

Anonimizirana verzija

Prijevod

C-249/24 - 1

Predmet C-249/24

Zahtjev za prethodnu odluku

Datum podnošenja:

4. travnja 2024.

Sud koji je uputio zahtjev:

Cour de cassation (Francuska)

Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:

3. travnja 2024.

Žalitelji:

RT

ED

Druga stranka u kasacijskom postupku:

Ineo Infracom

[omissis] PRESUDA COURA DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE
(KASACIJSKI SUD, VIJEĆE ZA SOCIJALNA PITANJA, FRANCUSKA),

OD 3. TRAVNJA 2024.

- Osoba RT, [omissis] 84320 Entraigues-sur-la-Sorgue,
- Osoba ED, [omissis] 84300 Cavailon,

podnijele su žalbe br. [omissis] protiv dviju presuda koje je 1. veljače 2022. donio cour d'appel de Nîmes (Žalbeni sud u Nîmesu, Francuska), [omissis] u sporovima između njih i društva Ineo Infracom, [omissis] 21000 Dijon, druge stranke u kasacijskom postupku.

Žalitelji u prilog svojim žalbama navode dva žalbena razloga u kasacijskom postupku.

[omissis] vijeće za socijalna pitanja Coura de cassation (Kasacijski sud), [omissis] donijelo je ovu presudu.

Spajanje

- 1 Žalbe br. [omissis] spojene su zbog međusobne povezanosti.

Činjenice i postupak

- 2 U skladu s pobijanim presudama (Nîmes, 1. veljače 2022.) i podnesenim dokazima, nakon što ga je društvo France Télécom obavijestilo o svojoj odluci da neće produljiti ugovor koji obuhvaća departmane Gard i Lozère, društvo Inéo Infracom predložilo je 82 radnika zaposlenih u agenciji Sud-Est da ih se, dok se ne pronade trajno rješenje, privremeno rasporedi u druge regije od 1. srpnja 2013., u okviru sustava putovanja na posao i s posla na velikim udaljenostima predviđenog primjenjivim conventionom collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 (Nacionalni kolektivni ugovor za radnike u području javnih radova od 15. prosinca 1992.).
- 3 Potonje društvo stoga je obavijestilo osobe RT i ED o njihovom putovanju na posao i s posla na velikim udaljenostima, odnosno u agenciju Ivry-sur-Seine i agenciju Vitrolles, od 1. srpnja do 28. rujna 2013., te im je priopćilo da će se adresa mjesta koje je administrativno nadležno za njih izmijeniti u grad Nîmes.
- 4 Radnici su 28. lipnja 2013. odbili te izmjene te su istodobno s devet drugih radnika pokrenuli postupak pred sudom za radne sporove kako bi ishodili sudski raskid ugovorâ o radu.
- 5 Budući da uobičajena djelatnost poduzeća redovito podrazumijeva zemljopisnu preraspodjelu građevinskih radnika zbog raskida ili sklapanja ugovorâ i da se nije planiralo smanjenje radne snage, poslodavac i nekoliko predstavničkih sindikalnih organizacija sklopili su 29. srpnja 2013. sporazum o unutarnjoj mobilnosti. U skladu s tim sporazumom, dvije ponude za radno mjesto upućene su svakom od radnika koji su ih odbili, osobi RT 30. rujna i 30. prosinca 2013., a osobi ED 27. studenoga 2013. i 20. siječnja 2014.
- 6 Nakon što su 10. lipnja 2014. dobile poslovno uvjetovani otkaz, kao i devet drugih radnika, u skladu s člankom L. 2242-23 codea du travail (Zakonik o radu), osobe RT i ED podnijele su podredni zahtjev sudu za radne sporove kojim osporavaju svoje otkaze.
- 7 Presudama od 3. travnja 2017. sud za radne sporove proglasio je sudski raskid ugovora o radu osobe RT zbog poslodavčeve povrede i tom je poslodavcu naložio da radniku isplati iznose na ime naknade štete, a odbio je zahtjeve osobe ED.

- 8 Presudama od 1. veljače 2022. cour d'appel de Nîmes (Žalbeni sud u Nîmesu), koji je ukinuo presudu koja se odnosi na osobu RT te je ponovno odlučivao, odbio je zahtjeve te osobe i potvrdio presudu koja se odnosi na osobu ED.
- 9 Kako bi donio takvu odluku, cour d'appel de Nîmes (Žalbeni sud u Nîmesu) najprije je istaknuo da se u sporazumu o mobilnosti koji je 29. srpnja 2013. potpisala većina predstavničkih sindikalnih organizacija unutar poduzeća, nakon objavljivanja loia n° 2013-504 du 14 juin 2013 (Zakon br. 2013-504 od 14. lipnja 2013.), izričito navodi da je sklopljen bez ikakvog plana o smanjenju radne snage, te je stoga isključio bilo kakvu prijevaru. Iz toga je zaključio da poslodavac nije povrijedio odredbe članaka 1. i 2. Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje, s obzirom na to da se te odredbe ne primjenjuju kad nije riječ o kolektivnom otkazivanju.

Ispitivanje žalbenih razloga

Drugi žalbeni razlog

Tekst žalbenog razloga

- 10 Radnici prigovaraju zbog toga što im je u presudama odbijen zahtjev za utvrđenje ništavosti otkazivanja i zahtjev za isplatu iznosa na ime naknade štete zbog ništavog otkazivanja i nepoštovanja obveze provedbe plana očuvanja radnih mjesta, s obzirom na to „da u skladu s člancima 1. i 2. Direktive 98/59/EZ kad poslodavac ima namjeru provesti otkazivanje iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika, on pravodobno započinje savjetovanje s predstavnicima radnika s ciljem postizanja sporazuma; da ta savjetovanja obvezno obuhvaćaju načine i sredstva za izbjegavanje kolektivnog otkazivanja ili smanjenje njihovog broja, te ublažavanje posljedica traženjem rješenja u popratnim socijalnim mjerama koje imaju za cilj, među ostalim, olakšati premještanje na drugo radno mjesto ili prekvalifikaciju radnika koji su postali viškom; da se člankom 27. Povelje Europske unije o temeljnim pravima propisuje pravo „[r]adni[ka] ili njihovi[h] predstavnici [da im], na odgovarajućim razinama, [budu] osigurana prava na pravodobno informiranje i savjetovanje u slučajevima i pod uvjetima predviđenima pravom [Zajednice] te nacionalnim zakonodavstvima i praksom”; da se člankom 21. Europske socijalne povelje određuje da, „[r]adi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava radnika na obavješćivanje i savjetovanje u poduzeću, stranke se obvezuju da će poduzimati ili promicati mjere koje radnicima ili predstavnicima radnika, sukladno nacionalnom zakonodavstvu i praksi, omogućuju [...] da se pravodobno savjetuju o predloženim odlukama koje bi mogle bitno utjecati na interese radnika, te posebice o onima koje bi mogle imati značajne posljedice na stanje zaposlenosti u poduzeću”; da je u skladu s člankom L. 2242-23 četvrtim stavkom Zakonika o radu, u verziji proizašloj iz Zakona br. 2013-504 od 14. lipnja 2013., „kad jedan ili više radnika odbijaju da se na njihov ugovor o radu primijene odredbe sporazuma koje se odnose na unutarnju mobilnost navedene u članku L. 2242-21 prvom stavku, njihovo

otkazivanje poslovno uvjetovano, provedeno u skladu s pravilima pojedinačnog poslovno uvjetovanog otkazivanja te dovodi do nastanka prava na popratne mjere i mjere premještaja na drugo radno mjesto koje se moraju predvidjeti sporazumom kojim se prilagođavaju područje primjene i pravila provedbe internog premještaja na drugo radno mjesto predviđenog člancima L. 1233-4 i L. 1233-4-1”; da je na nacionalnom sudu da provjeri, uzimajući u obzir cjelokupno nacionalno pravo i primjenom metoda tumačenja koje su njime priznate, može li utvrditi tumačenje tog prava koje omogućuje da se zajamči puna djelotvornost članaka 1. i 2. Direktive 98/59/EZ i dođe do rješenja koje je u skladu s ciljem koji se njome nastoji postići; da u slučaju da nacionalni propis nije moguće tumačiti na način da se osigura usklađenost s člancima 1. i 2. Direktive 98/59/EZ, člankom 21. Europske socijalne povelje i člankom 27. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, nacionalni sud treba izuzeti navedeni nacionalni propis iz primjene jer se ta obveza nalaže nacionalnom sudu na temelju članaka 1. i 2. Direktive 98/59/EZ, članka 21. Europske socijalne povelje i članka 27. Povelje Europske unije o temeljnim pravima kad se spor vodi između radnika i poslodavca koji ima svojstvo tijela javne vlasti te na temelju članka 21. Europske socijalne povelje i članka 27. Povelje o temeljnim pravima kad se spor vodi između radnika i poslodavca koji ima svojstvo pojedinca; da iz toga proizlazi da je, neovisno o tome što se u članku L. 2242-23 četvrtom stavku Zakonika o radu upućuje na „pojedinačno poslovno uvjetovano otkazivanje”, poslodavac koji, iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika, namjerava ukinuti radna mjesta u slučaju odbijanja prijedloga o promjeni mjesta rada ili radnog mjesta koji su radnicima dani u okviru sporazuma o unutarnjoj mobilnosti dužan utvrditi plan očuvanja radnih mjesta kad su uvjeti predviđeni člankom L. 1233-61 Zakonika o radu ispunjeni; da je cour d'appel de Nîmes (Žalbeni sud u Nîmesu), kako bi odlučio da su odredbe članka L. 1235-10 Zakonika o radu koje se odnose na plan očuvanja radnih mjesta neprimjenjive i da zahtjev za utvrđenje ništavosti otkazivanja nije opravdan, utvrdio da je, „u skladu s bivšim člankom L. 2242-23 četvrtim stavkom Zakonika o radu, kad jedan ili više radnika odbijaju da se na njihov ugovor o radu primijene odredbe sporazuma koje se odnose na unutarnju mobilnost navedene u članku L. 2242-21 prvom stavku, njihovo otkazivanje poslovno uvjetovano, da je provedeno u skladu s pravilima pojedinačnog poslovno uvjetovanog otkazivanja’ i da je „radniku obavijest o pojedinačnom poslovno uvjetovanom otkazivanju u skladu s tim odredbama dostavljena dopisom od 10. lipnja 2014.”; da je iz toga zaključio da „poslodavac nije povrijedio odredbe članka L. 1233-61 i sljedećih članaka Zakonika o radu koji se odnose na plan očuvanja radnih mjesta i članke 1. i 2. Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje jer se te odredbe ne primjenjuju kad nije riječ o kolektivnom otkazivanju”; da je time što je tako odlučio, kad je poslodavac bio obvezan provesti plan očuvanja radnih mjesta kojim se radnicima jamči pravodobno informiranje i savjetovanje, kao i prilagođene popratne mjere i mjere premještaja na drugo radno mjesto, ako se otkazivanja koja je proveo poslodavac, neovisno o tome što se u članku L. 2242-23 Zakonika o radu kvalificiraju kao pojedinačno poslovno uvjetovano otkazivanje, odnose na najmanje deset radnika u istom

razdoblju od 30 dana, cour d'appel de Nîmes (Žalbeni sud u Nîmesu) povrijedio, zbog njegove pogrešne primjene, članak L. 2242-23 četvrti stavak Zakonika o radu u verziji proizašloj iz Zakona br. 2013-504 od 14. lipnja 2013., te zbog odbijanja njihove primjene, članak L. 1233-3 Zakonika o radu u verziji proizašloj iz loia n° 2008-67 du 21 janvier 2008 (Zakon br. 2008-67 od 21. siječnja 2008.), članak L. 1233-61 Zakonika o radu u verziji proizašloj iz loia n° 2012-387 du 22 mars 2012 (Zakon br. 2012-387 od 22. ožujka 2012.), članak L. 1233-62 Zakonika o radu u verziji koja je prethodila onoj proizašloj iz loia n° 2016-1088 du 8 août 2016 (Zakon br. 2016-1088 od 8. kolovoza 2016.) i članak L. 1235-10 Zakonika o radu u verziji proizašloj iz Zakona br. 2013-504 od 14. lipnja 2013., kako ih se tumači s obzirom na članke 1. i 2. Direktive 98/59/EZ, članak 27. Povelje Europske unije o temeljnim pravima i članak 21. Europske socijalne povelje.”

11 Podredno traže da se Sudu Europske unije upute slijedeća pitanja:

„Trebaju li članak 2. Direktive Vijeća Europske unije 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. tumačiti na način da je poslodavac dužan započeti savjetovanje predviđeno tim člankom kad ima namjeru provesti nekoliko pojedinačnih poslovno uvjetovanih otkazivanja zbog toga što su radnici odbili izmijeniti svoj ugovor o radu na temelju sporazuma o unutarnjoj mobilnosti jer se broj otkazivanja planiranih za isto razdoblje može kvalificirati kao kolektivno otkazivanje u smislu članka 1. podtočaka i. i ii. Direktive?

Oslobađa li se poslodavca obavješćivanjem radničkog vijeća ili savjetovanjem s njime prije sklapanja sporazuma o unutarnjoj mobilnosti s predstavničkim sindikalnim organizacijama, u skladu s člankom L. 2242-21 i sljedećim člancima Zakonika o radu, obveze da obavješćuje predstavnike radnika i savjetuje se s njima, u skladu s člankom 2. stavcima 2., 3. i 4. Direktive 98/59/EZ, u slučaju otkazivanja radnicima koji su odbili da se na njihov ugovor o radu primijene odredbe tog sporazuma, kad je broj planiranih otkazivanja veći od broja otkazivanja predviđenih člankom 1. točkom (a) prethodno navedene direktive?”

Pregled primjenjivog zakonodavstva

Pravo Unije

12 U skladu s člankom 1. Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje:

1. U smislu ove Direktive:

(a) „kolektivno otkazivanje” znači otkazivanje koje provodi poslodavac iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika kada, prema izboru države članice, broj viška radnika iznosi:

i. u razdoblju od 30 dana:

- najmanje 10 u pogonima koji inače zapošljavaju više od 20, a manje od 100 radnika,
- najmanje 10 % od broja radnika u pogonima koji inače zapošljavaju najmanje 100, ali manje od 300 radnika,
- najmanje 30 u pogonima koji inače zapošljavaju 300 ili više radnika,
 - ii. ili, u razdoblju od 90 dana, najmanje 20, bez obzira na broj inače zaposlenih radnika u određenom pogonu;

(b) „predstavnicima radnika” znači predstavnici radnika koji su predviđeni propisima ili praksom država članica.

Za izračun broja viška radnika prema prvom podstavku točke (a), prestanak ugovora o radu na inicijativu poslodavca iz jednog ili više razloga, a koji se ne odnose na osobu radnika, izjednačuje se s kolektivnim otkazivanjem, pod uvjetom da postoji najmanje pet otkaza.”

13 Člankom 2. Direktive 98/59/EZ predviđa se:

1. Kada poslodavac ima namjeru provesti kolektivno otkazivanje, on pravodobno započinje savjetovanje s predstavnicima radnika s ciljem postizanja sporazuma.

2. Ta savjetovanja obvezno obuhvaćaju načine i sredstva za izbjegavanje kolektivnog otkazivanja ili smanjenje njihovog broja, te ublažavanje posljedica traženjem rješenja u popratnim socijalnim mjerama koje imaju za cilj, među ostalim, olakšati premještanje na drugo radno mjesto ili prekvalifikaciju radnika koji su postali viškom. Države članice mogu omogućiti da predstavnici radnika imaju mogućnost zatražiti usluge stručnjaka u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom.

3. Da bi se predstavnicima radnika omogućilo da daju konstruktivne prijedloge, poslodavci su im dužni pravodobno tijekom savjetovanja:

- (a) dati sve potrebne podatke; i
- (b) u svakom slučaju obavijestiti ih pisanim putem o:
 - i. razlozima planiranog kolektivnog otkazivanja;
 - ii. broju i kategoriji radnika kojima se otkazuje;
 - iii. broju i kategoriji radnika koji su inače u radnom odnosu;
 - iv. razdoblju kroz koje će se provesti planirano kolektivno otkazivanje; [...].”

Nacionalno pravo

- 14 U skladu s člankom L. 2242-21 prvim stavkom Zakonika o radu, u verziji proizašloj iz Zakona br. 2013-504 od 14. lipnja 2013., poslodavac može započeti pregovore o uvjetima profesionalne ili zemljopisne mobilnosti unutar poduzeća u okviru postojećih kolektivnih organizacijskih mjera bez ikakvog plana o smanjenju radne snage.
- 15 U skladu s člankom L. 2242-22 Zakonika o radu, u verziji proizašloj iz Zakona br. 2013-504 od 14. lipnja 2013., sporazum proizašao iz pregovora predviđenih člankom L. 2242-21 sadržava, među ostalim:

1. Ograničenja te mobilnosti izvan zemljopisnog područja zaposlenja radnika koje se pobliže određuje sporazumom, uz poštovanje radnikova privatnog i obiteljskog života u skladu s člankom L. 1121-1;
2. Mjere čiji je cilj usklađivanje profesionalnog života s privatnim i obiteljskim životom te kojima se uzimaju u obzir situacije povezane s ograničenjima zbog invaliditeta i zdravstvenim ograničenjima;
3. Mjere za potporu mobilnosti, osobito aktivnosti osposobljavanja i pomoć pri zemljopisnoj mobilnosti, koje osobito uključuju sudjelovanje poslodavca u nadoknadi eventualnog gubitka kupovne moći i troškovima prijevoza.

Odredbe kolektivnog sporazuma sklopljenog na temelju članka L. 2242-21 i ovog članka ne mogu dovesti do smanjenja razine primitaka od rada ili osobnog položaja radnika u klasifikaciji radnih mjesta i trebaju zajamčiti održavanje ili poboljšanje njegove profesionalne kvalifikacije.

- 16 U skladu s člankom L. 2242-23 Zakonika o radu, u verziji proizašloj iz Zakona br. 2013-504 od 14. lipnja 2013., o kolektivnom sporazumu proizašlom iz pregovora predviđenih člankom L. 2242-21 obavještava se sve radnike na koje se on odnosi.

Odredbe sporazuma sklopljenog na temelju članaka L. 2242-21 i L. 2242-22 primjenjuju se na ugovor o radu. Odredbe ugovora o radu koje su protivne sporazumu ukidaju se.

Kad poslodavac, nakon faze savjetovanja koja mu omogućuje da uzme u obzir profesionalna i obiteljska ograničenja svakog radnika na kojeg se sporazum potencijalno odnosi, želi provesti pojedinačnu mjeru mobilnosti predviđenu sporazumom koji je sklopljen na temelju ovog članka, on pribavlja pristanak radnika u skladu s postupkom predviđenim člankom L. 1222-6.

Kad jedan ili više radnika odbijaju da se na njihov ugovor o radu primijene odredbe sporazuma o unutarnjoj mobilnosti navedene u članku L. 2242-21 prvom stavku, njihovo je otkazivanje poslovno uvjetovano, provedeno u skladu s pravilima pojedinačnog poslovno uvjetovanog otkazivanja te dovodi do nastanka prava na popratne mjere i mjere premještanja na drugo radno mjesto koje se moraju predvidjeti sporazumom kojim se prilagođavaju područje primjene i pravila

provedbe internog premještanja na drugo radno mjesto predviđenog člancima L. 1233-4 i L. 1233-4-1.

- 17 U skladu s člankom L. 2323-6 Zakonika o radu, u verziji koja je prethodila loiu n° 2015-994 du 17 août 2015 (Zakon br. 2015-994 od 17. kolovoza 2015.), potrebno je obavijestiti radničko vijeće i savjetovati se s njime prije svake odluke poslodavca o pitanjima koja se odnose na organizaciju, upravljanje i opće poslovanje poduzeća i osobito o mjerama koje mogu utjecati na količinu i strukturu radne snage, radno vrijeme te uvjete zapošljavanja, rada i strukovnog osposobljavanja.
- 18 Prema ustaljenoj sudskoj praksi Coura de cassation (Kasacijski sud) (vijeće za socijalna pitanja, 5. svibnja 1998., žalba br. 96-13.498, bilten, V, br.°219), iz kombinacije članaka L. 2323-2 i L. 2323-6 (bivši članci L. 431-5 i L. 432-1) Zakonika o radu, koji su se tada primjenjivali, proizlazi da odluci poslodavca mora prethoditi savjetovanje s radničkim vijećem kad se ta odluka odnosi na jedno od pitanja ili mjera o kojima je riječ u drugom od tih članaka, a da pritom nije potrebno praviti razliku u pogledu toga je li predmetna odluka jednostrana odluka ili je donesena u obliku pregovora o kolektivnom sporazumu poduzeća koji se odnosi na jedno od pitanja o kojima radničko vijeće u skladu sa zakonom treba dati svoje mišljenje.

Obrazloženje zahtjeva za prethodnu odluku

- 19 Sud Europske unije odlučio je (presuda Suda od 21. rujna 2017., Socha, C-149/16) da članak 1. stavak 1. i članak 2. Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje treba tumačiti na način da poslodavac mora provesti savjetovanje propisano tim člankom 2. kada na štetu radnika namjerava provesti jednostranu izmjenu uvjeta koji se odnose na primitke od rada koja, u slučaju da je potonji odbiju prihvatiti, dovodi do prestanka radnog odnosa, ako su ispunjeni uvjeti iz članka 1. stavka 1. te direktive.
- 20 Osim toga, Sud Europske unije (presuda Suda od 22. travnja 2009., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i dr., C-44/08) naveo je da svrha i učinkovitost savjetovanja s predstavnicima radnika pretpostavljaju da se odlučuje o čimbenicima koji će se uzeti u obzir tijekom tog savjetovanja, s obzirom na to da savjetovanje nije moguće voditi na prikladan način i u skladu s njegovim ciljevima ako se ne utvrde relevantni elementi koji se odnose na planirano kolektivno otkazivanje. Kada je odluka koja bi trebala dovesti do kolektivnog otkazivanja samo predviđena i kada su stoga takva otkazivanja samo vjerojatnost i čimbenici relevantni za savjetovanje nisu poznati, navedeni se ciljevi ne mogu postići. Odlučio je sljedeće: „2. Nastanak poslodavčeve obveze da započne savjetovanje o planiranom kolektivnom otkazivanju ne ovisi o tome može li on predstavnicima radnika već pružiti sve podatke iz članka 2. stavka 3. prvog podstavka točke (b) Direktive 98/59.”

- 21 Člankom L. 2242-23 četvrtim stavkom Zakonika o radu, kojim se predviđa da je otkazivanje koje se temelji na odbijanju radnika da se na njegov ugovor primijene odredbe sklopljenog sporazuma o mobilnosti provedeno u skladu s pravilima o pojedinačnom poslovno uvjetovanom otkazivanju, tako se isključuje primjena odredbi članaka L. 1233-28 do L. 1233-33 Zakonika o radu koje se odnose na postupak obavješćivanja radničkog vijeća ili predstavnika radnika i savjetovanja s njima kad poslodavac ima namjeru provesti kolektivno poslovno uvjetovano otkazivanje za najmanje deset radnika u istom razdoblju od 30 dana.
- 22 Stoga se postavlja pitanje treba li smatrati da poslovno uvjetovano otkazivanje koje se temelji na odbijanju radnika da se na njihov ugovor o radu primijene odredbe kolektivnog sporazuma o mobilnosti predstavlja prestanak ugovora o radu na inicijativu poslodavca iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika u smislu članka 1. stavka 1. drugog podstavka Direktive Vijeća 98/59/EZ, tako da ga valja uzeti u obzir pri izračunu ukupnog broja danih otkaza.
- 23 U slučaju potvrdnog odgovora na to prvo pitanje, kad je broj planiranih otkazivanja veći od broja otkazivanja predviđenih člankom 1. točkom (a) prethodno navedene direktive, oslobađa li se poslodavca obavješćivanjem radničkog vijeća i savjetovanjem s njime prije sklapanja sporazuma o unutarnjoj mobilnosti s predstavničkim sindikalnim organizacijama, u skladu s člankom L. 2242-21 i sljedećim člancima Zakonika o radu, obveze da obavješćuje predstavnike radnika i savjetuje se s njima, u skladu s člankom 2. stavcima 2., 3. i 4. Direktive 98/59/EZ?

SLIJEDOM NAVEDENOG, ovaj sud:

Uzimajući u obzir članak 267. Ugovora o funkcioniranju Europske unije;

UPUĆUJE Sudu Europske unije sljedeća pitanja:

„1. Treba li članak 1. stavak 1. drugi podstavak Direktive Vijeća 98/59/EZ o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje tumačiti na način da poslovno uvjetovano otkazivanje koje se temelji na odbijanju radnika da se na njihov ugovor o radu primijene odredbe kolektivnog sporazuma o mobilnosti predstavlja prestanak ugovora o radu na inicijativu poslodavca iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika, tako da ga valja uzeti u obzir pri izračunu ukupnog broja danih otkaza?

2. U slučaju potvrdnog odgovora na to prvo pitanje, kad je broj planiranih otkazivanja veći od broja otkazivanja predviđenih člankom 1. točkom (a) prethodno navedene direktive, treba li članak 2. stavke 2., 3. i 4. Direktive 98/59/EZ tumačiti na način da se obavješćivanjem radničkog vijeća i savjetovanjem s njime prije sklapanja kolektivnog sporazuma o unutarnjoj mobilnosti s predstavničkim sindikalnim organizacijama, u skladu s člankom L. 2242-21 i sljedećim člancima Zakonika o radu, poslodavca oslobađa obveze da obavješćuje predstavnike radnika i savjetuje se s njima?”

PREKIDA kasacijski postupak povodom žalbe dok Sud Europske unije ne donese odluku;

[*omissis*]

RADNI DOKUMENT