

Anonimizált változat

Fordítás

C-249/24 - 1

C-249/24. sz. ügy

Előzetes döntéshozatal iránti kérelem

A benyújtás napja:

2024. április 4.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Cour de cassation (Franciaország)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2024. április 3.

Felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél:

RT

ED

Ellenérdekű fél:

Ineo Infracom

[omissis] A COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE (SEMMÍTŐSZÉK, SZOCIÁLIS TANÁCS, FRANCIAORSZÁG) ÍTÉLETE,

2024. ÁPRILIS 3.

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

2°/ ED, [omissis] 84300 Cavailon,

[omissis] számon felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a cour d'appel de Nîmes (nîmes-i fellebbviteli bíróság, Franciaország) által a köztük és az Ineo Infracom társaság, [omissis] 21000 Dijon, ellenérdekű fél a felülvizsgálati eljárásban, közötti jogvitában 2022. február 1-jén hozott két ítélettel [omissis] szemben.

A felülvizsgálati kérelmet előterjesztő felek kérelmük alátámasztása érdekében két felülvizsgálati jogalapra hivatkoznak.

[omissis] a Cour de cassation (semmitőszék) szociális tanácsa [omissis] meghozta a jelen ítéletet.

Egyesítés

- 1 A közöttük lévő összefüggés miatt az [omissis] számú felülvizsgálati kérelmek egyesítésre kerülnek.

A tényállás és az eljárás

- 2 A megtámadott ítéletek (Nîmes, 2022. február 1.) és a beadványok szerint az Inéo Infracom társaság, miután a France Télécom társaság tájékoztatta őt azon döntéséről, hogy nem újítja meg a Gard és a Lozère megyére vonatkozó szerződést, a Sud-Est ügynökséghez tartozó nyolcvankét munkavállalónak – tartós megoldás eléréséig – 2013. július 1-jétől ideiglenes beosztást ajánlott fel más régiókban, az építési beruházások keretében foglalkoztatott munkásokra vonatkozó, 1992. december 15-i hatályos nemzeti kollektív szerződésben előírt, más régiókba történő áthelyezésre vonatkozó szabályozás keretében.
- 3 A társaság így értesítette RT-t és ED-t az Ivry-sur-Seine-i ügynökséghez, illetve a vitrolles-i ügynökséghez 2013. július 1. és szeptember 28. közötti, más régiókba történő áthelyezésükről, és tájékoztatta őket, hogy Nîmes városán belül adminisztratív szempontból más címhez fognak tartozni.
- 4 A munkavállalók 2013. június 28-án elutasították e módosításokat, és kilenc másik munkavállalóval egyidejűleg a munkaügyi bírósághoz fordultak a munkaszerződésük bírósági úton történő megszüntetése érdekében.
- 5 Tekintettel arra, hogy a vállalkozás szokásos tevékenysége – a szerződések elvesztése vagy megszerzése miatt – rendszeresen az építőipari személyzet földrajzi átcsoportosításával járt, és nem terveztek létszámcsökkentést, 2013. július 29-én a munkáltató és több reprezentatív szakszervezet belső mobilitási megállapodást kötött. E megállapodás alapján mindkét munkavállalónak két állásajánlatot tettek, azokat RT 2013. szeptember 30-án és december 30-án, ED pedig 2013. november 27-én és 2014. január 20-án utasította el.
- 6 Miután őket 2014. június 10-én – kilenc másik munkavállalóval együtt – a code du travail (a munka törvénykönyve) L. 2242-23. cikke alapján gazdasági okból elbocsátották, az elbocsátásuk vitatására irányuló másodlagos kereseti kérelmet terjesztettek elő a munkaügyi bíróság előtt.
- 7 2017. április 3-i ítéleteivel a conseil de prud'hommes (munkaügyi bíróság) megállapította RT munkaszerződésének bírósági úton, a munkáltató hibájára tekintettel történő megszüntetését, és ez utóbbit arra kötelezte, hogy kártérítés

címén fizessen meg a munkavállalónak bizonyos összegeket, valamint elutasította ED kérelmeit.

- 8 2022. február 1-jei ítéleteivel a cour d'appel (fellebbviteli bíróság) hatályon kívül helyezte az RT-re vonatkozó ítéletet és új határozatot hozott, elutasítva RT kérelmeit, valamint helybenhagyta az ED-re vonatkozó ítéletet.
- 9 Ezek alátámasztása érdekében a cour d'appel (fellebbviteli bíróság) először is rámutatott arra, hogy a vállalkozáson belül reprezentatív szakszervezetek többsége által 2013. július 29-én – a 2013. június 14-i loi n° 2013-504 (2013-504. sz. törvény) kihirdetését követően – aláírt mobilitási megállapodás kifejezetten említést tett arról, hogy megtárgyalására létszámcsökkentésre vonatkozó terv nélkül került sor, továbbá kizárt minden csalást. E bíróság ebből azt a következtetést vonta le, hogy a munkáltató nem sértette meg a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 1. és 2. cikkének rendelkezéseit, mivel azok csoportos létszámcsökkentés hiányában nem alkalmazandók.

A jogalapok vizsgálata

A második jogalapról

A jogalap kifejtése

- 10 A munkavállalók azt kifogásolják, hogy az ítéletek elutasították az elbocsátás semmisségének megállapítása iránti kérelmüket, valamint a semmis elbocsátás és a munkahelyvédelmi terv végrehajtására vonatkozó kötelezettség megsértése miatti kártérítés fizetése iránti kérelmüket, noha „a 98/59/EK irányelv 1. és 2. cikke szerint, ha egy munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt létszámcsökkentéseket tervez, megállapodás kötése céljából köteles megfelelő időben konzultációkat kezdeményezni a munkavállalók képviselőivel; a konzultációk kiterjednek legalább a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következmények enyhítésére olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak; az Európai Unió Alapjogi Chartájának 27. cikke rögzíti »[a] munkavállalók vagy képviselőik [ahhoz való jogát, hogy] szám[uk]ra az uniós jogban, valamint a nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban meghatározott esetekben és feltételekkel biztosít[sák] a megfelelő szintű és kellő időben történő tájékoztatást és konzultációt«; az Európai Szociális Charta 21. cikke úgy rendelkezik, hogy »[a]nnak érdekében, hogy biztosítsák a dolgozó cégen belüli információhoz és konzultációhoz való jogának hatékony gyakorlását, a Felek vállalják, hogy olyan intézkedéseket fogadnak el, vagy támogatnak, amelyek lehetővé teszik a dolgozóknak vagy képviselőiknek a nemzeti törvényekkel és gyakorlattal összhangban[, hogy] [...] kellő időben konzultál[janak] velük az olyan tervezett döntésekről, amelyek számottevően érintik a dolgozók érdekeit,

különösen pedig azon döntésekről, amelyek fontos hatással lehetnek a vállalkozás foglalkoztatási helyzetére»; a munka törvénykönyve L. 2242-23. cikke negyedik bekezdésének a 2013. június 14-i 2013-504. sz. törvényből eredő változata értelmében, »amennyiben egy vagy több munkavállaló elutasítja a belső mobilitásra vonatkozó megállapodás L. 2242-21. cikk első bekezdésében említett rendelkezéseinek a munkaszerződésére történő alkalmazását, elbocsátásuk gazdasági okon alapul, arra a gazdasági okból történő egyéni elbocsátásra vonatkozó szabályok szerint kerül sor, és az az L. 1233-4. és L. 1233-4-1. cikkben előírt belső áthelyezés alkalmazási körét és végrehajtási szabályait kiigazító megállapodás által előírandó kísérő és áthelyezésre vonatkozó intézkedésekhez való jogot alapoz meg»; a nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a belső jog egészére tekintettel és a belső jogban elismert értelmezési módszerek alkalmazásával e jogot tudja-e úgy értelmezni, hogy az lehetővé tegye számára a 98/59/EK irányelv 1. és 2. cikke teljes érvényesülésének biztosítását és azt, hogy az ezen irányelv céljával összhangban álló eredményre jusson; abban az esetben, ha nemzeti szabályozást nem lehetséges oly módon értelmezni, hogy a 98/59/EK irányelv 1. és 2. cikkével, az Európai Szociális Charta 21. cikkével és az Európai Unió Alapjogi Chartájának 27. cikkével való összhang biztosított legyen, a nemzeti bíróságnak az említett nemzeti szabályozás alkalmazását mellőznie kell, amely kötelezettség a nemzeti bíróság tekintetében a 98/59/EK irányelv 1. és 2. cikke, az Európai Szociális Charta 21. cikke és az Európai Unió Alapjogi Chartájának 27. cikke alapján áll fenn abban az esetben, ha a jogvita munkavállaló és decentralizált hatóságnak minősülő munkáltató között folyik, valamint az Európai Szociális Charta 21. cikke és az Alapjogi Charta 27. cikke alapján abban az esetben, ha munkavállaló és magánszemélynek minősülő munkáltató közötti jogvitáról van szó; ebből következik, hogy a munka törvénykönyve L. 2242-23. cikkének negyedik bekezdésében szereplő, a »gazdasági okból történő egyéni elbocsátásra« való hivatkozás ellenére az a munkáltató, amely belső mobilitási megállapodás keretében a munkavállalóknak tett, földrajzi vagy szakmai átcsoportosításra vonatkozó javaslatok elutasítása esetén egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt munkahelyeket kíván megszüntetni, köteles munkahelyvédelmi tervet készíteni, amennyiben a munka törvénykönyve L. 1233-61. cikkében előírt feltételek fennállnak; a cour d'appel (fellebbviteli bíróság) annak megállapítása érdekében, hogy a munka törvénykönyve L. 1235-10. cikkének a munkahelyvédelmi tervre vonatkozó rendelkezései nem alkalmazandóak, és hogy az elbocsátás semmisségének megállapítása iránti kérelem nem indokolt, kimondta, hogy »a munka törvénykönyve korábbi L. 2242-23. cikkének negyedik bekezdése szerint, amennyiben egy vagy több munkavállaló elutasítja a belső mobilitásra vonatkozó megállapodás L. 2242-21. cikk első bekezdésében említett rendelkezéseinek a munkaszerződésére történő alkalmazását, elbocsátásuk gazdasági okon alapul, arra a gazdasági okból történő egyéni elbocsátásra vonatkozó szabályok szerint kerül sor«, és hogy »a munkavállalóval a 2014. június 10-i levéllel közölték az e rendelkezések szerinti, gazdasági okból történő egyéni elbocsátását»; e bíróság ebből azt a következtetést vonta le, hogy »nem tűnik úgy, hogy a munkáltató megsértette volna a munka törvénykönyve L. 1233-61. és azt követő cikkeinek a

munkahelyvédelmi tervre vonatkozó rendelkezéseit, valamint a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 1. és 2. cikkének rendelkezéseit, mivel azok csoportos létszámcsökkentés hiányában nem alkalmazandók»; azzal, hogy így határozott, amikor a munkáltatót a munkavállalók számára kellő időben történő tájékoztatást és konzultációt, valamint megfelelő kísérő és áthelyezésre vonatkozó intézkedéseket biztosító munkahelyvédelmi terv végrehajtására vonatkozó kötelezettség terhelte, amennyiben a munkáltató általi elbocsátások – attól függetlenül, hogy a munka törvénykönyvének L. 2242-23. cikke azokat gazdasági okból történő egyéni elbocsátásnak minősíti – ugyanazon harmincnapos időszak során legalább tíz munkavállalót érintettek, a cour d'appel (fellebbviteli bíróság) téves alkalmazás révén megsértette a – 98/59/EK irányelv 1. és 2. cikkére, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 27. cikkére és az Európai Szociális Charta 21. cikkére tekintettel értelmezett – munka törvénykönyve L. 2242-23. cikke negyedik bekezdésének a 2013. június 14-i 2013-504. sz. törvényből eredő változatát, az érintett cikkek alkalmazásának megtagadása révén megsértette a munka törvénykönyve L. 1233-3. cikkének a 2008. január 21-i a loi n° 2008-67-ből (2008-67. sz. törvényből) eredő változatát, a munka törvénykönyve L. 1233-61. cikkének 2012. március 22-i a loi n° 2012-387-ből (2012-387. sz. törvényből) eredő változatát, a munka törvénykönyve L. 1233-62. cikkének a 2016. augusztus 8-i loi n° 2016-1088-ből (2016-1088. sz. törvényből) eredő változatát, és a munka törvénykönyve L. 1235-10. cikkének a 2013. június 14-i 2013-504. sz. törvényből eredő változatát.”

- 11 Másodlagosan azt kéri, hogy előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesszék az Európai Unió Bírósága elé:

„Úgy kell-e értelmezni az 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 2. cikkét, hogy a munkáltató köteles az utóbbi cikk által előírt konzultációt kezdeményezni, ha a munkáltató – arra tekintettel, hogy a munkavállalók elutasították a munkaszerződésük egy belső mobilitási megállapodás alapján történő módosítását – több, gazdasági okból történő egyéni elbocsátást tervez, amennyiben az ugyanazon időszakban tervezett elbocsátások száma az irányelv 1. cikkének i. és ii. alpontja értelmében csoportos létszámcsökkentésnek minősíthető?

Mentesíti-e a munkáltatót valamely, a belső mobilitásra vonatkozó megállapodás rendelkezéseinek a munkaszerződésükre történő alkalmazását elutasító munkavállalók elbocsátása esetén a munkavállalók képviselőinek a 98/59/EK irányelv 2. cikke (2)–(4) bekezdésének megfelelően történő tájékoztatása és velük való konzultáció alól az, ha a munkáltató e megállapodásnak a reprezentatív szakszervezetekkel történő megkötése előtt a munka törvénykönyve L. 2242- 21. és azt követő cikkei alapján tájékoztatta az üzemi tanácsot vagy azzal konzultációt folytatott, amennyiben a tervezett elbocsátások száma meghaladja a fent hivatkozott irányelv 1. cikkének a) pontjában előírt elbocsátások számát?”

Az alkalmazandó jogszabályok felidézése

Az uniós jog

12 A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikke szerint:

(1) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

a) csoportos létszámcsökkentések: az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél – a tagállamok választása szerint – az elbocsátottak száma

i. vagy egy 30 napos időszak során:

– a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább 10 fő,

– a rendszerint legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább a munkavállalók 10%-a,

– a rendszerint 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább 30 fő;

ii. vagy egy 90 napos időszak során legalább 20 fő, függetlenül attól, hogy hány munkavállalót foglalkoztatnak rendszeresen az érintett üzemben [helyesen: telephelyen];

b) a munkavállalók képviselői: azok, akik a tagállamok jogszabályai vagy gyakorlata szerint a munkavállalók képviselőinek minősülnek.

Az első albekezdés a) pontjában az elbocsátottakra vonatkozóan előírt szám számításakor elbocsátásnak kell tekinteni a munkaszerződéseknek a munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett megszüntetését is, feltéve, hogy az elbocsátottak száma legalább öt fő.

13 A 98/59/EK irányelv 2. cikke a következőket írja elő:

(1) Ha egy munkáltató csoportos létszámcsökkentéseket tervez, megállapodás kötése céljából megfelelő időben konzultációkat kezdeményez a munkavállalók képviselőivel.

(2) A konzultációk kiterjednek legalább a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következmények enyhítésére olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak. A tagállamok előírhatják, hogy a munkavállalók képviselői

szakértők segítségét kérhetik a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően.

(3) Annak érdekében, hogy a munkavállalók képviselői konstruktív javaslatokat tehessenek, a munkáltatók a konzultációk során megfelelő időben:

- a) megadnak nekik minden, a tárgyra vonatkozó információt; továbbá
- b) írásban feltétlenül közlik velük:
 - i. a tervezett elbocsátások okait;
 - ii. az elbocsátani kívánt munkavállalók számát és a munkavállalói kategóriákat;
 - iii. a rendszerint alkalmazott munkavállalók számát és a munkavállalói kategóriákat;
 - iv. azt az időszakot, amely során a tervezett elbocsátásokat végre kívánják hajtani; [...]

A nemzeti jog

14 A munka törvénykönyve L. 2242-21. cikke első bekezdésének a 2013. június 14-i 2013-504. sz. törvényből eredő változata értelmében a munkáltató a folyamatban lévő kollektív szervezési intézkedések keretében létszámcsökkentésre vonatkozó terv nélkül a vállalkozáson belüli szakmai vagy földrajzi mobilitás feltételeire vonatkozó tárgyalást kezdeményezhet.

15 A munka törvénykönyve L. 2242-22. cikkének a 2013. június 14-i 2013-504. sz. törvényből eredő változata értelmében az L. 2242-21. cikkben előírt tárgyalások eredményeként létrejött megállapodás többek között a következőket tartalmazza:

1° a munkavállaló foglalkoztatásának az e megállapodás által meghatározott földrajzi területén kívül az e mobilitásra vonatkozó korlátok, az L. 1121-1. cikknek megfelelően a munkavállaló személyes és családi életének tiszteletben tartása mellett;

2° a szakmai élet, valamint a személyes és családi élet összeegyeztetését, továbbá a fogyatékossággal és az egészséggel összefüggő korlátokhoz kapcsolódó helyzetek figyelembevételét célzó intézkedések;

3° a mobilitást kísérő intézkedések, különösen a képzési tevékenységek és a földrajzi mobilitáshoz nyújtott támogatások, amelyek magukban foglalják többek között a munkáltatónak a vásárlóerő esetleges csökkenésének ellentételezéséhez és a közlekedési költségekhez való hozzájárulását.

Az L. 2242-21. cikk és a jelen cikk alapján kötött kollektív megállapodás rendelkezései nem eredményezhetik a munkavállaló díjazása szintjének vagy

személyes besorolásának csökkenését, és biztosítaniuk kell szakmai képzésének fenntartását vagy javítását.

- 16 A munka törvénykönyve L. 2242-23. cikkének a 2013. június 14-i 2013-504. sz. törvényből eredő változata szerint az L. 2242-21. cikkben előírt tárgyalások eredményeként létrejött kollektív megállapodást valamennyi érintett munkavállaló tudomására hozzák.

Az L. 2242-21. és az L. 2242-22. cikk alapján kötött megállapodás rendelkezései alkalmazandók a munkaszerződésre. A munkaszerződésnek a megállapodással ellentétes rendelkezéseit felfüggesztésre kerülnek.

Amennyiben a munkáltató számára a potenciálisan érintett munkavállalók személyes és családi korlátainak figyelembevételét lehetővé tevő egyeztetési szakaszt követően a munkáltató a jelen cikk alapján kötött megállapodásban előírányzott egyéni mobilitási intézkedést kíván végrehajtani, az L. 1222-6. cikkben előírt eljárásnak megfelelően meg kell szereznie a munkavállaló hozzájárulását.

Amennyiben egy vagy több munkavállaló elutasítja a belső mobilitásra vonatkozó megállapodás L. 2242-21. cikk első bekezdésében említett rendelkezéseinek a munkaszerződésére történő alkalmazását, elbocsátásuk gazdasági okon alapul, arra a gazdasági okból történő egyéni elbocsátásra vonatkozó szabályok szerint kerül sor, és az az L. 1233-4. és L. 1233-4-1. cikkben előírt belső áthelyezés alkalmazási körét és végrehajtási szabályait kiigazító megállapodás által előírandó kísérő és áthelyezésre vonatkozó intézkedésekhez való jogot alapoz meg.

- 17 A munka törvénykönyve L. 2323-6. cikkének a 2015. augusztus 17-i loi n° 2015-994-t (2015-994. sz. törvény) megelőző változata szerint az üzemi tanácsot tájékoztatni kell és azzal konzultálni kell a munkáltató minden olyan döntése előtt, amely a vállalkozás szervezésével, irányításával és általános működésével kapcsolatos kérdésekre, és különösen a személyi állomány létszámát vagy struktúráját, a munkaidőt, a munka- és foglalkoztatási, valamint szakmai képzési feltételeket érintő intézkedésekre vonatkozik.

- 18 A Cour de cassation (semmitőszék) állandó ítélkezési gyakorlata (Soc., 1998. május 5., 96-13.498. sz. felülvizsgálati kérelem, Bull., V, 219. szám) szerint a munka törvénykönyve – akkor alkalmazandó – L. 2323-2. és L. 2323-6. cikkének (korábban L. 431-5. és L. 432-1. cikkének) együttes értelmezéséből az következik, hogy a vállalkozás vezetőjének döntését az üzemi tanáccsal való konzultáció kell, hogy megelőzze, amennyiben e döntés a fentiek közül a második rendelkezésben említett kérdések vagy intézkedések egyikére vonatkozik, anélkül hogy különbséget kellene tenni aszerint, hogy a szóban forgó döntés egyoldalú határozat vagy a jogszabály alapján az üzemi tanács véleményéhez kötött valamely tárgykörre vonatkozó vállalati kollektív szerződés megtárgyalásának formájában jelenik meg.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem előterjesztésének indokai

- 19 Az Európai Unió Bírósága kimondta (a Bíróság 2017. szeptember 21-i Socha ítélete, C-149/16), hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikkének (1) bekezdését és 2. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a munkáltató köteles az ezen 2. cikk szerinti konzultációkat kezdeményezni, ha a díjazási feltételek olyan, a munkavállalók számára hátrányos egyoldalú módosítását tervezi, amely az elfogadás munkavállalói megtagadása esetén a munkaviszony megszűnését vonja maga után, amennyiben az ezen irányelv 1. cikkének (1) bekezdésében foglalt feltételek teljesülnek.
- 20 Egyebekben az Európai Unió Bírósága (a Bíróság 2009. április 22-i Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ítélete, C-44/08) kifejtette, hogy a munkavállalók képviselőivel való konzultáció hatékonyságának és létezése értelmének az a feltétele, hogy megállapítsák az e konzultáció során figyelembe veendő tényezőket, mivel a tervezett csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó releváns körülmények meghatározása nélkül lehetetlen a konzultációt megfelelő és céljaival összhangban álló módon lefolytatni. Amikor a csoportos létszámcsökkentéshez vezető döntés még csupán tervezet, és az elbocsátások csupán valószínűsíthetőek, a konzultáció folytatása szempontjából releváns tényezők pedig nem ismertek, az említett célkitűzések nem érhetőek el. A Bíróság a következőképpen határozott: „2) A tervezett csoportos létszámcsökkentésről való konzultáció megkezdésére vonatkozó kötelezettség létrejötte nem függ attól, hogy a munkáltatónak módjában áll-e közölni a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése első albekezdésének b) pontjában szereplő összes információt a munkavállalók képviselőivel.”
- 21 A munka törvénykönyve L. 2242-23. cikkének negyedik bekezdése, amely előírja, hogy a megtárgyalt mobilitási megállapodás rendelkezései szerződésére történő alkalmazásának a munkavállaló általi elutasításán alapuló elbocsátásra a gazdasági okból történő egyéni elbocsátásra vonatkozó szabályok szerint kell, hogy sor kerüljön, ily módon kizárja a munka törvénykönyve üzemi tanácsnak vagy a munkavállalók képviselőinek tájékoztatására és azokkal való konzultációval irányuló eljárásra vonatkozó L. 1233-28–L. 1233-33. cikkének az alkalmazását, amennyiben a munkáltató ugyanazon a harmincnapos időszakon belül legalább tíz munkavállalót érintő, gazdasági okból történő csoportos létszámcsökkentést tervez.
- 22 Következésképpen felmerül a kérdés, hogy a kollektív mobilitási megállapodás rendelkezései munkaszerződésükre történő alkalmazásának munkavállalók általi elutasításán alapuló, gazdasági okból történő elbocsátásokat a 98/59/EK irányelv 1. cikke (1) bekezdése második albekezdésének értelmében a munkaszerződéseknek a munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett megszüntetésének kell-e tekinteni úgy, hogy azokat figyelembe kell venni az elbocsátások teljes számának meghatározásakor.

- 23 Az ezen első kérdésre adandó igenlő válasz esetén, amennyiben a tervezett elbocsátások száma meghaladja a fent hivatkozott irányelv 1. cikkének a) pontjában előírt elbocsátások számát, mentesíti-e a munkáltatót a munkavállalók képviselőinek a 98/59/EK irányelv 2. cikke (2)–(4) bekezdésének megfelelően történő tájékoztatása és velük való konzultáció alól az, ha egy, a belső mobilitásra vonatkozó megállapodásnak a reprezentatív szakszervezetekkel történő megkötése előtt a munka törvénykönyve L. 2242-21. és azt követő cikkei alapján tájékoztatta az üzemi tanácsot és azzal konzultációt folytatott?

A FENTI INDOKOK ALAPJÁN a Cour [de cassation] (semmítőszék)

Tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződés 267. cikkére;

Előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket **TERJESZTI** az Európai Unió Bírósága elé:

„1°/ Úgy kell-e értelmezni a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikke (1) bekezdésének második albekezdését, hogy az azon alapuló, gazdasági okból történő elbocsátásokat, hogy a munkavállalók elutasították valamely kollektív mobilitási megállapodás rendelkezéseinek a munkaszerződésükre történő alkalmazását, a munkaszerződéseknek a munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett megszüntetésének kell tekinteni úgy, hogy azokat figyelembe kell venni az elbocsátások teljes számának meghatározásakor?

2°/ Az ezen első kérdésre adandó igenlő válasz esetén, amennyiben a tervezett elbocsátások száma meghaladja a fent hivatkozott irányelv 1. cikkének a) pontjában előírt elbocsátások számát, úgy kell-e értelmezni a 98/59/EK irányelv 2. cikkének (2)–(4) bekezdését, hogy a munkáltatót a munkavállalók képviselőinek tájékoztatása és velük való konzultáció alól mentesíti az, ha egy, a belső mobilitásra vonatkozó kollektív megállapodásnak a reprezentatív szakszervezetekkel történő megkötése előtt a munka törvénykönyve L. 2242-21. és azt követő cikkei alapján tájékoztatta az üzemi tanácsot és azzal konzultációt folytatott?”

A felülvizsgálati kérelem tekintetében eljárását az Európai Unió Bíróságának döntéséig **FELFÜGGESZTI**;

[omissis]