

## Anonimizētā versija

Tulkojums

C-249/24- 1

**Lieta C-249/24**

**Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu**

**Iesniegšanas datums:**

2024. gada 4. aprīlis

**Iesniedzējtiesa:**

*Cour de cassation* (Kasācijas tiesa, Francija)

**Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:**

2024. gada 3. aprīlis

**Prasītāji:**

RT

ED

**Atbildētāja:**

*Ineo Infracom*

[..] *COUR DE CASSATION* (KASĀCIJAS TIESA), *CHAMBRE SOCIALE*  
(SOCIĀLO LIETU PALĀTA),

2024. GADA 3. APRĪĻA SPRIEDUMS,

1. RT, 84320 Antrega pie Sorgas [*Entraigues-sur-la-Sorgue*],

2. ED, 84300 Kavajona [*Cavaillon*],

iesniedza attiecīgi kasācijas sūdzības Nr. [..] par diviem *Cour d'appel de Nîmes* (Nîmas apelācijas tiesa) 2022. gada 1. februārī pieņemtajiem spriedumiem, kuras vērstas pret sabiedrību *Ineo Infracom*, 21000 Dižona [*Dijon*] – atbildētāju kasācijas instancē.

Katrs prasītājs savas kasācijas sūdzības pamatojumam izvirza divus kasācijas pamatus.

[..] *Chambre sociale de la Cour de cassation* (Kasācijas tiesas Sociālo lietu palāta) [..] ir pieņēmusi šo spriedumu.

### Apvienošana

- 1 Savstarpējās saistības dēļ kasācijas sūdzības Nr. [..] tiek apvienotas.

### Fakti un tiesvedība

- 2 Saskaņā ar pārsūdzētajiem spriedumiem (Nīma, 2022. gada 1. februāris) un iesniegtajiem dokumentiem pēc tam, kad sabiedrība *France Télécom* to bija informējusi par savu lēmumu nepārjaunot līgumu, kurš attiecas uz Gāras [*Gard*] un Lozēras [*Lozère*] departamentiem, sabiedrība *Inéo Infracom* piedāvāja *Agence Sud-Est* (Dienvidaustrumu aģentūra) piesaistītajiem astoņdesmit diviem darbiniekiem, gaidot pastāvīgus risinājumus, no 2013. gada 1. jūlija pagaidu norīkojumus darbā citos reģionos saskaņā ar lielās pārvietošanas režīmu, kas paredzēts *Convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992* (1992. gada 15. decembra Publisko būvdarbu strādnieku valsts darba koplīgums), kurš ir piemērojams.
- 3 Tādējādi tā paziņoja RT un ED par viņu lielo pārvietošanu attiecīgi uz *Agence d'Ivry-sur-Seine* (Ivrī pie Sēnas aģentūra) un *Agence de Vitrolles* (Vitroles aģentūra) no 2013. gada 1. jūlija līdz 28. septembrim un informēja viņus, ka mainās viņu administratīvās piesaistes adrese Nīmas pilsētā.
- 4 2013. gada 28. jūnijā darbinieki noraidīja šos grozījumus un kopā ar deviņiem citiem darbiniekiem vērsās *juridiction prud'homale* (darba strīdu tiesā), lai panāktu, ka tiesas ceļā tiek izbeigts viņu darba līgums.
- 5 Tā kā uzņēmuma ikdienas darbība regulāri ietvēra būvlaukuma personāla ģeogrāfisko pārcelšanu līgumu slēgšanas tiesību zaudēšanas vai iegūšanas dēļ un tā kā nebija plānots samazināt darbinieku skaitu, darba devējs un vairākas pārstāvošās arodbiedrības 2013. gada 29. jūlijā noslēdza iekšējās mobilitātes līgumu. Saskaņā ar šo līgumu katram darbiniekam tika nosūtīti divi darba piedāvājumi, kurus viņi noraidīja – RT 2013. gada 30. septembrī un 30. decembrī, un ED – 2013. gada 27. novembrī un 2014. gada 20. janvārī.
- 6 Kad viņi, tāpat kā deviņi citi darbinieki, 2014. gada 10. jūnijā ekonomisku iemeslu dēļ tika atlaisti saskaņā ar *Code du travail* (Darba kodekss) L. 2242.-23. pantu, viņi iesniedza darba lietu tiesā pakārtotu līgumu, apstrīdot savu atlaišanu.
- 7 Ar 2017. gada 3. aprīļa spriedumiem *Conseil de prud'hommes* (Darba strīdu padome) pasludināja RT darba līgumu par izbeigtu tiesas ceļā darba devēja vainas dēļ un piesprieda darba devējam samaksāt darbiniekam zaudējumu atlīdzību, un noraidīja ED līgumus.

- 8 Ar 2022. gada 1. februāra spriedumiem *Cour d'appel* (apelācijas tiesa), atceldama spriedumu attiecībā uz RT un lemdama no jauna, noraidīja RT prasījumus un apstiprināja spriedumu attiecībā uz ED.
- 9 Lai pieņemtu šādu nolēmumu, *Cour d'appel* (apelācijas tiesa) vispirms norādīja, ka mobilitātes līgumā, ko 2013. gada 29. jūlijā bija parakstījusi lielākā daļa uzņēmumu pārstāvošo arodbiedrību – pēc *Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013* (2013. gada 14. jūnija Likums Nr. 2013–504) izsludināšanas –, bija skaidri minēts, ka [šis līgums] ir ticis apspriests nesaistīti ne ar kādu darbinieku samazināšanas projektu, un pēc tam tika izslēgta jebkāda krāpšana. No tā [apelācijas] tiesa secināja, ka darba devējs nav pārkāpis Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 1. un 2. panta normas, jo tās nav piemērojamas gadījumā, ja nav notikusi kolektīvā atlaišana.

## **Pamatu pārbaude**

### ***Par otro pamatu***

#### *Pamata izklāsts*

- 10 Darbinieki iebilst pret to, ka ar šiem spriedumiem tika noraidīts viņu lūgums atzīt viņu atlaišanu par spēkā neesošu un viņu lūgums samaksāt summas kā zaudējumu atlīdzību par spēkā neesošo atlaišanu un par pienākuma īstenot nodarbinātības aizsardzības plānu neizpildi, neraugoties uz to, “ka saskaņā ar Direktīvas Nr. 98/59/EK 1. un 2. pantu, ja darba devējs nolēmis veikt atlaišanu viena vai vairāku ar darba ņēmēju personību nesaistītu iemeslu dēļ, tam ir pienākums laikus uzsākt konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos; ka šīs konsultācijas aptver vismaz veidus un līdzekļus, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu un kā mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas, *inter alia*, vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanā vai uz atlaisto darba ņēmēju pārkvalificēšanos; ka Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 27. pantā ir nostiprinātas tiesības “darba ņēmējiem vai to pārstāvjiem [...] [uz] garantēt[u] laikus sniegt[u] informācij[u] un konsultācijām gadījumos un apstākļos, kuri ir paredzēti [Kopienu] tiesību aktos, kā arī valstu tiesību aktos un praksē”; ka Eiropas Sociālās hartas 21. pantā ir noteikts, ka, “lai nodrošinātu efektīvu darba ņēmēju tiesību uz informāciju un konsultācijām uzņēmumā, Līgumslēdzējas puses apņemas piemērot un veicināt pasākumus, kas dod šādas tiesības darba ņēmējiem vai to pārstāvjiem saskaņā ar nacionāliem tiesību aktiem [valsts tiesībām] un praksi [...] laicīgi būt informētiem par paredzamajiem lēmumiem, kas var ievērojami atsaukties uz darba ņēmēju interesēm [kas var būtiski ietekmēt darba ņēmēju intereses], īpaši par tiem lēmumiem, kas varētu ievērojami ietekmēt nodarbinātības situāciju uzņēmumā”; ka atbilstoši *Code du travail* [Darba kodekss] L. 2242.-23. panta ceturtajai daļai, redakcijā, kas izriet no *Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013* (2013. gada 14. jūnija Likums Nr. 2013-504), “ja viens vai vairāki darbinieki noraida to, ka viņu darba līgumam tiktu piemēroti līguma noteikumi par iekšējo mobilitāti, kuri minēti

L. 2242.-21. panta pirmajā daļā, tad viņu atlaišana ir balstīta uz ekonomiskiem iemesliem, par atlaišanu tiek paziņots saskaņā ar individuālas atlaišanas ekonomisku iemeslu dēļ noteikumiem, un tā rada tiesības uz palīdzības un jauna darba atrašanas pasākumiem, kam jābūt paredzētiem līgumā, ar kuru ir pielāgota L. 233.-4. un L. 1233.-4.-1. pantā paredzētās iekšējās pārklassificēšanas īstenošanas joma un noteikumi”; ka valsts tiesai, ņemot vērā valsts tiesības kopumā un piemērojot tajās atzītās interpretācijas metodes, ir jāpārbauda, vai šī tiesa var sniegt tādu šo tiesību interpretāciju, kas ļauj garantēt Direktīvas Nr. 98/59/EK 1. un 2. panta pilnīgu efektivitāti un nonākt pie šajā Direktīvā izvirzītajam mērķim atbilstoša risinājuma; ka gadījumā, ja nav iespējams valsts tiesisko regulējumu interpretēt tādā veidā, lai nodrošinātu tā atbilstību Direktīvas Nr. 98/59/EK 1. un 2. pantam, Eiropas Sociālās hartas 21. pantam un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 27. pantam, valsts tiesai minētais valsts tiesiskais regulējums ir jāatstāj bez piemērošanas, jo šāds pienākums valsts tiesai ir noteikts atbilstoši Direktīvas Nr. 98/59/EK 1. un 2. pantam, Eiropas Sociālās hartas 21. pantam un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 27. pantam tad, ja strīds ir starp darbinieku un darba devēju, kam ir publiskas iestādes statuss, un atbilstoši Eiropas Sociālās hartas 21. pantam un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 27. pantam tad, ja strīds ir starp darbinieku un darba devēju, kam ir privātpersonas statuss; ka no tā izriet, ka, neraugoties uz *Code du travail* L. 2242.-23. panta ceturtajā daļā ietverto atsauci uz “individuālu atlaišanu ekonomisku iemeslu dēļ”, darba devējam, kas viena vai vairāku ar darbinieku personību nesaistītu iemeslu dēļ paredz likvidēt darbavietas atteikšanās gadījumā no ģeogrāfiskās vai profesionālās pārcelšanas piedāvājumiem, kuri [darbiniekiem] tiek izteikti saistībā ar iekšējās mobilitātes līgumu, ir jāizstrādā nodarbinātības aizsardzības plāns, ja ir izpildīti *Code du travail* L. 1233.-61. pantā paredzētie nosacījumi; ka, lai teiktu, ka *Code du travail* L.-1235.-10. panta normas par nodarbinātības aizsardzības plānu nav piemērojamas un ka lūgums atzīt atlaišanu par spēkā neesošu nav pamatots, *Cour d’appel* (apelācijas tiesa) ir atzinusi, ka “saskaņā ar bijušā L. 2242.-23. panta ceturto daļu, ja viens vai vairāki darbinieki noraida L. 2242.-21. panta pirmajā daļā minēto līguma noteikumu par iekšējo mobilitāti piemērošanu viņu darba līgumam, tad viņu atlaišana ir balstīta uz ekonomiskiem iemesliem, par atlaišanu tiek paziņots saskaņā ar individuālas atlaišanas ekonomisku iemeslu dēļ noteikumiem” un ka “darbiniekam ir paziņots par individuālo atlaišanu ekonomisku iemeslu dēļ saskaņā ar šīm normām ar 2014. gada 10. jūnija vēstuli”; ka no tā [šī tiesa] ir secinājusi, ka “nešķiet, ka darba devējs būtu pārkāpis *Code du travail* L. 1233.-61. panta un nākamo pantu normas par nodarbinātības aizsardzības plānu un Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 1. un 2. panta normas, jo tās nav piemērojamas, ja nav notikusi kolektīvā atlaišana”; ka lemjot šādi, kad darba devējam bija pienākums īstenot nodarbinātības aizsardzības plānu, garantējot darbiniekiem laikus sniegtu informāciju un konsultācijas, kā arī pielāgotus palīdzības un jauna darba atrašanas pasākumus, ja darba devēja paziņotā atlaišana – nav svarīgi, vai tā tiek kvalificēta kā individuāla atlaišana ekonomisku iemeslu dēļ saskaņā ar *Code du travail* L. 2242.-23. pantu – ir attiekusies uz vismaz 10 darbiniekiem tajā pašā 30 dienu

laikposmā, – *cour d'appel* (apelācijas tiesa), nepareizi piemērodama, ir pārkāpusi *Code du travail* L. 2242.-23. panta 4. daļu, redakcijā, kas izriet no *Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013* (2013. gada 14. jūnija Likums Nr. 2013-504), atteikdamās piemērot *Code du travail* L. 1233.-3. pantu, redakcijā, kas izriet no *Loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008* (2008. gada 21. janvāra Likums Nr. 2008-67), *Code du travail* L. 1233.-61. pantu, redakcijā, kas izriet no *Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012* (2012. gada 22. marta Likums Nr. 2012-387), *Code du travail* L. 1233.-62. pantu, redakcijā, kura bija spēkā pirms redakcijas, kas izriet no *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016* (2016. gada 8. augusta Likums Nr. 2016-1088), un *Code du travail* L. 1235.-10. pantu, redakcijā, kas izriet no *Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013* (2013. gada 14. jūnija Likums Nr. 2013-504), interpretējot tos saistībā ar Direktīvas Nr. 98/59/EK 1. un 2. pantu, Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 27. pantu un Eiropas Sociālās hartas 21. pantu.”

- 11 Pakārtoti viņi lūdz uzdot Eiropas Savienības Tiesai šādus jautājumus:

“Vai Eiropas Savienības Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) 2. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka darba devējam ir jāveic minētajā pantā paredzētās konsultācijas, ja tas plāno veikt vairākas individuālas atlaišanas ekonomisku iemeslu dēļ, jo darbinieki ir noraidījuši sava darba līguma grozīšanu saskaņā ar iekšējās mobilitātes līgumu, ja tajā pašā laikposmā paredzēto atlaišanu skaits var tikt kvalificēts kā kolektīvā atlaišana šīs Direktīvas 1. panta i) un ii) punkta izpratnē?

Vai uzņēmuma padomes informēšana vai konsultēšanās ar to pirms līguma par iekšējo mobilitāti noslēgšanas ar pārstāvošajām arodbiedrībām saskaņā ar *Code du travail* (Darba kodekss) L. 2242.-21. un nākamajiem pantiem atbrīvo darba devēju no personāla pārstāvju informēšanas un konsultēšanās ar viņiem atbilstoši Direktīvas 98/59/EK 2. panta 2.–4. punktam tādu darbinieku atlaišanas gadījumā, kuri ir noraidījuši šī līguma noteikumu piemērošanu viņu darba līgumam, ja plānoto atlaišanu skaits pārsniedz iepriekš minētās direktīvas 1. panta a) punktā paredzēto atlaišanas gadījumu skaitu?”

#### Piemērojamo tiesību aktu atgādinājums

##### Savienības tiesības

- 12 Saskaņā ar Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 1. pantu:

[“]1. Šajā direktīvā:

a) “kolektīvā atlaišana” ir atlaišana, ko viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju [ar darba ņēmēju personību] nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs, ja saskaņā ar dalībvalstu izvēli atlaišanas gadījumu skaits ir:

- i) vai nu 30 dienu laikā:

- vismaz 10 tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina vairāk nekā 20, bet mazāk nekā 100 darba ņēmējus,
- vismaz 10 % darba ņēmēju kopskaita tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina vismaz 100, bet mazāk nekā 300 darba ņēmējus,
- vismaz 30 tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina 300 un vairāk darba ņēmējus,
  - ii) vai vismaz 20 atlaišanas gadījumu 90 dienu laikā, neatkarīgi no tā, cik darba ņēmēju parasti ir nodarbināti attiecīgajos uzņēmumos,

b) “darba ņēmēju pārstāvji” ir tādi darba ņēmēju pārstāvji, kā to paredz dalībvalstu tiesību akti vai prakse.

Lai aprēķinātu atlaišanas gadījumu skaitu, kā paredzēts a) punkta pirmajā daļā, atlaišanas gadījumiem pieskaita arī darba līguma attiecību izbeigšanu pēc darba devēja iniciatīvas viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju [ar darba ņēmēju personību] nesaistītu iemeslu dēļ, ar noteikumu, ka atlaišanas gadījumi ir vismaz pieci.[”]

13 Direktīvas 98/59/EK 2. pantā ir paredzēts:

[“]1. Ja darba devējs nolēmis veikt kolektīvu atlaišanu, tas laikus uzsāk konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos.

2. Šīs konsultācijas aptver vismaz veidus un līdzekļus, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu un kā mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas, *inter alia*, vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanās vai atlaisto darba ņēmēju pārkvalificēšanos. Dalībvalstis var paredzēt, ka darba ņēmēju pārstāvji var piesaistīt ekspertus saskaņā ar šo valstu tiesību aktiem un/vai praksi.

3. Lai darba ņēmēju pārstāvji spētu sagatavot konstruktīvus priekšlikumus, darba devēji konsultēšanās gaitā laicīgi:

- a) sniedz visu attiecīgo informāciju un
- b) katrā gadījumā rakstiski paziņo par to:
  - i) kādi ir paredzētās atlaišanas iemesli;
  - ii) to darba ņēmēju kategoriju skaits, ko plānots atlaist;
  - iii) to darba ņēmēju skaits un kategorija, ko parasti nodarbina;
  - iv) cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu; [..][.”]

Valsts tiesības

- 14 Saskaņā ar L. 2242.-21. panta pirmo daļu *Code du travail* (Darba kodekss), redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar *Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013* (2013. gada 14. jūnija Likums Nr. 2013–504), darba devējs var sākt sarunas par profesionālās vai ģeogrāfiskās mobilitātes nosacījumiem uzņēmuma iekšienē saistībā ar notiekošajiem kolektīvajiem organizatoriskajiem pasākumiem bez plāna samazināt darbinieku skaitu.
- 15 Saskaņā ar L. 2242.-22. pantu *Code du travail*, redakcijā, kas izriet no *Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013* (2013. gada 14. jūnija Likums Nr. 2013-504), no L. 2242.-21. pantā paredzētajām sarunām izrietošais līgums tostarp ietver:

1. Ierobežojumus, kas noteikti šai mobilitātei ārpus darbinieka ģeogrāfiskās nodarbinātības zonas, kura savukārt ir precizēta līgumā, ievērojot darbinieka personīgo un ģimenes dzīvi atbilstoši L. 1121.-1. pantam;
2. Pasākumus, kuru mērķis ir profesionālo dzīvi saskaņot ar personīgo un ģimenes dzīvi un ņemt vērā situācijas, kas saistītas ar invaliditātes un veselības ierobežojumiem;
3. Mobilitātes palīdzības pasākumus, it īpaši apmācības darbības, kā arī atbalstu ģeogrāfiskajai mobilitātei, kas it īpaši ietver darba devēja līdzdalību iespējamās pirkspējas zuduma kompensēšanā un transporta izmaksu segšanā.

Koplīguma, kas noslēgts saskaņā ar L. 2242.-21. pantu un šo pantu, noteikumi nedrīkst izraisīt darbinieka atalgojuma apmēra vai personīgās klasifikācijas samazināšanos, un tiem ir jānodrošina, ka tiek saglabāta vai uzlabota viņa profesionālā kvalifikācija.

- 16 Saskaņā ar *Code du travail* L. 2242.-23. pantu, redakcijā, kas izriet no *Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013* (2013. gada 14. jūnija Likums Nr. 2013-504), no L. 2242.-21. pantā paredzētajām sarunām izrietošais koplīgums tiek darīts zināms katram no attiecīgajiem darbiniekiem.

Atbilstoši L. 2242.-21. un L. 2242.-22. pantam noslēgtā līguma noteikumi ir piemērojami darba līgumam. Darba līguma noteikumi, kas ir pretrunā [minētajam] līgumam, tiek apturēti.

Ja pēc saskaņošanas posma, kas ļauj darba devējam ņemt vērā katra darbinieka, uz kuru tas, iespējams, attiecas, personīgos un ģimenes ierobežojumus, darba devējs vēlas īstenot individuālu mobilitātes pasākumu, kas paredzēts saskaņā ar šo pantu noslēgtajā līgumā, tad darba devējs saņem darbinieka piekrišanu saskaņā ar L. 1222.-6. pantā paredzēto procedūru.

Ja viens vai vairāki darbinieki noraida to, ka viņu darba līgumam tiktu piemēroti līguma noteikumi par iekšējo mobilitāti, kuri minēti L. 2242.-21. panta pirmajā daļā, tad viņu atlaišana ir balstīta uz ekonomiskiem iemesliem, par atlaišanu tiek paziņots saskaņā ar individuālas atlaišanas ekonomisku iemeslu dēļ noteikumiem, un tā rada tiesības uz palīdzības un jauna darba atrašanas pasākumiem, kam jābūt

paredzētiem līgumā, ar kuru ir pielāgota L. 233.-4. un L. 1233.-4.-1. pantā paredzētās iekšējās pārklasificēšanas īstenošanas joma un noteikumi.

- 17 Saskaņā ar L. 2323.-6. pantu *Code du travail*, redakcijā, kas bija spēkā pirms *Loi n° 2015-994 du 17 août 2015* (2015. gada 17. augusta Likums Nr. 2015-994), uzņēmuma padome ir jāinformē un ar to ir jākonsultējas, pirms darba devējs pieņem jebkādu lēmumu par jautājumiem, kas skar uzņēmuma organizāciju, vadību un vispārējo darbību un tostarp par pasākumiem, kas var ietekmēt darbinieku skaitu vai struktūru, darba ilgumu, nodarbinātības, darba un profesionālās izglītības nosacījumus.
- 18 Saskaņā ar *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa) pastāvīgo judikatūru (*Soc.* [Sociālo lietu palāta], 1998. gada 5. maijs, kasācijas sūdzība Nr. 96–13.498, *Bull.*, V, Nr. 219) no *Code du travail* (Darba kodekss) tolaik piemērojamiem L. 2323.-2. un L. 2323.-6. panta (iepriekš – L. 431.-5. un L. 432.-1. pants), aplūkojot tos kopsakarā, izriet, ka uzņēmuma vadītājam pirms lēmuma pieņemšanas ir jāapspriežas ar uzņēmuma padomi, ja lēmums attiecas uz kādu no jautājumiem vai pasākumiem, kas paredzēti otrajā no minētajiem pantiem; nav jānošķir, vai attiecīgais lēmums ir vienpusējs lēmums vai tas izpaužas kā sarunas par uzņēmuma koplīgumu attiecībā uz kādu no tematiem, par kuriem likumiski ir jāsaņem uzņēmuma padomes viedoklis.

*Iemesli, ar kuriem ir pamatots lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu*

- 19 Eiropas Savienības Tiesa ir nospriedusi (EST, 2017. gada 21. septembra spriedums, *Socha*, C-149/16), ka Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 1. panta 1. punkts un 2. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka darba devējam ir pienākums uzsākt šajā 2. pantā paredzētās konsultācijas, ja tas ir nolēmis darbiniekiem nelabvēlīgā veidā vienpusēji grozīt darba samaksas nosacījumus, kas nozīmē darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ja darbinieki šiem grozījumiem nepiekrīt, ja vien ir izpildīti šīs direktīvas 1. panta 1. punktā paredzētie nosacījumi.
- 20 Turklāt Eiropas Savienības Tiesa (EST, 2009. gada 22. aprīļa spriedums, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. c.*, C-44/08) ir norādījusi, ka konsultāciju ar darba ņēmēju pārstāvjiem būtība un efektivitāte ir saistīta ar to, ka ir jānosaka faktori, kas ir jāņem vērā to laikā, jo konsultācijas nav iespējams pienācīgi īstenot saskaņā ar to mērķiem, ja nav noteikti atbilstošie apstākļi, kas attiecas uz paredzēto kolektīvo atlaišanu. Ja lēmumu, kura rezultātā notiks kolektīvā atlaišana, ir tikai paredzēts pieņemt un ja tādējādi šāda atlaišana ir tikai iespējama un atbilstošie faktori konsultāciju īstenošanai nav zināmi, minētie mērķi nevar tikt sasniegti. Tā ir nospriedusi, ka: “(2) darba devēja pienākuma uzsākt konsultācijas par paredzēto kolektīvo atlaišanu rašanās nav atkarīga no tā, ka darba devējs jau var darba ņēmēju pārstāvjiem sniegt visu informāciju, kas paredzēta Direktīvas 98/59 2. panta 3. punkta pirmās daļas b) apakšpunktā”.



- 21 Ar *Code du travail* L. 2242.-23. panta 4. punktu, kurā ir paredzēts, ka par atlaišanu, kas pamatota ar darbinieka atteikšanos no tā, ka viņa darba līgumam tiktu piemēroti apspriestā mobilitātes līguma noteikumi, tiek paziņots saskaņā ar individuālas atlaišanas ekonomisku iemeslu dēļ noteikumiem, tādējādi tiek izslēgts tas, ka tiktu piemērotas *Code du travail* L. 1233.-28. līdz L. 1233.-33. panta normas par uzņēmuma padomes informēšanas un konsultēšanās ar personāla pārstāvjiem procedūru, ja darba devējs plāno veikt kolektīvo atlaišanu ekonomisku iemeslu dēļ, kas skar vismaz desmit darbiniekus tajā pašā trīsdesmit dienu laikposmā.
- 22 Tādējādi rodas jautājums par to, vai atlaišana ekonomisku iemeslu dēļ, kas pamatota ar darbinieku atteikšanos no tā, ka viņu darba līgumiem tiktu piemēroti mobilitātes koplīguma noteikumi, ir jāuzskata par darba līguma izbeigšanu, kas notikusi pēc darba devēja iniciatīvas viena vai vairāku ar darba ņēmēju personību nesaistītu iemeslu dēļ Padomes Direktīvas 98/59/EK 1. panta 1. punkta otrās daļas izpratnē, un tādēļ tas ir jāņem vērā, aprēķinot kopējo notikušo atlaišanas gadījumu skaitu.
- 23 Ja atbilde uz šo pirmo jautājumu ir apstiprinoša, vai gadījumā, ja plānoto atlaišanas gadījumu skaits pārsniedz iepriekš minētās direktīvas 1. panta a) punktā paredzēto atlaišanas gadījumu skaitu, uzņēmuma padomes informēšana un konsultēšanās ar to pirms līguma par iekšējo mobilitāti noslēgšanas ar pārstāvošajām arodbiedrībām saskaņā ar *Code du travail* (Darba kodekss) L. 2242.-21. un nākamajiem pantiem atbrīvo darba devēju no personāla pārstāvju informēšanas un konsultēšanās ar viņiem atbilstoši Direktīvas 98/59/EK 2. panta 2.-4. punktam?

#### AR ŠĀDU PAMATOJUMU [iesniedzēj]tiesa:

Ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību 267. pantu;

UZDOD Eiropas Savienības Tiesai šādus jautājumus:

“1. Vai Padomes Direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 1. panta 1. punkta otrā daļa ir jāinterpretē tādējādi, ka atlaišana ekonomisku iemeslu dēļ, kas pamatota ar darbinieku atteikšanos no tā, ka viņu darba līgumiem tiktu piemēroti mobilitātes koplīguma noteikumi, ir jāuzskata par darba līguma izbeigšanu, kas notikusi pēc darba devēja iniciatīvas viena vai vairāku ar darba ņēmēju personību nesaistītu iemeslu dēļ, un tādēļ tas ir jāņem vērā, aprēķinot kopējo notikušo atlaišanas gadījumu skaitu?

2. Ja atbilde uz šo pirmo jautājumu ir apstiprinoša, vai gadījumā, ja plānoto atlaišanas gadījumu skaits pārsniedz iepriekš minētās direktīvas 1. panta a) punktā paredzēto atlaišanas gadījumu skaitu, Direktīvas 98/59/EK 2. panta 2.-4. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka uzņēmuma padomes informēšana un konsultēšanās ar to pirms līguma par iekšējo mobilitāti noslēgšanas ar pārstāvošajām arodbiedrībām saskaņā ar *Code du travail* (Darba kodekss) L. 2242.-21. un nākamajiem pantiem

atbrīvo darba devēju no personāla pārstāvju informēšanas un konsultēšanās ar viņiem?”

APTUR kasācijas tiesvedību līdz Eiropas Savienības Tiesas nolēmumam;

[..][.]

DARBA VERSIJA