



Samling af Afgørelser

Sag C-149/16

**Halina Socha m.fl.
mod
Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu**

(anmodning om præjudiciel
avgørelse indgivet af Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu)

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – kollektive afskedigelser – direktiv 98/59/EF – artikel 1, stk. 1 – begrebet »afskedigelser« – sidestilling med afskedigelser af »opsigelse af arbejdskontrakten, der finder sted på arbejdsgiverens initiativ« – arbejdsgiverens ensidige ændring af arbejdsbetingelser og aflønning«

Sammendrag – Domstolens dom (Tiende Afdeling) af 21. september 2017

1. *Socialpolitik – tilnærmelse af lovgivningerne – kollektive afskedigelser – direktiv 98/59 – artikel 1, stk. 1 – begrebet »afskedigelser« – væsentlig ændring af væsentlige elementer i en ansættelseskontrakt af grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv – omfattet – ændringsopsigelse vedrørende fristen for opnåelse af retten til et anciennitetstillæg – ikke omfattet – opsigelsen af arbejdskontrakt på baggrund af arbejdstagerens afvisning af en ændring, der foreslås i ændringsopsigelsen – en opsigelse af arbejdskontrakten, som foretages af en arbejdsgiver*

[Rådets direktiv 98/59, art. 1, stk. 1, første afsnit, litra a)]

2. *Socialpolitik – tilnærmelse af lovgivningerne – kollektive afskedigelser – direktiv 98/59 – procedurer for information og konsultation af arbejdstagerne – konsultationsforpligtelsens opståen – arbejdsgiver, der har til hensigt, til skade for arbejdstagerne, at foretage en ensidig ændring af lønvilkårene, som i tilfælde af en afvisning fra arbejdstagerens side medfører et ophør af arbejdsforholdet – arbejdsgiverens forpligtelse til at foretage konsultationer – betingelser – den nationale rets efterprøvelse*

(Rådets direktiv 98/59, art. 1, stk. 1 og artikel 2)

1. Hvad angår begrebet »afskedigelse« som omhandlet 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, er omfattet af begrebet (dom af 11.11.2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, præmis 55).

Det følger heraf, at den omstændighed, at en arbejdsgiver ensidigt og til skade for arbejdstageren foretager en ikke-væsentlig ændring af et væsentligt element i den nævnte arbejdskontrakt af grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, eller en væsentlig ændring af et ikke-væsentligt element i den nævnte kontrakt af grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, ikke kan betegnes som »afskedigelse« som omhandlet i det nævnte direktiv.

Hvad angår den i hovedsagen omhandlede ændringsopsigelse bemærkes det, at denne begrænser sig til at fastsætte, at der fremover kun tages hensyn til arbejdsperioder tilbagelagt hos arbejdsgiveren ved fastlæggelsen af forfaldsdatoen for anciennitetstillægget, således at ændringsopsigelsen kun vedrører tidspunktet for opnåelsen af retten til anciennitetstillægget. Under disse omstændigheder, og uden at det er nødvendigt at undersøge, om det i hovedsagen omhandlede anciennitetstillæg udgør et væsentligt element i de pågældendes arbejdskontrakt, er det tilstrækkeligt at konstatere, at den i hovedsagen omhandlede ændringsopsigelse ikke kan anses for at indebære en væsentlig ændring af denne kontrakt, og at denne ændring ikke er omfattet af begrebet »afskedigelse« som omhandlet i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59.

Derimod skal opsigelsen af arbejdskontrakten på baggrund af arbejdstagerens afvisning af en ændring som den, der foreslås i ændringsopsigelsen, anses for at udgøre en opsigelse af arbejdskontrakten, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, som omhandlet i det nævnte direktivs artikel 1, stk. 1, andet afsnit, således at der skal tages hensyn hertil ved beregningen af det samlede antal afskedigelser.

(jf. præmis 25-28)

2. 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 skal fortolkes således, at en arbejdsgiver har pligt til at foretage de i denne artikel 2 nævnte konsultationer, når han har til hensigt, til skade for arbejdstagerne, at foretage en ensidig ændring af lønvilkårene, som i tilfælde af en afvisning fra arbejdstagernes side medfører et ophør af arbejdsforholdet, i det omfang betingelserne i dette direktivs artikel 1, stk. 1, er opfyldt, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

Hvad angår spørgsmålet om, fra hvilket tidspunkt en arbejdsgiver har pligt til at foretage de konsultationer, der er fastsat i artikel 2 i direktiv 98/59, bemærkes det, at Domstolen har fastslået, at konsultations- og meddelelsesforpligtelsen opstår inden arbejdsgiverens beslutning om at opsiges 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 målet om at undgå eller begrænse opsigelser af arbejdskontrakter, således som det er kommet til udtryk i direktivets artikel 2, stk. 2, ville blive bragt i fare, såfremt konsultationen af arbejdstagernes repræsentanter fandt sted, efter at arbejdsgiverens beslutning er truffet (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).

Denne konklusion gælder så meget desto mere som formålet med den konsultationsforpligtelse, der er fastsat i det nævnte direktivs artikel 2, dvs. at undgå opsigelser af arbejdskontrakter 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 en ændringsopsigelse, dvs. at undgå sygehusets likvidation, i meget stort omfang overlapper hinanden. Eftersom en afgørelse, der indebærer en ændring af arbejdsvilkår, kan gøre det muligt at undgå kollektive afskedigelser, må konsultationsproceduren i samme direktivs artikel 2 skulle indledes på det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren har til hensigt 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).

(jf. præmis 29, 34 og 35 samt domskonkl.)