

Ανωνυμοποιημένο κείμενο

Μετάφραση

C-249/24 - 1

Υπόθεση C-249/24

Αίτηση προδικαστικής αποφάσεως

Ημερομηνία καταθέσεως:

4 Απριλίου 2024

Αιτούν δικαστήριο:

Cour de cassation (Γαλλία)

Ημερομηνία της αποφάσεως του αιτούντος δικαστηρίου:

3 Απριλίου 2024

Αναιρεσείοντες/αναιρεσείουσες:

RT

ED

Αναιρεσίβλητη:

Ineo Infracom

[παραλειπόμενα] ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE (Ανοτάτου Ακυρωτικού Δικαστηρίου, τμήμα εργατικών και κοινωνικοασφαλιστικών διαφορών, Γαλλία),

ΤΗΣ 3ης ΑΠΡΙΛΙΟΥ 2024

1°/ ο/η RT, [παραλειπόμενα] κάτοικος 84320 Entraigues-sur-la-Sorgue και

2°/ ο/η ED, [παραλειπόμενα] κάτοικος 84300 Cavailhon,

άσκησαν, αντιστοίχως, τις με αριθμό [παραλειπόμενα] αιτήσεις αναιρέσεως κατά δύο αποφάσεων που εξέδωσε την 1η Φεβρουαρίου 2022 το cour d'appel de Nîmes (εφετείο της Nîmes) επί των ένδικων διαφορών τους με την εταιρία Ineo Infracom, [παραλειπόμενα] 21000 Dijon, αναιρεσίβλητη.

Προς στήριξη της αιτήσεως αναιρέσεως, οι αναιρεσείοντες/αναιρεσείουσες προβάλλουν, έκαστος/η, δύο λόγους αναιρέσεως.

[παραλειπόμενα] το τμήμα εργατικών και κοινωνικοασφαλιστικών διαφορών του Cour de cassation (Ανωτάτου Ακυρωτικού Δικαστηρίου), [παραλειπόμενα] εξέδωσε την παρούσα απόφαση.

Συνεκδίκαση

- 1 Λόγω της συνάφειάς τους, οι με αριθμό [παραλειπόμενα] αιτήσεις αναιρέσεως συνεκδικάζονται.

Πραγματικά περιστατικά και διαδικασία

- 2 Σύμφωνα με τις αναιρεσιβαλλόμενες αποφάσεις (Nîmes, 1η Φεβρουαρίου 2022) και τα προσκομισθέντα έγγραφα, αφού η εταιρία France Télécom κοινοποίησε στην εταιρία Inéo Infracom την απόφασή της να μην ανανεώσει τη σύμβαση που αφορούσε τα διαμερίσματα Gard και Lozère, η τελευταία πρότεινε σε ογδόντα δύο εργαζομένους του υποκαταστήματος Sud-Est, εν αναμονή οριστικών λύσεων, προσωρινές τοποθετήσεις σε άλλες περιφέρειες από την 1η Ιουλίου 2013, στο πλαίσιο του καθεστώτος μετακίνησης εργαζομένων σε μεγάλη απόσταση που προβλέπεται από την εφαρμοστέα εθνική συλλογική σύμβαση, της 15ης Δεκεμβρίου 1992, για τους εργαζομένους στα δημόσια έργα.
- 3 Κοινοποίησε, συνεπώς, στους/στις RT και ED τη μετακίνησή τους σε μεγάλη απόσταση, στο υποκατάστημα Ivry-sur-Seine και στο υποκατάστημα Vitrolles, αντιστοίχως, από την 1η Ιουλίου έως τις 28 Σεπτεμβρίου 2013, και τους γνωστοποίησε ότι η διεύθυνση διοικητικής υπαγωγής τους μεταβαλλόταν εντός της πόλης της Nîmes.
- 4 Στις 28 Ιουνίου 2013, οι εργαζόμενοι αντιτάχθηκαν στις τροποποιήσεις αυτές και, ταυτόχρονα με άλλους εννέα εργαζομένους, προσέφυγαν ενώπιον του δικαστηρίου εργατικών διαφορών ζητώντας τη δικαστική λύση των συμβάσεων εργασίας τους.
- 5 Δεδομένου ότι η συνήθης δραστηριότητα της εταιρίας απαιτούσε τακτικά τη γεωγραφική ανακατανομή των εργαζομένων στο εργοτάξιο λόγω της λύσης ή της σύναψης συμβάσεων και ότι δεν προβλεπόταν μείωση προσωπικού, η εργοδότης και διάφορες αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις συνήψαν στις 29 Ιουλίου 2013 συμφωνία εσωτερικής κινητικότητας. Βάσει της συμφωνίας αυτής, υποβλήθηκαν προς έκαστο/η των εργαζομένων δύο προσφορές για θέσεις εργασίας, ήτοι στις 30 Σεπτεμβρίου και στις 30 Δεκεμβρίου 2013 προς τον/την RT και στις 27 Νοεμβρίου 2013 και στις 20 Ιανουαρίου 2014 προς τον/την ED, οι οποίοι/ες τις απέρριψαν.
- 6 Αφού απολύθηκαν, όπως και εννέα άλλοι εργαζόμενοι, για οικονομικούς λόγους στις 10 Ιουνίου 2014, βάσει του άρθρου L. 2242-23 του εργατικού κώδικα,

υπέβαλαν ενώπιον του δικαστηρίου εργατικών διαφορών επικουρικό αίτημα για την αμφισβήτηση του κύρους της απόλυσής τους.

- 7 Με αποφάσεις της 3ης Απριλίου 2017, το conseil de prud'hommes (εργατοδικείο) κήρυξε τη δικαστική λύση της σύμβασης εργασίας του/της RT λόγω υπαιτιότητας της εργοδότης, υποχρέωσε την τελευταία να καταβάλει στον/στην εργαζόμενο/η χρηματικά ποσά ως αποζημίωση και απέρριψε τα αιτήματα του/της ED.
- 8 Με αποφάσεις της 1ης Φεβρουαρίου 2022, το εφετείο, το οποίο εξαφάνισε την απόφαση που αφορούσε τον/την RT και αποφάνθηκε εκ νέου, απέρριψε τα αιτήματα του/της RT και επικύρωσε την απόφαση που αφορούσε τον/την ED.
- 9 Προκειμένου να καταλήξει στη διαπίστωση αυτή, το εφετείο επισήμανε, καταρχάς, ότι στη συμφωνία κινητικότητας που υπογράφηκε στις 29 Ιουλίου 2013 από την πλειονότητα των αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων της εταιρίας, μετά τη θέσπιση του νόμου 2013-504 της 14ης Ιουνίου 2013, μνημονευόταν ρητώς ότι στο πλαίσιο της διαπραγμάτευση της συμφωνίας δεν τέθηκε κανένα σχέδιο μείωσης προσωπικού, ενώ στη συνέχεια απέκλεισε την ύπαρξη οποιουδήποτε δόλου. Ως εκ τούτου, έκρινε ότι η εργοδότης δεν είχε παραβεί τις διατάξεις των άρθρων 1 και 2 της οδηγίας 98/59/EK του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, οι οποίες δεν προορίζονται να εφαρμοστούν σε περίπτωση μη ομαδικών απολύσεων.

Εξέταση των λόγων αναιρέσεως

Επί του δευτέρου λόγου αναιρέσεως

Περιεχόμενο του λόγου αναιρέσεως

- 10 Οι εργαζόμενοι προβάλλουν ότι με τις αποφάσεις κακώς απορρίφθηκαν το αίτημά τους για αναγνώριση της ακυρότητας της απόλυσης και το αίτημά τους για καταβολή χρηματικών ποσών ως αποζημίωση λόγω άκυρης απόλυσης και λόγω παραβίασης της υποχρέωσης εφαρμογής ενός σχεδίου διατήρησης των θέσεων απασχόλησης δεδομένου ότι: «σύμφωνα με τα άρθρα 1 και 2 της οδηγίας 98/59/EK, όταν ο εργοδότης προτίθεται να προβεί σε απολύσεις, για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, υποχρεούται να πραγματοποιεί, εγκαίρως, διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας· οι διαβουλεύσεις αφορούν τουλάχιστον τις δυνατότητες αποφυγής ή μείωσης των ομαδικών απολύσεων, καθώς και τις δυνατότητες άμβλυνσης των συνεπειών, δια της προσφυγής σε συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα με σκοπό τη βοήθεια για την επαναπασχόληση ή τον αναπροσανατολισμό των απολυομένων εργαζομένων· το άρθρο 27 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατοχυρώνει το δικαίωμα να “εξασφαλίζεται στους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους τους, στα ενδεδειγμένα επίπεδα, εγκαίρως ενημέρωση και διαβούλευση, στις περιπτώσεις και υπό τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές”· το άρθρο 21 του

Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη ορίζει ότι “με σκοπό την αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση στα πλαίσια της επιχείρησης, τα Μέρη αναλαμβάνουν να υιοθετούν ή να ενθαρρύνουν μέτρα που δίνουν τη δυνατότητα στους εργαζόμενους ή τους εκπροσώπους τους, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική [...] να ζητείται η γνώμη τους σε εύλογο χρόνο για προτεινόμενες αποφάσεις, οι οποίες θα μπορούσαν να επηρεάσουν ουσιωδώς τα συμφέροντα των εργαζομένων, ιδιαίτερα για εκείνες τις αποφάσεις που θα μπορούσαν να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην κατάσταση απασχόλησης στην επιχείρηση”· κατά το άρθρο L. 2242-23, τέταρτο εδάφιο, του εργατικού κώδικα, όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο 2013-504, της 14ης Ιουνίου 2013, “όταν ένας ή περισσότεροι εργαζόμενοι αρνούνται να εφαρμοστούν στη σύμβαση εργασίας τους διατάξεις της συμφωνίας εσωτερικής κινητικότητας, οι οποίες μνημονεύονται στο πρώτο εδάφιο του άρθρου L. 2242-21, η απόλυσή τους στηρίζεται σε οικονομικούς λόγους, πραγματοποιείται σύμφωνα με τους όρους της ατομικής απόλυσης για οικονομικούς λόγους και θεμελιώνει την αξίωση λήψης συνοδευτικών μέτρων και μέτρων για την επαναπασχόληση, τα οποία πρέπει να προβλέπονται στη συμφωνία που προσδιορίζει το πεδίο και τις λεπτομέρειες εφαρμογής της εσωτερικής επαναπασχόλησης που προβλέπεται στα άρθρα L. 1233-4 και L. 1233-4-1”· εναπόκειται στον εθνικό δικαστή να εξακριβώσει, λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο του εσωτερικού δικαίου και εφαρμόζοντας τις μεθόδους ερμηνείας που αναγνωρίζονται από το δίκαιο αυτό, αν είναι δυνατή ερμηνεία του δικαίου αυτού κατά τρόπον που να διασφαλίζει την πλήρη αποτελεσματικότητα των άρθρων 1 και 2 της οδηγίας 98/59/EK και να καταλήξει σε μια λύση σύμφωνη προς τον σκοπό που επιδιώκει η οδηγία αυτή· εάν δεν είναι δυνατή η ερμηνεία εθνικής ρύθμισης κατά τρόπον που να διασφαλίζει τη συμμόρφωση προς τα άρθρα 1 και 2 της οδηγίας 98/59/EK και τα άρθρα 21 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και 27 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το εθνικό δικαστήριο οφείλει να μην εφαρμόσει την εν λόγω εθνική ρύθμιση, η δε υποχρέωση αυτή επιβάλλεται στο εθνικό δικαστήριο βάσει των άρθρων 1 και 2 της οδηγίας 98/59/EK και των άρθρων 21 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και 27 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην περίπτωση που αντίδικοι στη διαφορά είναι ο εργαζόμενος και ένας εργοδότης που αποτελεί δημόσια αρχή και βάσει των άρθρων 21 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και 27 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην περίπτωση που αντίδικοι στη διαφορά είναι ο εργαζόμενος και ιδιώτης εργοδότης· από τα ανωτέρω προκύπτει ότι, παρά την αναφορά του άρθρου L. 2242-23, τέταρτο εδάφιο, του εργατικού κώδικα σε “ατομική απόλυση για οικονομικούς λόγους”, ο εργοδότης ο οποίος, για έναν ή περισσότερους λόγους που δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, προτίθεται να καταργήσει θέσεις απασχόλησης σε περίπτωση απόρριψης των προτάσεων που τους υποβάλλονται για μετακίνηση σε άλλο τόπο ή άλλη θέση απασχόλησης στο πλαίσιο συμφωνίας εσωτερικής κινητικότητας, οφείλει να καταρτίσει σχέδιο διατήρησης των θέσεων απασχόλησης εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρου L. 1233-61 του εργατικού κώδικα· προκειμένου να διαπιστώσει ότι οι διατάξεις του άρθρου

L. 1235-10 του εργατικού κώδικα για το σχέδιο διατήρησης των θέσεων απασχόλησης δεν μπορούν να εφαρμοστούν και ότι το αίτημα περί αναγνώρισης της ακυρότητας της απόλυσης είναι αβάσιμο, το εφετείο έκρινε ότι “σύμφωνα με το πρώην άρθρο L. 2242-23, τέταρτο εδάφιο, του εργατικού κώδικα, όταν ένας ή περισσότεροι εργαζόμενοι αρνούνται να εφαρμοστούν στη σύμβαση εργασίας τους διατάξεις της συμφωνίας εσωτερικής κινητικότητας, οι οποίες μνημονεύονται στο πρώτο εδάφιο του άρθρου L. 2242-21, η απόλυσή τους στηρίζεται σε οικονομικούς λόγους και πραγματοποιείται σύμφωνα με τους όρους της ατομικής απόλυσης για οικονομικούς λόγους” και ότι “γνωστοποιήθηκε στον εργαζόμενο η ατομική του απόλυση για οικονομικούς λόγους κατ’ εφαρμογήν των διατάξεων αυτών με επιστολή της 10ης Ιουνίου 2014”. εξ αυτού συνήγαγε ότι “ο εργοδότης δεν φαίνεται να έχει παραβεί τις διατάξεις των άρθρων L. 1233-61 επ. του εργατικού κώδικα σχετικά με το σχέδιο διατήρησης των θέσεων απασχόλησης και των άρθρων 1 και 2 της οδηγίας 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, καθόσον οι τελευταίες δεν προορίζονται να εφαρμοστούν σε περίπτωση μη ομαδικών απολύσεων· αποφαινόμενο κατά τον τρόπο αυτόν, ενώ ο εργοδότης όφειλε να εφαρμόσει ένα σχέδιο διατήρησης των θέσεων απασχόλησης διασφαλίζοντας στους εργαζομένους έγκαιρη ενημέρωση και διαβούλευση, καθώς και να λάβει κατάλληλα συνοδευτικά μέτρα και μέτρα επαναπασχόλησης, δεδομένου ότι οι απολύσεις που πραγματοποίησε, ανεξαρτήτως του αν χαρακτηρίζονται ως ατομικές απολύσεις για οικονομικούς λόγους κατά το άρθρο L. 2242-23 του εργατικού κώδικα, αφορούσαν τουλάχιστον δέκα εργαζομένους εντός της ίδιας περιόδου τριάντα ημερών, το εφετείο παρέβη, αφενός, το άρθρο L. 2242-23, τέταρτο εδάφιο, του εργατικού κώδικα, όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο 2013-504 της 14ης Ιουνίου 2013 καθόσον εφάρμοσε εσφαλμένα το εν λόγω άρθρο και, αφετέρου, τα άρθρα L. 1233-3 του εργατικού κώδικα, όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο 2008-67 της 21ης Ιανουαρίου 2008, L. 1233-61 του εργατικού κώδικα, όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο 2012-387 της 22ας Μαρτίου 2012, L. 1233-62 του εργατικού κώδικα, όπως ίσχυε πριν την τροποποίησή του με τον νόμο 2016-1088 της 8ης Αυγούστου 2016 και L. 1235-10 του εργατικού κώδικα, όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο 2013-504 της 14ης Ιουνίου 2013, καθόσον δεν εφάρμοσε τα άρθρα αυτά, όπως ερμηνεύονται υπό το πρίσμα των άρθρων 1 και 2 της οδηγίας 98/59/ΕΚ, του άρθρου 27 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του άρθρου 21 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη».

- 11 Επικουρικώς, ζητούν να υποβληθούν στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«Έχει το άρθρο 2 της οδηγίας 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της 20ής Ιουλίου 1998, την έννοια ότι ένας εργοδότης υποχρεούται να πραγματοποιεί τις διαβουλεύσεις που προβλέπονται στο άρθρο αυτό όταν προτίθεται να προβεί σε πλείονες ατομικές απολύσεις για οικονομικούς λόγους, λόγω της άρνησης των εργαζομένων να τροποποιηθεί η σύμβαση εργασίας τους βάσει συμφωνίας εσωτερικής κινητικότητας, εφόσον ο αριθμός των

σχεδιαζόμενων κατά την ίδια περίοδο απολύσεων μπορεί να συνεπάγεται ομαδικές απολύσεις κατά την έννοια του άρθρου 1, σημεία i και ii, της οδηγίας;

Πρέπει να γίνει δεκτό ότι η ενημέρωση του συμβουλίου εργαζομένων και η διαβούλευση με αυτό πριν τη σύναψη συμφωνίας εσωτερικής κινητικότητας με αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, κατ' εφαρμογήν των άρθρων L. 2242-21 επ. του εργατικού κώδικα, απαλλάσσουν τον εργοδότη από την υποχρέωση ενημέρωσης των εκπροσώπων των εργαζομένων και διαβούλευσης με αυτούς, δυνάμει του άρθρου 2, παράγραφοι 2 έως 4, της οδηγίας 98/59/EΚ, σε περίπτωση απόλυσης εργαζομένων που έχουν αρνηθεί να εφαρμοστούν στη σύμβαση εργασίας τους διατάξεις της συμφωνίας αυτής, όταν ο αριθμός των σχεδιαζόμενων απολύσεων υπερβαίνει τον αριθμό των απολύσεων που προβλέπονται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της προαναφερθείσας οδηγίας;»

Υπόμνηση των εφαρμοστέων νομοθετικών κειμένων

Το δίκαιο της Ένωσης

- 12 Το άρθρο 1 της οδηγίας 98/59/EΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, ορίζει τα εξής:

1. Για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας:

α) ως «ομαδικές απολύσεις» νοούνται οι απολύσεις που πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη για ένα ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, εφ' όσον ο αριθμός των απολύσεων ανέρχεται, ανάλογα με την επιλογή των κρατών μελών:

i) είτε για περίοδο 30 ημερών:

- τουλάχιστον σε 10, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως περισσότερους από 20 και λιγότερους από 100 εργαζόμενους,

- τουλάχιστον σε 10 % του αριθμού των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 100 και λιγότερους από 300 εργαζόμενους,

- τουλάχιστον σε 30, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 300 εργαζόμενους,

ii) είτε για περίοδο 90 ημερών, τουλάχιστον σε 20, ανεξάρτητα από τον αριθμό των συνήθως απασχολουμένων στις επιχειρήσεις αυτές:

β) ως «εκπρόσωποι των εργαζομένων» νοούνται οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που προβλέπονται από τη νομοθεσία ή την πρακτική των κρατών μελών.

Για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων που προβλέπονται στο πρώτο εδάφιο, στοιχείο α), προς τις απολύσεις εξομοιώνονται όλες οι λήξεις της σύμβασης εργασίας που γίνονται με πρωτοβουλία του εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε.

13 Το άρθρο 2 της οδηγίας 98/59/ΕΚ προβλέπει τα εξής:

1. Όταν ο εργοδότης προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις, υποχρεούται να πραγματοποιεί, εγκαίρως, διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας.

2. Οι διαβουλεύσεις αφορούν τουλάχιστον τις δυνατότητες αποφυγής ή μείωσης των ομαδικών απολύσεων, καθώς και τις δυνατότητες άμβλυνσης των συνεπειών, δια της προσφυγής σε συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα με σκοπό τη βοήθεια για την επαναπασχόληση ή τον αναπροσανατολισμό των απολυομένων εργαζομένων. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέψουν ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να προσφεύγουν σε εμπειρογνώμονες, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

3. Για να μπορέσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να διατυπώσουν εποικοδομητικές προτάσεις, ο εργοδότης οφείλει, εγκαίρως, κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων:

- α) να τους παρέχει όλες τις χρήσιμες πληροφορίες και
- β) εν πάση περιπτώσει, να τους ανακοινώνει εγγράφως:
 - i) τους λόγους του σχεδίου απολύσεων,
 - ii) τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων,
 - iii) τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων,
 - iv) την περίοδο κατά την οποία πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις, [...]

Το εθνικό δίκαιο

14 Σύμφωνα με το άρθρο L. 2242-21, πρώτο εδάφιο, του εργατικού κώδικα, όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο 2013-504 της 14ης Ιουνίου 2013, ο εργοδότης μπορεί να προβεί σε διαπραγματεύσεις σχετικά με τους όρους επαγγελματικής ή γεωγραφικής κινητικότητας εντός της επιχείρησης στο πλαίσιο των τρεχόντων συλλογικών οργανωτικών μέτρων χωρίς να υφίσταται σχέδιο μείωσης του προσωπικού.

15 Σύμφωνα με το άρθρο L. 2242-22 του εργατικού κώδικα, όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο 2013-504 της 14ης Ιουνίου 2013, η συμφωνία που προκύπτει από τις διαπραγματεύσεις που προβλέπονται στο άρθρο L. 2242-21 περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων:

1° Τα όρια που τίθενται στην κινητικότητα πέραν της γεωγραφικής περιοχής απασχόλησης του εργαζομένου, η οποία προσδιορίζεται στη συμφωνία, με σεβασμό προς την ιδιωτική και οικογενειακή ζωή του εργαζομένου σύμφωνα με το άρθρο L. 1121-1.

2° Τα μέτρα που αποσκοπούν στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής και στη συνεκτίμηση καταστάσεων που αφορούν περιορισμούς για λόγους αναπηρίας και υγείας.

3° Τα συνοδευτικά μέτρα για την κινητικότητα, ιδίως τα προγράμματα κατάρτισης καθώς και τις ενισχύσεις για τη γεωγραφική κινητικότητα, που περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τη συμβολή του εργοδότη στην αντιστάθμιση ενδεχόμενης απώλειας αγοραστικής δύναμης και στα έξοδα μεταφοράς.

Οι διατάξεις της συλλογικής συμφωνίας που συνάπτεται βάσει του άρθρου L. 2242-21 και του παρόντος άρθρου δεν πρέπει να έχουν ως αποτέλεσμα τη μείωση των αποδοχών ή την υποβάθμιση της προσωπικής κατάταξης του εργαζομένου και πρέπει να διασφαλίζουν τη διατήρηση ή τη βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων του.

- 16 Σύμφωνα με το άρθρο L. 2242-23 του εργατικού κώδικα, όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο 2013-504 της 14ης Ιουνίου 2013, η συλλογική συμφωνία που προκύπτει από τις διαπραγματεύσεις που προβλέπονται στο άρθρο L. 2242-21 γνωστοποιείται σε έκαστο των ενδιαφερόμενων εργαζομένων.

Οι διατάξεις της συμφωνίας που συνάπτεται βάσει των άρθρων L. 2242-21 και L. 2242-22 εφαρμόζονται στη σύμβαση εργασίας. Οι όροι της σύμβασης εργασίας που είναι αντίθετοι προς τη συμφωνία αναστέλλονται.

Στην περίπτωση που ο εργοδότης προτίθεται να εφαρμόσει ένα ατομικό μέτρο κινητικότητας που προβλέπεται στη συμφωνία που συνάπτεται βάσει του παρόντος άρθρου, μετά την περίοδο διαβούλευσης που του παρέχει τη δυνατότητα να λάβει υπόψη τις προσωπικές και οικογενειακές ανάγκες εκάστου των δυνητικά ενδιαφερόμενων εργαζομένων, λαμβάνει τη συναίνεση του εργαζομένου σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπεται στο άρθρο L. 1222-6.

Εφόσον ένας ή περισσότεροι εργαζόμενοι αρνούνται να εφαρμοστούν στη σύμβαση εργασίας τους διατάξεις της συμφωνίας εσωτερικής κινητικότητας, οι οποίες μνημονεύονται στο πρώτο εδάφιο του άρθρου L. 2242-21, η απόλυσή τους στηρίζεται σε οικονομικούς λόγους, πραγματοποιείται σύμφωνα με τους όρους της ατομικής απόλυσης για οικονομικούς λόγους και θεμελιώνει την αξίωση λήψης συνοδευτικών μέτρων και μέτρων για την επαναπασχόληση, τα οποία πρέπει να προβλέπονται στη συμφωνία που προσδιορίζει το πεδίο και τις λεπτομέρειες εφαρμογής της εσωτερικής επαναπασχόλησης που προβλέπεται στα άρθρα L. 1233-4 και L. 1233-4-1.

- 17 Σύμφωνα με το άρθρο L. 2323-6 του εργατικού κώδικα, όπως ίσχυε πριν την τροποποίησή του με τον νόμο 2015-994 της 17ης Αυγούστου 2015, το συμβούλιο

εργαζομένων πρέπει να ενημερώνεται και να ζητείται η γνώμη του πριν από τη λήψη οποιασδήποτε απόφασης του εργοδότη σχετικά με ζητήματα που αφορούν την οργάνωση, τη διοίκηση και τη γενική λειτουργία της επιχείρησης και, ιδίως, σχετικά με μέτρα που ενδέχεται να επηρεάσουν τον αριθμό ή τη διάρθρωση του προσωπικού, τον χρόνο εργασίας, τις συνθήκες απασχόλησης, εργασίας και επαγγελματικής κατάρτισης.

- 18 Κατά πάγια νομολογία του Cour de cassation (Ανωτάτου Ακυρωτικού Δικαστηρίου) (Soc., 5 Μαΐου 1998, αίτηση αναιρέσεως με αριθμό 96-13.498, Bull, V, αριθ. 219), από τον συνδυασμό των άρθρων L. 2323-2 και L. 2323-6 (πρώην άρθρα L. 431-5 και L. 432-1) του τότε ισχύοντος εργατικού κώδικα προκύπτει ότι η απόφαση του διευθυντή της επιχείρησης πρέπει να λαμβάνεται κατόπιν διαβούλευσης με το συμβούλιο εργαζομένων στην περίπτωση που αφορά κάποιο από τα ζητήματα ή μέτρα που μνημονεύονται στο δεύτερο εκ των άρθρων αυτών, χωρίς να χρειάζεται να γίνεται διάκριση ανάλογα με το αν η επίμαχη απόφαση είναι μονομερής ή λαμβάνει τη μορφή διαπραγμάτευσης συλλογικής συμφωνίας της επιχείρησης σχετικά με ένα από τα αντικείμενα που υποβάλλονται νομίμως προς γνωμοδότηση στο συμβούλιο εργαζομένων.

Λόγοι που δικαιολογούν την προδικαστική παραπομπή

- 19 Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης έκρινε (ΔΕΕ, απόφαση της 21ης Σεπτεμβρίου 2017, Socha, C-149/16) ότι το άρθρο 1, παράγραφος 1, και το άρθρο 2 της οδηγίας 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, έχουν την έννοια ότι εργοδότης οφείλει να διεξαγάγει τις προβλεπόμενες στο εν λόγω άρθρο 2 διαβουλεύσεις όταν προτίθεται να προβεί σε μονομερή εις βάρος των εργαζομένων μεταβολή των όρων αμοιβής τους, η οποία, σε περίπτωση μη αποδοχής από τους εργαζομένους, συνεπάγεται τη λύση της σχέσης εργασίας, στο μέτρο που πληρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρου 1, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής.
- 20 Επιπλέον, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ, απόφαση της 22ας Απριλίου 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto ΑΕΚ κ.λπ., C-44/08) έχει επισημάνει ότι ο λόγος ύπαρξης και η αποτελεσματικότητα των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων προϋποθέτουν ότι πρέπει να προσδιορίζονται οι παράγοντες οι οποίοι πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων αυτών, δεδομένου ότι είναι αδύνατη η πρόσφορη και εξυπηρετούσα τους σκοπούς τους διεξαγωγή διαβουλεύσεων αν δεν έχουν διαμορφωθεί τα κρίσιμα στοιχεία των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων. Όταν απλώς σχεδιάζεται να ληφθεί μια απόφαση που εκτιμάται ότι οδηγεί σε ομαδικές απολύσεις και υφίσταται απλώς ενδεχόμενο ομαδικών απολύσεων, χωρίς οι κρίσιμοι παράγοντες που θα μπορούσαν να αποτελέσουν το αντικείμενο διαβουλεύσεων να είναι γνωστοί, οι σκοποί αυτοί δεν μπορούν να επιτευχθούν. Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι: «2) Η γένεση της υποχρέωσης του εργοδότη προς διεξαγωγή διαβουλεύσεων επί των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων δεν εξαρτάται από το αν ο εργοδότης είναι ήδη σε θέση να παράσχει στους

εκπροσώπους των εργαζομένων όλες τις πληροφορίες που επιβάλλει το άρθρο 2, παράγραφος 3, πρώτο εδάφιο, στοιχείο β', της οδηγίας 98/59».

- 21 Το άρθρο L. 2242-23, τέταρτο εδάφιο, του εργατικού κώδικα, το οποίο προβλέπει ότι απόλυση που βασίζεται στην άρνηση του εργαζομένου να εφαρμοστούν στη σύμβασή του διατάξεις της, συναφθείσας κατόπιν διαπραγμάτευσης, συμφωνίας κινητικότητας πραγματοποιείται σύμφωνα με τους όρους της ατομικής απόλυσης για οικονομικούς λόγους, αποκλείει, συνεπώς, την εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων L.1233-28 έως L. 1233-33 του εργατικού κώδικα σχετικά με τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με το συμβούλιο εργαζομένων ή τους εκπροσώπους των εργαζομένων στην περίπτωση που ο εργοδότης προτίθεται να προβεί για οικονομικούς λόγους σε ομαδικές απολύσεις τουλάχιστον δέκα εργαζομένων εντός της ίδιας περιόδου τριάντα ημερών.
- 22 Συνεπώς, ανακύπτει το ζήτημα αν οι απολύσεις για οικονομικούς λόγους, οι οποίες στηρίζονται στην άρνηση των εργαζομένων να εφαρμοστούν στη σύμβαση εργασίας τους διατάξεις συλλογικής συμφωνίας κινητικότητας, πρέπει να θεωρηθούν λύση της σύμβασης εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους που δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 98/59/EK του Συμβουλίου, με αποτέλεσμα να πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό του συνολικού αριθμού των απολύσεων.
- 23 Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης στο πρώτο αυτό ερώτημα, ανακύπτει το ζήτημα αν πρέπει να γίνει δεκτό ότι, όταν ο αριθμός των σχεδιαζόμενων απολύσεων υπερβαίνει τον αριθμό των απολύσεων που προβλέπονται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της προαναφερθείσας οδηγίας, η ενημέρωση του συμβουλίου εργαζομένων και η διαβούλευση με αυτό πριν τη σύναψη συμφωνίας εσωτερικής κινητικότητας με αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, κατ' εφαρμογήν των άρθρων L. 2242-21 επ. του εργατικού κώδικα, απαλλάσσουν τον εργοδότη από την υποχρέωση ενημέρωσης των εκπροσώπων των εργαζομένων και διαβούλευσης με αυτούς, δυνάμει του άρθρου 2, παράγραφοι 2 έως 4, της οδηγίας 98/59/EK.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ, το αιτούν δικαστήριο:

Έχοντας υπόψη το άρθρο 267 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης·

ΥΠΟΒΑΛΛΕΙ στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1° Έχει το άρθρο 1, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 98/59/EK του Συμβουλίου, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, την έννοια ότι οι απολύσεις για οικονομικούς λόγους, οι οποίες στηρίζονται στην άρνηση των εργαζομένων να εφαρμοστούν στη σύμβαση εργασίας τους διατάξεις συλλογικής συμφωνίας κινητικότητας, πρέπει να θεωρηθούν λήξη της σύμβασης εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη για έναν

ή περισσότερους λόγους που δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, με αποτέλεσμα να πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό του συνολικού αριθμού των απολύσεων;

2°/ Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης στο πρώτο ερώτημα, έχει το άρθρο 2, παράγραφοι 2 έως 4, της οδηγίας 98/59/EK την έννοια ότι, όταν ο αριθμός των σχεδιαζόμενων απολύσεων υπερβαίνει τον αριθμό των απολύσεων που προβλέπονται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της προαναφερθείσας οδηγίας, η ενημέρωση του συμβουλίου εργαζομένων και η διαβούλευση με αυτό πριν τη σύναψη συλλογικής συμφωνίας εσωτερικής κινητικότητας με αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, κατ' εφαρμογήν των άρθρων L. 2242-21 επ. του εργατικού κώδικα, απαλλάσσουν τον εργοδότη από την υποχρέωση ενημέρωσης των εκπροσώπων των εργαζομένων και διαβούλευσης με αυτούς;»

ΑΝΑΣΤΕΛΛΕΙ την έκδοση αποφάσεως επί της ουσίας έως ότου το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης εκδώσει την απόφασή του.

[παραλειπόμενα]

ΕΠΙΡΑΦΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ