

# Tunnistetiedot poistettu

Käännös

C-249/24 –1

Asia C-249/24

## Ennakkoratkaisupyyntö

### Jättämispäivä:

4.4.2024

### Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:

Cour de cassation (ylin tuomioistuin, Ranska)

### Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

3.4.2024

### Valittajat:

RT

ED

### Vastapuoli:

Ineo Infracom

---

[–] COUR DE CASSATION (ylin tuomioistuin, Ranska),  
SOSIAALIASIOIDEN JAOSTO,

TUOMIO 3.4.2024

1. RT, [–] 84320 Entraigues-sur-la-Sorgue,

2. ED, [–] 84300 Cavaillon,

ovat tehneet valitukset nro [–] kahdesta cour d'appel de Nîmesin (Nîmesin ylioikeus, Ranska) [–] 1.2.2022 antamasta tuomiosta asioissa, joissa heidän vastapuolenaan on Ineo Infracom, [–] 21000 Dijon, vastapuolena Cour de cassationissa.

Valittajat ovat kumpikin esittäneet valituksensa tueksi kaksi valitusperustetta.

[– –] Cour de cassationin sosiaaliasioiden jaosto [– –] on antanut tämän tuomion.

### **Asioiden yhdistäminen**

- 1 Valitusasiat nro [– –] yhdistetään niiden keskinäisen yhteyden perusteella.

### **Tosiseikat ja menettely**

- 2 Valituksenalaisten tuomioiden (cour d’appel de Nîmesin tuomiot 1.2.2022) ja esitettyjen asiakirjojen mukaan sen jälkeen, kun France Télécom oli ilmoittanut Inéo Infracomille päätöksestään olla uusimatta Gardin ja Lozèren departementteja koskevaa sopimusta, Inéo Infracom tarjosi 1.7.2013 alkaen Sud-Estin toimipaikan 82 työntekijälle tilapäisiä tehtäviä muilla alueilla 15.12.1992 tehdyssä julkisten urakoiden työntekijöihin sovellettavassa valtakunnallisessa työehtosopimuksessa tarkoitetun asemapaikkojen siirtojärjestelmän mukaisesti siihen asti, kunnes olisi saatu aikaan kestäviä ratkaisuja.
- 3 Inéo Infracom ilmoitti näin ollen RT:lle ja ED:lle heidän asemapaikkojensa siirrosta Ivry-sur-Seinen ja Vitrollesin toimipaikkoihin 1.7.–28.9.2013 ja ilmoitti heille heidän hallinnollisen toimipaikkansa osoitteen muuttumisesta Nîmesin kaupungissa.
- 4 Työntekijät kieltäytyivät 28.6.2013 hyväksymästä näitä muutoksia ja nostivat yhdessä yhdeksän muun työntekijän kanssa työoikeudellisten asioiden alioikeudessa kanteen, jossa he vaativat työsopimuksensa purkamista tuomioistuimessa.
- 5 Koska yrityksen tavanomaiseen toimintaan kuului säännönmukaisesti työmaan henkilöstön maantieteellinen uudelleenjärjestely sopimusten menettämisen tai saamisen vuoksi ja koska henkilöstövähennyksiä ei suunniteltu, työnantaja ja useat ammattiliitot tekivät 29.7.2013 sisäistä liikkuvuutta koskevan sopimuksen. Sopimuksen perusteella työntekijöille osoitettiin kaksi työtarjousta, jotka nämä hylkäsivät, RT:lle 30.9. ja 30.12.2013 ja ED:lle 27.11.2013 ja 20.1.2014.
- 6 Heidät samoin kuin yhdeksän muuta työntekijää irtisanottiin 10.6.2014 taloudellisista syistä Ranskan työkoodeksin (code du travail, jäljempänä työkoodeksi) L. 2242-23 §:n perusteella, ja he esittivät työtuomioistuimessa toissijaisen vaatimuksen irtisanomisensa riitauttamiseksi.
- 7 Conseil de prud’hommes (työoikeudellisten asioiden alioikeus) päätti 3.4.2017 antamallaan tuomiolla purkaa RT:n työsopimuksen työnantajasta johtuvasta syystä, velvoittaa työnantajan maksamaan työntekijälle vahingonkorvausta ja hylätä ED:n vaatimukset.
- 8 Cour d’appel (ylioikeus) päätti 1.2.2022 antamallaan tuomioilla kumota RT:tä koskevan tuomion ja ratkaistessaan asian uudelleen hylätä tämän vaatimukset ja pysyttää ED:tä koskevan tuomion.

- 9 Cour d'appel totesi tuomiossaan aluksi, että 14.6.2013 annetun lain nro 2013-504 julkaisemisen jälkeen yrityksen työntekijöitä edustavien ammattiliittojen enemmistön 29.7.2013 allekirjoittamassa liikkuvuutta koskevassa sopimuksessa todettiin nimenomaisesti, että se oli neuvoteltu ilman suunnitelmia henkilöstövähennyksistä, minkä jälkeen se sulki pois mahdollisen petollisen menettelyn. Cour d'appel päätteli tästä, ettei työnantaja ollut jättänyt huomiotta työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 1 ja 2 artiklan säännöksiä, koska niitä ei sovelleta silloin, kun kyse ei ole joukkovähentämisestä.

## **Valitusperusteet**

### *Toinen valitusperuste*

#### Perusteen sisältö

- 10 Työntekijät valittavat tuomioista siltä osin kuin niissä on hylätty heidän vaatimuksensa irtisanomisen perusteettomaksi toteamisesta sekä heidän esittämänsä vahingonkorvausvaatimus perusteettoman irtisanomisen ja työpaikkojen säilyttämistä koskevan suunnitelman noudattamatta jättämisen johdosta. Valitusten mukaan direktiivin 98/59/EY 1 ja 2 artiklassa säädetään, että kun työnantaja harkitsee irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimukseen pääsemiseksi. Näissä neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai niiden kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 27 artiklan mukaan ”työntekijöille tai heidän edustajilleen on asianmukaisilla tasoilla taattava mahdollisuus saada riittävän ajoissa tietoa ja tulla kuulluksi unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisissa tapauksissa ja niissä määrätyn edellytyksin”. Euroopan sosiaalisen peruskirjan 21 artiklassa määrätään, että ”varmistaa, että työntekijöiden oikeutta tiedon saantiin ja yhteisiin neuvotteluihin yrityksessä voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat toteuttamaan ja kannustamaan toimia, jotka mahdollistavat sen, että työntekijät tai heidän edustajansa kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti – saavat hyvissä ajoin neuvotella sellaisten ehdotettujen päätösten osalta, jotka voivat olennaisesti vaikuttaa työntekijöiden etuihin, erityisesti niistä päätöksistä, joilla voisi olla merkittävä vaikutus yrityksen työllisyystilanteeseen”. Työkoodeksin, sellaisena kuin se on muutettuna 14.6.2013 annetulla lailla nro 2013-504, L. 2242-23 §:n 4 momentissa säädetään, että ”kun yksi tai useampi työntekijä vastustaa L. 2242-21 §:n 1 momentissa tarkoitettujen sisäistä liikkuvuutta koskevan sopimuksen määräysten soveltamista työsopimukseensa, työntekijän irtisanominen perustuu taloudellisiin syihin, toteutetaan taloudellisista syistä tapahtuvaan yksittäiseen irtisanomiseen sovellettavien menettelysääntöjen mukaisesti ja antaa oikeuden

tuki- ja uudelleentyöllistämistoimenpiteisiin, joista on määrättävä sopimuksessa, jolla mukautetaan L. 1233-4 ja L. 1233-4-1 §:ssä tarkoitetun sisäisen uudelleentyöllistämisen ulottuvuutta ja toteuttamistapoja”. Kansallisen tuomioistuimen on selvitettävä, voiko se – ottaen huomioon kansallisen oikeuden kokonaisuudessaan ja soveltaen siinä hyväksytyjä tulkintamenetelmiä – päätyä tämän oikeuden tulkintaan, jolla varmistetaan direktiivin 98/59/EY 1 ja 2 artiklan täysi tehokkuus ja saadaan aikaan tässä direktiivissä tavoitellun päämäärän mukainen ratkaisu. Jos kansallista säännöstöä ei ole mahdollista tulkita siten, että sen yhteensopivuus direktiivin 98/59/EY 1 ja 2 artiklan, Euroopan sosiaalisen peruskirjan 21 artiklan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 27 artiklan kanssa varmistetaan, kansallisen tuomioistuimen on jätettävä kyseinen kansallinen säännöstö soveltamatta. Tämä velvollisuus koskee kansallista tuomioistuinta direktiivin 98/59/EY 1 ja 2 artiklan, Euroopan sosiaalisen peruskirjan 21 artiklan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 27 artiklan nojalla silloin, kun oikeusriidassa ovat vastakkain työntekijä ja työnantaja, joka on viranomainen, ja Euroopan sosiaalisen peruskirjan 21 artiklan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 27 artiklan nojalla silloin, kun oikeusriidassa ovat vastakkain työntekijä ja työnantaja, joka on yksityinen. Näin ollen huolimatta siitä, että työkoodeksin L. 2242-23 §:n 4 momentissa viitataan ”taloudellisista syistä tapahtuvaan yksittäiseen irtisanomiseen”, työnantajan, joka yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, aikoo lakkauttaa työpaikkoja tilanteessa, jossa työntekijät eivät hyväksy sisäistä liikkuvuutta koskevan sopimuksen perusteella tehtyjä ehdotuksia maantieteellisestä tai ammatillisesta siirrosta, on laadittava työpaikkojen säilyttämistä koskeva suunnitelma, jos työkoodeksin L. 1233-61 §:ssä asetetut edellytykset täyttyvät. Cour d’appel totesi, että työpaikkojen säilyttämistä koskevaa suunnitelmaa koskevia työkoodeksin L. 1235-10 §:n säännöksiä ei voida soveltaa ja että vaatimus irtisanomisen perusteettomaksi toteamisesta ei ole oikeutettu, ja katsoi, että ”työkoodeksin aiemman L. 2242-23 §:n 4 momentin mukaan silloin kun yksi tai useampi työntekijä vastustaa L. 2242-21 §:n 1 momentissa tarkoitettujen sisäistä liikkuvuutta koskevan sopimuksen määräysten soveltamista työsopimukseensa, työntekijän irtisanominen perustuu taloudellisiin syihin ja toteutetaan taloudellisista syistä tapahtuvaan yksittäiseen irtisanomiseen sovellettavien menettelysääntöjen mukaisesti” ja että ”työntekijälle on 10.6.2014 päivätyllä kirjeellä ilmoitettu näiden säännösten mukaisesti hänen irtisanomisestaan taloudellisista syistä”. Cour d’appel päätteli tästä, että ”työnantaja ei ole jättänyt huomiotta työkoodeksin L. 1233-61 §:n ja sitä seuraavien pykälien säännöksiä, jotka koskevat työpaikkojen säilyttämistä koskevaa suunnitelmaa, eikä työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 1 ja 2 artiklan säännöksiä, koska niitä ei sovelleta silloin, kun kyse ei ole joukkovähentämisestä”. Valittajien mukaan cour d’appel on rikkonut työkoodeksin, sellaisena kuin se on muutettuna 14.6.2013 annetulla lailla nro 2013-504, L. 2242-23 §:n 4 momenttia soveltamalla sitä virheellisesti, työkoodeksin, sellaisena kuin se on muutettuna 21.1.2008 annetulla lailla nro 2008-67, L. 1233-3 §:ää, työkoodeksin, sellaisena kuin se on muutettuna 22.3.2012 annetulla lailla

nro 2012-387, L. 1233-61 §:ää, työkoodeksin, sellaisena kuin se oli voimassa ennen sen muuttamista 8.8.2016 annetulla lailla 2016-1088, L. 1233-62 §:ää ja työkoodeksin, sellaisena kuin se on muutettuna 14.6.2013 annetulla lailla nro 2013-504, L. 1235-10 §:ää kieltäytymällä soveltamasta niitä, sellaisina kuin niitä on tulkittava direktiivin 98/59/EY 1 ja 2 artiklan, Euroopan unionin perusoikeuskirjan 27 artiklan ja Euroopan sosiaalisen peruskirjan 21 artiklan valossa, kun se on ratkaissut asian näin tilanteessa, jossa työnantajalla oli velvollisuus toteuttaa työpaikkojen säilyttämistä koskeva suunnitelma, jolla taataan työntekijöille tiedottaminen ja työntekijöiden kanssa neuvottelemineen hyvissä ajoin sekä mukautetut tuki- ja uudelleentyöllistämistoimenpiteet, jos työnantajan toimeenpanemat irtisanomiset – riippumatta siitä, onko ne luokiteltu työkoodeksin L. 2242-23 §:ssä tarkoitetuiksi taloudellisista syistä tapahtuviksi yksittäisiksi irtisanomisiksi – koskivat vähintään 10:tä työntekijää 30 päivän aikana.

- 11 Valittajat vaativat toissijaisesti, että Euroopan unionin tuomioistuimelle esitetään seuraavat kysymykset:

”Onko 20.7.1998 annetun Euroopan unionin neuvoston direktiivin 98/59/EY 2 artiklaa tulkittava siten, että työnantajan on aloitettava tässä artiklassa tarkoitetut neuvottelut, kun se harkitsee useampaa yksittäistä irtisanomista taloudellisista syistä sillä perusteella, että työntekijät ovat vastustaneet työsopimuksensa muuttamista sisäistä liikkuvuutta koskevan sopimuksen nojalla, kun samalle ajanjaksolle suunniteltujen irtisanomisten lukumäärää voidaan pitää direktiivin 1 artiklan [a alakohdan] i ja ii alakohdassa tarkoitettuna joukkovähentämisenä?

Vapauttaako tiedottaminen työpaikkaneuvostolle tai sen kanssa neuvottelemineen työkoodeksin L. 2242-21 §:n ja sitä seuraavien pykälien nojalla ennen sisäistä liikkuvuutta koskevan sopimuksen tekemistä ammattiliittojen kanssa työnantajan velvollisuudestaan tiedottaa henkilöstön edustajille ja neuvotella heidän kanssaan 98/59/EY 2 artiklan 2–4 kohdan mukaisesti tilanteessa, jossa tämän sopimuksen määräysten soveltamista työsopimukseensa vastustaneet työntekijät irtisanotaan, kun suunniteltujen irtisanomisten lukumäärä ylittää edellä mainitun direktiivin 1 artiklan a kohdassa tarkoitettujen irtisanomisten lukumäärän?”

Sovellettavat oikeussäännöt

Unionin oikeus

- 12 Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

a) ”joukkovähentämisellä” työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, kun irtisanomiset koskevat jäsenvaltion valinnan mukaan määrää, joka on:

- i) joko 30 päivän aikana
    - vähintään 10 yrityksissä, joissa tavallisesti on enemmän kuin 20 mutta vähemmän kuin 100 työntekijää,
    - vähintään 10 prosenttia työntekijöistä yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 100 mutta vähemmän kuin 300 työntekijää,
    - vähintään 30 yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 300 työntekijää,
  - ii) tai 90 päivän aikana vähintään 20 kyseisen yrityksen tavallisesta työntekijöiden määrästä riippumatta;
- b) ”työntekijöiden edustajilla” niitä, jotka jäsenvaltioiden lainsäädännön tai käytännön mukaan edustavat työntekijöitä.

Laskettaessa 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua vähennysten lukumäärää, vähentämiseen rinnastetaan sellainen työsopimuksen päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, ja joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää.

13 Direktiivin 98/59/EY 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

1. Kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimukse[en] pääsemiseksi.

2. Näissä neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai niiden kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen.

Jäsenvaltiot voivat säätää, että työntekijöiden edustajat voivat käyttää asiantuntijapua kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

3. Jotta työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia, työnantajan on hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa:

- a) annettava heille kaikki tarvittavat tiedot ja
- b) aina ilmoitettava heille kirjallisesti:
  - i) suunnitellun vähentämisen syyt;
  - ii) vähennettävien työntekijöiden lukumäärä ja ryhmät;
  - iii) tavallisesti työssä olevien työntekijöiden lukumäärä sekä ryhmät, joihin he kuuluvat;

iv) aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa; – –

### Kansallinen oikeus

14 Työkoodeksin, sellaisena kuin se on muutettuna 14.6.2013 annetulla lailla nro 2013-504, L. 2242-21 §:n 1 momentin mukaan työnantaja voi aloittaa neuvottelut yrityksen sisäisen ammatillisen tai maantieteellisen liikkuvuuden edellytyksistä osana tavanomaisia kollektiivisia organisatorisia toimenpiteitä, joihin ei liity suunnitelmia henkilöstövähennyksistä.

15 Työkoodeksin, sellaisena kuin se on muutettuna 14.6.2013 annetulla lailla nro 2013-504, L. 2242-22 §:n mukaan L. 2242-21 §:ssä tarkoitettuihin neuvotteluihin perustuva sopimus sisältää muun muassa seuraavaa:

1. tälle liikkuvuudelle asetetut rajat sopimuksessa täsmennetyt työntekijän maantieteellisen työssäkäyntialueen ulkopuolella ottaen huomioon työntekijän yksityis- ja perhe-elämä L. 1121-1§:n mukaisesti

2. toimenpiteet työelämän sekä yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi ja vammaisuuteen ja terveydellisiin rajoitteisiin liittyvien tilanteiden huomioon ottamiseksi

3. liikkuvuutta tukevat toimenpiteet, erityisesti koulutusta koskevat toimet sekä maantieteellisen liikkuvuuden tuki, mukaan lukien työnantajan osallistuminen mahdollisen ostovoiman menetyksen korvaamiseen ja matkakustannuksiin.

L. 2242-21 §:n nojalla tehdyn työehtosopimuksen määräykset ja tämän pykälän säännökset eivät saa johtaa työntekijän palkkatason tai henkilökohtaisen luokituksen alenemiseen, ja niillä on taattava hänen ammatillisen pätevyytensä ylläpitäminen tai lisääminen.

16 Työkoodeksin, sellaisena kuin se on muutettuna 14.6.2013 annetulla lailla nro 2013-504, L. 2242-23 §:n mukaan L. 2242-21 §:ssä tarkoitettuihin neuvotteluihin perustuva työehtosopimus annetaan tiedoksi kullekin asianomaiselle työntekijälle.

L. 2242-21 ja L. 2242-22 §:n säännösten nojalla tehdyn sopimuksen määräyksiä sovelletaan työsopimukseen. Kyseisen sopimuksen vastaiset työsopimuksen määräykset jätetään soveltamatta.

Jos työnantaja haluaa toteuttaa tämän pykälän nojalla tehdyssä sopimuksessa määrätyn yksittäisen liikkuvuutta koskevan toimenpiteen sen jälkeen, kun työnantaja on neuvotteluvaiheessa voinut ottaa huomioon kunkin mahdollisesti kyseessä olevan työntekijän henkilökohtaiset ja perheeseen liittyvät rajoitteet, työnantajan on saatava työntekijän suostumus L. 1222-6 §:ssä säädetyn menettelyn mukaisesti.

Kun yksi tai useampi työntekijä vastustaa L. 2242-21 §:n 1 momentissa tarkoitettujen sisäistä liikkuvuutta koskevan sopimuksen määräysten soveltamista työsopimukseensa, työntekijän irtisanominen perustuu taloudellisiin syihin, toteutetaan taloudellisista syistä tapahtuvaan yksittäiseen irtisanomiseen sovellettavien menettelysääntöjen mukaisesti ja antaa oikeuden tuki- ja uudelleentyöllistämistoimenpiteisiin, joista on määrättävä sopimuksessa, jolla mukautetaan L. 1233-4 ja L. 1233-4-1 §:ssä tarkoitettun sisäisen uudelleentyöllistämisen ulottuvuutta ja toteuttamistapoja.

- 17 Työkoodeksin, sellaisena kuin se oli voimassa ennen 17.8.2015 annettua lakia nro 2015-994, L. 2323-6 §:n mukaan työpaikkaneuvostolle on tiedotettava ja sen kanssa on neuvoteltava ennen kuin työnantaja tekee päätöksen yrityksen organisaatiota, hallintoa ja yleistä toimintaa koskevista kysymyksistä ja erityisesti toimenpiteistä, jotka voivat vaikuttaa henkilöstön määrään tai rakenteeseen, työaikaan, työehtoihin ja -oloihin sekä ammatilliseen koulutukseen.
- 18 Cour de cassationin vakiintuneen oikeuskäytännön (sosiaalijaosto, 5.5.1998, valitus nro 96-13.498, Bull., V, nro 219) mukaan tuolloin sovellettavissa olleista työkoodeksin L. 2323-2 ja L. 2323-6 §:stä (aiemmin L. 431-5 ja L. 432-1 §) yhdessä luettuina seuraa, että ennen yrityksen johdon päätöstä on kuultava työpaikkaneuvostoa, jos päätös koskee jotakin jälkimmäisessä säännöksessä tarkoitetuista kysymyksistä tai toimenpiteistä, ilman että on tarpeen tehdä eroa sen mukaan, onko kyse yksipuolisesta päätöksestä vai neuvotteluista yrityskohtaiseksi työehtosopimukseksi, joka koskee jotakin niistä seikoista, joista työpaikkaneuvoston on lain mukaan annettava lausuntonsa.

*Ennakkoratkaisupyyntöön perusteet*

- 19 Euroopan unionin tuomioistuin on todennut (unionin tuomioistuimen tuomio 21.9.2017, Socha, C-149/16), että työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 1 artiklan 1 kohtaa ja 2 artiklaa on tulkittava siten, että työnantajan on ryhdyttävä 2 artiklassa tarkoitettuihin neuvotteluihin silloin, kun se harkitsee toteuttavansa yksipuolisesti ja työntekijöiden vahingoksi palkkaehtojen muutoksen, joka johtaa työsuhteen päättymiseen siinä tapauksessa, etteivät työntekijät hyväksy sitä, siltä osin kuin direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa säädetty edellytykset täyttyvät.
- 20 Euroopan unionin tuomioistuin (unionin tuomioistuimen tuomio 22.4.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ym., C-44/08) on myös todennut, että työntekijöiden edustajien kanssa käytävien neuvottelujen tarkoitus ja tehokkuus edellyttävät, että niiden kuluessa vahvistetaan huomioon otettavat tekijät, koska neuvotteluja on mahdotonta käydä asianmukaisesti ja neuvottelujen tavoitteiden mukaisesti, jollei määritellä harkittuun työntekijöiden joukkovähentämiseen liittyviä merkityksellisiä seikkoja. Jos päätöstä, joka oletettavasti johtaa työntekijöiden joukkovähentämisiin, vasta harkitaan, jolloin tällaiset vähentämiset ovat vasta todennäköisiä eivätkä neuvottelujen kannalta merkitykselliset tekijät



ole tiedossa, näitä tavoitteita ei voida saavuttaa. Unionin tuomioistuin on todennut seuraavaa: ”2) Se, että työnantajalle syntyy velvollisuus ryhtyä harkittua joukkovähentämistä koskeviin neuvotteluihin, ei riipu siitä, pystyykö työnantaja jo antamaan työntekijöiden edustajille kaikki direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdassa vaaditut tiedot.”

- 21 Työkoodeksin L. 2242-23 §:n 4 momentti, jonka mukaan irtisanominen, jonka perusteena on se, että työntekijä vastustaa neuvotellun liikkuvuutta koskevan sopimuksen määräysten soveltamista työsopimukseensa, toteutetaan taloudellisista syistä tapahtuvaan yksittäiseen irtisanomiseen sovellettavien menettelysääntöjen mukaisesti, on siten esteenä niiden työkoodeksin L. 1233-28–L. 1233-33 §:n säännösten soveltamiselle, jotka koskevat työpaikkaneuvostolle tai henkilöstön edustajille tiedottamista taikka työpaikkaneuvoston tai henkilöstön edustajien kanssa neuvottelua koskevaa menettelyä, kun työnantaja harkitsee taloudellisista syistä tapahtuvaa vähintään 10 työntekijän joukkovähentämistä 30 päivän aikana.
- 22 Näin ollen on pohdittava, onko taloudellisista syistä tapahtuva irtisanominen, jonka perusteena on se, että työntekijä vastustaa liikkuvuutta koskevan työehtosopimuksen määräysten soveltamista työsopimukseensa, katsottava neuvoston direktiivin 98/59/EY 1 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitetuksi työsopimuksen päättymiseksi, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, mikä merkitsee sitä, että se on otettava huomioon irtisanomisten kokonaismäärää laskettaessa.
- 23 Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, vapauttaako tiedottaminen työpaikkaneuvostolle ja sen kanssa neuvottelemisen työkoodeksin L. 2242-21 §:n ja sitä seuraavien pykälien nojalla ennen sisäistä liikkuvuutta koskevan sopimuksen tekemistä ammattiliittojen kanssa työnantajan velvollisuudestaan tiedottaa henkilöstön edustajille ja neuvotella heidän kanssaan direktiivin 98/59/EY 2 artiklan 2–4 kohdan mukaisesti, kun suunniteltujen irtisanomisten lukumäärä ylittää edellä mainitun direktiivin 1 artiklan a kohdassa tarkoitettujen irtisanomisten lukumäärän?

**NÄILLÄ PERUSTEILLA** Cour de cassation,

joka ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 267 artiklan,

ESITTÄÄ Euroopan unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

1. Onko työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 1 artiklan 1 kohdan toista alakohtaa tulkittava siten, että taloudellisista syistä tapahtuva irtisanominen, jonka perusteena on se, että työntekijä vastustaa liikkuvuutta koskevan työehtosopimuksen määräysten soveltamista työsopimukseensa, on katsottava työsopimuksen päättymiseksi, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta

yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, mikä merkitsee sitä, että se on otettava huomioon irtisanomisten kokonaismäärää laskettaessa?

2. Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, onko direktiivin 98/59/EY 2 artiklan 2–4 kohtaa tulkittava siten, että tiedottaminen työpaikkaneuvostolle ja sen kanssa neuvottelemine työkoodeksin L. 2242-21 §:n ja sitä seuraavien pykälien nojalla ennen sisäistä liikkuvuutta koskevan työehtosopimuksen tekemistä ammattiliittojen kanssa vapauttaa työnantajan velvollisuudestaan tiedottaa henkilöstön edustajille ja neuvotella heidän kanssaan, kun suunniteltujen irtisanomisten lukumäärä ylittää edellä mainitun direktiivin 1 artiklan a kohdassa tarkoitettujen irtisanomisten lukumäärän?

LYKKÄÄ valitusasian käsittelyä, kunnes Euroopan unionin tuomioistuin on antanut ennakkoratkaisun

[– –]