Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a zecea)

21 septembrie 2017 * [i]

„Trimitere preliminară – Politica socială – Concedieri colective – Directiva 98/59/CE – Articolul 1 alineatul (1) și articolul 2 – Noțiunea «concedieri» – Asimilare cu concedierile a «încetării contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului» – Modificare unilaterală de către angajator a condițiilor de muncă și de remunerare – Stabilirea «intenției» angajatorului de a efectua concedieri”

În cauza C-429/16,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Tribunalul Regional din Łódź, Secția a VII-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale, Polonia), prin decizia din 30 iunie 2016, primită de Curte la 2 august 2016, în procedura

Małgorzata Ciupa,

Jolanta Deszczka,

Ewa Kowalska,

Anna Stańczyk,

Marta Krzesińska,

Marzena Musielak,

Halina Kaźmierska,

Joanna Siedlecka,

Szymon Wiaderek,

Izabela Grzegora

împotriva

II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr. L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi,

CURTEA (Camera a zecea),

compusă din doamna M. Berger, președinte de cameră, și domnii A. Borg Barthet și F. Biltgen (raportor), judecători,

* Limba de procedură: polona.

avocat general: domnul M. Wathelet,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr. L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi, de B. Marchel, radca prawny;

– pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, în calitate de agent;

– pentru Comisia Europeană, de A. Stobiecka-Kuik, de L. Baumgart și de M. Kellerbauer, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 1 alineatul (1) și a articolului 2 din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO 1998, L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 95).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Małgorzata Ciupa și alții, pe de o parte, și angajatorul lor, II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im. dr. L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi (Spitalul Municipal nr. 2 L. Rydygier din Łódź, în prezent Spitalul de ginecologie și obstetrică dr. L. Rydygier SRL din Łódź, Polonia, denumit în continuare „Spitalul din Łódź”), pe de altă parte, în legătură cu decizia Spitalului din Łódź de a notifica unor lucrători rezilierea contractului de muncă sub rezerva modificării, care a condus la încetarea raporturilor de muncă ale unora dintre acești lucrători fără să se fi urmat procedura de concediere prevăzută de legea națională adoptată în transpunerea directivei menționate.

Cadrul juridic

Directiva 98/59

3 Articolul 1 din Directiva 98/59, intitulat „Definiții și domeniul de aplicare”, prevede:

„(1) În sensul prezentei directive:

(a) «concedieri colective» reprezintă concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în cazul în care, conform opțiunii statelor membre, numărul concedierilor este:
(i) fie, pentru o perioadă de 30 de zile:

– de cel puțin 10 în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 20 și mai puțin de 100 de lucrători;

– de cel puțin 10 % din numărul lucrătorilor în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 100, dar nu mai mult [a se citi «dar mai puțin»] de 300 de lucrători;

– de cel puțin 30 în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 300 de lucrători;

(ii) fie, într-o perioadă de 90 de zile, de cel puțin 20, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în mod normal în unitățile respective;

(b) «reprezentanții lucrătorilor» reprezintă reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislațiile sau practicile statelor membre.

În scopul calculării numărului de concedieri prevăzut la litera (a) primul paragraf, încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, este asimilată concedierilor, cu condiția existenței a cel puțin cinci concedieri.

(2) Prezenta directivă nu se aplică în cazul:

[…]

(b) lucrătorilor din administrația publică sau din instituțiile de drept public (sau, în statele membre în care acest concept nu este cunoscut, din organisme echivalente);

[…]”

4 Articolul 2 din Directiva 98/59 are următorul cuprins:

„(1) În cazul în care un angajator are în vedere concedieri colective, acesta inițiază în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord.

(2) Aceste consultări se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijinul pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați.

[…]”

5 Articolul 5 din directiva menționată prevede:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a promova sau permite aplicarea unor convenții colective mai favorabile lucrătorilor.”

Dreptul polonez

6 Articolul 23^1 din Kodeks Pracy (Codul muncii), adoptat prin Legea din 26 iunie 1974 (Dz. U. din 1974, nr. 24, poziția 141), cu modificările ulterioare (denumit în continuare „Codul muncii”), privind consecințele transferului unei unități prevede:

„1. În cazul transferului unei unități sau a uneia dintre părțile sale către un alt angajator, acesta devine de drept parte în raporturile de muncă existente, sub rezerva dispozițiilor alineatului 5.

2. Angajatorul inițial și noul angajator răspund în solidar pentru obligațiile care rezultă din raportul de muncă, născute înaintea transferului unei părți din unitate către noul angajator.

3. Atunci când nu există organizații sindicale în întreprinderea angajatorilor vizați la alineatul 1, angajatorul inițial și noul angajator informează în scris lucrătorii cu privire la data preconizată pentru transferul unității sau a uneia dintre părțile sale către noul angajator, la motivele transferului, la consecințele sale legale, economice și sociale pentru lucrători, precum și la măsurile preconizate privind condițiile de încadrare în muncă a lucrătorilor, în special condițiile de muncă, de salarizare și de recalificare; informațiile trebuie transmise cu cel puțin 30 de zile înaintea datei de transfer al unității sau al uneia dintre părțile sale către noul angajator.

4. Într-un termen de două luni de la transferul unității sau al uneia dintre părțile sale către noul angajator, lucrătorul poate, fără respectarea termenului de preaviz prevăzut de lege în mod normal, să pună capăt raportului de muncă după șapte zile de la notificare. Rezilierea contractului de muncă pe această cale produce în privința lucrătorului consecințele pe care dispozițiile legale le prevăd pentru rezilierea contractului de muncă de către angajator cu preaviz.

5. Începând de la achiziția unității sau a uneia dintre părțile sale, angajatorul este obligat să propună noi condiții de muncă și de salarizare lucrătorilor deja angajați în cadrul unității pe o altă bază decât contractul de muncă și să le indice termenul, care nu poate fi mai mic de șapte zile, de care dispun pentru depunerea unei declarații de acceptare sau de refuz al condițiilor propuse. În lipsa unui acord cu privire la noile condiții de muncă și de remunerare, raportul de muncă existent este reziliat la expirarea unui termen egal cu termenul de preaviz, care începe să curgă de la data depunerii de către lucrător a declarației de refuz al condițiilor propuse sau din ultima zi prevăzută pentru depunerea acestei declarații. Dispozițiile alineatului 4 a doua teză se aplică *mutatis mutandis*.

6. Transferul unității sau al uneia dintre părțile sale către un nou angajator nu poate constitui un motiv care să justifice încetarea raportului de muncă la inițiativa angajatorului.”

7 Articolul 42 din Codul muncii prevede la alineatul 1 că dispozițiile privind rezilierea contractului de muncă se aplică prin analogie în privința modificării condițiilor de muncă și de remunerare care rezultă din contractul de muncă, prin intermediul rezilierii, sub rezerva modificării. Potrivit alineatului 2 al acestui articol, condițiile de muncă și de remunerare se consideră modificate atunci când lucrătorilor le au fost propuse în scris noi condiții. Alineatul 3 al articolului menționat prevede că, dacă lucrătorul refuză să accepte condițiile de muncă sau de remunerare propuse, contractul de muncă este reziliat la expirarea termenului prevăzut în preaviz. Dacă, la jumătatea acestui termen, lucrătorul nu și a manifestat opoziția față de condițiile propuse, se consideră că le a acceptat.

8 Articolul 241^{7} din Codul muncii, privind normele de încetare și de denunțare a convenției, prevede la alineatul 1:

„Convenția se dizolvă:

1) pe baza unei declarații unanime a părților;

2) la expirarea termenului pentru care a fost încheiată;

3) la expirarea termenului de preaviz notificat de una dintre părți.”

9 Articolul 241^{8} din Codul muncii, privind aplicarea dispozițiilor convenționale după transferul unității, prevede la alineatul 2:

„La expirarea termenului de aplicare a convenției existente, condițiile contractului de muncă sau ale oricărui alt act pe care se întemeiază raportul de muncă care rezultă din această convenție se aplică până la expirarea termenului de preaviz pentru modificarea acestor condiții. Se aplică dispozițiile articolului 241^{13} alineatul 2 a doua teză.”

10 Articolul 241[13] alineatul 2 din Codul muncii prevede:

„Dispozițiile convenționale mai puțin favorabile lucrătorilor se introduc prin modificarea condițiilor inițiale ale contractului de muncă sau ale oricărui alt act pe care se întemeiază raportul de muncă prin intermediul rezilierii sub rezerva modificării. La modificarea condițiilor inițiale ale contractului de muncă sau ale oricărui alt act pe care se întemeiază raportul de muncă prin intermediul rezilierii sub rezerva modificării, nu se aplică dispozițiile care limitează posibilitatea modificării condițiilor unui asemenea contract sau ale unui asemenea act prin intermediul rezilierii sub rezerva modificării."

11 Potrivit articolului 1 din ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Legea privind normele specifice referitoare la încetarea raportului de muncă din motive neimputabile lucrătorilor) din 13 martie 2003 (Dz. U. din 2003 nr. 90, poziția 844), cu modificările ulterioare (denumită în continuare „Legea din 2003"):

„1. Dispozițiile prezentei legi se aplică atunci când un angajator la care sunt încadrați cel puțin 20 de lucrători este obligat să efectueze concedieri pentru motive neimputabile lucrătorilor, prin intermediul unei rezilieri la inițiativa angajatorului sau în temeiul unui acord al părților, în cazul în care, într-o perioadă de maximum 30 de zile, procedura de concediere privește cel puțin:

1) 10 salariați, dacă angajatorul are mai puțin de 100 de salariați;

2) 10 % din salariați, dacă angajatorul are cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

3) 30 de salariați, dacă angajatorul încadrează 300 de salariați sau mai mulți […]"

12 Articolul 2 din Legea din 2003 are următorul cuprins:

„1. Angajatorul are obligația de a consulta, în cadrul concedierilor colective preconizate, organizațiile sindicale prezente în întreprindere.

2. Consultarea prevăzută la alineatul 1 se referă în special la posibilitatea de a evita concedierea colectivă sau de a reduce amploarea acesteia și la problemele lucrătorilor vizați, în special în ceea ce privește posibilitățile de recalificare sau de formare profesională, precum și noile locuri de muncă pentru lucrătorii concediați.

3. Angajatorul are obligația să comunice în scris organizațiilor sindicale din întreprindere motivele concedierii colective prevăzute, numărul de lucrători încadrați și grupurile profesionale din care fac parte aceștia, grupurile profesionale ale lucrătorilor vizați de concedierea colectivă, perioada în care vor avea loc aceste concedieri, criteriile de selecție propuse pentru alegerea lucrătorilor care urmează să fie incluși în procedura de concediere colectivă, ordinea concedierii lucrătorilor, propuneri pentru soluționarea problemelor lucrătorilor vizați de concedierea colectivă prevăzută, iar dacă sunt prevăzute prestații în numerar, angajatorul are obligația să comunice și modalitățile de calcul al acestora.

[…]"

13 Articolul 3 alineatul 1 din Legea din 2003 prevede că, în termen de 20 de zile de la data comunicării menționate la articolul 2 alineatul 3 din această lege, angajatorul și organizațiile sindicale încheie un acord. Potrivit alineatului 2 al acestui articol, respectivul acord stabilește regulile de urmat în ceea ce privește lucrătorii vizați de concedierea colectivă prevăzută, precum și obligațiile angajatorului, în măsura necesară pentru soluționarea celorlalte probleme ale lucrătorilor vizați de concedierea colectivă prevăzută.

14 Articolul 5 din Legea din 2003, aplicabil la data faptelor din litigiul principal, prevedea:

„1. Articolele 38 și 41 din Codul muncii, sub rezerva alineatelor 2-4, și dispozițiile distincte privind protecția specială a lucrătorilor împotriva concedierii sau împotriva încetării raportului de muncă, sub rezerva alineatului 5, nu sunt aplicabile în privința rezilierii contractului de muncă la inițiativa angajatorului în cadrul unei proceduri de concediere colectivă.

2. În cazul în care nu se încheie acordul prevăzut la articolul 3, articolul 38 din Codul muncii se aplică în privința rezilierii contractului de muncă la inițiativa angajatorului și de asemenea în privința rezilierii contractului sub rezerva modificării.

[…]

5. În perioada de protecție specială împotriva concedierii sau a încetării raportului de muncă, angajatorul nu poate decât să modifice condițiile de muncă și de remunerare existente în privința unui lucrător:

1) căruia nu îi lipsesc mai mult de 4 ani până la atingerea vârstei de pensionare, pentru femeile însărcinate, lucrătorii aflați în concediu de maternitate, în concediu acordat ca urmare a unei adopții, în concediu pentru creșterea copilului;

2) care este membru al comitetului pentru personal al unei întreprinderi de stat;

3) care este membru al biroului organizației sindicale;

[…]

6. Dacă modificarea condițiilor de muncă și de remunerare prin intermediul rezilierii contractului de muncă sub rezerva modificării are drept consecință scăderea remunerației, lucrătorii menționați la alineatul 5 primesc, până la sfârșitul perioadei în care beneficiază de o protecție specială împotriva concedierii sau a încetării raportului de muncă, o indemnizație compensatorie calculată potrivit normelor care rezultă din Codul muncii.

7. În cadrul încetării raportului de muncă prin intermediul unei proceduri de concediere colectivă, contractele de muncă încheiate pe durată determinată sau pe durata unei anumite sarcini pot fi reziliate de oricare dintre părți, cu respectarea unui preaviz de două săptămâni.”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

15 Doamna Ciupa și alții sunt angajați cu normă întreagă de Spitalul din Łódź în temeiul unor contracte de muncă pe durată nedeterminată.

16 Începând cu anul 2009, pierderile financiare ale Spitalului din Łódź au crescut de la an la an. În anul 2013, s-a decis ca Spitalul din Łódź să devină o societate comercială mai curând decât să se efectueze lichidarea sa, care ar fi condus la desființarea a mai mult de 100 de locuri de muncă. În cadrul acestei conversiuni, nu s-a prevăzut reducerea locurilor de muncă pentru ca Spitalul din Łódź să mențină contractul de prestare de servicii medicale semnat cu Fondul Național de Sănătate. După epuizarea tuturor surselor de economii, altele decât cele salariale, Spitalul din Łódź s-a văzut obligat să reducă nivelul remunerațiilor pentru ansamblul personalului său. Prin urmare, acesta a propus tuturor lucrătorilor o reducere temporară a salariului cu 15 %. Aproximativ 20 % din acești lucrători au acceptat această reducere. Celorlalți lucrători li s-a notificat rezilierea sub rezerva modificării referitoare la revizuirea condițiilor de muncă și de salarizare justificată de „necesitatea de a efectua o

restructurare a costurilor cu personalul [ale Spitalului din Łódź] dictată de situația financiară dificilă”. În această scrisoare, lucrătorilor li se propunea, după expirarea termenului de preaviz, o reducere de salariu aplicabilă până la 1 februarie 2015.

17 Doamna Ciupa și alții au sesizat Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (Tribunalul Districtual din Łódź-Śródmieście în Łódź, Polonia) pentru ca modificarea condițiilor lor de muncă și de salarizare să fie declarată inaplicabilă. Cererea lor a fost respinsă de această instanță. Spitalul din Łódź, deși i-a consultat individual pe lucrătorii membri ai organizației sindicale reprezentate în cadrul său cu privire la acest proiect de modificare, nu a avut în vedere să efectueze o concediere colectivă și, prin urmare, nu a inițiat procedura aplicabilă acestui tip de concediere.

18 Potrivit instanței de trimitere, sesizată cu apelul declarat de doamna Ciupa și alții împotriva deciziei pronunțate de Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (Tribunalul Districtual din Łódź-Śródmieście în Łódź), nu ar fi clar stabilită jurisprudența Sąd Najwyższy (Curtea Supremă, Polonia) în privința aspectului dacă obligațiile prevăzute la articolele 2-4 din Legea din 2003 se impun angajatorului atunci când adresează salariaților săi o decizie de reziliere a contractului de muncă sub rezerva modificării. Cu toate acestea, instanța de trimitere consideră că această jurisprudență ar merge mai mult în sensul unei aplicări a acestor articole într-o cauză precum cea în discuție în litigiul principal.

19 Instanța de trimitere consideră, pe de altă parte, că, în ceea ce privește un angajator la care sunt încadrați cel puțin 20 de salariați și care are în vedere să modifice condițiile contractului lucrătorilor al căror număr este egal sau superior numărului de lucrători prevăzut la articolul 1 alineatul 1 din Legea din 2003, obligația de a consulta sindicatele este strâns legată de aceea de a respecta procedurile prevăzute de respectiva lege, în special la articolele 2, 3, 4 și 6 din aceasta. Într-o asemenea ipoteză, ar fi lipsite de relevanță numărul raporturilor de muncă care au încetat în urma refuzului noilor condiții de încadrare în muncă propuse de angajator și faptul că această încetare rezultă din voința lucrătorilor. Astfel, ar fi relevant doar faptul că modificarea condițiilor de încadrare în muncă este inițiată de angajator și că, ulterior, rezilierea contractului care este consecința acesteia nu depinde de voința angajatorului. Conform articolului 2 alineatul 1 din Legea din 2003, în cazul în care un angajator ar preconiza să efectueze concedieri colective, acesta ar avea obligația de a iniția consultări cu organizațiile sindicale din întreprindere. Aceste consultări s-ar referi, așadar, la ceea ce este „preconizat” de angajator, iar nu la modificările acceptate sau la rezilierile contractelor de muncă susceptibile să rezulte din refuzul salariaților. Astfel, angajatorul care intenționează să adreseze salariaților săi decizii de reziliere sub rezerva modificării ar trebui să țină seama de numărul acestor decizii pentru a stabili dacă modificările preconizate intră sub incidența dispozițiilor privind concedierile colective și, prin urmare, dacă are obligația de a consulta sindicatele.

20 Cu toate acestea, întrucât Curtea nu s-a pronunțat încă cu privire la modul în care trebuie calificate rezilierile sub rezerva modificării în raport cu Directiva 98/59, instanța de trimitere are îndoieli în ceea ce privește interpretarea pe care o dă directivei respective.

21 În aceste condiții, Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Tribunalul Regional din Łódź, Secția a VII-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale, Polonia) a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 2 din Directiva 98/59 […] trebuie interpretat în sensul că un angajator, care are cel puțin 20 de angajați și care intenționează să notifice unui număr de angajați care corespunde celui definit la articolul 1 alineatul 1 din [Legea din 2003] modificări ale condițiilor de muncă, este obligat să aplice procedurile prevăzute la articolele 2, 3, 4 și 6 ale legii menționate, cu alte cuvinte este valabilă această obligație în situațiile prevăzute la:

– articolul 241^{13} alineatul 2 coroborat cu articolul 241^{8} alineatul 2 și cu articolul 23^{1} din [Codul muncii];

– articolul 241^{13} alineatul 2 coroborat cu articolul 77^{2} alineatul 5 sau cu articolul 241^{7} alineatul 1 din Codul muncii;

– articolul 42 alineatul 1 coroborat cu articolul 45 alineatul 1 din Codul muncii?”

Cu privire la întrebarea preliminară

22 Cu titlu introductiv, trebuie arătat că, în întrebarea sa preliminară, instanța de trimitere face referire la mai multe dispoziții de drept național luând în considerare diferite calificări posibile, în drept național, ale situației în discuție în litigiul principal.

23 Or, trebuie amintit că, în ceea ce privește interpretarea dispozițiilor din ordinea juridică națională, Curtea este în principiu obligată să se întemeieze pe calificările care rezultă din decizia de trimitere. Astfel, potrivit unei jurisprudențe constante, Curtea nu este competentă să interpreteze dreptul intern al unui stat membru (Hotărârea din 17 martie 2011, Naftiliaki Etaireia Thasou și Amaltheia I Naftiki Etaireia, C-128/10 și C-129/10, EU:C:2011:163, punctul 40, precum și jurisprudența citată).

24 În consecință, Curtea trebuie să se pronunțe cu privire la cererea de decizie preliminară ținând seama de premisele care reies din decizia de trimitere fără să interpreteze însă dreptul național în funcție de cele trei situații abstracte vizate de întrebare.

25 În aceste condiții, trebuie să se considere că, prin întrebarea formulată, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că o modificare unilaterală de către angajator, în detrimentul lucrătorilor, a condițiilor de remunerare care, în caz de refuz al lucrătorului, conduce la încetarea contractului de muncă trebuie să fie calificată drept „concediere” în sensul acestei dispoziții și, pe de altă parte, dacă articolul 2 din această directivă trebuie interpretat în sensul că un angajator are obligația de a iniția consultările prevăzute la acest din urmă articol în cazul în care are în vedere să efectueze o asemenea modificare unilaterală a condițiilor de remunerare.

26 Pentru a răspunde la această întrebare, trebuie amintit de la început că reiese din articolul 1 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 98/59, potrivit căruia această directivă nu se aplică decât dacă există cel puțin cinci „concedieri”, că directiva menționată distinge „concedierile” de „încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului” (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punctele 44 și 45).

27 În ceea ce privește noțiunea „concediere” prevăzută la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59, Curtea a statuat că această directivă trebuie interpretată în sensul că faptul că un angajator efectuează, în mod unilateral și în detrimentul lucrătorului, o modificare substanțială a elementelor esențiale ale contractului său de muncă pentru motive care nu au legătură cu persoana acestui lucrător intră sub incidența acestei noțiuni (Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punctul 55).

28 Prin urmare, faptul că un angajator efectuează, în mod unilateral și în detrimentul lucrătorului, o modificare nesubstanțială a unui element esențial al contractului de muncă pentru motive care nu au legătură cu persoana acestui lucrător sau o modificare substanțială a unui element neesențial al contractului menționat pentru motive care nu au legătură cu persoana acestui lucrător nu poate fi calificată drept „concediere” în sensul directivei menționate.

29 În ceea ce privește rezilierea contractului de muncă sub rezerva modificării în discuție în litigiul principal, trebuie să se arate că aceasta prevede o reducere temporară a cuantumului remunerației cu 15 % și, după mai multe luni, o revenire a acestei remunerații la nivelul său inițial. Or, deși nu se

contesta că remunerația constituie un element esențial al contractului de muncă și că o reducere a acesteia cu 15 % ar putea în principiu să fie calificată drept „modificare substanțială”, nu este mai puțin adevărat că caracterul temporar al acestei reduceri diminuează considerabil întinderea modificării preconizate a contractului de muncă.

30 Cu toate acestea, revine în cele din urmă instanței de trimitere, care este singura competentă să aprecieze faptele, sarcina de a determina, în raport cu toate împrejurările speței, dacă reducerea temporară a remunerației în discuție trebuie să fie calificată drept modificare substanțială.

31 În orice caz, chiar presupunând că instanța de trimitere consideră că rezilierea sub rezerva modificării în discuție în litigiul principal nu intră sub incidența noțiunii „concediere”, rezilierea contractului de muncă ca urmare a refuzului lucrătorului de a accepta o modificare precum cea propusă în respectiva decizie de reziliere sub rezerva modificării trebuie considerată ca reprezentând o încetare a contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana lucrătorului, în sensul articolului 1 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 98/59, astfel încât trebuie să se țină seama de aceasta la calcularea numărului total de concedieri intervenite.

32 În ceea ce privește identificarea momentului de la care un angajator are obligația de a iniția consultările prevăzute la articolul 2 din directiva menționată, trebuie amintit că Curtea a considerat că obligațiile de consultare și de notificare se nasc înaintea unei decizii a angajatorului de a rezilia contractele de muncă (Hotărârea din 27 ianuarie 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punctul 37, precum și Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, C-44/08, EU:C:2009:533, punctul 38) și că realizarea obiectivului, exprimat la articolul 2 alineatul (2) din Directiva 98/59, de a evita rezilierea contractelor de muncă sau de a reduce numărul acestora ar fi compromisă dacă consultarea reprezentanților ar fi ulterioară deciziei angajatorului (Hotărârea din 27 ianuarie 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punctul 38, precum și Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, C-44/08, EU:C:2009:533, punctul 46).

33 Trebuie adăugat că, asemenea cauzei în care s-a pronunțat Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții (C-44/08, EU:C:2009:533, punctul 37), cauza principală are legătură cu decizii economice care, după cum reiese din decizia de trimitere, nu aveau în mod direct ca obiect să pună capăt unor raporturi de muncă specifice, dar care puteau avea totuși repercusiuni asupra locului de muncă al unui anumit număr de lucrători.

34 Or, la punctul 48 din Hotărârea sa din 10 septembrie 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții (C-44/08, EU:C:2009:533), Curtea a considerat că procedura de consultare prevăzută la articolul 2 din Directiva 98/59 trebuie declanșată de angajator în momentul în care s-a adoptat o decizie strategică sau comercială care îl constrânge să prevadă sau să planifice concedieri colective.

35 În speță, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 16 din prezenta hotărâre, pentru a evita lichidarea Spitalului din Łódź și desființarea unor locuri de muncă, s-au efectuat mai multe schimbări. Întrucât aceste schimbări s-au dovedit insuficiente pentru a asigura continuitatea Spitalului din Łódź, acesta a considerat că era necesar să se efectueze modificările propuse pentru a evita necesitatea de a lua decizii care să aibă în mod direct ca obiect încetarea unor raporturi de muncă specifice. Or, într-o asemenea situație, Spitalul din Łódź trebuia în mod rezonabil să se aștepte ca un anumit număr de lucrători să nu accepte modificarea condițiilor lor de muncă și ca, în consecință, contractul lor să fie reziliat.

36 Prin urmare, din moment ce decizia de a notifica rezilierile sub rezerva modificării presupunea în mod necesar ca Spitalul din Łódź să prevadă concedieri colective, acestuia îi revenea sarcina de a iniția consultările prevăzute la articolul 2 din această directivă, întrucât erau îndeplinite condițiile definite la articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59.

37 Această concluzie se impune cu atât mai mult cu cât finalitatea obligației de consultare prevăzute la articolul 2 din directiva menționată, și anume de a evita rezilierea contractelor de muncă sau de a reduce numărul acestora, precum și de a le atenua consecințele (Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, C-44/08, EU:C:2009:533, punctul 46), și obiectivul urmărit, potrivit instanței de trimitere, prin rezilierea sub rezerva modificării, și anume prevenirea concedierilor individuale, se suprapun într-o foarte mare măsură. Astfel, din moment ce o decizie care conduce la o modificare a condițiilor de muncă poate permite evitarea unor concedieri colective, procedura de consultare prevăzută la articolul 2 din aceeași directivă trebuie inițiată la momentul la care angajatorul are în vedere să efectueze asemenea modificări (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, C-44/08, EU:C:2009:533, punctul 47).

38 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că o modificare unilaterală de către angajator, în detrimentul lucrătorilor, a condițiilor de remunerare care, în caz de refuz al lucrătorului, conduce la încetarea contractului de muncă poate fi calificată drept „concediere” în sensul acestei dispoziții și că articolul 2 din această directivă trebuie interpretat în sensul că un angajator are obligația de a iniția consultările prevăzute la acest din urmă articol atunci când are în vedere să efectueze o asemenea modificare unilaterală a condițiilor de remunerare, în măsura în care sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul 1 din directiva menționată, aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere.

Cu privire la cheltuielile de judecată

39 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a zecea) declară:

Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretat în sensul că o modificare unilaterală de către angajator, în detrimentul lucrătorilor, a condițiilor de remunerare care, în caz de refuz al lucrătorului, conduce la încetarea contractului de muncă poate fi calificată drept „concediere” în sensul acestei dispoziții, iar articolul 2 din această directivă trebuie interpretat în sensul că un angajator are obligația de a iniția consultările prevăzute la acest din urmă articol atunci când are în vedere să efectueze o asemenea modificare unilaterală a condițiilor de remunerare, în măsura în care sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul 1 din directiva menționată, aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere.

Semnături

i — Punctul 37 din prezentul text a făcut obiectul unei modificări de ordin lingvistic ulterior primei publicări.