

Anonimizuota versija

Vertimas

C-249/24 - 1

Byla C-249/24

Prašymas priimti prejudicinį sprendimą

Gavimo data:

2024 m. balandžio 4 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas

Cour de cassation (Prancūzija)

Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2024 m. balandžio 3 d.

Kasatorius:

RT

ED

Kita kasacinio proceso šalis:

Ineo Infracom

<...> COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE (KASACINIO TEISMO SOCIALINIŲ BYLŲ KOLEGIJA) SPRENDIMAS

2024 m. balandžio 3 d.

1°/ RT, <...> 84320 Entraigues-sur-la-Sorgue,

2°/ ED, <...> 84300 Kavajonas,

atitinkamai pateikė kasacinius skundus Nr. <...> dėl dviejų 2022 m. vasario 1 d. *Cour d'appel de Nîmes* (Nimo apeliacinis teismas) sprendimų, priimtų išnagrinėjus jų ginčus su bendrove *Ineo Infracom*, kita kasacinio proceso šalimi <...> 2 1000 Dižonas.

Grįsdami savo kasacinį skundą kiekvienas kasatorius nurodo du kasacinio skundo pagrindus.

<...> *Cour de cassation* socialinių bylų kolegija <...> priėmė šį sprendimą.

Bylų sujungimas

- 1 Dėl tarpusavio ryšio šios dvi kasacinės bylos Nr. <...> sujungiamos.

Faktinės aplinkybės ir procesas

- 2 Iš skundžiamų sprendimų (2022 m. vasario 1 d., Nimas) ir pateiktų procesinių dokumentų matyti, kad po to, kai bendrovė *France Télécom* pranešė bendrovei *Inéo Infracom* apie sprendimą nebepratęsti sutarties, apimančios Garo ir Lozero departamentus, bendrovė *Inéo Infracom*, laukdama ilgalaikių sprendimų, pasiūlė 82 Pietryčių agentūroje registruotus darbuotojus laikinai paskirti į kitus regionus nuo 2013 m. liepos 1 d. pagal tolimųjų perkėlimų sistemą, numatytą taikytinoje 1992 m. gruodžio 15 d. nacionalinėje viešojo tvarkymo darbus atliekančių darbuotojų kolektyvinėje sutartyje.
- 3 Taigi *Inéo Infracom* pranešė RT ir ED apie jų tolimąjį perkėlimą atitinkamai į Ivri prie Senos agentūrą ir Vitrolio agentūrą nuo 2013 m. liepos 1 d. iki rugsėjo 28 d. ir informavo juos, kad jų administracinis adresas keičiamas į adresą Nimo mieste.
- 4 2013 m. birželio 28 d. darbuotojai nesutiko su tokiu perkėlimu ir kartu su kitais devyniais darbuotojais kreipėsi į *juridiction prud'homale* (darbo bylų teismas) dėl jų darbo sutarties nutraukimo teismo tvarka.
- 5 2013 m. liepos 29 d. darbdavys ir kelios atstovaujamosios profesinės organizacijos, manydami, kad vykdant įmonės einamąją veiklą statybietės darbuotojus dėl rinkų praradimo ar įgijimo reikia nuolat perkėlinėti iš vienos geografinės vietos į kitą ir kad nebuvo numatyta mažinti darbuotojų skaičiaus, 2013 m. liepos 29 d. sudarė kolektyvinę sutartį dėl vidaus judumo. Pagal šią sutartį kiekvienam darbuotojui buvo pateikti du pasiūlymai dėl darbo vietos, kurių jie atsisakė – 2013 m. rugsėjo 30 d. ir gruodžio 30 d. RT, ir 2013 m. lapkričio 27 d. bei 2014 m. sausio 20 d. ED.
- 6 2014 m. birželio 10 d. pagal *Code du travail* (Darbo kodeksas) L.2242-23 straipsnį dėl ekonominių priežasčių atleisti iš darbo darbuotojai ir devyni kiti darbuotojai pateikė papildomą reikalavimą darbo bylų teisme, ginčydami jų atleidimą iš darbo.
- 7 2017 m. balandžio 3 d. sprendimais *conseil de prud'hommes* (darbo ginčus nagrinėjantis teisėjas) paskelbė apie RT darbo sutarties nutraukimą teismo tvarka dėl darbdavio kaltės ir priteisė iš jo sumokėti darbuotojui sumas kaip žalos atlyginimą, o ED reikalavimus atmetė.

- 8 2022 m. vasario 1 d. sprendimais *Cour d'appel* (apeliacinis teismas), panaikinęs dėl RT priimtą teismo sprendimą ir iš naujo priėmęs sprendimą, atmetė RT reikalavimus ir paliko galioti dėl ED priimtą teismo sprendimą.
- 9 Priimdamas tokį sprendimą *Cour d'appel* pirmiausia pažymėjo, kad paskelbus 2013 m. birželio 14 d. Įstatymą Nr. 2013–504, 2013 m. liepos 29 d. daugumos įmonės atstovaujамųjų profesinių sąjungų pasirašytoje kolektyvinėje sutartyje dėl judumo buvo aiškiai nurodyta, kad dėl jos buvo deramasi visai neplanuojant sumažinti darbuotojų skaičiaus, ir atmetė bet kokio sukčiavimo tikimybę. Tuo remdamasis jis padarė išvadą, kad darbdavys nepažeidė 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 1 ir 2 straipsnių nuostatų, nes šios nuostatos netaikomos nesant kolektyvinio atleidimo iš darbo (toliau – Direktyva 98/59).

Kasacinio skundo pagrindų nagrinėjimas

Dėl antrojo pagrindo

Kasacinio skundo pagrindo išdėstymas

- 10 Darbuotojai skundžiasi, kad minėtais teismo sprendimais buvo atmestas jų prašymas pripažinti atleidimą iš darbo negaliojančiu ir prašymas sumokėti žalos atlyginimą už negaliojantį atleidimą ir pareigos įgyvendinti darbo vietų išsaugojimo planą nesilaikymą, nors „pagal Direktyvos 98/59 1 ir 2 straipsnius, kai darbdavys planuoja atleisti darbuotojus dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atskiru darbuotoju, jis turi laiku surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais, kad pasiektų susitarimą; kad konsultacijos susijusios bent su galimybėmis išvengti arba sumažinti kolektyvinių atleidimų ir su galimybėmis sušvelninti kolektyvinio atleidimo pasekmes papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti; kad Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Pagrindinių teisių chartija) 27 straipsnyje įtvirtinta, jog „darbuotojai ir darbdaviai arba atitinkamos jų organizacijos pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką turi teisę derėtis ir atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus“; kad Europos socialinės chartijos 21 straipsnyje nurodyta: „siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė gauti informaciją ir konsultaciją įmonėje, Šalys įsipareigoja imtis tam tikrų priemonių ar remti jas, kad darbuotojai ar jų atstovai pagal vidaus įstatymus ar praktiką <...> būtų laiku konsultuojami apie numatomus sprendimus, kurie galėtų turėti esminę įtaką darbuotojų interesams, ypač apie tuos sprendimus, kurie gali gerokai paveikti užimtumą įmonėje“; kad pagal *Code du travail* L.2242-23 ketvirtą pastraipą (2013 m. birželio 14 d. Įstatymo Nr. 2013-504 redakcija), „kai vienas ar daugiau darbuotojų nesutinka, kad jų darbo sutarčiai būtų taikomos kolektyvinės sutarties nuostatos, susijusios su vidaus judumu, nurodytos L.2242-21 straipsnio pirmoje pastraipoje, jų atleidimas iš darbo turi būti grindžiamas ekonomine priežastimi, apie jį pranešama taikant individualaus atleidimo iš darbo dėl

ekonominių prižasčių tvarką, ir jis suteikia teisę į papildomas bei perkvalifikavimo priemones, kurios turi būti numatytos sutartyje, kuria pritaikoma L.1233-4 ir L.1233-4-1 straipsniuose numatyta vidaus perkvalifikavimo įgyvendinimo sritis ir tvarka“; kad nacionalinis teismas, atsižvelgdamas į visą vidaus teisę ir taikydamas joje pripažintus aiškinimo metodus, turi patikrinti, ar jam reikia pateikti tokį šios teisės išaiškinimą, kuris leistų užtikrinti visišką Direktyvos 98/59 1 ir 2 straipsnių veiksmingumą ir rasti šia direktyva siekiamą tikslą atitinkantį sprendimą; kad jeigu nacionalinės teisės aktai negali būti išaiškinti taip, kad būtų užtikrinta atitiktis Direktyvos 98/59 1 ir 2 straipsniams, Europos socialinės chartijos 21 straipsniui ir Pagrindinių teisių chartijos 27 straipsniui, nacionalinis teismas turi netaikyti minėto nacionalinės teisės akto, nes ši pareiga nacionaliniam teismui tenka pagal Direktyvos 98/59 1 ir 2 straipsnius, Europos socialinės chartijos 21 straipsnį ir Pagrindinių teisių chartijos 27 straipsnį, kai ginčas kilo tarp darbuotojo ir darbdavio, kuris yra viešosios valdžios institucija, ir pagal Europos socialinės chartijos 21 straipsnį ir Pagrindinių teisių chartijos 27 straipsnį, kai ginčas kilo tarp darbuotojo ir darbdavio, kuris yra fizinis asmuo; kad iš to darytina išvada, jog, nepaisant to, kad *Code du travail* L.2242-23 straipsnio ketvirtoje pastraipoje nurodytas „individualus atleidimas dėl ekonominės priežasties“, darbdavys, kuris dėl vienos ar kelių prižasčių, nesusijusių su atskiru darbuotoju, ketina panaikinti darbo vietas, jeigu darbuotojai atsisakytų pasiūlymų pakeisti geografinę arba profesinę darbo vietą, pateiktų pagal sutartį dėl vidaus judumo, turi parengti darbo vietų išsaugojimo planą, jeigu yra įvykdytos *Code du travail* L.1233-61 straipsnio sąlygos; kad, konstatuodamas, kad *Code du travail* L.1235-10 straipsnio nuostatos, susijusios su darbo vietų išsaugojimo planu, netaikytinos ir kad prašymas pripažinti atleidimą iš darbo negaliojančiu nėra pagrįstas, *Cour d'appel* nusprendė, kad „pagal *Code du travail* ex L. 2242-23 straipsnio ketvirtą pastraipą, kai vienas ar daugiau darbuotojų nesutinka, kad jų darbo sutarčiai būtų taikomos kolektyvinės sutarties nuostatos, susijusios su vidaus judumu, paminėtos L. 2242-21 straipsnio pirmoje pastraipoje, apie jų atleidimą iš darbo, grindžiamą ekonomine priežastimi, pranešama individualiam atleidimui dėl ekonominės priežasties taikoma tvarka“ ir kad „darbuotojui apie jo individualų atleidimą iš darbo dėl ekonominės priežasties pagal šias nuostatas buvo pranešta 2014 m. birželio 10 d. rašte“; kad iš šio rašto jis sprendė, kad „darbdavys neatrodo pažeidęs *Code du travail* L. 1233-61 straipsnio ir paskesnių straipsnių nuostatų, susijusių su darbo vietų išsaugojimo planu, ir 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo, 1 ir 2 straipsnių, nes jie netaikomi nesant kolektyvinio atleidimo“; kad taip nusprendęs, kai darbdavys privalo įgyvendinti darbo vietų išsaugojimo planą, laiku užtikrindamas darbuotojų informavimą ir konsultavimąsi su jais, taip pat tam pritaikytas papildomas ir perkvalifikavimo priemonės, jeigu darbdavio paskelbti atleidimai iš darbo, neatsižvelgiant į tai, ar jie kvalifikuojami kaip individualus atleidimas iš darbo dėl ekonominės priežasties pagal *Code du travail* L. 2242-23 straipsnį, buvo taikomi bent dešimčiai darbuotojų per tą patį 30 dienų laikotarpį, *Cour d'appel* dėl neteisingo taikymo pažeidė *Code du travail* L. 2242-23 straipsnio ketvirtą pastraipą (2013 m.

birželio 14 d. Įstatymo Nr. 2013-504 redakcija), nes atsisakė taikyti *Code du travail* L. 1233-3 straipsnį (2008 m. sausio 21 d. Įstatymo Nr. 2008-67 redakcija), L. 1233-61 straipsnį (2012 m. kovo 22 d. Įstatymo Nr. 2012-387 redakcija), L. 1233-62 straipsnį (ankstesnė redakcija, galiojusi iki 2016 m. rugpjūčio 8 d. Įstatymo Nr. 2016-1088 redakcijos) ir L. 1235-10 straipsnį (2013 m. birželio 14 d. Įstatymo Nr. 2013-504 redakcija), kaip jie yra išaiškinti atsižvelgiant į Direktyvos 98/59 1 ir 2 straipsnius, Pagrindinių teisių chartijos 27 straipsnį ir Europos socialinės chartijos 21 straipsnį.“

- 11 Papildomai jie prašo pateikti Europos Sąjungos Teisingumo Teismui šiuos klausimus:

„Ar [Direktyvos 98/59] 2 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad darbdavys privalo pradėti šiame straipsnyje numatytas konsultacijas, kai ketina įvykdyti kelis individualius atleidimus iš darbo dėl ekonominių priežasčių, nes darbuotojai atsisakė pakeisti darbo sutartį pagal kolektyvinę sutartį dėl vidaus judumo, jeigu tuo pačiu laikotarpiu numatytų atleidimų iš darbo skaičius gali būti kvalifikuojamas kaip kolektyvinis atleidimas iš darbo, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 1 straipsnio [1 dalies a punkto] i ir ii papunkčius?

Ar pagal *Code de travail* L. 2242–21 ir paskesnius straipsnius įmonės darbo tarybos informavimas arba konsultavimasis su ja prieš sudarant kolektyvinę sutartį dėl vidaus judumo su atstovaujamosiomis profesinėmis organizacijomis atleidžia darbdavį nuo pareigos informuoti darbuotojų atstovus ir konsultuotis su jais pagal [Direktyvos 98/59] 2 straipsnio 2–4 dalis, kai darbuotojai, atsisakę šios kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo jų darbo sutartims, atleidžiami iš darbo, jeigu numatomų atleidimų skaičius viršija minėtos direktyvos 1 straipsnio [1 dalies] a punkte numatytų atleidimų skaičių?“

Taikytini teisės aktai

Sąjungos teisė

- 12 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 1 straipsnyje nurodyta:

„1. Šioje direktyvoje:

a) „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, jeigu pagal valstybių narių pasirinkimą atleidimų iš darbo skaičius yra:

i) per 30 dienų laikotarpį:

- ne mažiau kaip 10 įmonėse, kuriose paprastai dirba daugiau kaip 20 ir mažiau kaip 100 darbuotojų;

- ne mažiau kaip 10 % visų darbuotojų įmonėse, kuriose paprastai dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų;

- ne mažiau kaip 30 įmonėse, kuriose paprastai dirba 300 darbuotojų arba daugiau;

ii) arba per 90 dienų laikotarpį – ne mažiau kaip 20, nepriklausomai nuo atitinkamose įmonėse paprastai dirbančių darbuotojų skaičiaus;

b) „darbuotojų atstovai“ yra darbuotojų atstovai pagal valstybių narių įstatymus arba praktiką.

Apskaičiuojant pirmosios pastraipos [apskaičiuojant 1 dalies] a punkte nurodytų atleidimų iš darbo skaičių, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, prilyginamas kolektyviniam atleidimui iš darbo, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai“.

13 Direktyvos 98/59 2 straipsnyje numatyta:

„1. Jeigu darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, jis turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas.

2. Per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti. Valstybės narės gali nustatyti, kad darbuotojų atstovai gali pasinaudoti ekspertų paslaugomis pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.

3. Kad darbuotojų atstovai galėtų pateikti konstruktyvius pasiūlymus, darbdaviai išankstinių konsultacijų metu:

a) pateikia jiems visą svarbią informaciją ir

b) kiekvienu atveju raštu juos informuoja apie:

i) planuojamų atleidimų priežastis;

ii) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, skaičių ir kategorijas;

iii) paprastai dirbančių darbuotojų kategorijų skaičių;

iv) laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai;

<...>“

Nacionalinė teisė

14 Pagal *Code du travail* L. 2242–21 straipsnio pirmą pastraipą (2013 m. birželio 14 d. Įstatymo Nr. 2013–504 redakcija) darbdavys gali pradėti derybas dėl profesinio ar geografinio judumo įmonėje sąlygų taikant įprastas kolektyvines organizavimo priemones, kai neplanuojama mažinti darbuotojų skaičiaus.

15 *Code du travail* L. 2242–22 straipsnyje (2013 m. birželio 14 d. Įstatymo Nr. 2013–504 redakcija) nurodyta, kad kolektyvinėje sutartyje, sudarytoje po L. 2242-21 straipsnyje numatytų derybų, be kita ko, turi būti numatyta:

1° Šiam judumui nustatytos ribos už kolektyvinėje sutartyje apibrėžtos darbuotojo darbo geografinės teritorijos ribų, paisant darbuotojo asmeninio ir šeiminio gyvenimo pagal L. 1121–1 straipsnį;

2° Priemonės, kuriomis siekiama suderinti profesinį, asmeninį ir šeiminių gyvenimą ir atsižvelgti į situacijas, susijusias su negalios ir sveikatos keliamais suvaržymais;

3° Pagalbos judumui priemonės, visų pirma profesinio mokymo veikla ir pagalba geografiniam judumui, įskaitant, be kita ko, darbdavio dalyvavimą kompensuojant galimą perkamosios galios praradimą ir transporto išlaidas.

Pagal L. 2242–21 straipsnį ir šį straipsnį sudarytos kolektyvinės sutarties nuostatomis negali būti sumažintas darbuotojo darbo užmokestis arba asmeninė darbuotojo kategorija ir turi būti užtikrinta, kad bus išlaikyta arba pagerinta jo profesinė kvalifikacija.

16 *Code du travail* L. 2242–23 straipsnyje (2013 m. birželio 14 d. Įstatymo Nr. 2013–504 redakcija) numatyta, kad kiekvienas atitinkamas darbuotojas supažindinamas su kolektyvine sutartimi, sudaryta po L. 2242–21 straipsnyje numatytų derybų.

Pagal L. 2242–21 ir L. 2242–22 straipsnius sudarytos kolektyvinės sutarties nuostatos taikytinos darbo sutarčiai. Kolektyviniai sutarčiai prieštaraujančių darbo sutarties nuostatų taikymas sustabdomas.

Kai po derinimo etapo, per kurį darbdavys gali atsižvelgti į kiekvieno galimai susijusio darbuotojo asmeninius ir šeiminius suvaržymus, darbdavys nori įgyvendinti individualią judumo priemonę, numatytą pagal šį straipsnį sudarytoje kolektyvinėje sutartyje, jis turi gauti darbuotojo sutikimą L. 1222–6 straipsnyje nustatyta tvarka.

Kai vienas ar keli darbuotojai nesutinka, kad jų darbo sutarčiai būtų taikomos L. 2242–21 straipsnio pirmoje pastraipoje nurodytos kolektyvinės sutarties nuostatos, susijusios su vidaus judumu, jie atleidžiami iš darbo dėl ekonominių priežasčių, vykdant atleidimą individualaus atleidimo iš darbo tvarka, ir jiems suteikiama teisė į papildomas ir perkvalifikavimo priemones, kurios turi būti numatytos kolektyvinėje sutartyje, kuria pritaikoma L. 1233-4 ir

L. 1233-4-1 straipsniuose numatyto vidaus perkvalifikavimo taikymo sritis ir tvarka.

- 17 *Code de travail* L. 2323-6 straipsnyje (iki 2015 m. rugpjūčio 17 d. Įstatymo Nr. 2015–994 priėmimo galiojusi redakcija) nurodyta, kad įmonės darbo taryba turi būti informuojama ir su ja konsultuojamasi prieš darbdaviui priimant bet kokį sprendimą dėl klausimų, susijusių su įmonės organizavimu, valdymu ir bendra veikla ir, be kita ko, dėl priemonių, galinčių turėti įtakos darbuotojų skaičiui ar struktūrai, darbo trukmei, įdarbinimo, darbo sąlygoms ir profesiniam mokymui.
- 18 Pagal suformuotą *Cour de cassation* jurisprudenciją (1998 m. gegužės 5 d. Soc., apeliacinis skundas Nr. 96–13.498, Bull., V, Nr. 219) iš tuo metu taikytinų *Code du travail* L. 2323-2 ir L. 2323-6 straipsnių (anksčiau – L. 431-5 ir L. 432-1 straipsniai), taikomų kartu, matyti, kad prieš įmonės vadovui priimant sprendimą turi būti konsultuojamasi su įmonės darbo taryba, kai šis sprendimas susijęs su antroje iš šių nuostatų numatytais klausimais ar priemonėmis, ir nereikia daryti skirtumo pagal tai, ar aptariamasis sprendimas yra vienašalis sprendimas, ar jis priimamas po derybų dėl įmonės kolektyvinės sutarties dėl vieno iš klausimų, dėl kurio pagal teisės aktus turi būti prašoma darbo tarybos nuomonės.

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą pateikimo motyvai

- 19 Teisingumo Teismas yra nusprendęs (2017 m. rugsėjo 21 d. ESTT sprendimas *Socha*, C-149/16), kad Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalis ir 2 straipsnis turi būti aiškinami taip, kad darbdavys privalo pradėti minėtame 2 straipsnyje numatytas konsultacijas, kai ketina darbuotojų nenaudai vienašališkai pakeisti darbo užmokesčio sąlygas, ir tai – darbuotojams su tuo nesutikus – lemia jų darbo santykių nutraukimą, jeigu įvykdytos šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalyje numatytos sąlygos.
- 20 Be to, Teisingumo Teismas yra nurodęs (2009 m. balandžio 22 d. ESTT sprendimas *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08), kad iš paties konsultavimosi su darbuotojų atstovais esmės ir jo veiksmingumo reikalavimo kyla prielaida, jog nustatyti veiksniai, į kuriuos reikia atsižvelgti konsultuojantis, nes neįmanoma tinkamai konsultuotis ir laikytis konsultacijų tikslų nenustačius atitinkamų veiksmių, susijusių su numatytais kolektyvinio atleidimo atvejais. Tačiau šių tikslų nebus pasiekta, kai tik planuojama priimti sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo ir todėl toks kolektyvinis atleidimas yra tik tikėtinas ir nežinomi veiksniai, reikalingi konsultacijoms vykdyti. ESTT nusprendė, kad „darbdavio pareigos konsultuotis dėl numatyto kolektyvinio atleidimo atsiradimas nepriklauso nuo to, ar darbdavys jau gali pateikti darbuotojų atstovams visą Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies pirmos pastraipos b punkte reikalaujamą informaciją.“
- 21 *Code du travail* L. 2242-23 straipsnio ketvirtoje pastraipoje numatyta, kad apie atleidimą iš darbo, grindžiamą tuo, kad darbuotojas nesutiko, kad jo darbo

sutarčiai būtų taikomos suderėtos kolektyvinės sutarties dėl judumo nuostatos, pranešama laikantis individualaus atleidimo iš darbo dėl ekonominių priežasčių tvarkos, todėl *Code du travail* L. 1233-28–L. 1233-33 straipsnių nuostatos, susijusios su darbo tarybos ar darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi su jais tvarka, netaikomos, kai darbdavys numato kolektyvinį mažiausiai dešimties darbuotojų atleidimą iš darbo dėl ekonominių priežasčių per tą patį 30 dienų laikotarpį.

- 22 Todėl kyla klausimas, ar atleidimas iš darbo dėl ekonominių priežasčių, grindžiamas darbuotojų atsisakymu jų darbo sutarčiai taikyti kolektyvinės sutarties dėl judumo nuostatas, turi būti laikomas darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva dėl vienos ar kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies antrą pastraipą, ir todėl į jį reikia atsižvelgti apskaičiuojant bendrą atleidimų iš darbo skaičių.
- 23 Jei į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai, ar tuo atveju, kai numatomų atleidimų iš darbo skaičius viršija minėtos direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkte numatyta atleidimų iš darbo skaičių, ar dėl įmonės darbuotojų tarybos informavimo ir konsultavimosi su ja prieš sudarant kolektyvinę sutartį dėl vidaus judumo su atstovaujamosiomis profesinėmis organizacijomis pagal *Code du travail* L. 2242-21 ir paskesnius straipsnius darbdavys atleidžiamas nuo pareigos informuoti darbuotojų atstovus ir konsultuotis su jais pagal Direktyvos 98/59 2 straipsnio 2–4 dalis?

REMDAMASIS ŠIAIS MOTYVAIS, teismas:

atsižvelgdamas į Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 267 straipsnį;

PATEIKIA Europos Sąjungos Teisingumo Teismui šiuos klausimus:

„1. Ar [1998 m. liepos 20 d.] Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 1 straipsnio 1 dalies antra pastraipa turi būti aiškinama taip, kad atleidimas iš darbo dėl ekonominių priežasčių, grindžiamas darbuotojų atsisakymu taikyti jų darbo sutartims kolektyvinės sutarties dėl judumo nuostatas, turi būti laikomas darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva dėl vienos ar kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, todėl į jį reikia atsižvelgti apskaičiuojant bendrą atleidimų iš darbo skaičių?

2. Jei į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai, ar tuo atveju, kai numatomų atleidimų iš darbo skaičius viršija minėtos direktyvos 1 straipsnio a punkte numatyta atleidimų iš darbo skaičių, Direktyvos 98/59 2 straipsnio 2–4 dalys turi būti aiškinamos taip, kad dėl įmonės darbuotojų tarybos informavimo ir konsultavimosi su ja prieš sudarant kolektyvinę sutartį dėl vidaus judumo su atstovaujamosiomis profesinėmis organizacijomis pagal *Code du travail* L. 2242-21 ir paskesnius straipsnius darbdavys atleidžiamas nuo pareigos informuoti darbuotojų atstovus ir konsultuotis su jais?“

SUSTABDO kasacinio skundo nagrinėjimą, kol Europos Sąjungos Teisingumo Teismas priims sprendimą;

<...>

DARBINIS VERTINIMAS