

Anonimizirana različica

Prevod

C-249/24 - 1

Zadeva C-249/24

Predlog za sprejetje predhodne odločbe

Datum vložitve:

4. april 2024

Predložitveno sodišče:

Cour de cassation (Francija)

Datum predložitvene odločbe:

3. april 2024

Vlagatelja kasacijske pritožbe:

RT

ED

Nasprotna stranka v postopku s kasacijsko pritožbo:

Ineo Infracom

[...] (ni prevedeno) SODBA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE
(KASACIJSKO SODIŠČE, SENAT ZA SOCIALNE ZADEVE, FRANCIJA),

Z DNE 3. APRILA 2024

1. RT, [...] (ni prevedeno), 84320 Entraigues-sur-la-Sorgue,
2. ED, [...] (ni prevedeno), 84300 Cavaillon,

sta vložila pritožbi št. [...] (ni prevedeno) zoper sodbi, ki ju je Cour d'appel de Nîmes (višje sodišče v Nîmesu, Francija) [...] (ni prevedeno) izdalo 1. februarja 2022 v sporih med njima in družbo Ineo Infracom, [...] (ni prevedeno), 21000 Dijon, nasprotno stranko v postopkih s kasacijsko pritožbo.

Vlagatelja kasacijskih pritožb v utemeljitev svojih pritožb navajata dva kasacijska razloga.

[...] (ni prevedeno) senat za socialne zadeve Cour de cassation (kasacijsko sodišče) [...] (ni prevedeno) je izdal to sodbo.

Združitev pritožb

- 1 Pritožbi št. [...] (ni prevedeno) sta bili zaradi povezanosti zadev združeni.

Dejansko stanje in postopek

- 2 Iz izpodbijanih sodb (Nîmes, 1. februar 2022) in predloženih listin izhaja, da je družba Inéo Infracom, potem ko jo je družba France Télécom obvestila, da ne bo podaljšala naročila za departmaja Gard in Lozère, 82 delavcem, vezanim na agencijo Sud-Est, v pričakovanju trajnih rešitev predlagala začasne napotitve v druge regije od 1. julija 2013 v okviru režima velike premestitve, predvidenega v nacionalni kolektivni pogodbi za zaposlene v okviru javnih del z dne 15. decembra 1992, ki se uporablja.
- 3 Tako je osebi RT in ED obvestila o njuni veliki premestitvi v agenciji v krajih Ivry-sur-Seine oziroma Vitrolles od 1. julija do 28. septembra 2013 ter jima sporočila, da se bo njun administrativni navezni naslov spremenil znotraj mesta Nîmes.
- 4 Delavca sta ti spremembi 28. junija 2013 zavrnila in skupaj z devetimi drugimi delavci zadevo predložila delovnemu sodišču, da bi dosegla sodno odpoved njune pogodbe o zaposlitvi.
- 5 Ker so menili, da tekoča dejavnost podjetja redno zahteva geografske prenapotitve gradbenih delavcev zaradi izgube ali pridobitve naročil in da ni predvideno nobeno zmanjšanje števila zaposlenih, so delodajalec in več reprezentativnih sindikalnih organizacij 29. julija 2013 sklenili sporazum o notranji mobilnosti. Na podlagi tega sporazuma je vsak od delavcev dobil ponujeni dve delovni mesti, ki sta ju oba zavrnila, oseba RT 30. septembra in 30. decembra 2013, oseba ED pa 27. novembra 2013 in 20. januarja 2014.
- 6 Potem ko je bilo 10. junija 2014 na podlagi člena L.2242-23 code du travail (zakonik o delovnih razmerjih) njima in še devetim drugim delavcem iz ekonomskega razloga odpovedano delovno razmerje, sta pri delovnem sodišču vložila podredni predlog za izpodbijanje odpovedi njunega delovnega razmerja.
- 7 Conseil de prud'hommes (delovno sodišče) je s sodbama z dne 3. aprila 2017 izreklo sodno odpoved pogodbe o zaposlitvi osebe RT zaradi krivde delodajalca in temu naložilo, da zaposlenemu plača odškodnino, predloge osebe ED pa je zavrnilo.

- 8 Cour d'appel (višje sodišče) je s sodbama z dne 1. februarja 2022 razveljavilo sodbo v zvezi z osebo RT in po ponovnem odločanju zavrnilo predloge te osebe ter potrdilo sodbo v zvezi z osebo ED.
- 9 Da je odločilo tako, je cour d'appel (višje sodišče) najprej ugotovilo, da je po razglasitvi zakona št. 2013-504 z dne 14. junija 2013 v sporazumu o mobilnosti, ki ga je 29. julija 2013 podpisala večina reprezentativnih sindikalnih organizacij v podjetju, izrecno omenjeno, da je bil dogovorjen izven vsakršnega načrta za zmanjšanje števila zaposlenih, in nato izključilo možnost, da se je obšel zakon. Iz tega je sklepalo, da delodajalec ni kršil določb členov 1 in 2 Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti, ker se te ne uporabljajo, če ni kolektivnega odpusta.

Preučitev kasacijskih razlogov

Drugi kasacijski razlog

Predstavitev kasacijskega razloga

- 10 Zaposlena navajata očitke, da sta jima bila s sodbama zavrnjena predlog za ugotovitev ničnosti odpovedi delovnega razmerja ter predlog za plačilo odškodnine zaradi nične odpovedi delovnega razmerja in nespoštovanja obveznosti izvajanja načrta ohranitve delovnih mest, čeprav mora „v skladu s členoma 1 in 2 Direktive 98/59/ES delodajalec, kadar predvideva odpuščanja zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, pravočasno začeti posvetovanja s predstavniki delavcev, zato da doseže sporazum. Posvetovanja morajo zajeti vsaj možnosti in načine, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali zmanjšati število prizadetih delavcev in kako ublažiti posledice, tako da se uporabijo spremljajoči socialni ukrepi, usmerjeni med drugim na prezaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev. Člen 27 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah potrjuje pravico, da se ‚delavcem ali njihovim predstavnikom [...] na ustreznih ravneh pravočasno zagotovi[jo] informacije in možnost posvetovanja v primerih in pod pogoji, določenimi s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji‘. Člen 21 Evropske socialne listine določa, da se za to, ‚da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravice delavcev do obveščanja in posvetovanja v podjetju, [...] pogodbenice zavezujejo, da bodo sprejele ali spodbujale ukrepe, ki bodo delavcem ali njihovim predstavnikom v skladu z notranjo zakonodajo in prakso omogočali [...] da se pravočasno posvetujejo z njimi o predlaganih odločitvah, ki bi lahko bistveno vplivale na interese delavcev, zlasti o tistih odločitvah, ki bi lahko imele pomembne posledice na zaposlitveni položaj v podjetju‘. Člen L.2242-23, četrti odstavek, zakonika o delovnih razmerjih v različici, ki izhaja iz zakona št. 2013-504 z dne 14. junija 2013, določa, da ‚kadar eden ali več delavcev zavrne, da se za njihovo pogodbo o zaposlitvi uporabijo določbe sporazuma o notranji mobilnosti, omenjene v prvem odstavku člena L.2242-21, odpoved njihovega delovnega razmerja temelji na ekonomskem razlogu, se izreče v skladu s podrobnimi pravili o individualnem odpuščanju zaradi ekonomskega razloga in daje pravico do spremnih ukrepov in

ukrepov za prezaposlitev, ki morajo biti določeni v sporazumu, ki prilagaja področje in podrobna pravila izvedbe notranje prezaposlitve iz členov L.1233-4 in L.1233-4-1'. Nacionalno sodišče mora ob upoštevanju celotnega nacionalnega prava in z uporabo načinov razlage, ki so uveljavljeni v nacionalnem pravu, preveriti, ali lahko to pravo razlaga tako, da je mogoče zagotoviti polni učinek členov 1 in 2 Direktive 98/59/ES in doseči rešitev v skladu z njenim ciljem. Če nacionalne ureditve ni mogoče razlagati tako, da se zagotovi njena skladnost s členoma 1 in 2 Direktive 98/59/ES ter členom 21 Evropske socialne listine in členom 27 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, nacionalno sodišče ne sme uporabiti te nacionalne ureditve, pri čemer mu je ta obveznost naložena s členoma 1 in 2 Direktive 98/59/ES ter členom 21 Evropske socialne listine in členom 27 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, kadar spor poteka med delavcem in delodajalcem, ki ima status javnega organa, ter s členom 21 Evropske socialne listine in členom 27 Listine o temeljnih pravicah, kadar spor poteka med delavcem in delodajalcem, ki ima status posameznika. Iz tega izhaja, da mora kljub sklicevanju v členu L.2242-23, četrti odstavek, zakonika o delovnih razmerjih na 'individualno odpuščanje zaradi ekonomskega razloga' delodajalec, ki namerava zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, ukiniti delovna mesta, v primeru zavrnitve predlogov za geografsko ali poklicno premestitev, ki so podani v okviru sporazuma o notranji mobilnosti, pripraviti načrt ohranitve delovnih mest, če so izpolnjeni pogoji iz člena L.1233-61 zakonika o delovnih razmerjih. Da je razsodilo, da se določbe člena L.1235-10 zakonika o delovnih razmerjih v zvezi z načrtom ohranitve delovnih mest ne uporabljajo in da predlog za ugotovitev ničnosti odpovedi delovnega razmerja ni utemeljen, je cour d'appel (višje sodišče) ugotovilo, da 'v skladu s prejšnjim členom L.2242-23, četrti odstavek, zakonika o delovnih razmerjih, kadar eden ali več delavcev zavrne, da se za njihovo pogodbo o zaposlitvi uporabijo določbe sporazuma o notranji mobilnosti, omenjene v prvem odstavku člena L.2242-21, odpoved njihovega delovnega razmerja temelji na ekonomskem razlogu [in] se izreče v skladu s podrobnimi pravili za individualno odpuščanje zaradi ekonomskega razloga', ter da je bil 'delavec [...] uradno obveščen o individualni odpovedi zaradi ekonomskega razloga na podlagi teh določb z dopisom z dne 10. junija 2014'. Iz tega je sklepalo, da 'delodajalec očitno ni kršil določb člena L.1233-61 in naslednjih zakonika o delovnih razmerjih v zvezi z načrtom ohranitve delovnih mest ter določb členov 1 in 2 Direktiva Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti, ker se te ne uporabljajo, če ni kolektivnega odpusta'. Cour d'appel (višje sodišče) je s tako odločitvijo, ko je imel delodajalec obveznost izvajanja načrta ohranitve delovnih mest, ki delavcem zagotavlja pravočasno obveščanje in posvetovanje, ter prilagojenih spremnih ukrepov in ukrepov prezaposlitve, če odpovedi delovnega razmerja, za katere se odloči delodajalec ne glede na to, da so v členu L.2242-23 zakonika o delovnih razmerjih opredeljene kot individualno odpuščanje zaradi ekonomskega razloga, zadevajo vsaj deset delavcev v istem obdobju 30 dni, zaradi napačne uporabe kršilo člen L.2242-23, četrti odstavek, zakonika o delovnih razmerjih v različici, ki izhaja iz zakona št. 2013-504 z dne 14. junija 2013, ter zaradi zavrnitve uporabe kršilo člen L.1233-3 zakonika o

delovnih razmerjih v različici, ki izhaja iz zakona št. 2008-67 z dne 21. januarja 2008, člen L.1233-61 zakonika o delovnih razmerjih v različici, ki izhaja iz zakona št. 2012-387 z dne 22. marca 2012, člen L.1233-62 zakonika o delovnih razmerjih v različici, ki je veljala pred različico, ki izhaja iz zakona št. 2016-1088 z dne 8. avgusta 2016, in člen L.1235-10 zakonika o delovnih razmerjih v različici, ki izhaja iz zakona št. 2013-504 z dne 14. junija 2013, kot se razlagajo z vidika členov 1 in 2 Direktive 98/59/ES, člena 27 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah in člena 21 Evropske socialne listine.“

11 Podredno predlagata, naj se Sodišču Evropske unije postavita ti vprašanji:

„Ali je treba člen 2 Direktive Sveta Evropske unije 98/59/ES z dne 20. julija 1998 razlagati tako, da mora delodajalec začeti posvetovanja iz tega člena, kadar predvideva več individualnih odpustov zaradi ekonomskega razloga, ker so delavci zavrnilo spremembo svoje pogodbe o zaposlitvi v skladu s sporazumom o notranji mobilnosti, če je število odpustov, predvidenih v istem obdobju, lahko opredeljeno kot kolektivno odpuščanje v smislu člena 1(i) in (ii) Direktive?“

Ali obveščanje sveta delavcev ali posvetovanje s tem svetom pred sklenitvijo sporazuma o notranji mobilnosti z reprezentativnimi sindikalnimi organizacijami na podlagi člena L.2242-21 in naslednjih zakonika o delovnih razmerjih delodajalca oprošča obveznosti, da obvesti predstavnike delavcev in se z njimi posvetuje v skladu s členi od 2.2 do 2.4 Direktive 98/59/ES v primeru odpusta delavcev, ki so zavrnilo, da se za njihove pogodbe o zaposlitvi uporabijo določbe tega sporazuma, kadar število predvidenih odpustov presega število odpustov, določeno v členu 1(a) zgoraj navedene direktive?“

Pregled aktov, ki se uporabljajo

Pravo Unije

12 Člen 1 Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti določa:

„1. V tej direktivi pomeni:

(a) ‚kolektivni odpust‘ odpust s strani delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, če je, odvisno od odločitve države članice, število odpuščenih delavcev:

- (i) ali v obdobju 30 dni:
 - najmanj 10 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo več kakor 20 in manj kakor 100 delavcev,
 - najmanj 10 % vseh delavcev v podjetjih, ki običajno zaposlujejo najmanj 100 in manj kakor 300 delavcev,

- najmanj 30 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo 300 ali več delavcev,
 - (ii) ali v obdobju 90 dni najmanj 20, ne glede na število delavcev, običajno zaposlenih v podjetju;
- (b) ‚predstavniki delavcev‘ tiste predstavnike, ki jih predvideva zakonodaja ali praksa držav članic.

Pri izračunavanju števila odpustov, kakor jih predvideva pododstavek 1, točka (a), se prenehanje pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznim zadevnim delavcem, šteje kot odpust, če gre za najmanj pet odpustov.“

13 Člen 2 Direktive 98/59/ES določa:

„1. Kadar delodajalec predvideva kolektivno odpuščanje delavcev, mora pravočasno začeti posvetovanja s predstavniki delavcev, zato da doseže sporazum.

2. Posvetovanja morajo zajeti vsaj možnosti in načine, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali zmanjšati število prizadetih delavcev in kako ublažiti posledice, tako da se uporabijo spremljajoči socialni ukrepi, usmerjeni med drugim na prezaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev. Države članice lahko določijo, da imajo predstavniki delavcev pravico do strokovnih storitev, skladno z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.

3. Da delodajalec predstavnikom delavcev omogoči dajanje konstruktivnih predlogov, jim mora med pogajanja pravočasno:

- (a) zagotoviti vse relevantne podatke in
- (b) jih v vsakem primeru pisno obvestiti o:
 - (i) razlogih za načrtovano odpuščanje;
 - (ii) številu in kategorijah delavcev, ki jih bo odpustil;
 - (iii) številu in kategorijah običajno zaposlenih delavcev;
 - (iv) obdobju, v katerem bo izvedel načrtovane odpuste; [...]

Nacionalno pravo

- 14 V skladu s členom L.2242-21, prvi odstavek, zakonika o delovnih razmerjih v različici, ki izhaja iz zakona št. 2013-504 z dne 14. junija 2013, lahko delodajalec začne pogajanja o pogojih poklicne ali geografske mobilnosti znotraj podjetja v okviru tekočih kolektivnih organizacijskih ukrepov brez načrta za zmanjšanje števila zaposlenih.

15 V skladu s členom L.2242-22 zakonika o delovnih razmerjih v različici, ki izhaja iz zakona št. 2013-504 z dne 14. junija 2013, sporazum, dosežen s pogajanjem iz člena L.2242-21, vsebuje med drugim:

1. omejitve, ki so za to mobilnost določene zunaj geografskega območja zaposlitve delavca, ki je prav tako določeno v sporazumu, ob spoštovanju zasebnega in družinskega življenja delavca v skladu s členom L.1121-1;

2. ukrepe za uskladitev poklicnega življenja z zasebnim in družinskim življenjem ter za upoštevanje položajev, povezanih z omejitvami zaradi invalidnosti in zdravja;

3. spremne ukrepe k mobilnosti, zlasti ukrepe usposabljanja in pomoči pri geografski mobilnosti, ki vključujejo med drugim udeležbo delodajalca pri nadomestilu za morebitno izgubo kupne moči in stroškov prevoza.

Določbe kolektivnega sporazuma, sklenjenega na podlagi člena L.2242-21 in tega člena, ne morejo povzročiti zmanjšanja ravni plačila ali osebne razvrstitve delavca ter morajo zagotavljati ohranitev ali izboljšanje njegove poklicne kvalifikacije.

16 V skladu s členom L.2242-23 zakonika o delovnih razmerjih v različici, ki izhaja iz zakona št. 2013-504 z dne 14. junija 2013, je s kolektivnim sporazumom, doseženim s pogajanjem iz člena L.2242-21, seznanjen vsak od zadevnih delavcev.

Določbe sporazuma, sklenjenega na podlagi členov L.2242-21 in L.2242-22, se uporabljajo za pogodbo o zaposlitvi. Določbe pogodbe o zaposlitvi, ki so v nasprotju s sporazumom, se prenehajo uporabljati.

Kadar želi delodajalec po usklajevanju, ki mu omogoča upoštevanje osebnih in družinskih omejitev vsakega od delavcev, ki bi jih sporazum potencialno zadeval, izvesti individualni ukrep mobilnosti iz sporazuma, sklenjenega na podlagi tega člena, pridobi soglasje delavca po postopku iz člena L.1222-6.

Kadar eden ali več delavcev zavrne, da se za njihovo pogodbo o zaposlitvi uporabijo določbe sporazuma o notranji mobilnosti, omenjene v prvem odstavku člena L.2242-21, odpoved njihovega delovnega razmerja temelji na ekonomskem razlogu, se izreče v skladu s podrobnimi pravili za individualno odpuščanje zaradi ekonomskega razloga in daje pravico do spremnih ukrepov in ukrepov za prezaposlitev, ki morajo biti določeni v sporazumu, ki prilagaja področje in podrobna pravila izvedbe notranje prezaposlitve iz členov L.1233-4 in L.1233-4-1.

17 V skladu s členom L.2323-6 zakonika o delovnih razmerjih v različici, ki je veljala pred zakonom št. 2015-994 z dne 17. avgusta 2015, je pred vsako odločitvijo delodajalca v zvezi z vprašanji, ki se nanašajo na organizacijo, upravljanje in splošno vodenje podjetja, in zlasti v zvezi z ukrepi, ki lahko vplivajo na število in strukturo zaposlenih, trajanje dela, pogoje zaposlitve, dela in

poklicnega usposabljanja, nujno obveščanje sveta delavcev in posvetovanje s tem svetom.

- 18 Glede na ustaljeno sodno prakso Cour de cassation (kasacijsko sodišče) (Soc., 5. maj 1998, pritožba št. 96-13.498, Bull., V, št. 219), iz člena L.2323-2 v povezavi s členom L.2323-6 (prej člena L.431-5 in L.432-1) zakonika o delovnih razmerjih, ki sta se takrat uporabljala, izhaja, da je pred odločitvijo vodje podjetja nujno posvetovanje s svetom delavcev, kadar se odločitev nanaša na eno od vprašanj ali ukrepov iz drugonavedenega člena, ne da bi bilo treba razlikovati glede na to, ali je zadevna odločitev enostranska ali pa ima obliko pogajanj o kolektivnem sporazumu podjetja v zvezi z enim od vidikov, za katere se po zakonu zahteva mnenje sveta delavcev.

Razlogi za predložitev predloga za sprejetje predhodne odločbe

- 19 Sodišče Evropske unije je razsodilo (sodba z dne 21. septembra 2017, Socha, C-149/16), da je treba člen 1(1) in člen 2 Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti razlagati tako, da mora delodajalec začeti posvetovanja iz tega člena 2, če namerava v škodo delavcev sprejeti enostransko spremembo plačnih pogojev, ki v primeru nesprejetja od delavcev povzroči prenehanje delovnega razmerja, če so izpolnjeni pogoji iz člena 1(1) te direktive.
- 20 Poleg tega je Sodišče Evropske unije (sodba z dne 22. aprila 2009, Akavan Eriyisalojen Keskusliitto AEK in drugi, C-44/08) pojasnilo, da namen in učinkovitost posvetovanj s predstavniki delavcev predpostavljata določitev dejavnikov, ki jih je treba upoštevati med posvetovanji, saj posvetovanj ni mogoče voditi ustrezno in v skladu z njihovimi cilji, če se ne opredelijo upoštevni elementi v zvezi z načrtovanimi kolektivnimi odpusti. Kadar se sprejetje odločitve, za katero se šteje, da bo privedla do kolektivnih odpustov, le predvideva in so zato takšni odpusti le možnost ter upoštevni dejavniki niso znani, se navedeni cilji ne morejo doseči. Rzsodilo je: „2. Nastanek obveznosti delodajalca, da začne posvetovanja o nameravanih kolektivnih odpustih, ni odvisen od vprašanja, ali lahko ta predstavnikom delavcev že predloži vse zahtevane podatke iz člena 2(3), prvi pododstavek, točka (b), Direktive 98/59.“
- 21 Člen L.2242-23, četrti odstavek, zakonika o delovnih razmerjih, ki določa, da se odpoved delovnega razmerja, ker je delavec zavrnil uporabo določb sporazuma o mobilnosti, doseženega s pogajanj, za njegovo pogodbo o zaposlitvi, izreče po podrobnih pravilih o individualnem odpuščanju zaradi ekonomskega razloga, torej izključuje uporabo določb členov od L.1233-28 do L.1233-33 zakonika o delovnih razmerjih v zvezi s postopkom obveščanja in posvetovanja s svetom delavcev ali pooblaščenci zaposlenih, kadar delodajalec namerava kolektivno zaradi ekonomskega razloga odpustiti vsaj deset delavcev v istem obdobju 30 dni.
- 22 Zato se postavlja vprašanje, ali je treba odpuščanja zaradi ekonomskega razloga, ki temeljijo na zavrnitvi delavcev, da se za njihove pogodbe o zaposlitvi uporabijo

določbe kolektivnega sporazuma o mobilnosti, šteti za prenehanje pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, v smislu člena 1(1), drugi pododstavek, Direktive Sveta 98/59/ES, tako da je treba to upoštevati pri izračunu celotnega števila odpustov.

- 23 Če je odgovor na to prvo vprašanje pritrdilen, ali obveščanje sveta delavcev in posvetovanje s tem svetom pred sklenitvijo sporazuma o notranji mobilnosti z reprezentativnimi sindikalnimi organizacijami na podlagi člena L.2242-21 in naslednjih zakonika o delovnih razmerjih delodajalca oproščata obveznosti, da obvesti predstavnike delavcev in se z njimi posvetuje v skladu s členom 2, od (2) do (4), Direktive 98/59/ES, kadar število predvidenih odpustov presega število odpustov, določeno v členu 1(a) zgoraj navedene direktive?

IZ TEH RAZLOGOV Cour de cassation (kasacijsko sodišče)

ob upoštevanju člena 267 Pogodbe o delovanju Evropske unije

Sodišču Evropske unije V PREDHODNO ODLOČANJE PREDLAGA ti vprašanji:

„1. Ali je treba člen 1(1), drugi pododstavek, Direktive Sveta 98/59/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti razlagati tako, da je treba odpuščanja zaradi ekonomskega razloga, ki temeljijo na zavrnitvi delavcev, da se za njihove pogodbe o zaposlitvi uporabijo določbe kolektivnega sporazuma o mobilnosti, šteti za prenehanje pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, tako da je treba to upoštevati pri izračunu celotnega števila odpustov?

2. Če je odgovor na to prvo vprašanje pritrdilen, ali je treba člen 2, od (2) do (4), Direktive 98/59/ES razlagati tako, da obveščanje sveta delavcev in posvetovanje s tem svetom pred sklenitvijo kolektivnega sporazuma o notranji mobilnosti z reprezentativnimi sindikalnimi organizacijami na podlagi člena L.2242-21 in naslednjih zakonika o delovnih razmerjih delodajalca oproščata obveznosti, da obvesti predstavnike delavcev in se z njimi posvetuje, kadar število predvidenih odpustov presega število odpustov, določeno v členu 1(a) zgoraj navedene direktive?“

Postopek s kasacijsko pritožbo se do odločitve Sodišča Evropske unije PREKINE.

[...] (ni prevedeno)