



# Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (tionde avdelningen)

den 21 september 2017\*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Kollektiva uppsägningar – Direktiv 98/59/EG – Artikel 1.1 och artikel 2 – Begreppet uppsägningar – Huruvida ’upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ’ ska jämföras med uppsägningar – Arbetsgivarens ensidiga ändring av anställnings- och lönevillkoren – Fastställande av arbetsgivarens ’avsikt’ att vidta uppsägningar”

Mål C-429/16,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Regionala domstolen i Łodz, sjunde avdelningen för arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga mål, Polen) genom beslut av den 30 juni 2016, som inkom till domstolen den 2 augusti 2016, i målet

**Małgorzata Ciupa,**

**Jolanta Deszczka,**

**Ewa Kowalska,**

**Anna Stańczyk,**

**Marta Krzesińska,**

**Marzena Musielak,**

**Halina Kaźmierska,**

**Joanna Siedlecka,**

**Szymon Wiaderek,**

**Izabela Grzegora**

mot

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

\* Rättegångsspråk: polska.

DOMSTOLEN (tionde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden M. Berger samt domarna A. Borg Barthet och F. Biltgen (referent),

generaladvokat: M. Wathelet,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- II Szpital Miejski im. II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi, genom B. Marchel, radca prawny,
- Polens regering, genom B. Majczyna, i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom A. Stobiecka-Kuik, L. Baumgart och M. Kellerbauer, samtliga i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

**Dom**

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 1.1 och artikel 2 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, 1998, s. 16).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Małgorzata Ciupa m.fl., å ena sidan, och deras arbetsgivare, II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im. dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi (lokala sjukhuset nr 2 L. Rydygier i Lodz, numera gynekologi- och förlossningssjukhuset doktor L. Rydygier i Lodz, Polen) (nedan kallat sjukhuset i Lodz), å andra sidan. Målet rör sjukhuset i Lodz beslut att underrätta arbetstagare om ändringar av anställningsvillkoren, vilket lett till att vissa av arbetstagarnas anställningsförhållanden har upplösts utan tillämpning av det uppsägningsförfarande som föreskrivs i den nationella lagen genom vilken nämnda direktiv införlivades med polsk rätt.

**Tillämpliga bestämmelser**

***Direktiv 98/59***

- 3 I artikel 1 i direktiv 98/59, med rubriken ”Definitioner och räckvidd”, föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv avses med

- a) *kollektiva uppsägningar*: uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och då, efter medlemsstaternas val, antalet uppsägningar är
- i) antingen under en period av 30 dagar
    - minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare,
    - minst 10 % av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare,
    - minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare,
  - ii) eller, under en period av 90 dagar minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga.
- b) *arbetstagarrepresentanter*: arbetstagarrepresentanter enligt medlemsstaternas lag eller praxis.

Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt första stycket punkt a skall upphörande av enskilda arbetstagaransställningsavtal på arbetsgivarens initiativ av någon anledning som inte hänför sig till arbetstagarrepresentanten personligen, jämföras med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem.

2. Detta direktiv skall inte tillämpas i fråga om:

...

- b) Arbetstagare som är anställda hos offentliga myndigheter eller offentligrättsliga inrättningar (eller, i medlemsstater där detta begrepp inte finns, motsvarande organ).

..."

4 Artikel 2 i direktiv 98/59 har följande lydelse:

"1. Överväger en arbetsgivare att vidta kollektiva uppsägningar skall han i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse.

2. Dessa överläggningar skall i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom åtgärder i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare.

..."

5 I artikel 5 i samma direktiv föreskrivs följande:

"Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarrepresentanterna eller att främja eller tillåta tillämpning av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarrepresentanterna."

### *Polsk rätt*

- 6 I artikel 23<sup>1</sup> i Kodeks Pracy (lagen om arbete) som antogs genom lagen av den 26 juni 1974 (Dz. U. 1974, nr 24, position 141), i dess ändrade lydelse (nedan kallad arbetslagen), föreskrivs följande vad avser effekterna av en verksamhetsöverlåtelse:

”§ 1. Vid överlåtelse av en verksamhet eller en del av verksamheten till en annan arbetsgivare inträder den arbetsgivaren, med förbehåll för bestämmelserna i § 5, med tvingande verkan som part i de befintliga anställningsförhållandena.

§ 2. Den tidigare arbetsgivaren och den nya arbetsgivaren ska vara solidariskt ansvariga för de skyldigheter som har uppkommit på grund av anställningsförhållandet före tidpunkten för övergången av en del av verksamheten till den nye arbetsgivaren.

§ 3. Om det inte finns några fackföreningar representerade hos de arbetsgivare som avses i § 1 ska den tidigare och den nya arbetsgivaren skriftligen underrätta de anställda om den förväntade tidpunkten för övergången av verksamheten eller en del av denna till den nye arbetsgivaren, skälen för övergången, de juridiska, ekonomiska och sociala följderna för arbetstagarna, och om planerade åtgärder avseende arbetstagarnas anställningsvillkor, särskilt villkor avseende anställning, lön och omskolning. Informationen ska tillhandahållas minst 30 dagar före den tidpunkt då övergången av verksamheten eller en del av denna till den nye arbetsgivaren förväntas ske.

§ 4. Inom två månader från överlåtelsen av en verksamhet eller en del av en verksamhet till den nya arbetsgivaren kan arbetstagaren, utan iakttagande av den ordinarie lagstadgade uppsägningstiden, med sju dagars varsel lösa upp anställningsförhållandet. En upplösning av anställningsförhållandet enligt ovan får för arbetstagaren samma verkningar som de som följer av arbetsrättsliga bestämmelser när ett anställningsavtal sågs upp av arbetsgivaren med uppsägningstid.

§ 5. Vid den tidpunkt då en verksamhet eller en del av en verksamhet överläts är arbetsgivaren skyldig att föreslå nya arbets- och lönevillkor för de arbetstagare som hittills har utfört arbete på en annan grund än på grundval av ett anställningsavtal och fastställa en tidsfrist på minst sju dagar för arbetstagaren för att inkomma med en förklaring om att vederbörande accepterar eller inte accepterar de föreslagna villkoren. Om någon överenskommelse om de nya anställnings- och lönevillkoren inte nås ska det befintliga anställningsförhållandet upplösas efter en period som motsvarar uppsägningstiden räknad från den dag då arbetstagaren inkom med förklaringen om att han eller hon inte accepterar de föreslagna villkoren eller från den sista då han eller hon kunde ha lämnat in en sådan förklaring. Bestämmelserna i § 4 andra meningen gäller i tillämpliga delar.

§ 6. Överlåtelsen av en verksamhet eller en del av en verksamhet till en annan arbetsgivare kan inte utgöra grund för arbetsgivaren att lösa upp anställningsförhållandet.”

- 7 I artikel 42 § 1 i lagen om arbete föreskrivs att bestämmelserna om uppsägning av anställningsavtal gäller på motsvarande sätt för ändringar av anställnings- och lönevillkor i anställningsavtal som följer av uppsägning och ändring av avtalet. Enligt artikel 42 § 2 ska en ändring av anställnings- eller lönevillkoren anses ha ägt rum när arbetstagaren skriftligen har erbjudits nya villkor. I artikel 42 § 3 föreskrivs att om arbetstagaren inte godtar de erbjudna anställnings- eller lönevillkoren upphör anställningen vid utgången av uppsägningstiden. Om arbetstagaren inte, innan halva uppsägningstiden har förflutit, invänder mot de erbjudna villkoren, anses vederbörande ha godkänt villkoren.
- 8 I artikel 241<sup>7</sup> § 1 i arbetslagen, som avser villkor för uppsägning eller underrättelse om uppsägning av kollektivavtal, föreskrivs följande:

”Kollektivavtalet ska upphöra

- 1) efter en ömsesidig förklaring av parterna,
  - 2) vid utgången av den period för vilken det ingåtts,
  - 3) vid utgången av den tidsfrist som angetts i den underrättelse som meddelats av en av parterna.”
- 9 I artikel 241<sup>8</sup> § 2 i arbetslagen, som avser tillämpningen av bestämmelserna i kollektivavtalet efter överlåtelse av en verksamhet, föreskrivs följande:

”När det hittills tillämpliga kollektivavtalet upphör att gälla ska de villkor som följer av anställningsavtalet eller andra handlingar som ligger till grund för det anställningsförhållande som följer av kollektivavtalet tillämpas fram till dess att tidsfristen för ändring av dessa villkor löper ut. Bestämmelserna i artikel 241<sup>13</sup> § 2 andra meningen är tillämpliga.”

- 10 I artikel 241<sup>13</sup> § 2 i arbetslagen föreskrivs följande:

”Bestämmelser i kollektivavtalet vilka är mindre gynnsamma för arbetstagarna ska införas genom en underrättelse om ändring av de hittills gällande villkoren i anställningsavtalet eller varje annan handling som utgör grund för anställningsförhållandet. Vid underrättelse om ändring av hittills gällande villkor i anställningsavtalet eller en annan handling som utgör grund för anställningsförhållandet är inte sådana bestämmelser som begränsar möjligheten att ändra villkoren i ett sådant avtal eller i en sådan handling genom underrättelse tillämpliga.”

- 11 I artikel 1 i ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (lag om särskilda villkor för upphörande av anställningsförhållandet av skäl som inte är hänförliga till arbetstagaren) av den 13 mars 2003 (Dz.U. från år 2003, nr 90, position 844), i dess ändrade lydelse (nedan kallad 2003 års lag), föreskrivs följande:

”1. Bestämmelserna i denna lag ska tillämpas om en arbetsgivare med minst 20 anställda är tvungen att bringa anställningsförhållandet att upphöra av skäl som inte är hänförliga till arbetstagarna, genom uppsägning på arbetsgivarens initiativ eller i samförstånd mellan parterna, på villkor att antalet uppsägningar under en period av högst 30 dagar avser minst

- 1) 10 arbetstagare, om arbetsgivaren sysselsätter färre än 100 arbetstagare,
- 2) 10 procent av antalet arbetstagare, om arbetsgivaren sysselsätter minst 100 men färre än 300 arbetstagare,
- 3) 30 arbetstagare, om arbetsgivaren sysselsätter minst 300 arbetstagare ...”

- 12 Artikel 2 i 2003 års lag har följande lydelse:

”1. Arbetsgivaren ska i samband med kollektiva uppsägningar inleda överläggningar med de fackföreningar som verkar hos arbetsgivaren.

2. Den överläggning som avses i punkt 1 gäller särskilt olika möjligheter att undvika eller minska omfattningen av kollektiva uppsägningar och de problem som uppkommer för de arbetstagare som berörs, och i synnerhet olika möjligheter till omskolning eller vidareutbildning men även till nya anställningar för uppsagda arbetstagare.

3. Arbetsgivaren ska skriftligen underrätta fackföreningarna om skälen för de planerade kollektiva uppsägningarna, antalet arbetstagare som sysselsätts, och vilka yrkesgrupper de tillhör, vilka yrkesgrupper som berörs av de avsedda kollektiva uppsägningarna, den tidsperiod under vilken de

planerade uppsägningarna ska verkställas, vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid de kollektiva uppsägningarna, i vilken turordning arbetstagarna ska sägas upp, förslag för att söka lösningar på de problem som uppkommer för de arbetstagare som berörs av de planerade kollektiva uppsägningarna och om ersättning ska utges ska arbetsgivaren därutöver ange hur dessa belopp kommer att fastställas.

...”

13 Det föreskrivs i artikel 3.1 i 2003 års lag att arbetstagaren och fackföreningarna ska nå en överenskommelse inom 20 dagar från dagen för den underrättelse som avses i artikel 2.3 i lagen. Det föreskrivs i artikel 3.2 att den överenskommelsen ska innehålla de regler som ska följas avseende de arbetstagare som berörs av de planerade kollektiva uppsägningarna och även arbetsgivarens skyldigheter i den utsträckning det är nödvändigt för att lösa de övriga problem som uppkommer för de arbetstagare som berörs av de planerade kollektiva uppsägningarna.

14 I artikel 5 i 2003 års lag, som var i kraft vid tidpunkten för omständigheterna i det nationella målet, och som sedermera har upphävts, föreskrevs följande:

”1. När anställningsförhållandet har bringats att upphöra på arbetsgivarens initiativ i samband med ett förfarande för kollektiva uppsägningar ska artiklarna 38 och 41 i arbetslagen, med förbehåll för punkterna 2–4, och bestämmelserna om särskilt skydd för arbetstagare mot uppsägning respektive upphörande av anställningsförhållandet, med förbehåll för punkt 5, inte tillämpas.

2. Om någon överenskommelse i den mening som avses i artikel 3 inte nås ska artikel 38 i arbetslagen tillämpas när anställningsförhållandet bringas att upphöra på arbetsgivarens initiativ eller när anställningsavtalet sägs upp eller ändras.

...

5. Under en period då särskilt skydd gäller mot uppsägning eller mot att anställningsförhållandet bringas att upphöra får arbetsgivaren enbart ändra de befintliga anställnings- och lönevillkoren för den arbetstagare som

- 1) har högst fyra år kvar till pensionsålder, är gravid, mammaledig, ledig för adoption eller föräldraledig,
- 2) är ledamot i personalkommittén i ett offentligt företag,
- 3) är ledamot i fackföreningens styrelse,

...

6. Om en ändring av anställnings- och lönevillkoren, genom uppsägning och ändring av anställningsavtalet, leder till lönesänkningar har de arbetstagare som avses i punkt 5 rätt till kompensationsersättning som ska fastställas enligt de principer som följer av arbetslagen fram till utgången av den period under vilken de åtnjuter ett särskilt skydd mot uppsägning eller mot att anställningsförhållandet bringas att upphöra.

7. Om anställningsavtalet bringas att upphöra genom ett förfarande för kollektiva uppsägningar kan anställningsavtal som ingåtts för en viss tid eller för vissa arbetsuppgifter sägas upp av båda parterna under iakttagande av en uppsägningstid på två veckor.”

## Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

- 15 Malgorzata Ciupa m.fl. är anställda på heltid av sjukhuset i Lodz i enlighet med anställningsavtal om tillsvidareanställning.
- 16 Sjukhuset i Lodz har sedan år 2009 gått med ekonomisk förlust som har ökat för varje år. År 2013 bestämdes det att sjukhuset i Lodz skulle ombildas till ett kommersiellt bolag i stället för att likvideras, vilket skulle ha medfört att över 100 arbetstillfällen hade försvunnit. Vid ombildningen avsåg man inte att skära ned antalet anställda då man ville att sjukhuset i Lodz skulle få behålla det avtal om tillhandahållande av hälsovård som hade ingåtts med den nationella försäkringskassan. Efter det att sjukhuset i Lodz hade uttömt alla möjligheter till besparingar utöver de avseende arbetstagarnas löner, tvingades det att minska lönen för hela sin personal. Sjukhuset i Lodz föreslog därför alla anställda en tillfällig lönesänkning med 15 procent. Cirka 20 procent av de anställda accepterade den lönesänkningen. Övriga anställda underrättades om den ändring av anställnings- och lönevillkoren som motiverades av "behovet av omstrukturering av personalkostnaderna [för sjukhuset i Lodz] till följd av ekonomiska svårigheter". De anställda erbjöds i den skrivelsen en lönesänkning som efter det att tiden för att avböja erbjudandet hade löpt ut skulle gälla fram till den 1 februari 2015.
- 17 Malgorzata Ciupa m.fl. väckte talan vid Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (Distriktsdomstolen i Łódź-Śródmieście i Lodz, Polen) och yrkade att ändringen av deras anställnings- och lönevillkor skulle förklaras inte vara tillämplig. Talan ogillades av nämnda domstol. Sjukhuset i Lodz inledde individuella överläggningar om ändringsförslaget med de arbetstagare som var medlemmar i de fackföreningar som var verksamma inom sjukhuset, men eftersom det inte hade för avsikt att vidta kollektiva uppsägningar inledde det inte det förfarande som ska tillämpas vid den typen av uppsägningar.
- 18 Malgorzata Ciupa m.fl. överklagade det av Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (Distriktsdomstolen i Łódź-Śródmieście i Lodz) meddelade avgörandet till den hänskjutande domstolen. Den hänskjutande domstolen anser att frågan huruvida en arbetsgivare som föreslår sina anställda en ändring av anställningsvillkoren är skyldig att uppfylla de skyldigheter som avses i artiklarna 2–4 i 2003 års lag inte tydligt har besvarats i Sąd Najwyższy (Högsta domstolen, Polen) rättspraxis. Den hänskjutande domstolen anser under alla omständigheter att nämnda rättspraxis talar för att nämnda artiklar ska tillämpas i ett mål som det vid den nationella domstolen.
- 19 Den hänskjutande domstolen anser vidare att när en arbetsgivare som har minst 20 anställda och som avser att ändra avtalsvillkoren för arbetstagarna, vilka till antalet är lika många eller fler än det antal arbetstagare som avses i artikel 1.1 i 2003 års lag, går skyldigheten att överlägga med fackföreningarna hand i hand med skyldigheten att följa de förfaranden som föreskrivs i nämnda lag, särskilt i artiklarna 2–4 och 6 däri. I ett sådant fall är varken antalet anställningsförhållanden som upplöses till följd av arbetstagarnas vägran att godta de nya anställningsvillkor som arbetsgivaren föreslagit, eller den omständigheten att upplösningen beror på arbetstagarnas vilja, av betydelse. Det som är avgörande är att arbetsgivaren initierar ändringen av anställningsvillkoren och att den uppsägning av avtalet som följer därav inte beror på arbetsgivarens vilja. En arbetsgivare som överväger att vidta kollektiva uppsägningar ska i enlighet med artikel 2.1 i 2003 års lag inleda överläggningar med de fackföreningar som verkar hos arbetsgivaren. Överläggningarna avser således arbetsgivarens "avsikt" och inte accepterade ändringar eller den omständigheten att anställningsavtal eventuellt upphör till följd av att de anställda inte accepterar ändringarna. Härav följer att den arbetsgivare som avser att underrätta sina anställda om ändringar av anställningsvillkoren måste beakta antalet sådana underrättelser för att fastställa huruvida de avsedda ändringarna omfattas av bestämmelserna om kollektiva uppsägningar och således huruvida det är nödvändigt att överlägga med fackföreningarna.
- 20 Eftersom EU-domstolen emellertid ännu inte har uttalat sig i frågan hur ändringarna av anställningsvillkoren ska definieras enligt direktiv 98/59 är den hänskjutande domstolen osäker på hur den ska tolka nämnda direktiv.

- 21 Mot denna bakgrund beslutade Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Regionala domstolen i Lodz, sjunde avdelningen för arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga mål, Polen) att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till domstolen:

”Ska artikel 2 i direktiv nr 98/59 ... tolkas så, att en arbetsgivare som sysselsätter minst 20 arbetstagare och som överväger att ändra anställningsvillkoren för arbetstagare som till antalet motsvarar det antal som anges i artikel 1.1 i [2003 års lag] är skyldig att tillämpa de förfaranden som föreskrivs i artiklarna 2–4 och 6 i denna lag, det vill säga omfattar denna skyldighet de situationer som avses i

- artikel 241<sup>13</sup> § 2 jämförd med artikel 241<sup>8</sup> § 2 och artikel 23<sup>1</sup> i [arbetslagen],
- artikel 241<sup>13</sup> § 2 jämförd med artikel 77<sup>2</sup> § 5 och artikel 241<sup>7</sup> § 1 i [arbetslagen],
- artikel 42 § 1 jämförd med artikel 45 § 1 i arbetslagen?”

### Prövning av tolkningsfrågan

- 22 Domstolen påpekar inledningsvis att den hänskjutande domstolen i sin fråga har hänvisat till flera olika bestämmelser i nationell rätt då den anser att det aktuella fallet kan definieras på flera olika sätt i nationell rätt.
- 23 Såvitt avser tolkningen av bestämmelser i den nationella rättsordningen är domstolen emellertid i princip skyldig att grunda sig på de rättsliga kvalificeringar som följer av beslutet om hänskjutande. Enligt fast rättspraxis är domstolen nämligen inte behörig att tolka en medlemsstats nationella rätt (dom av den 17 mars 2011, Naftiliaki Etaireia Thasou och Amaltheia I Naftiki Etaireia, C-128/10 och C-129/10, EU:C:2011:163, punkt 40 och där angiven rättspraxis).
- 24 Domstolen ska således pröva begäran om förhandsavgörande utifrån de förutsättningar som framgår av beslutet om hänskjutande, utan att tolka den nationella rätten enligt de tre hypotetiska fall som avses i frågan.
- 25 Domstolen anser under dessa omständigheter att den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida artikel 1.1 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att en arbetsgivares ensidiga ändring av lönevillkoren – som är till nackdel för arbetstagaren och som medför att anställningsavtalet upphör om arbetstagaren inte accepterar den – ska kvalificeras såsom ”uppsägning”, i den mening som avses i nämnda bestämmelse, och huruvida artikel 2 i detta direktiv ska tolkas så, att en arbetsgivare är skyldig att inleda sådana överläggningar som anges i nämnda artikel 2 när arbetsgivaren avser att genomföra en sådan ensidig ändring av lönevillkoren.
- 26 I syfte att besvara den frågan ska det för det första påpekas att det av artikel 1.1 andra stycket i direktiv 98/59 framgår att direktivet endast ska tillämpas om antalet ”uppsägningar” uppgår till minst fem och att det i direktivet skiljs på ”uppsägningar” och ”upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ av någon anledning som inte hänför sig till arbetstagaren personligen” (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 november 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punkterna 44 och 45).
- 27 Vad gäller begreppet ”uppsägning” i artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59 har domstolen fastställt att nämnda direktiv ska tolkas på så sätt att den omständigheten att en arbetsgivare, ensidigt och till arbetstagarens nackdel, genomför en betydande förändring av väsentliga delar av anställningsavtalet av skäl som inte är hänförliga till arbetstagaren personligen omfattas av det begreppet (dom av den 11 november 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punkt 55).



- 28 Härav följer att den omständigheten att en arbetsgivare, ensidigt och till arbetstagarens nackdel, genomför en obetydlig förändring av en väsentlig del av anställningsavtalet av skäl som inte är hänförliga till arbetstagaren personligen eller en betydande förändring av en oväsentlig del av nämnda avtal av skäl som inte är hänförliga till arbetstagaren personligen inte kan kvalificeras som "uppsägning", i den mening som avses i direktivet.
- 29 Vad gäller ändringen av anställningsvillkoren i det nationella målet ska det erinras om att den medför en tillfällig sänkning av lönebeloppet med 15 procent och att lönen, efter flera månader, återgår till den ursprungliga nivån. Även om det inte kan bestridas att lönen utgör en väsentlig del av anställningsavtalet och att en lönesänkning med 15 procent i princip kan kvalificeras som en "betydande förändring" innebär sänkningens tillfälliga beskaffenhet att omfattningen av den avsedda ändringen av anställningsavtalet påtagligt minskar.
- 30 Det ankommer i slutändan på den hänskjutande domstolen, som ensam är behörig att bedöma omständigheterna, att med hänsyn till samtliga omständigheter i det aktuella fallet fastställa huruvida den tillfälliga sänkningen av lönen i fråga ska kvalificeras som en betydande förändring.
- 31 Även om den hänskjutande domstolen bedömer att den ändring av anställningsvillkoren som är i fråga i det nationella målet inte omfattas av begreppet "uppsägning" ska en uppsägning av anställningsavtalet till följd av att arbetstagaren inte accepterar en sådan ändring som den föreslagna under alla omständigheter anses utgöra ett upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ av någon anledning som inte hänför sig till arbetstagaren personligen, i den mening som avses i artikel 1.1 andra stycket i direktiv 98/59, vilket medför att den ska beaktas vid beräkningen av det totala antalet uppsägningar.
- 32 Angående frågan från och med vilken tidpunkt en arbetsgivare är skyldig att inleda de överläggningar som föreskrivs i artikel 2 i nämnda direktiv ska det påpekas att domstolen har funnit att överläggnings- och anmälningsskyldigheten uppkommer innan arbetsgivaren har fattat beslut om att säga upp anställningsavtalen (dom av den 27 januari 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkt 37, och dom av den 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 38). Domstolen har vidare fastställt att förverkligandet av den målsättning som anges i artikel 2.2 i direktiv 98/59, nämligen att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare, skulle äventyras om överläggningen med representanterna hölls efter det att arbetsgivaren hade fattat ett beslut (dom av den 27 januari 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkt 38, och dom av den 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 46).
- 33 Det ska tilläggas att det nationella målet, liksom det mål som avgjordes genom domen av den 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl. (C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 37), gäller ekonomiska beslut som inte, såsom framgår av beslutet om hänskjutande, direkt syftade till att bringa vissa bestämda anställningsförhållanden att upphöra, men som ändå kunde få återverkningar på ett visst antal arbetstagares anställning.
- 34 Domstolen fann i punkt 48 i domen av den 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl. (C-44/08, EU:C:2009:533), att det överläggningsförfarande som föreskrivs i artikel 2 i direktiv 98/59 ska inledas av arbetsgivaren vid den tidpunkt då ett sådant strategiskt eller affärsmässigt beslut antas som tvingar arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar.
- 35 Sjukhuset i Lodz vidtog ett visst antal ändringar i förevarande fall, såsom även framgår av artikel 16 ovan, för att undvika att sjukhuset likviderades och att arbetstillfällena gick förlorade. Eftersom dessa ändringar visade sig vara otillräckliga för att säkerställa sjukhusets överlevnad, ansåg sjukhuset att det var nödvändigt att genomföra de föreslagna ändringarna för att undvika att behöva fatta beslut som direkt avsåg att upplösa specifika anställningsförhållanden. Sjukhuset i Lodz borde

emellertid i ett sådant fall rimligen förvänta sig att ett visst antal arbetstagare inte skulle komma att acceptera ändringen av deras anställningsvillkor och följaktligen att deras avtal skulle komma att sägas upp.

- 36 Eftersom beslutet att underrätta de anställda om ändringen av anställningsvillkoren med nödvändighet innebar att sjukhuset i Lodz övervägde kollektiva uppsägningar ankom det på nämnda sjukhus – i den mån de villkor som definieras i artikel 1.1 i direktiv 98/59 var uppfyllda – att inleda sådana överläggningar som föreskrivs i artikel 2 i direktivet.
- 37 Den slutsatsen gör sig än mer gällande eftersom syftet med den överläggningskyldighet som föreskrivs i artikel 2 i nämnda direktiv, nämligen att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna (dom av den 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 46) och den målsättning som enligt den hänskjutande domstolen eftersträvades genom ändringarna av anställningsvillkoren, nämligen att undvika individuella uppsägningar, liknar varandra i stora delar. I de fall då ett beslut som medför en ändring av anställningsvillkoren gör det möjligt att undvika kollektiva uppsägningar bör nämligen det överläggningsförfarande som föreskrivs i artikel 2 i samma direktiv inledas vid den tidpunkt då arbetsgivaren överväger att genomföra sådana ändringar (se, för ett liknande resonemang, dom av den 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 47).
- 38 Mot bakgrund av det ovan anförda ska frågan besvaras enligt följande. Artikel 1.1 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att en arbetsgivares ensidiga ändring av lönevillkoren – som är till nackdel för arbetstagaren och som medför att anställningsavtalet upphör om arbetstagaren inte accepterar den – kan kvalificeras såsom ”uppsägning” i den mening som avses i nämnda bestämmelse. Artikel 2 i direktivet ska tolkas så, att en arbetsgivare – förutsatt att de villkor som föreskrivs i artikel 1 i nämnda direktiv är uppfyllda, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva – är skyldig att inleda sådana överläggningar som föreskrivs i nämnda artikel när arbetsgivaren avser att genomföra en sådan ensidig ändring av lönevillkoren.

### **Rättegångskostnader**

- 39 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (tionde avdelningen) följande:

**Artikel 1.1 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar ska tolkas så, att en arbetsgivares ensidiga ändring av lönevillkoren – som är till nackdel för arbetstagaren och som medför att anställningsavtalet upphör om arbetstagaren inte accepterar den – kan kvalificeras såsom ”uppsägning” i den mening som avses i nämnda bestämmelse. Artikel 2 i direktivet ska tolkas så, att en arbetsgivare – förutsatt att de villkor som föreskrivs i artikel 1 i nämnda direktiv är uppfyllda, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva – är skyldig att inleda sådana överläggningar som föreskrivs i nämnda artikel när arbetsgivaren avser att genomföra en sådan ensidig ändring av lönevillkoren.**

Underskrifter