

Анонимизиран текст

Превод

C-249/24 - 1

Дело C-249/24

Преюдициално запитване

Дата на постъпване в Съда:

4 април 2024 г.

Запитваща юрисдикция:

Cour de cassation (Франция)

Дата на акта за преюдициално запитване:

3 април 2024 г.

Жалбоподатели:

RT

ED

Ответник:

Ineo Infracom

[...] РЕШЕНИЕ НА COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE
(КАСАЦИОНЕН СЪД, ОТДЕЛЕНИЕ ПО ТРУДОВИ И ОСИГУРИТЕЛНИ
СПОРОВЕ),

ОТ 3 АПРИЛ 2024 ГОДИНА

1°/ RT, [...] 84320 Антрег сюр ла Сорг,

2°/ ED, [...] 84300 Кавайон,

подават съответно жалби № [...] срещу две решения, постановени на 1 февруари 2022 г. от Cour d'appel de Nîmes (Апелативен съд Ним) [...] по спорове между тях и дружество Ineo Infracom, [...] 21000 Дижон, ответник в касационното производство.

В подкрепа на жалбата си всеки жалбоподател изтъква две касационни основания.

[...] *Chambre sociale de la Cour de cassation* (Отделение по трудови и осигурителни спорове на Касационния съд), [...] постанови настоящото решение.

Съединяване

- 1 Поради връзката между тях, съединява жалби № [...].

Факти и производство

- 2 Съгласно обжалваните съдебни решения (Ним, 1 февруари 2022 г.) и представените по делото доказателства, след като дружество *France Télécom* го информира за решението си да не поднови обществената поръчка за департаментите Гард и Ла Лозер, до вземането на дълготрайни решения, дружество *Inéo Infracom* предлага на осемдесетте и две заети по трудово правоотношение лица, работещи към югоизточната агенция, временни назначения в други региони, считано от 1 юли 2013 г., в рамките на схемата за дългосрочно командироване, предвидена в приложимия за работниците в строителството национален колективен трудов договор от 15 декември 1992 г.
- 3 Поради това то уведомява RT и ED за командироването им от 1 юли до 28 септември 2013 г. съответно в агенцията в Иври сюр Сен и в агенцията във Витрол и ги информира, че административният им адрес в рамките на град Ним се променя.
- 4 На 28 юни 2013 г. заетите по трудово правоотношение лица отказват да приемат тези изменения и сезират, заедно с девет други заети по трудово правоотношение лица, първоинстанционния трудов съд с искане за прекратяване на трудовия им договор по съдебен ред.
- 5 Като вземат предвид, че обичайната дейност на предприятието редовно изисква географско преместване на работещите на строителните обекти поради загубата или спечелването на поръчки и че не е предвидено никакво съкращаване на персонала, на 29 юли 2013 г. работодателят и няколко представителни синдикални организации сключват споразумение за вътрешна мобилност. В приложение на това споразумение до всяко от заетите по трудово правоотношение лица са отправени две предложения за работа, които RT отказва на 30 септември и на 30 декември 2013 г., а ED на 27 ноември 2013 г. и на 20 януари 2014 г.
- 6 След като на 10 юни 2014 г. са уволнени, заедно с други девет заети по трудово правоотношение лица, по икономически причини в приложение на член L. 2242-23 от *Code du travail* (Кодекс на труда), при условията на

евентуалност те предявяват иск, с който оспорват уволнението си пред първоинстанционния трудов съд.

- 7 С решения от 3 април 2017 г. Conseil de prud'hommes (първоинстанционен трудов съд) постановява прекратяването по съдебен ред на трудовия договор на RT по вина работодателя и осъжда последния да заплати на зетия по трудово правоотношение обезщетение за вреди и загуби и отхвърля исканията на ED.
- 8 С решения от 1 февруари 2022 г., след като отменя решението относно RT cour d'appel (апелативен съд) постановява ново решение като отхвърля исканията му и потвърждава решението относно ED.
- 9 Cour d'appel (апелативен съд) се произнася в този смисъл, като първо отбелязва, че в споразумението за мобилност, подписано на 29 юли 2013 г. от повечето представителни синдикални организации в предприятието след обнародването на Закон № 2013-504 от 14 юни 2013 г., изрично се посочва, че то е договорено, без да има някакъв проект за съкращаване на персонала и на следващо място, приема, че не е налице заобикаляне на закона. Въз основа на това той прави извод, че работодателят не е нарушил разпоредбите на членове 1 и 2 от Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения, тъй като при липсата на колективно уволнение те не се прилагат.

Разглеждане на основанията

По второто основание

Излагане на основанието

- 10 Заетите по трудово правоотношение лица критикуват решенията, с които се отхвърля искането им за прогласяване на нищожност на уволнението и искането им за заплащане на обезщетение за вреди и загуби за недействително уволнение и за неизпълнение на задължението за прилагане на план за запазване на заетостта, при положение „че съгласно членове 1 и 2 от Директива № 98/59/ЕО, когато работодател планира уволнения по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, той започва своевременно консултации с работниците с оглед постигането на споразумение; че консултациите включват поне: начини и средства за избягване на колективните уволнения или намаляване на броя на засегнатите работници, както и смекчаване на евентуалните последици чрез използване на съпътстващи социални мерки, които имат за цел, *inter alia*, помощ за пренасочване или преквалифициране на уволнените работници; че член 27 от Хартата на основните права на Европейския съюз прогласява правото на „работниците или на техните представители [...] да им се гарантира, на съответните равнища, своевременно информиране и консултиране в предвидените от правото на Съюза, от националните законодателства и

практики случаи и условия“; че член 21 от Европейската социална харта гласи, че „с цел да се осигури ефективното упражняване на правото на работниците да бъдат информирани и до тях да се допитват в рамките на предприятието договарящите страни се задължават да приемат или насърчават мерки, даващи възможност на работниците или на техни представители, в съответствие с националното законодателство и практика [...] да се допитват до тях своевременно за предлагани решения, които биха могли съществено да засегнат интересите на работниците, особено за онези решения, които биха могли да имат значителни последици за заетостта в предприятието“; че съгласно член L. 2242-23, алинея 4 от Code du travail (Кодекс на труда) в редакцията му съгласно Закон № 2013-504 от 14 юни 2013 г. „когато едно или повече заети по трудово правоотношение лица откажат прилагането към трудовия им договор на клаузите на споразумението за вътрешната мобилност, посочени в първата алинея на член L. 2242-21, уволнението им се основава на икономически причини, извършено е при условията на индивидуално уволнение по икономически причини и поражда право на използване на съпътстващи мерки и на мерки за пренасочване, които трябва да предвижда споразумението, приспособяващо обхвата и условията за прилагане на вътрешното пренасочване по членове L. 1233-4 и L. 1233-4-1“; че като вземе предвид цялото вътрешно право и като приложи признатите от него методи на тълкуване националният съд трябва да провери дали това право може да се тълкува по такъв начин, че да се гарантира в пълна степен ефективността на членове 1 и 2 от Директива № 98/59/ЕО и да доведе до разрешение, съответстващо на преследваната от нея цел; че при невъзможност за тълкуване на националната правна уредба по начин, който да осигури нейното съответствие с членове 1 и 2 от Директива № 98/59/ЕО, с член 21 от Европейската социална харта и с член 27 от Хартата на основните права на Европейския съюз, националната юрисдикция трябва да остави посочената национална уредба без приложение, като това задължение е наложено на националната юрисдикция по силата на членове 1 и 2 от Директива № 98/59/ЕО, на член 21 от Европейската социална харта и на член 27 от Хартата на основните права на Европейския съюз, когато спорът е между заето по трудово правоотношение лице и работодател, който има качеството на публичен орган, и по силата на член 21 от Европейската социална харта и на член 27 от Хартата на основните права, когато спорът е между заето по трудово правоотношение лице и работодател, частноправен субект; че от изложеното следва, че независимо от посочването в член L. 2242-23, алинея 4 от Code du travail (Кодекс на труда) на „индивидуално уволнение по икономически причини“, работодателят, който по една или повече причини, несвързани с конкретните работници планира да съкрати работни места, когато те не приемат предложенията за прехвърляне на друга месторабота или за промяна на длъжностната характеристика, които са им направени във връзка със споразумение за вътрешна мобилност, е длъжен да изготви план за запазване на заетостта, когато са изпълнени условията, предвидени в член L. 1233-61 от Code du travail (Кодекс на труда); че, за да постанови, че разпоредбите на

член L. 1235-10 от Code du travail (Кодекс на труда) относно плана за гарантиране на заетостта са неприложими и искането за прогласяване на нищожност на уволнението е необосновано, cour d'appel (апелативен съд) приема, че „съгласно предишния член L. 2242-23, алинея 4 от Code du travail (Кодекс на труда), когато едно или повече заети по трудово правоотношение лица откажат към трудовия им договор да бъдат приложени клаузите на споразумението за вътрешната мобилност, посочени в първата алинея на член L. 2242-21, тяхното уволнение се основава на икономически причини, извършено е при условията на индивидуално уволнение по икономически причини“ и „заетото по трудово правоотношение лице е уведомено за индивидуалното му уволнение по икономически причини в приложение на тези разпоредби с писмо от 10 юни 2014 г.“; че въз основа на изложеното той заключава, че „не се установява работодателят да е нарушил разпоредбите на членове L. 1233-61 и сл. от Code du travail (Кодекс на труда) относно плана за запазване на заетостта и на членове 1 и 2 от Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения, тъй като те не се прилагат, когато не са налице колективни уволнения“; че като се е произнесъл в този смисъл, при положение че работодателят е имал задължението да приложи план за запазване на заетостта, с който на заетите по трудово правоотношение лица се осигурява своевременно информиране и консултиране, както и подходящи съпътстващи мерки и мерки за пренасочване, ако извършените от работодателя уволнения, независимо дали са квалифицирани като индивидуално уволнение по икономически причини съгласно член L. 2242-23 от Code du travail (Кодекс на труда), засягат най-малко десет заети по трудово правоотношение лица в рамките на един и същ период от тридесет дни, cour d'appel (апелативен съд) е допуснал нарушение като е приложил неправилно член L. 2242-23, алинея 4 от Code du travail (Кодекс на труда) в редакцията му съгласно Закон № 2013-504 от 14 юни 2013 г. и е отказал да приложи член L. 1233-3 от Code du travail (Кодекс на труда) в редакцията му съгласно Закон № 2008-67 от 21 януари 2008 г., член L. 1233-61 от Code du travail (Кодекс на труда) в редакцията му съгласно Закон № 2012-387 от 22 март 2012 г., член L. 1233-62 от Code du travail (Кодекс на труда) в редакцията му, предхождаща редакцията му съгласно Закон № 2016-1088 от 8 август 2016 г. и член L. 1235-10 от Code du travail (Кодекс на труда) в редакцията му съгласно Закон № 2013-504 от 14 юни 2013 г., тълкувани с оглед на членове 1 и 2 от Директива № 98/59/ЕО, член 27 от Хартата на основните права на Европейския съюз и член 21 от Европейската социална харта“.

- 11 При условията на евентуалност, те искат на Съда на Европейския съюз да бъдат поставени следните преюдициални въпроси:

„Трябва ли член 2 от Директива 98/59/ЕО от 20 юли 1998 година на Съвета на Европейския съюз да се тълкува в смисъл, че работодателят е длъжен да проведе предвидените в посочената разпоредба консултации, когато планира

да извърши повече индивидуални уволнения по икономически причини поради отказа на заетите по трудово правоотношение лица трудовият им договор да бъде изменен по силата на споразумение за вътрешна мобилност, при положение че с оглед на броя на предвижданите уволнения в рамките на един и същ период те може да се квалифицират като колективни уволнения по смисъла на член 1, подточки i) и ii) от Директивата?

Информирането на работническия съвет и провеждането на консултации с него преди сключването на споразумение за вътрешната мобилност с представителни синдикални организации в приложение на членове L. 2242-21 и сл. от Code du travail (Кодекс на труда), освобождават ли работодателя от задължението да информира и да се консултира с представителите на работниците и служителите, съгласно член 2, параграфи 2—4 от Директива 98/59/ЕО, при уволнения на заети по трудово правоотношение лица, които са отказали към трудовия им договор да бъдат приложени клаузите на това споразумение, когато планираният брой на уволнените работници надвишава броя на предвидените в член 1, буква а) от посочената по-горе директива уволнени работници?“

Припомняне на приложимите разпоредби

Правото на Съюза

12 Съгласно член 1 от Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения:

1. По смисъла на настоящата директива:

а) „колективни уволнения“ означава уволненията, извършени от работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, като според избора на съответната държава членка броят на съкратените работници е:

i) било то за срок от 30 дни:

— най-малко 10 души в организация, в която нормално работят повече от 20 и по-малко от 100 работници,

— най-малко 10 % от броя на работниците в организация, в която нормално работят най-малко 100, но по-малко от 300 работници,

— най-малко 30 души в организация, в която нормално работят 300 или повече работници,

ii) било то за срок от 90 дни – най-малко 20 души, независимо от нормалния брой на работниците в съответната организация;

б) „представители на работниците“ означава представителите на работниците, предвидени в законите или практиката на държавите членки.

За да бъде изчислен броят на уволнените работници, посочен в първата подточка на буква а), прекратяването на трудовите договори по инициатива на работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, се приравнява към уволнение, при условие че са уволнени най-малко пет работници.

13 Член 2 от Директива 98/59/ЕО предвижда, че:

1. Когато работодателят планира колективни уволнения, той започва своевременно консултации с работниците с оглед постигането на споразумение.

2. Консултациите включват поне: начини и средства за избягване на колективните уволнения или намаляване на броя на засегнатите работници, както и смекчаване на евентуалните последици чрез използване на съпътстващи социални мерки, които имат за цел, *inter alia*, помощ за пренасочване или преквалифициране на уволнените работници. Държавите членки могат да предвидят, че представителите на работниците могат да ползват услугите на експерти в съответствие с националното законодателство и/или практика.

3. За да могат представителите на работниците да правят конструктивни предложения, по време на консултациите работодателите своевременно:

- а) им предоставят цялата необходима информация и
- б) във всеки случай ги уведомяват писмено за:
 - i) причините за предстоящите уволнения;
 - ii) броя и категориите работници, които ще бъдат уволнени;
 - iii) броя и категориите работници, които нормално са наети на работа;
 - iv) срока, в който ще бъдат извършени предвидените уволнения; [...]

Националното право

14 Съгласно член L. 2242-21, алинея 1 от Code du travail (Кодекс на труда) в редакцията му съгласно Закон №°2013-504 от 14 юни 2013 г. работодателят може да започне преговори относно условията на вътрешната професионална или географска мобилност в предприятието в рамките на обикновени колективни организационни мерки, без да се планира съкращаване на персонала.

- 15 Съгласно член L. 2242-22 от Code du travail (Кодекс на труда), в редакцията му съгласно Закон №2013-504 от 14 юни 2013 г., споразумението, постигнато в резултат на проведените преговори по член L. 2242-21, съдържа по-специално:

1° Ограниченията, наложени на тази мобилност извън географската зона на заетост на заетото по трудово правоотношение лице, която е уточнена в споразумението при зачитане на личния и семейния живот на заетото по трудово правоотношение лице в съответствие с член L. 1121-1;

2° Мерките, насочени към съвместяване на професионалния, личния и семейния живот и към отчитане на положенията, свързани с ограничения, дължащи се на недъг или здравословен проблем;

3° Мерките за подпомагане на мобилността, по-специално дейностите по обучение, както и помощите за географска мобилност, които обхващат по-специално поемането от работодателя на част от обезщетението за евентуална загуба на покупателната способност и част от транспортните разходи.

Клаузите на колективното споразумение, сключено на основание на член L. 2242-21 и на настоящата разпоредба, не могат да водят до намаляване на размера на възнаграждението или на личното класиране на зетия по трудово правоотношение и трябва да гарантират запазването или повишаването на професионалната му квалификация.

- 16 Съгласно член L. 2242-23 от Code du travail (Кодекс на труда), в редакцията му съгласно Закон № 2013-504 от 14 юни 2013 г., всички засегнати лица, заети по трудово правоотношение, се уведомяват за сключеното в резултат на проведените преговори по член L. 2242-21 колективно споразумение.

Клаузите на сключеното в съответствие с членове L. 2242-21 и L. 2242-22 споразумение са приложими по отношение на трудовия договор. Противоречащите на споразумението клаузи на трудовия договор спират да се прилагат.

Когато, след етап на съгласуване, който му позволява да вземе предвид ограниченията от лично и семейно естество на всяко от потенциално засегнатите заети по трудово правоотношение лица, работодателят желае да приложи индивидуална мярка за мобилност, предвидена в споразумението, сключено на основание на настоящата разпоредба, той следва да поиска съгласието на заетото по трудово правоотношение лице в съответствие с предвидената в член L. 1222-6 процедура.

Когато едно или повече заети по трудово правоотношение лица откажат към трудовия им договор да се приложат клаузите на споразумението, отнасящи се до вътрешната мобилност, посочени в първата алинея на член L. 2242-21, уволнението им се основава на икономически причини, извършено е в

съответствие с условията за индивидуално уволнение по икономически причини и поражда право на съпътстващите мерки и на мерките за пренасочване, които трябва да са предвидени в споразумението, с което се определят конкретният обхват и условия за прилагане на вътрешното пренасочване, предвидено в членове L. 1233-4 и L. 1233-4-1.

- 17 Съгласно член L. 2323-6 от Code du travail (Кодекс на труда), в редакцията му, предшестваща Закон № 2015-994 от 17 август 2015 г., работническият съвет трябва да бъде информиран и с него да се проведат консултации, преди работодателят да вземе каквото и да било решение по въпросите, които се отнасят до организацията, управлението и общото функциониране на предприятието и по-специално относно мерките, които могат да засегнат обема и състава на персонала, работното време, условията за наемане на работа, условията на труд и на професионално обучение.
- 18 Съгласно постоянната практика на Cour de cassation (Касационен съд) (Soc., 5 май 1998 г., жалба № 96-13.498, Bull., V, № 219) от член L. 2323-2 във връзка с член L. 2323-6 (предишни L. 431-5 и L. 432-1) от Code du travail (Кодекс на труда), приложими към онзи момент, следва, че когато се отнася до един от въпросите или до една от мерките, посочени във втория от тези текстове, решението на ръководителя на предприятието трябва да се предхожда от консултации с работническият съвет, независимо дали съответното решение е едностранно или е под формата на договорено колективно споразумение на предприятието относно един от въпросите, за които по силата на закона е необходимо становището на работническият съвет.

Мотиви за преюдициалното запитване

- 19 Съдът на Европейския съюз е постановил (Съд на ЕС, решение от 21 септември 2017 г., Socha, C-149/16), че член 1, параграф 1 и член 2 от Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения трябва да се тълкуват в смисъл, че работодателят е длъжен да проведе предвидените в посочения член 2 консултации, когато възнамерява да предприеме в ущърб на работниците и служителите едностранно изменение на условията на възнаграждение, което в случай на неприемане от страна на последните води до прекратяване на трудовото правоотношение, доколкото са изпълнени условията, предвидени в член 1, параграф 1 от тази директива.
- 20 Освен това Съдът на Европейския съюз (Съд на ЕС, решение от 22 април 2009 г., Akavan Eriytisalojen Keskusliitto АЕК и др., C-44/08) посочва, че смисълът и ефикасността на консултациите с представителите на работниците изискват да се определят факторите, които трябва да се вземат под внимание по време на тези консултации, тъй като е невъзможно те да се провеждат по подходящ начин и в съответствие с техните цели, ако не са

установени релевантните сведения за планираните колективни уволнения. Когато решение, за което се счита, че ще доведе до колективни уволнения, е само планирано и по тази причина съществува само вероятност за подобни уволнения и релевантните фактори за консултациите не са известни, посочените цели не могат да бъдат постигнати. Той постановява, че: „2) Възникването за работодателя на задължение да започне консултации относно планираните колективни уволнения не зависи от това дали той вече може да предостави на представителите на работниците цялата информация, която се изисква съгласно член 2, параграф 3, първа алинея, буква б) от Директива 98/59“.

- 21 Член L. 2242-23, алинея 4 от Code du travail (Кодекс на труда), който предвижда, че уволнението, което се основава на отказа на зетия по трудово правоотношение към неговия договор да бъдат приложени клаузите на договореното споразумение за мобилност, се извършва според условията за индивидуално уволнение по икономически причини, по този начин изключва прилагането на разпоредбите на членове L. 1233-28—L. 1233-33 от Code du travail (Кодекс на труда), които се отнасят до процедурата за информиране и провеждане на консултации с работническия съвет или с представителите на работниците и служителите, когато работодателят възнамерява да извърши колективно уволнение по икономически причини на най-малко десет лица, зети по трудово правоотношение, в рамките на един и същ период от тридесет дни.
- 22 Поради това се поставя въпросът дали уволненията по икономически причини, които се обосновават с отказа на зетите по трудово правоотношение към техния трудов договор да се приложат клаузите на колективно споразумение за мобилност, трябва да се считат за прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници по смисъла на член 1, параграф 1, втора алинея от Директива 98/59/ЕО на Съвета, и затова да трябва да се вземат предвид при изчисляването на общия брой уволнени работници.
- 23 При утвърдителен отговор на този първи въпрос, когато броят на планираните уволнения надхвърля броя на уволненията, предвидени в член 1, буква а) от посочената директива, информирането и провеждането на консултации с работническия съвет преди сключването на споразумение за вътрешната мобилност с представителни синдикални организации в приложение на членове L. 2242-21 и сл. от Code du travail (Кодекс на труда), освобождават ли работодателя от задължението му да информира представителите на работниците и служителите и да проведе консултации с тях съгласно член 2, параграфи 2—4 от Директива 98/59/ЕО?

ПО ИЗЛОЖЕНИТЕ СЪОБРАЖЕНИЯ, Съдът:

Като взе предвид член 267 от Договора за функционирането на Европейския съюз;

ОТПРАВЯ до Съда на Европейския съюз следните преюдициални въпроси:

„1°/ Трябва ли член 1, параграф 1, втора алинея от Директива 98/59/ЕО на Съвета за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения да се тълкува в смисъл, че уволненията по икономически причини, които се обосновават с отказа на заетите по трудово правоотношение лица към трудовия им договор да се приложат клаузите на колективно споразумение за мобилност, трябва да се считат за прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, и затова да трябва да се вземат предвид при изчисляването на общия брой на извършените уволнения?

2°/ При утвърдителен отговор на първия въпрос, когато броят на планираните уволнения надхвърля броя на уволненията, предвидени в член 1, буква а) от посочената директива, трябва ли член 2, параграфи 2—4 от Директива 98/59/ЕО да се тълкува в смисъл, че информирането и провеждането на консултации с работническия съвет преди сключването на колективно споразумение за вътрешната мобилност с представителни синдикални организации в приложение на членове L. 2242-21 и сл. от Code du travail (Кодекс на труда), освобождават работодателя от задължението му да информира представителите на работниците и служителите и да проведе консултации с тях?“

СПИРА производството по жалбата до постановяване на решението на Съда на Европейския съюз;

[...]