadustiku artiklitest L. 2323-2 ja L. 2323-6 (varem L. 431-5 ja L. 432-1) nende koostoimes, et enne otsuse tegemist tuleb ettevõtjal konsulteerida töönõukoguga, kui otsus puudutab mõnd teisenä viidatud õigusnormis mainitud küsimust või meedet, ilma et oleks tarvis otsustel vahet teha selle järgi, kas see on ühepoolne otsus või tehakse läbirääkimistel kollektiivlepingu üle, mis sõlmitakse mõnes sellises küsimuses, mille puhul on seaduse kohaselt vaja töönõukogu arvamust.

Eelotsusetaotluse põhistus

- 19 Euroopa Liidu Kohus on otsustanud (Euroopa Liidu Kohtu 21. septembri 2017. aasta kohtuotsus Socha, C-149/16), et nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivis 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta tuleb artikli 1 lõiget 1 ja artiklit 2 tõlgendada nii, et kui tööandja kavatses muuta ühepoolset töötasutingimusi töötajate kahjuks selliselt, et töösuhe lõpetatakse, kui töötajad muudatustega ei nõustu, peab ta pidama nimetatud artiklis 2 ette nähtud konsultatsioone juhul, kui direktiivi artikli 1 lõikes 1 sätestatud tingimused on täidetud.
- 20 Lisaks on Euroopa Liidu Kohus (Euroopa Kohtu 22. aprilli 2009. aasta kohtuotsus Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK jt, C-44/08) märkinud, et töötajate esindajatega peetavate konsultatsioonide eesmärk ja efektiivsus eeldavad, et oleks kindlaks määratud konsultatsioonide käigus arvesse võetavad tegurid, sest konsultatsioonid ei ole võimalik kohasel viisil ja eesmärgipäraselt pidada, kui ei ole kindlaks määratud kavandatud kollektiivset koondamist puudutavad olulised asjaolud. Kui otsus, mis peaks viima kollektiivse koondamiseni, on kõigest kavandatud otsus ja kollektiivne koondamine on seega vaid tõenäoline ning kui konsultatsioonideks olulised tegurid ei ole teada, ei ole asjaomaseid eesmärke võimalik saavutada. Ta otsustas: „2. Tööandja kohustus alustada kavandatud kollektiivsete koondamiste üle konsultatsioone tekib sõltumata sellest, kas tal on juba võimalik anda töötajate esindajatele kogu direktiivi 98/59 artikli 2 lõike 3 esimese lõigu punktis b nõutud teave.“
- 21 Niisiis, tööseadustiku artikli L. 2242–23 neljas lõik – milles on ette nähtud, et juhul, kui töölepingu ülesütlemise põhjus on töötaja keeldumine sellest, et tema töölepingule kohaldataks läbirääkimiste tulemusel sõlmitud liikuvuse kokkuleppe tingimusi, öeldakse see leping üles majanduslikel põhjustel toimuva individuaalse ülesütlemise eeskirjade kohaselt – välistab tööseadustiku artiklite L. 1233-8–L. 1233-33 nende sätete kohaldamise, mis puudutavad töönõukogu või töötajate esindajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korda, kui tööandja kavatses

ühel ja samal 30-päevasel ajavahemikul kollektiivselt koondada vähemalt kümme töötajat.

- 22 Seega tekib küsimus, kas majanduslikel põhjustel toimuvaid ülesütlemisi, mis tulenevad töötajate keeldumisest, et nende töölepingule kohaldataks kollektiivse liikuvuskokkuleppe tingimusi, tuleb käsitada nõukogu direktiivi 98/59/EÜ artikli 1 lõike 1 teise lõigu mõttes töölepingu lõpetamisena tööandja algatusel ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga, mistõttu tuleb seda toimunud ülesütlumiste koguarvu määramisel arvesse võtta.
- 23 Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kas juhul, kui kavandatud ülesütlumiste arv ületab direktiivi 98/59 artikli 1 punktis a ette nähtud ülesütlumiste arvu, vabastab tööõukogu teavitamine ja temaga konsulteerimine enne ametiühingutega ettevõttesisese liikuvuse kokkuleppe sõlmimist vastavalt tööseadustiku artiklile L. 2242-21 ja järgnevatele artiklitele tööandja direktiivi 98/59/EÜ artikli 2 lõigetes 2–4 ette nähtud kohustusest teavitada töötajate esindajaid ja nendega konsulteerida?

ESITATUD PÕHJUSTEST LÄHTUDES otsustab kassatsioonikohus,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklit 26,

ESITADA Euroopa Liidu Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas nõukogu direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 1 lõike 1 teist lõiku tuleb tõlgendada nii, et majanduslikel põhjustel toimuvaid ülesütlemisi, mis tulenevad töötajate keeldumisest, et nende töölepingule kohaldataks kollektiivse liikuvuskokkuleppe tingimusi, tuleb käsitada töölepingu lõpetamisena tööandja algatusel ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga, mistõttu tuleb seda toimunud ülesütlumiste koguarvu määramisel arvesse võtta?

2. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kas juhul, kui kavandatud ülesütlumiste arv ületab eelviidatud direktiivi artikli 1 punktis a ette nähtud ülesütlumiste arvu, tuleb direktiivi 98/59/EÜ artikli 2 lõikeid 2–4 tõlgendada nii, et tööõukogu teavitamine ja temaga konsulteerimine enne ametiühingutega ettevõttesisese liikuvuse kokkuleppe sõlmimist vastavalt tööseadustiku artiklile L. 2242-21 ja järgnevatele artiklitele vabastab tööandja kohustusest teavitada töötajate esindajaid ja nendega konsulteerida?“

PEATADA kassatsioonimenetlus, kuni Euroopa Liidu Kohus on otsuse teinud;

[...]