

Wersja zanonimizowana

Tłumaczenie

C-249/24-1

Sprawa C-249/24

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Data złożenia:

04 kwietnia 2024 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Cour de cassation (Francja)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

03 kwietnia 2024 r.

Strona skarżąca:

RT

ED

Strona przeciwna:

Ineo Infracom

[...] ORZECZENIE COUR DE CASSATION (SĄDU KASACYJNEGO), IZBA
SPRAW SPOŁECZNYCH

Z DNIA 3 KWIETNIA 2024 R.

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

2°/ ED, [...] 84300 Cavaillon,

[wymienieni wyżej] wnieśli skargi kasacyjne [...] od dwóch wyroków wydanych w dniu 1 lutego 2022 r. przez cour d'appel de Nîmes (sąd apelacyjny w Nîmes, Francja) w postępowaniach między nimi a spółką Ineo Infracom, [...] 21000 Dijon, stroną przeciwną w postępowaniu kasacyjnym.

Każdy ze skarżących podnosi na poparcie swojej skargi dwa zarzuty kasacyjne.

[...] izba ubezpieczeń społecznych Cour de cassation (sądu kasacyjnego, Francja)
[...] wydaje niniejsze orzeczenie.

Połączenie spraw

- 1 Ze względu na istniejące pomiędzy nimi powiązanie skargi kasacyjne nr [...] zostają połączone do wspólnego rozpoznania.

Okoliczności faktyczne i przebieg postępowania

- 2 Zgodnie z zaskarżonymi wyrokami ([sąd apelacyjny w] Nîmes, 1 lutego 2022 r.) i przeprowadzonymi ustaleniami spółka Inéo Infracom, po tym jak spółka France Télécom poinformowała ją o swojej decyzji o nieprzedłużeniu zamówienia przetargowego obejmującego obszar departamentów Gard i Lozère [Francja], zaproponowała dziewięćdziesięciu dwóm pracownikom zatrudnionym w agencji Sud-Est, w oczekiwaniu na znalezienie trwałego rozwiązania, tymczasowe przeniesienie ich do innych regionów od dnia 1 lipca 2013 r. w ramach reguł dotyczących dalekich przeniesień przewidzianych w mającym zastosowanie krajowym układzie zbiorowym pracowników sektora robót publicznych z dnia 15 grudnia 1992 roku.
- 3 Spółka ta powiadomiła zatem RT i ED o ich dalekim przeniesieniu odpowiednio do agencji w Ivry-sur-Seine i agencji w Vitrolles od dnia 1 lipca do dnia 28 września 2013 r. i poinformowała ich, że będą administracyjnie przyporządkowani do obszaru miasta Nîmes.
- 4 Pracownicy nie zgodzili się na te zmiany i w dniu 28 czerwca 2013 r. – równocześnie z dziewięcioma innymi pracownikami – zwrócili się do sądu pracy o sądowe rozwiązanie ich umów o pracę.
- 5 Mając na uwadze, że bieżąca działalność przedsiębiorstwa wiązała się z regularnymi geograficznymi przeniesieniami pracowników budowlanych w zależności od wyników postępowań przetargowych, a także że spółka nie przewidywała żadnej redukcji zatrudnienia, pracodawca i liczne reprezentatywne organizacje związkowe zawarły w dniu 29 lipca 2013 r. porozumienie w sprawie mobilności wewnętrznej. Zgodnie z tym porozumieniem każdemu ze wskazanych pracowników przedstawiono dwie propozycje przeniesienia, które zostały przez nich odrzucone, odpowiednio 30 września i 30 grudnia 2013 r. w przypadku RT oraz w dniach 27 listopada 2013 r. i 20 stycznia 2014 r. w przypadku ED.
- 6 Po ich zwolnieniu – wraz z dziewięcioma innymi pracownikami – z powołaniem się na powody ekonomiczne dnia 10 czerwca 2014 r. na podstawie art. L. 2242–23 code du travail (kodeksu pracy), wnieśli oni do sądu pracy żądanie uzupełniające kwestionujące ich zwolnienie.

- 7 W wyrokach z dnia 3 kwietnia 2017 r. conseil de prud'hommes (sąd pracy, Francja) orzekł rozwiązanie umowy o pracę z RT na drodze sądowej z winy pracodawcy i zasądził od niego zapłatę na rzecz pracownika odpowiednich kwot tytułem odszkodowania oraz oddalił żądania ED.
- 8 W wyrokach z dnia 1 lutego 2022 r. cour d'appel (sąd apelacyjny, Francja), uchylając wyrok dotyczący RT i orzekając ponownie w sprawie, oddalił żądania RT oraz utrzymał w mocy wyrok dotyczący ED.
- 9 Na poparcie tego rozstrzygnięcia cour d'appel (sąd apelacyjny) wskazał w pierwszej kolejności, że porozumienie w sprawie mobilności podpisane w dniu 29 lipca 2013 r. przez większość reprezentatywnych organizacji związkowych w ramach przedsiębiorstwa – po ogłoszeniu loi n° 2013–504 du 14 juin 2013 (ustawy nr 2013–504 z dnia 14 czerwca 2013 r.) - wyraźnie wskazywało, że zostało wynegocjowane poza jakimkolwiek planem redukcji zatrudnienia, a następnie wykluczył stwierdzenie jakiegokolwiek oszustwa. Sąd doszedł do wniosku, że pracodawca nie naruszył przepisów art. 1 i 2 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, ponieważ przepisy te nie mają zastosowania do sytuacji niezwiązanych ze zwolnieniami grupowymi.

Ocena zarzutów skarżących

W przedmiocie zarzutu drugiego

Treść zarzutu

- 10 Pracownicy zarzucają wyrokom oddalenie ich żądań o stwierdzenie nieważności zwolnienia i zapłaty kwot pieniężnych tytułem odszkodowania za nieważne rozwiązanie stosunku pracy i naruszenie obowiązku wdrożenia planu ochrony zatrudnienia, podczas gdy: „zgodnie z art. 1 i 2 dyrektywy 98/59/WE, w przypadku gdy pracodawca ma zamiar dokonać zwolnień grupowych, jest on zobowiązany, we właściwym czasie, do przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia; takie konsultacje obejmują co najmniej sposoby i możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nim pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu, między innymi, pomoc w przeszeregowaniu lub przekwalifikowaniu zwalnianych pracowników; art. 27 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej zapewnia prawo „pracownik[ów] i ich przedstawiciel[i] [do] zagwarantowa[nia] [im], na właściwych poziomach, informacji i konsultacji we właściwym czasie, w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych”; art. 21 Europejskiej Karty Społecznej stanowi, że „w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa pracowników do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwie Strony zobowiązują się podejmować lub popierać środki umożliwiające pracownikom lub ich przedstawicielom, zgodnie

z ustawodawstwem i praktyką krajową (...) konsultowanie, we właściwym czasie, przewidywanych decyzji, które mogą istotnie wpłynąć na interesy pracowników, a zwłaszcza tych decyzji, których skutki mogą mieć poważny wpływ na stan zatrudnienia w przedsiębiorstwie”; zgodnie z art. L. 2242–23 akapit 4 code du travail (kodeksu pracy) w brzmieniu nadanym przez loi n° 2013–504 du 14 juin 2013 (ustawę nr 2013–504 z dnia 14 czerwca 2013 r.) „w przypadku gdy jeden lub więcej pracowników odmawia zastosowania do ich umów o pracę postanowień porozumienia dotyczących mobilności wewnętrznej, o których mowa w ust. 1 art. L. 2242–21 akapit pierwszy, zwolnienia dokonuje się z powołaniem się na przyczyny ekonomiczne, zwolnienie to następuje zgodnie z warunkami indywidualnego rozwiązania stosunku pracy z przyczyn ekonomicznych i stanowi podstawę prawa do środków wsparcia i pomocy w przeszeregowaniu, które muszą zostać przewidziane w porozumieniu, które dostosowuje zakres i zasady wdrażania wewnętrznej zmiany zaszerogowania przewidzianej w art. L. 1233–4 i L. 1233–4–1”; sąd krajowy jest zobowiązany zweryfikować, uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, czy jest w stanie dokonać interpretacji tego prawa, która zapewni pełną skuteczność art. 1 i 2 dyrektywy 98/59/WE, oraz dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z celem tej dyrektywy; jeżeli nie jest możliwe dokonanie takiej interpretacji przepisów prawa krajowego, aby zagwarantować ich zgodność z art. 1 i 2 dyrektywy 98/59/WE oraz art. 21 Europejskiej Karty Społecznej i art. 27 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, sąd krajowy jest zobowiązany odmówić zastosowania tych przepisów krajowych, a obowiązek ten spoczywa na sądzie krajowym na podstawie 1 i 2 dyrektywy 98/59/WE oraz art. 21 Europejskiej Karty Społecznej i art. 27 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, gdy sprawa dotyczy sporu pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, który ma status organu władzy publicznej, oraz na podstawie art. 21 Europejskiej Karty Społecznej i art. 27 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, gdy sprawa dotyczy sporu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, który jest podmiotem prywatnym; z powyższego wynika, iż bez względu na zawarte w art. L. 2242–23 akapit czwarty code du travail (kodeksu pracy) odniesienie do indywidualnego zwolnienia z przyczyn ekonomicznych, pracodawca, który z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem zamierza zlikwidować stanowiska w przypadku odrzucenia propozycji przeniesienia miejscowego lub zawodowego przedstawionych im w ramach porozumienia w sprawie mobilności wewnętrznej, jest zobowiązany do sporządzenia planu ochrony zatrudnienia, jeżeli spełnione są warunki określone w art. L. 1233–61 code du travail (kodeksu pracy); dla stwierdzenia, że przepisy art. L. 1235–10 code du travail (kodeksu pracy) dotyczące planu ochrony zatrudnienia nie mają zastosowania, a żądanie stwierdzenia nieważności zwolnienia nie jest uzasadnione, cour d’appel (sąd apelacyjny) uznał, że „zgodnie z wcześniejszym brzmieniem art. L. 2242–23 ust. 4 code du travail (kodeksu pracy), jeżeli jeden lub większa liczba pracowników odmawiają zastosowania do ich umów o pracę postanowień porozumienia w sprawie mobilności wewnętrznej, o których mowa w ust. 1 art. L. 2242–21, ich zwolnienia dokonuje się z powołaniem się na przyczyny ekonomiczne, zwolnienie to następuje zgodnie

z warunkami indywidualnego rozwiązania stosunku pracy z przyczyn ekonomicznych” oraz że „pracownik został poinformowany o jego indywidualnym zwolnieniu z przyczyn ekonomicznych na podstawie tych przepisów pismem z dnia 10 czerwca 2014 r.”; sąd ten wywnioskował z tego, że „wydaje się, że pracodawca nie naruszył przepisów art. L-1233–61 i nast. code du travail (kodeksu pracy) dotyczących planów ochrony zatrudnienia oraz art. 1 i 2 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, ponieważ przepisy te nie mają zastosowania do sytuacji niezwiązanych ze zwolnieniami grupowymi”; orzekając w ten sposób, podczas gdy pracodawca miał obowiązek wdrożenia planu ochrony zatrudnienia zapewniającego pracownikom informację i przeprowadzenie konsultacji we właściwym czasie, a także odpowiednie środki wsparcia i pomoc w przeszerogowaniu, jako że zwolnienia dokonane przez pracodawcę, niezależnie od ich kwalifikacji jako indywidualnego zwolnienia z przyczyn ekonomicznych na podstawie art. L. 2242–23 code du travail (kodeksu pracy), dotyczyły co najmniej dziesięciu pracowników w tym samym okresie 30 dni, cour d’appel (sąd apelacyjny) naruszył art. L. 2242–23 ust. 4 code du travail (kodeksu pracy) w brzmieniu nadanym przez loi n° 2013–504 du 14 juin 2013 (ustawę nr 2013–504 z dnia 14 czerwca 2013 r.), odmawiając zastosowania art. L. 1233–3 code du travail (kodeksu pracy) w brzmieniu nadanym przez loi n° 2013–504 du 14 juin 2013 (ustawę nr 2008–67 z dnia 21 stycznia 2008 r.), L. 1233–61 code du travail (kodeksu pracy) w brzmieniu nadanym przez loi n° 2012–387 du 22 mars 2012 (ustawę nr 2012–387 z dnia 22 marca 2012 r.), L. 1233–62 code du travail (kodeksu pracy) w brzmieniu poprzedzającym brzmienie zawarte w loi n° 2016–1088 du 8 août 2016 (ustawie nr 2016–1088 z dnia 8 sierpnia 2016 r.) i L. 1235–10 code du travail (kodeksu pracy) interpretowane w świetle art. 1 i 2 dyrektywy nr 98/59/WE, art. 27 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i art. 21 Europejskiej karty społecznej”.

- 11 Tytułem żądania ewentualnego skarżący wnoszą o zwrócenie się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„Czy art. 2 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. należy interpretować w ten sposób, że pracodawca jest zobowiązany do przeprowadzenia konsultacji, o których mowa w tym przepisie, w przypadku gdy zamierza dokonać wielu indywidualnych zwolnień z przyczyn ekonomicznych w wyniku odmowy przez pracowników zmiany ich umowy o pracę na podstawie porozumienia w sprawie mobilności wewnętrznej, jeżeli liczba przewidywanych zwolnień w danym okresie może zostać zakwalifikowana jako zwolnienie grupowe w rozumieniu art. 1 pkt i) i ii) dyrektywy?

Czy poinformowanie rady pracowniczej lub skonsultowanie się z nią przed zawarciem porozumienia w sprawie mobilności wewnętrznej z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi na podstawie art. L. 2242–21 i nast. code du travail (kodeksu pracy) zwalnia pracodawcę z obowiązku poinformowania przedstawicieli pracowników i skonsultowania się z nimi zgodnie z art. 2 ust. 2–4 dyrektywy 98/59/WE w przypadku zwolnienia

pracowników, którzy odmówili zastosowania postanowień tego porozumienia do ich umów o pracę, jeżeli liczba przewidywanych zwolnień przekracza liczbę zwolnień przewidzianą w art. 1 lit. a) wspomnianej dyrektywy?”

Przypomnienie mających zastosowanie aktów prawnych

Prawo Unii

12 Zgodnie z art. 1 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych:

1. Dla celów niniejszej dyrektywy:

a) "zwolnienia grupowe" oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy, w zależności od wyboru Państw Członkowskich, liczba zwolnień wynosi:

i) bądź, w okresie trzydziestu dni:

- co najmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników,

- co najmniej 10 % liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników;

- co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników;

ii) bądź, w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach;

b) "przedstawiciele pracowników" oznaczają przedstawicieli przewidzianych przez prawodawstwo lub praktykę Państw Członkowskich.

Do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia [zakończenia] umowy o pracę, które następuj[e] z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć.

13 Artykuł 2 dyrektywy 98/59/WE stanowi, że:

1. W przypadku gdy pracodawca ma zamiar dokonać zwolnień grupowych, jest on zobowiązany, we właściwym czasie, do przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia.

2. Takie konsultacje obejmują przynajmniej sposoby i możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nim pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu, między innymi, pomoc w przeszerogowaniu lub przekwalifikowaniu zwalnianych pracowników. Państwa Członkowskie mogą dopuścić możliwość korzystania przez przedstawicieli pracowników z pomocy biegłych, zgodnie z ustawodawstwem i/lub praktykami krajowymi.

3. Aby umożliwić przedstawicielom pracowników przedstawienie konstruktywnych propozycji, pracodawca, we właściwym czasie w trakcie trwania konsultacji, zobowiązany jest do:

- a) dostarczenia im wszystkich istotnych informacji i
- b) notyfikowania im, w każdym przypadku, na piśmie:
 - i) przyczyn zamierzonego zwolnienia;
 - ii) liczby kategorii pracowników przewidzianych do zwolnienia;
 - iii) liczby i kategorii pracowników zwykle zatrudnionych;
 - iv) okres, w którym przewidywane są zwolnienia;

Prawo krajowe

- 14 Zgodnie z art. L. 2242–21 ust. 1 code du travail (kodeksu pracy) zmienionego na podstawie loi n° 2013–504 du 14 juin 2013 (ustawy nr 2013–504 z dnia 14 czerwca 2013 r.), pracodawca może podjąć negocjacje w sprawie warunków wewnętrznej mobilności zawodowej lub geograficznej w ramach bieżących zbiorowych środków organizacji, nie przewidując redukcji zatrudnienia.
- 15 Zgodnie z art. L. 2242–22 code du travail (kodeksu pracy), w brzmieniu nadanym przez loi n° 2013–504 du 14 juin 2013 (ustawę nr 2013–504 z dnia 14 czerwca 2013 r.), porozumienie osiągnięte w wyniku negocjacji przewidzianych w art. L. 2242–21 zawiera w szczególności:
 - 1° Ograniczenia nałożone na tę mobilność poza geograficznym obszarem zatrudnienia pracownika, który określa umowa [o pracę], przy poszanowaniu życia osobistego i rodzinnego pracownika zgodnie z art. L. 1121–1;
 - 2° Środki mające na celu pogodzenie życia zawodowego z życiem osobistym i rodzinnym oraz uwzględnienie sytuacji ograniczeń związanych z niepełnosprawnością lub stanem zdrowia;
 - 3° Środki wsparcia mobilności, w szczególności działania szkoleniowe i pomoc na rzecz mobilności geograficznej, które obejmują udział pracodawcy

w zrekompensowaniu ewentualnego spadku siły nabywczej [kwoty wynagrodzenia] i kosztów transportu.

Postanowienia porozumienia zbiorowego zawartego na podstawie art. L. 2242–21 i niniejszego artykułu nie mogą skutkować obniżeniem wysokości wynagrodzenia lub osobistego zaszeregowania pracownika i powinny gwarantować zachowanie lub poprawę jego kwalifikacji zawodowych.

- 16 Zgodnie z art. L. 2242–23 code du travail (kodeksu pracy), w brzmieniu nadanym przez loi n° 2013–504 du 14 juin 2013 (ustawę nr 2013–504 z dnia 14 czerwca 2013 r.), porozumienie zbiorowe zawarte w wyniku negocjacji przewidzianych w art. L. 2242–21 podaje się do wiadomości każdego z zainteresowanych pracowników.

Postanowienia porozumienia zawartego na podstawie art. L. 2242–21 i L. 2242–22 mają zastosowanie do umowy o pracę. Obowiązki umowy o pracę sprzecznych z porozumieniem ulega zawieszeniu.

Jeżeli – po zakończeniu etapu uzgodnień umożliwiających pracodawcy uwzględnienie przeszkód osobistych i rodzinnych każdego z potencjalnie zainteresowanych pracowników – pracodawca zamierza podjąć indywidualny środek mobilności przewidziany w porozumieniu zawartym na podstawie niniejszego artykułu, pozyskuje on zgodę pracownika zgodnie z procedurą przewidzianą w art. L. 1222–6.

W przypadku gdy jeden lub większa liczba pracowników odmówi zastosowania do ich umów o pracę postanowień porozumienia dotyczących mobilności wewnętrznej, o których mowa w art. L. 2242–21 ust. 1, ich zwolnienia dokonuje się z powołaniem się na przyczyny ekonomiczne, zwolnienie to następuje zgodnie z warunkami indywidualnego rozwiązania stosunku pracy z przyczyn ekonomicznych i stanowi podstawę prawa do środków wsparcia i pomocy w przeszerewaniu, które muszą zostać przewidziane w porozumieniu, które dostosowuje zakres i zasady wdrażania wewnętrznej zmiany zaszeregowania przewidzianej w art. L. 1233–4 i L. 1233–4–1.

- 17 Zgodnie z art. L. 2323–6 code du travail (kodeksu pracy), w brzmieniu obowiązującym przed wejściem w życie loi n° 2015–994 du 17 août 2015 (ustawy nr 2015–994 z dnia 17 sierpnia 2015 r.), pracodawca powinien poinformować radę pracowniczą i skonsultować się z nią przed podjęciem jakiegokolwiek decyzji w sprawach dotyczących organizacji, zarządzania i ogólnego funkcjonowania przedsiębiorstwa, a w szczególności środków, które mogą mieć wpływ na wielkość lub strukturę zatrudnienia, na czas pracy, na warunki zatrudnienia, pracy i kształcenia zawodowego.

- 18 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Cour de cassation (sąd kasacyjny, Francja) (izba spraw społecznych, 5 maja 1998 r., skarga nr 96–13.498, Bull., V, n° 219) z wykładni art. L. 2323–2 w związku z art. L. 2323–6 (wcześniej L. 431–5 i L. 432–1) code du travail (kodeksu pracy), mających zastosowanie [w chwili

powstania sporu], wynika, że decyzję pracodawcy poprzedza zasięgnięcie opinii rady pracowniczej, jeżeli dotyczy ona jednej z kwestii lub środków, o których mowa w drugim z tych przepisów, niezależnie od tego, czy dana decyzja ma charakter decyzji jednostronnej lub stanowi formalnie czynność negocjacji układu zbiorowego przedsiębiorstwa dotyczącego jednej z kwestii wymagających zgodnie z prawem zaopiniowania przez radę pracowniczą.

Uzasadnienie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

- 19 Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzekł (TSUE, wyrok z dnia 21 września 2017 r. w sprawie Socha, C-149/16), że art. 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, iż pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji, o których mowa w rzeczonym art. 2, jeżeli ma zamiar dokonać jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która – w razie odmowy przyjęcia przez tych pracowników – skutkuje ustaniem stosunku pracy, w zakresie, w jakim spełnione są przesłanki przewidziane w art. 1 ust. 1 tej dyrektywy.
- 20 Ponadto Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE, wyrok z dnia 22 kwietnia 2009 r. w sprawie Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., C-44/08) wskazał, że istota i skuteczność konsultacji z przedstawicielami pracowników wymagają, by w pierwszej kolejności zostały określone czynniki, które następnie należy uwzględnić w ich toku, ponieważ prowadzenie konsultacji w sposób właściwy i zgodnie z ich celami nie jest możliwe, jeżeli wcześniej nie określono istotnych kryteriów dotyczących zamierzonych zwolnień grupowych. Jeżeli decyzja, która ma prowadzić do zwolnień grupowych, jest dopiero planowana, w efekcie czego zwolnienia grupowe są jedynie prawdopodobne, a czynniki istotne dla konsultacji nie są jeszcze znane, cele te nie mogą zostać osiągnięte. Orzekł on, że: „2) Powstanie po stronie pracodawcy obowiązku rozpoczęcia konsultacji w przedmiocie zamierzonych zwolnień grupowych nie jest zależne od tego, czy jest on w stanie dostarczyć przedstawicielom pracowników wszystkich informacji wymaganych przez art. 2 ust. 3 akapit pierwszy lit. b) dyrektywy 98/59”.
- 21 Artykuł L. 2242–23 ust. 4 code du travail (kodeksu pracy), który przewiduje, że zwolnienie oparte na odmowie przez pracownika zastosowania do jego umowy postanowień wynegocjowanego porozumienia w sprawie mobilności następuje zgodnie z warunkami indywidualnego rozwiązania stosunku pracy z przyczyn ekonomicznych, wyklucza tym samym stosowanie przepisów artykułów od L. 1233–28 do L. 1233–33 code du travail (kodeksu pracy) dotyczących procedury informowania i konsultacji z radą pracowniczą lub przedstawicielami pracowników, gdy pracodawca planuje dokonać zwolnień grupowych z przyczyn ekonomicznych obejmujących co najmniej dziesięciu pracowników w tym samym trzydziestodniowym okresie.

- 22 Powstaje zatem pytanie, czy zwolnienia z przyczyn ekonomicznych oparte na odmowie przez pracowników zastosowania do ich umów o pracę postanowień układu zbiorowego w sprawie mobilności należy uznać za zakończenie umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy Rady 98/59/WE, w związku z czym należy je uwzględnić przy obliczaniu całkowitej liczby dokonanych zwolnień.
- 23 W przypadku odpowiedzi twierdzącej na to pierwsze pytanie, czy w sytuacji, w której liczba przewidzianych zwolnień przekracza liczbę zwolnień przewidzianą w art. 1 [ust. 1] lit. a) przytoczonej dyrektywy, poinformowanie rady pracowniczej i zwrócenie się do niej o konsultację przed zawarciem porozumienia dotyczącego mobilności wewnętrznej z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi zgodnie z art. L. 2242–21 i nast. code du travail (kodeksu pracy) zwalnia pracodawcę z obowiązku poinformowania przedstawicieli pracowników i skonsultowania się z nimi zgodnie z art. 2 ust. 2–4 dyrektywy 98/59/WE?

Z POWYŻSZYCH WZGLEDÓW Sąd [kasacyjny]:

Na podstawie art. 267 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej

ZWRACA SIĘ do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z następującymi pytaniami:

„1°/ Czy art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy Rady 98/59/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, że zwolnienia z przyczyn ekonomicznych następujące w związku z odmową przez pracowników zastosowania do ich umów o pracę postanowień układu zbiorowego w sprawie mobilności należy uznać za zakończenie umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w związku z czym należy je uwzględnić przy obliczaniu całkowitej liczby dokonanych zwolnień?

2°/ W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze, czy w sytuacji, w której liczba przewidzianych zwolnień przekracza liczbę zwolnień przewidzianą w art. 1 [ust. 1] lit. a) przytoczonej dyrektywy, art. 2 ust. 2–4 dyrektywy 98/59/WE należy interpretować w ten sposób, że poinformowanie rady pracowniczej i zwrócenie się do niej o konsultację przed zawarciem porozumienia w sprawie mobilności wewnętrznej z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi zgodnie z art. L. 2242–21 i nast. code du travail (kodeksu pracy) zwalnia pracodawcę z obowiązku poinformowania przedstawicieli pracowników i skonsultowania się z nimi?”

ZAWIESZA postępowanie w sprawie skargi do czasu wydania orzeczenia przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej;

[...]

DOKUMENT ROBOCZY