Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Tiende Afdeling)

21. september 2017*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – kollektive afskedigelser – direktiv 98/59/EF – artikel 1, stk. 1, og artikel 2 – begrebet »afskedigelser« – sidestilling med afskedigelser af »opsigelser af arbejdskontrakter, der finder sted på arbejdsgiverens initiativ« – ensidig ændring fra arbejdsgiverens side af ansættelses- og lønvilkår – afklaring af arbejdsgiverens »hensigt« om at foretage kollektive afskedigelser«

I sag C-429/16,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (den regionale domstol i Łódź, VII. afdeling for arbejdsret og socialforsikringssager, Polen) ved afgørelse af 30. juni 2016, indgået til Domstolen den 2. august 2016, i sagen:

Małgorzata Ciupa,

Jolanta Deszczka,

Ewa Kowalska,

Anna Stańczyk,

Marta Krzesińska,

Marzena Musielak,

Halina Kaźmierska,

Joanna Siedlecka,

Szymon Wiaderek,

Izabela Grzegora

mod

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

har

* Processprog: polsk.

DOMSTOLEN (Tiende Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, M. Berger, og dommerne A. Borg Barthet og F. Biltgen (refererende dommer),

generaladvokat: M. Wathelet,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

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

– den polske regering ved B. Majczyna, som befuldmægtiget,

– Europa-Kommissionen ved A. Stobiecka-Kuik, L. Baumgart og M. Kellerbauer, som befuldmægtigede,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 1, stk. 1, og artikel 2 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT 1998, L 225, s. 16).

2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem Małgorzata Ciupa m.fl. og disses arbejdsgiver, II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im. dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi (L. Rydygier-II. byklinik i Łódź, nu Dr. L. Rydygier-klinik for gynækologi og obstetrik i Łódź, herefter »Łodzi-klinikken«) vedrørende Łodzi-klinikkens beslutning om at meddele ændringsopsigelser til arbejdstagerne, der førte til ophør af visse af disse arbejdstageres ansættelsesforhold uden iagttagelse af den afskedigelsesprocedure, der er fastsat i den nationale lov, som blev vedtaget til gennemførelse af det nævnte direktiv.

Retsforskrifter

Direktiv 98/59

3 Artikel 1 i direktiv 98/59 med overskriften »Definitioner, anvendelsesområde« fastsætter:

»1. I dette direktiv

a) forstås ved kollektive afskedigelser sådanne afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, når antallet af afskedigelser efter medlemsstaternes valg udgør:
   i) enten inden for et tidsrum af 30 dage:

      – mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 arbejdstagere

      – mindst 10% af antallet af arbejdstagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og højst 300 arbejdstagere

      – mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 arbejdstagere
   ii) eller inden for et tidsrum af 90 dage, mindst 20, uanset hvilket antal arbejdstagere virksomheden normalt beskæftiger

b) forstås ved repræsentanter for arbejdstagerne de repræsentanter for arbejdstagerne, som har denne funktion i henhold til lovgivning eller praksis i medlemsstaterne.

Ved beregningen af antallet af afskedigelser efter første afsnit, litra a), sidestilles med afskedigelse opsigelser af arbejdskontrakter, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, forudsat at antallet af afskedigelser udgør mindst fem.

2. Dette direktiv finder ikke anvendelse på:

[…]

b) arbejdstagere i den offentlige administration eller i virksomheder under offentlig ret (eller i de medlemsstater, hvor dette begreb ikke kendes, i tilsvarende enheder)

[…]«

4 Artikel 2 i direktiv 98/59 har følgende ordlyd:

»1. Når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser, er vedkommende forpligtet til i tilstrækkelig god tid at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale.

2. Konsultationerne skal i det mindste dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt for at afbøde følgerne af disse ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere.

[…]«

5 Det nævnte direktivs artikel 5 bestemmer:

»Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes mulighed for at anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne, eller at tillade eller fremme anvendelsen af overenskomstmæssige bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne.«

Polsk ret

6 Artikel 23[1] i Kodeks Pracy (lov om arbejdsforhold), vedtaget ved lov af 26. juni 1974 (Dz. U. af 1974, nr. 24, position 141), som ændret (herefter »arbejdsloven«), vedrørende følgerne af en virksomhedsoverdragelse bestemmer:

»Stk. 1. Såfremt en virksomhed eller en del af en virksomhed overgår til en anden arbejdsgiver, bliver denne i retlig forstand part i det hidtidige ansættelsesforhold, jf. dog bestemmelserne i stk. 5.

Stk. 2. Den hidtidige og den nye arbejdsgiver hæfter solidarisk for forpligtelser i medfør af ansættelsesforholdet, som er opstået før en del af virksomheden overgik til en anden arbejdsgiver.

Stk. 3. Såfremt ingen fagforeninger er repræsenteret hos de i stk. 1 nævnte arbejdsgivere, meddeler den hidtidige og den nye arbejdsgiver skriftligt arbejdstagerne det forventede tidspunkt for overdragelsen af virksomheden eller virksomhedsdelen til den nye arbejdsgiver, overdragelsens årsager og dennes retlige, økonomiske og sociale konsekvenser for arbejdstagerne samt de planlagte foranstaltninger vedrørende arbejdstagernes ansættelsesforhold, navnlig arbejds-, løn- og omskolingsvilkår; meddelelsen skal ske senest 30 dage før datoen for den forventede overdragelse af virksomheden eller virksomhedsdelen til den nye arbejdsgiver.

Stk. 4. Inden to måneder efter overdragelsen af virksomheden eller virksomhedsdelen til den nye arbejdsgiver kan arbejdstageren uden at skulle overholde det ordinære lovmæssige opsigelsesvarsel opsige ansættelsesforholdet med syv dages varsel. En sådan opsigelse har for arbejdstageren samme følger, som der i henhold til de arbejdsretlige bestemmelser er knyttet til en opsigelse med varsel fra arbejdsgiveren.

Stk. 5. Arbejdsgiveren er forpligtet til fra overtagelsen af virksomheden eller virksomhedsdelen at tilbyde de arbejdstagere, som hidtil har arbejdet i virksomheden på et andet grundlag end en ansættelseskontrakt, nye arbejds- og lønvilkår og til at fastsætte en frist, som skal være på mindst syv dage, inden for hvilken arbejdstagerne kan deponere en erklæring om accept eller afvisning af de tilbudte vilkår. Såfremt der ikke opnås enighed om nye arbejds- og lønvilkår, opsiges det hidtidige ansættelsesforhold ved udløbet af en frist, som svarer til opsigelsesfristen, og som regnes fra den dag, hvor arbejdstageren deponerer erklæringen om afvisning af de tilbudte vilkår, eller fra den sidste dag, på hvilken han kunne have meddelt sit afslag. Bestemmelserne i stk. 4, andet punktum, finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 6. Overdragelsen af virksomheden eller virksomhedsdelen til en ny arbejdsgiver kan ikke udgøre en begrundelse for opsigelse af ansættelsesforholdet fra arbejdsgiverens side.«

7 Arbejdslovens artikel 42 fastsætter i stk. 1, at bestemmelserne om opsigelse af en ansættelseskontrakt finder tilsvarende anvendelse på en ændring af de ansættelses- og lønvilkår, der følger af arbejdskontrakten, ved en ændringsopsigelse. I henhold til artikel 42, stk. 2, anses ansættelses- og lønvilkår for ændret, når arbejdstagerne skriftligt er blevet tilbudt nye vilkår. Artikel 42, stk. 3, bestemmer, at hvis arbejdstageren afviser at acceptere de tilbudte ansættelses- og lønvilkår, opsiges ansættelseskontrakten ved udløbet af den frist, der er fastsat i ændringsopsigelsen. Hvis arbejdstageren ikke inden udløbet af halvdelen af denne frist har gjort indsigelse mod de tilbudte vilkår, anses arbejdstageren for at have accepteret dem.

8 Arbejdslovens artikel 24[7] vedrørende reglerne for ophør og opsigelse af en overenskomst bestemmer i stk. 1:

»Overenskomsten ophører:

1) ved aftale mellem parterne

2) ved udløbet af den periode, for hvilken den er indgået

3) ved udløbet af opsigelsesfristen, hvis en af parterne har opsagt den.«

9 Arbejdslovens artikel 241^{8} vedrørende anvendelse af overenskomstens bestemmelser efter en virksomhedsoverdragelse bestemmer i stk. 2:

»Efter udløbet af fristen for anvendelse af den hidtidige overenskomst finder vilkårene for ansættelsesforholdet eller for enhver anden retsakt, som danner grundlag for ansættelsesforholdet, og som følger af denne overenskomst, anvendelse indtil udløbet af fristen for ændring af disse vilkår. Bestemmelserne i artikel 241^{13}, stk. 2, andet punktum, finder anvendelse.«

10 Arbejdslovens artikel 241^{13}, stk. 2, bestemmer følgende:

»Bestemmelser i overenskomsten, som er mindre gunstige for arbejdstagerne, indføres ved ændring af de oprindelige vilkår for ansættelseskontrakten eller for enhver anden retsakt, som ansættelsesforholdet hviler på, ved ændringsopsigelse. Ved ændring af de oprindelige vilkår for ansættelseskontrakten eller for enhver anden retsakt, som ansættelsesforholdet hviler på, ved ændringsopsigelse, finder bestemmelser, som begrænser muligheden for at ændre vilkårene for en sådan kontrakt eller en sådan retsakt ved ændringsopsigelse, ikke anvendelse.«

11 Følgende fastsættes i artikel 1 i ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (lov om særlige regler for opsigelse af ansættelsesforhold af årsager, som ikke kan tilregnes arbejdstagerne) af 13. marts 2003 (Dz. U. 2003, nr. 90, pos. 844), som ændret (herefter »loven af 2003«):

»1. Bestemmelserne i denne lov finder anvendelse, når en arbejdsgiver, der beskæftiger mindst 20 arbejdstagere, er nødt til at opsige ansættelsesforholdene af årsager, som ikke kan tilregnes arbejdstagerne selv, ved en opsigelse på arbejdsgiverens initiativ eller i medfør af en aftale mellem parterne, på den betingelse, at fremgangsmåden for afskedigelsen i en periode på op til 30 dage mindst vedrører

1) 10 arbejdstagere, hvis arbejdsgiveren beskæftiger mindre end 100 arbejdstagere

2) 10% af arbejdstagerne, hvis arbejdsgiveren beskæftiger mindst 100, men mindre end 300 arbejdstagere

3) 30 arbejdstagere, hvis arbejdsgiveren beskæftiger mindst 300 arbejdstagere […]«

12 Artikel 2 i loven af 2003 har følgende ordlyd:

»1. Arbejdsgiveren skal i forbindelse med kollektive afskedigelser konsultere de fagforeninger, som er repræsenteret i virksomheden.

2. Den i stk. 1 nævnte konsultation vedrører navnlig muligheden for at undgå de kollektive afskedigelser eller mindske omfanget heraf og de pågældende arbejdstageres problemer for så vidt angår mulighederne for omplacering eller omskoling og ligeledes nye jobmuligheder for afskedigede arbejdstagere.

3. Arbejdsgiveren er forpligtet til skriftligt at meddele fagforeningerne årsagerne til den påtænkte kollektive afskedigelse, antallet af beskæftigede arbejdstagere og de faggrupper, hvorunder de hører, de beskæftigede faggrupper, som er omfattet af den kollektive afskedigelse, perioden, hvor de påtænkte afskedigelser finder sted, hvilke udvælgelseskriterier der tænkes anvendt til at udvælge de arbejdstagere, der skal omfattes af proceduren for den kollektive afskedigelse, rækkefølgen for

afskedigelsen af arbejdstagerne samt forslag til at løse arbejdstagernes problemer i forbindelse med den påtænkte kollektive afskedigelse, og arbejdsgiveren er, hvis der er fastsat kontantydelser, desuden forpligtet til at meddele, hvorledes disses størrelse fastsættes.

[…]«

13 Artikel 3, stk. 1, i loven af 2003 fastsætter, at arbejdsgiveren og fagforeningerne senest 20 dage efter den i lovens artikel 2, stk. 3, nævnte meddelelse skal indgå en aftale. I henhold til denne artikels stk. 2 fastlægger denne aftale de regler, der skal følges for de arbejdstagere, der er omfattet af de påtænkte kollektive afskedigelser, samt arbejdsgiverens pligter i det omfang, det er nødvendigt for at løse andre problemer for arbejdstagerne i forbindelse med de påtænkte kollektive afskedigelser.

14 Artikel 5 i loven af 2003, der var gældende på tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen, fastsatte:

»1. Artikel 38 og 41 i arbejdsloven, med forbehold af stk. 2-4, og de særlige bestemmelser om særlig beskyttelse af arbejdstagere mod afskedigelser eller ophør af et ansættelsesforhold, med forbehold af stk. 5, finder ikke anvendelse ved opsigelse af arbejdskontrakten, der finder sted på arbejdsgiverens initiativ i forbindelse med en procedure for kollektiv afskedigelse.

2. Såfremt der ikke indgås en aftale i henhold til artikel 3, finder arbejdslovens artikel 38 anvendelse på opsigelser af en arbejdskontrakt, der finder sted på arbejdsgiverens initiativ, samt på en ændringsopsigelse.

[…]

5. I en periode med særlig beskyttelse mod afskedigelse eller ophør af ansættelsesforholdet kan arbejdsgiveren kun ændre de hidtidige ansættelses- og lønvilkår over for en arbejdstager:

1) som ikke mangler mere end fire år, før vedkommende når pensionsalderen, en gravid arbejdstager, en arbejdstager på barselsorlov, på orlov i forbindelse med adoption eller på forældreorlov

2) som er medlem af personaleudvalget i en statslig virksomhed

3) som er medlem af bestyrelsen i en fagforening

[…]

6. Såfremt ændringen af ansættelses- og lønvilkår ved en ændringsopsigelse medfører en nedsættelse af lønnen, har de i stk. 5 nævnte arbejdstagere ret til et udligningstillæg, som beregnes ud fra arbejdslovens principper, indtil udløbet af den periode, hvor de har en særlig beskyttelse mod opsigelse eller ophør af ansættelsesforholdet.

7. I forbindelse med ansættelsesforholdets ophør ved en procedure for kollektiv afskedigelse kan tidsbegrænsede arbejdskontrakter samt arbejdskontrakter indgået med henblik på udførelsen af en bestemt opgave opsiges af begge parter med et forudgående varsel på to uger.«

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

15 Małgorzata Ciupa m.fl. er ansat hos Łodzi-klinikken på fuld tid i henhold til tidsubegrænsede ansættelseskontrakter.

16 Siden 2009 er Łodzi-klinikkens økonomiske tab vokset år for år. I 2013 blev det besluttet, at Łodzi-klinikken skulle omdannes til et erhvervsdrivende selskab i stedet for at blive afviklet, hvilket ville have medført nedlæggelse af over 100 arbejdspladser. I forbindelse med denne omdannelse var det ikke påtænkt at nedlægge stillinger for, at Łodzi-klinikken kunne opretholde klinikkens kontrakt med Narodowy Fundusz Zdrowia (den nationale sundhedsfond) om levering af medicinske tjenesteydelser. Efter at have udtømt alle sparemuligheder, bortset fra på medarbejdernes løn, så Łodzi-klinikken sig nødsaget til at nedsætte alle medarbejderes løn. Følgelig foreslog den alle medarbejdere en midlertidig lønnedsættelse på 15%. Ca. 20% af klinikkens ansatte erklærede sig indforstået med denne lønnedsættelse. En ændringsopsigelse vedrørende ændring af ansættelses- og lønvilkårene, som var begrundet med »nødvendigheden af at gennemføre en omstrukturering af [Łodzi-klinikkens] personaleudgifter som følge af arbejdsgiverens vanskelige økonomiske situation«, blev fremsendt til de øvrige ansatte. Ved denne skrivelse blev de ansatte, efter udløbet af opsigelsesfristerne, foreslået en lønnedsættelse, som skulle gælde indtil den 1. februar 2015.

17 Małgorzata Ciupa m.fl. anlagde sag for Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (retten i første instans Łódź-Śródmieście i Łódź, Polen) med påstand om, at ændringen af deres arbejds- og lønvilkår blev erklæret ugyldig. Denne ret gav dem ikke medhold i deres påstand. Łodzi-klinikken havde ikke, idet den individuelt havde konsulteret de arbejdstagere, der er medlem af den i virksomheden repræsenterede fagforening, om den påtænkte ændring, haft til hensigt at gennemføre en kollektiv afskedigelse og havde følgelig ikke indledt den procedure, der finder anvendelse på denne form for afskedigelse.

18 Ifølge den forelæggende ret, der skal tage stilling til den appel, som Małgorzata Ciupa m.fl. har iværksat til prøvelse af afgørelsen afsagt af Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (retten i første instans Łódź-Śródmieście i Łódź), er retspraksis fra Sąd Najwyższy (øverste domstol, Polen) vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt de forpligtelser, der er fastsat i artikel 2-4 i loven af 2003, gælder for arbejdsgiveren, når denne meddeler sine arbejdstagere en ændringsopsigelse, ikke klart fastlagt. Imidlertid er den forelæggende ret af den opfattelse, at denne retspraksis mest vil gå i retning af en anvendelse af disse artikler i en sag som den i hovedsagen omhandlede.

19 Den forelæggende ret er i øvrigt af den opfattelse, at forpligtelsen til at konsultere fagforeningerne for så vidt angår en arbejdsgiver, som beskæftiger mindst 20 arbejdstagere, og som over for et antal arbejdstagere, som svarer til eller er større end det i artikel 1, stk. 1, i loven af 2003 omhandlede, og som påtænker at ændre vilkårene i ansættelseskontrakter, går hånd i hånd med forpligtelsen til at følge de i denne lov fastlagte procedurer, navnlig artikel 2-4 og 6 heri. I et sådant tilfælde er hverken antallet af ansættelsesforhold, som er ophørt som følge af en afvisning af de nye ansættelsesvilkår, som tilbydes af arbejdsgiveren, eller den omstændighed, at disse ophør følger af arbejdstagerens vilje, af betydning. Det væsentlige er nemlig alene, at ændringen af arbejdsvilkårene foranlediges af arbejdsgiveren, og at den deraf følgende efterfølgende opsigelse af kontrakten ikke afhænger af arbejdsgiverens vilje. I henhold til artikel 2, stk. 1, i loven af 2003 har arbejdsgiveren pligt til at konsultere de fagforeninger, som er repræsenteret i virksomheden, om planerne om at gennemføre en kollektiv afskedigelse. Disse konsultationer refererer således til arbejdsgiverens »hensigt« og ikke til de accepterede ændringer eller til de opsigelser af ansættelseskontrakter, der kan følge af arbejdstagernes afslag. Således skal en arbejdsgiver, der påtænker at meddele sine ansatte en ændringsopsigelse, tage hensyn til antallet af disse ændringsopsigelser med henblik på at fastslå, hvorvidt de påtænkte ændringer falder ind under bestemmelserne om kollektive afskedigelser, og om arbejdsgiveren følgelig er forpligtet til at konsultere fagforeningerne.

20 Idet Domstolen endnu ikke har udtalt sig om spørgsmålet om, hvordan ændringsopsigelser skal kvalificeres med hensyn til direktiv 98/59, er den forelæggende ret i tvivl om, hvordan den skal læse dette direktiv.

21 På denne bagrund har Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (den regionale domstol i Łódź, VII. afdeling for arbejdsret og socialforsikringssager) besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal artikel 2 i direktiv 98/59 […] fortolkes således, at en arbejdsgiver, som beskæftiger mindst 20 arbejdstagere, og som over for et antal arbejdstagere som omhandlet i artikel 1, stk. 1, i [loven af 2003] påtænker at [ændre] vilkår i ansættelseskontrakter, er forpligtet til at anvende den procedure, som er fastsat i den nævnte lovs artikel 2, 3, 4 og 6, dvs. gælder denne pligt i de i følgende artikler nævnte tilfælde:

– artikel 241^{13}, stk. 2, sammenholdt med [arbejdslovens] artikel 241^{8}, stk. 2, og artikel 23^{1}

– artikel 241^{13}, stk. 2, sammenholdt med arbejdslovens artikel 77^{2}, stk. 5, eller artikel 241^{7}, stk. 1

– arbejdslovens artikel 42, stk. 1, sammenholdt med samme lovs artikel 45, stk. 1?«

Om det præjudicielle spørgsmål

22 Det skal indledningsvis bemærkes, at den forelæggende ret i sit præjudicielle spørgsmål har henvist til flere bestemmelser i national lovgivning, idet den overvejer forskellige mulige kvalifikationer af den i hovedsagen omhandlede situation i henhold til national lovgivning.

23 For så vidt angår fortolkningen af national ret bemærkes det imidlertid, at Domstolen i princippet skal basere sig på de kvalificeringer, der følger af forelæggelsesafgørelsen. Det følger nemlig af fast retspraksis, at Domstolen ikke er kompetent til at fortolke en medlemsstats nationale ret (dom af 17.3.2011, Naftiliaki Etaireia Thasou og Amaltheia I Naftiki Etaireia, C-128/10 og C-129/10, EU:C:2011:163, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis).

24 Følgelig skal Domstolen tage stilling til anmodningen om præjudiciel afgørelse på baggrund af de forudsætninger, som fremgår af forelæggelsesafgørelsen, uden dog at foretage en fortolkning af den nationale lovgivning, som afhænger af de tre abstrakte situationer, der er omhandlet i spørgsmålet.

25 På denne baggrund må det antages, at den forelæggende ret med sit spørgsmål nærmere bestemt ønsker oplyst, om artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at en ensidig ændring, der er til skade for arbejdstagerne, fra arbejdsgiverens side af lønvilkårene, der i tilfælde af arbejdstagerens afvisning medfører, at ansættelseskontrakten ophører, skal betegnes som en »afskedigelse« som omhandlet i denne bestemmelse, og om dette direktivs artikel 2 skal fortolkes således, at arbejdsgiveren er forpligtet til at indlede de i sidstnævnte artikel 2 fastsatte konsultationer, når denne påtænker at foretage en sådan ensidig ændring af lønvilkårene.

26 Med henblik på besvarelsen af dette spørgsmål bemærkes indledningsvis, at det følger af artikel 1, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 98/59, hvoraf det fremgår, at dette direktiv kun finder anvendelse, hvis antallet af »afskedigelser« udgør mindst fem, at det nævnte direktiv sondrer mellem »afskedigelser« og »opsigelser af arbejdskontrakter, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv« (jf. i denne retning dom af 11.11.2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, præmis 44 og 45).

27 For så vidt angår begrebet »afskedigelse« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59 har Domstolen fastslået, at dette direktiv skal fortolkes således, at den omstændighed, at en arbejdsgiver ensidigt og til skade for arbejdstageren foretager en væsentlig ændring af væsentlige elementer i dennes ansættelseskontrakt af grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, falder ind under dette begreb (dom af 11.11.2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, præmis 55).

28 Det følger heraf, at det forhold, at en arbejdsgiver ensidigt og til skade for arbejdstageren foretager en uvæsentlig ændring af et væsentligt element i ansættelseskontrakten af grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, eller en væsentlig ændring af et uvæsentligt element i den nævnte kontrakt af grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, ikke kan kvalificeres som en »afskedigelse« som omhandlet i det nævnte direktiv.

29 Hvad angår den i hovedsagen omhandlede ændringsopsigelse bemærkes, at denne fastsætter en midlertidig lønnedsættelse på 15% og efter flere måneder, at denne løn vender tilbage til sit oprindelige niveau. Selv om det ikke kan bestrides, at lønnen udgør et væsentligt element i ansættelseskontrakten, og at en nedsættelse på 15% heraf i princippet ville kunne kvalificeres som en »væsentlig ændring«, forholder det sig imidlertid således, at lønnedsættelsens midlertidige karakter betydeligt formindsker rækkevidden af den påtænkte ændring af ansættelseskontrakten.

30 Imidlertid tilkommer det i sidste ende den forelæggende ret, der alene har kompetencen til at bedømme de faktiske omstændigheder, under hensyntagen til alle sagens omstændigheder at fastslå, hvorvidt den pågældende midlertidige lønnedsættelse skal kvalificeres som en væsentlig ændring.

31 Selv om det antages, at den forelæggende ret finder, at den i hovedsagen omhandlede ændringsopsigelse ikke falder ind under begrebet »afskedigelse«, skal opsigelse af ansættelseskontrakten som følge af arbejdstagerens afslag på at acceptere en ændring som den, der er foreslået i den nævnte ændringsopsigelse, under alle omstændigheder betragtes som en opsigelse af arbejdskontrakten, der finder sted på arbejdsgiverens initiativ, af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, som omhandlet i artikel 1, stk. 1, andet punktum, i direktiv 98/59, således at der skal tages hensyn hertil i forbindelse med beregningen af det samlede antal af afskedigelser.

32 Hvad angår spørgsmålet om, hvornår en arbejdsgiver er forpligtet til at indlede de konsultationer, der er fastsat i det nævnte direktivs i artikel 2, skal det bemærkes, at Domstolen har fastslået, at den konsultations- og meddelelsesforpligtelse, som påhviler arbejdsgiveren, opstår inden dennes beslutning om at opsige ansættelseskontrakterne (dom af 27.1.2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, præmis 37, og af 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, præmis 38), og at opfyldelsen af det mål, som er fastlagt i artikel 2, stk. 2, i direktiv 98/59, om at undgå opsigelser af ansættelseskontrakter eller begrænse antallet, ville blive bragt i fare, såfremt konsultationen med repræsentanterne blev indledt efter tidspunktet for arbejdsgiverens beslutning (dom af 27.1.2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, præmis 38, og af 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, præmis 46).

33 Det skal tilføjes, at tvisten i hovedsagen, i lighed med den sag, der gav anledning til dom af 10. september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl. (C-44/08, EU:C:2009:533, præmis 37), omhandler økonomiske og forretningsmæssige beslutninger, som ikke, således som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, direkte har til formål at bringe nogle nærmere bestemte ansættelsesforhold til ophør, men som ikke desto mindre kan indvirke på den ansættelsesmæssige situation for et vist antal arbejdstagere.

34 I præmis 48 i dom af 10. september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl. (C-44/08, EU:C:2009:533), fastslog Domstolen imidlertid, at konsultationsproceduren i artikel 2 i direktiv 98/59 skal indledes af arbejdsgiveren på det tidspunkt, hvor der er truffet en strategisk eller forretningsmæssig beslutning, som tvinger arbejdsgiveren til at påtænke eller planlægge kollektive afskedigelser.

35 I dette tilfælde blev der, således som det fremgår af denne doms præmis 16, med henblik på at undgå en likvidation af Łodzi-klinikken og nedlæggelse af arbejdspladser foretaget et vist antal ændringer. Idet disse ændringer viste sig at være utilstrækkelige til at sikre Łodzi-klinikkens levedygtighed, mente sidstnævnte, at det var nødvendigt at gennemføre de foreslåede ændringer med henblik på at undgå at

træffe beslutninger, der direkte havde til formål at bringe nogle nærmere bestemte ansættelsesforhold til ophør. I en sådan situation kunne Łodzi-klinikken imidlertid fornuftigvis forvente, at et vist antal arbejdstagere ikke ville acceptere ændringen af deres ansættelsesvilkår, og at deres kontrakt som følge heraf ville blive opsagt.

36 Eftersom beslutningen om at foretage meddelelse af ændringsopsigelserne nødvendigvis for Łodzi-klinikken medførte, at der påtænktes kollektive afskedigelser, påhvilede det følgelig klinikken, for så vidt som de i artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 fastsatte kriterier var opfyldt, at indlede de i direktivets artikel 2 fastsatte konsultationer.

37 Denne konklusion gælder så meget desto mere, som formålet med konsultationsforpligtelsen i det nævnte direktivs artikel 2, dvs. at undgå opsigelser af ansættelseskontrakter eller begrænse antallet og afbøde følgerne heraf (dom af 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, præmis 46), og det formål, der ifølge den forelæggende ret forfølges med ændringsopsigelser, dvs. at forhindre individuelle afskedigelser, i vidt omfang overlapper hinanden. Når en beslutning om ændring af arbejdsvilkårene giver mulighed for at undgå kollektive afskedigelser, skal den i direktivets artikel 2 fastsatte konsultationsprocedure nemlig indledes på det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren påtænker at foretage sådanne ændringer (jf. i denne retning dom af 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, præmis 47).

38 Henset til ovenstående betragtninger skal spørgsmålet besvares med, at artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at en ensidig ændring, der er til skade for arbejdstagerne, fra arbejdsgiverens side af lønvilkårene, der i tilfælde af arbejdstagerens afvisning medfører, at ansættelseskontrakten ophører, kan betegnes som en »afskedigelse« som omhandlet i denne bestemmelse, og at dette direktivs artikel 2 skal fortolkes således, at en arbejdsgiver er forpligtet til at indlede de i sidstnævnte artikel fastsatte konsultationer, når denne påtænker at foretage en sådan ensidig ændring af lønvilkårene, for så vidt som betingelserne i nævnte direktivs artikel 1 er opfyldt, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

Sagsomkostninger

39 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Tiende Afdeling) for ret:

Artikel 1, stk. 1, i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser skal fortolkes således, at en ensidig ændring, der er til skade for arbejdstagerne, fra arbejdsgiverens side af lønvilkårene, der i tilfælde af arbejdstagerens afvisning medfører, at ansættelseskontrakten ophører, kan betegnes som en »afskedigelse« som omhandlet i denne bestemmelse, og at dette direktivs artikel 2 skal fortolkes således, at en arbejdsgiver er forpligtet til at indlede de i sidstnævnte artikel fastsatte konsultationer, når denne påtænker at foretage en sådan ensidig ændring af lønvilkårene, for så vidt som betingelserne i nævnte direktivs artikel 1 er opfyldt, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

Underskrifter