Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (viides jaosto)

4 päivänä syyskuuta 2025 * [i]

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työntekijöiden joukkovähentäminen – Direktiivi 98/59/EY – 1 artiklan 1 kohta – Soveltamisala – Irtisanomisen käsite – Sisäistä liikkuvuutta koskeva kollektiivinen sopimus – Taloudellisista syistä tapahtuva irtisanominen, jonka perusteena on kyseisen sopimuksen soveltamisen vastustaminen – Työsopimuksen päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin – 2 artikla – Työntekijöiden edustajille tiedottamista ja heidän kanssaan neuvottelua koskevat menettelyt

Asiassa C-249/24,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Cour de cassation (ylin yleinen tuomioistuin, Ranska) on esittänyt 3.4.2024 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 4.4.2024, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

**RT** ja

**ED**

vastaan

**Ineo Infracom,**

UNIONIN TUOMIOISTUIN (viides jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja M. L. Arastey Sahún (esittelevä tuomari) sekä tuomarit D. Gratsias, E. Regan, J. Passer ja B. Smulders,

julkisasiamies: R. Norkus,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– RT, edustajanaan F. Pinet, avocat,

– Ineo Infracom, edustajanaan D. Célice, avocat,

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

– Ranskan hallitus, asiamiehinään R. Bénard ja M. Guiresse,

– Euroopan komissio, asiamiehinään S. Delaude ja D. Recchia,

kuultuaan julkisasiamiehen 20.3.2025 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

**tuomion**

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY (EYVL 1998, L 225, s. 16) 1 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan ja 2 artiklan 2–4 kohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat yhtäältä RT ja ED ja toisaalta Ineo Infracom ja jossa on kyse RT:n ja ED:n työsopimusten päättämisistä sillä perusteella, että he olivat kieltäytyneet hyväksymästä näihin sopimuksiin sisäistä liikkuvuutta koskevan kollektiivisen sopimuksen tekemisen jälkeen tehtyjä muutoksia.

## Asiaa koskevat oikeussäännöt

### *Unionin oikeus*

3 Direktiivin 98/59 johdanto-osan toisessa ja kahdeksannessa perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(2) on tärkeätä antaa työntekijöille nykyistä parempi suoja joukkovähentämistilanteissa ja samalla ottaa huomioon tasapainoisen taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen tarve yhteisössä,

– –

(8) laskettaessa irtisanomisten määrää tässä direktiivissä säädetyn joukkovähentämisen määritelmän mukaisesti olisi muut työnantajan aloitteesta tapahtuneet työsopimusten päättymiset rinnastettava vähentämisiin, jos niitä on vähintään viisi”.

4 Kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

a) ’joukkovähentämisellä’ työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, kun irtisanomiset koskevat jäsenvaltion valinnan mukaan määrää, joka on:
   i) joko 30 päivän aikana

      – vähintään 10 yrityksissä, joissa tavallisesti on enemmän kuin 20 mutta vähemmän kuin 100 työntekijää,

– vähintään 10 prosenttia työntekijöistä yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 100 mutta vähemmän kuin 300 työntekijää,

– vähintään 30 yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 300 työntekijää,

ii) tai 90 päivän aikana vähintään 20 kyseisen yrityksen tavallisesta työntekijöiden määrästä riippumatta;

b) ’työntekijöiden edustajilla’ niitä, jotka jäsenvaltioiden lainsäädännön tai käytännön mukaan edustavat työntekijöitä.

Laskettaessa 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua vähennysten lukumäärää, vähentämiseen rinnastetaan sellainen työsopimuksen päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, ja joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää.”

5 Kyseisen direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimukse[e]n pääsemiseksi.

2. Näissä neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai niiden kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen.

Jäsenvaltiot voivat säätää, että työntekijöiden edustajat voivat käyttää asiantuntija-apua kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

3. Jotta työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia, työnantajan on hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa:

a) annettava heille kaikki tarvittavat tiedot ja

b) aina ilmoitettava heille kirjallisesti:
   i) suunnitellun vähentämisen syyt;
   ii) vähennettävien työntekijöiden lukumäärä ja ryhmät;
   iii) tavallisesti työssä olevien työntekijöiden lukumäärä sekä ryhmät, joihin he kuuluvat;
   iv) aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa;
   v) suunnitellut perusteet, joilla vähennettävät työntekijät valitaan, sikäli kun kansallinen lainsäädäntö ja/tai käytäntö antavat työnantajalle oikeuden päättää valinnasta;
   vi) laskentamenetelmä, jolla lasketaan kaikki muut mahdolliset korvaukset vähentämisistä, paitsi ne korvaukset, jotka on vahvistettu kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä.

Työnantajan on toimitettava toimivaltaiselle viranomaiselle vähintään jäljennös kirjallisen ilmoituksen niistä kohdista, joissa on b alakohdan i–v alakohdassa tarkoitetut tiedot.

4. Edellä 1, 2 ja 3 kohdassa säädettyjä velvollisuuksia sovelletaan riippumatta siitä, onko joukkovähentämisistä päättänyt työnantaja tai yritys, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden.

Tutkittaessa tässä direktiivissä säädettyjen tiedottamis-, neuvottelu- ja ilmoittamisvelvollisuuksien oletettuja rikkomisia, ei oteta huomioon työnantajan perusteluja siitä, että hän ei ole saanut tarvittavia tietoja yritykseltä, jonka tekemä päätös johtaa joukkovähentämiseen.”

6 Kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä ja kolmannessa alakohdassa säädetään seuraavaa:

”Työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä.

– –

Ilmoituksessa on oltava kaikki suunniteltuja joukkovähentämisiä ja 2 artiklassa tarkoitettuja työntekijöiden edustajien kanssa käytäviä neuvotteluja koskevat tarvittavat tiedot ja erityisesti vähentämisen syyt, vähennettävien työntekijöiden määrä, tavallisesti työllistettyjen työntekijöiden määrä ja aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa.”

### *Ranskan oikeus*

7 Työkoodeksin (code du travail), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasiassa, L. 1233-61 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Kun vähintään 50 työntekijää työllistävässä yrityksessä suunniteltu vähentäminen koskee saman 30 päivän ajanjakson aikana vähintään kymmentä työntekijää, työnantaja on velvollinen laatimaan ja panemaan täytäntöön työpaikkojen säilyttämissuunnitelman vähentämisten välttämiseksi tai niiden määrän rajoittamiseksi.

Tähän suunnitelmaan sisältyy uudelleensijoittamissuunnitelma, jonka tarkoituksena on helpottaa niiden työntekijöiden, joiden irtisanomista ei voida välttää, erityisesti iäkkäiden työntekijöiden tai niiden työntekijöiden, joiden sijoittaminen uudelleen ammattiin on erityisen vaikeaa heidän sosiaalisten tai ammatillisten ominaisuuksiensa vuoksi, uudelleensijoittamista valtion alueella.

– –”

8 Työkoodeksin L. 2242-21 §:n 1 momentin mukaan työnantaja voi aloittaa neuvottelut yrityksen sisäisen ammatillisen tai maantieteellisen liikkuvuuden edellytyksistä osana tavanomaisia kollektiivisia organisatorisia toimenpiteitä, joihin ei liity suunnitelmia henkilöstövähennyksistä.

9 Työkoodeksin L. 2242-22 §:ssä säädetään seuraavaa:

”L. 2242-21 §:ssä tarkoitettuihin neuvotteluihin perustuva sopimus sisältää muun muassa seuraavat:

1° rajat sopimuksessa täsmennetyn työntekijän maantieteellisen työssäkäyntialueen ulkopuoliselle liikkuvuudelle, missä yhteydessä kunnioitetaan työntekijän yksityis- ja perhe-elämää L. 1121-1 §:n mukaisesti

2° toimenpiteet työelämän sekä yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi ja vammaisuuteen ja terveydellisiin rajoitteisiin liittyvien tilanteiden huomioon ottamiseksi

3° liikkuvuutta tukevat toimenpiteet, erityisesti koulutusta koskevat toimet sekä maantieteellisen liikkuvuuden tuki, mukaan lukien työnantajan osallistuminen mahdollisen ostovoiman menetyksen korvaamiseen ja matkakustannuksiin.

L. 2242-21 §:n nojalla tehdyn kollektiivisen sopimuksen määräykset ja tämän pykälän säännökset eivät saa johtaa työntekijän palkkatason tai henkilökohtaisen luokituksen alenemiseen, ja niillä on taattava hänen ammatillisen pätevyytensä ylläpitäminen tai lisääminen.”

10 Ranskan työkoodeksin L. 2242-23 §:ssä säädetään seuraavaa:

”L. 2242-21 §:ssä tarkoitettuihin neuvotteluihin perustuva kollektiivinen sopimus annetaan tiedoksi kullekin asianomaiselle työntekijälle.

L. 2242-21 ja L 2242-22 §:n säännösten nojalla tehdyn sopimuksen määräyksiä sovelletaan työsopimukseen. Kyseisen sopimuksen vastaiset työsopimuksen määräykset jätetään soveltamatta.

Jos työnantaja haluaa toteuttaa tämän pykälän nojalla tehdyssä sopimuksessa määrätyn yksittäisen liikkuvuutta koskevan toimenpiteen sen jälkeen, kun työnantaja on neuvotteluvaiheessa voinut ottaa huomioon kunkin mahdollisesti kyseessä olevan työntekijän henkilökohtaiset ja perheeseen liittyvät rajoitteet, työnantajan on saatava työntekijän suostumus L. 1222-6 §:ssä säädetyn menettelyn mukaisesti.

Kun yksi tai useampi työntekijä vastustaa L. 2242-21 §:n 1 momentissa tarkoitettujen sisäistä liikkuvuutta koskevien sopimuksen määräysten soveltamista työsopimukseensa, työntekijän irtisanominen perustuu taloudellisiin syihin, se toteutetaan taloudellisista syistä tapahtuvaan yksittäiseen irtisanomiseen sovellettavien menettelysääntöjen mukaisesti ja se antaa oikeuden tuki- ja uudelleentyöllistämistoimenpiteisiin, joista on määrättävä sopimuksessa, jolla mukautetaan L. 1233 -4 ja L. 1233-4-1 §:ssä tarkoitetun sisäisen uudelleentyöllistämisen ulottuvuutta ja toteuttamistapoja.”

11 Työkoodeksin L. 2323-6 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Yritysneuvostolle on tiedotettava ja sen kanssa on neuvoteltava ennen kuin työnantaja tekee päätöksen yrityksen organisointia, hallinnointia ja yleistä toimintaa koskevista kysymyksistä ja erityisesti toimenpiteistä, jotka voivat vaikuttaa henkilöstön määrään tai rakenteeseen, työaikaan, työehtoihin ja -oloihin sekä ammatilliseen koulutukseen.”

## Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

12 Ineo Infracom on julkisia urakoita toteuttava yhtiö, joka on erikoistunut televiestinnän infrastruktuuriin ja digitaaliseen kehittämiseen.

13 France Télécom ilmoitti 26.4.2013 tälle yhtiölle päätöksestään olla uusimatta Gardin (Ranska) ja Lozèren (Ranska) departementtien voimassa ollutta sopimusta.

14 Tämän päätöksen jälkeen Ineo Infracom tarjosi kyseisen päätöksen kohteena olevan toimipaikan 82 työntekijälle, joihin kuuluivat RT ja ED, tilapäistä siirtoa muille Ranskan hallintoalueille 1.7.2013 alkaen 15.12.1992 tehdyssä julkisten urakoiden työntekijöihin sovellettavassa valtakunnallisessa työehtosopimuksessa tarkoitetun asemapaikkojen joukkosiirtojärjestelmän mukaisesti.

15 RT ja ED kieltäytyivät 28.6.2013 hyväksymästä ehdotuksia asemapaikkojensa tilapäisestä siirrosta Ivry-sur-Seinen (Ranska) ja Vitrollesin (Ranska) toimipaikkoihin 1.7. ja 28.9.2013 väliseksi ajanjaksoksi.

16 RT ja ED nostivat yhdessä yhdeksän muun työntekijän kanssa conseil de prud'hommes de Nîmesissä (Nîmesin työoikeudellisten asioiden alioikeus, Ranska) kanteen, jossa he vaativat työsopimuksensa purkamista tuomioistuinratkaisulla työnantajasta johtuvasta syystä sekä vahingonkorvausta.

17 Koska yrityksen tavanomaiseen toimintaan kuului säännönmukaisesti työmaahenkilöstön maantieteellinen uudelleenjärjestely hankintasopimusten menettämisen tai saamisen vuoksi ja koska henkilöstövähennyksiä ei suunniteltu, Ineo Infracom ja useat edustavat ammattiliitot tekivät 29.7.2013 yrityksen sisäistä liikkuvuutta koskevan kollektiivisen sopimuksen (jäljempänä kyseessä oleva sisäistä liikkuvuutta koskeva kollektiivinen sopimus).

18 Tämän sisäistä liikkuvuutta koskevan kollektiivisen sopimuksen perusteella RT:lle ja ED:lle osoitettiin työtarjoukset – RT:lle 30.9.2013 ja 30.12.2013 ja ED:lle 27.11.2013 ja 20.1.2014 –, jotka he hylkäsivät.

19 Näiden kieltäytymisten seurauksena RT ja ED irtisanottiin 10.6.2014 yksittäin taloudellisista syistä työkoodeksin L. 2242-23 §:n nojalla, minkä he riitauttivat conseil de prud'hommes de Nîmesissä toissijaisesti heidän kyseisessä tuomioistuimessa vielä vireillä olleeseen työsopimuksensa purkamista tuomioistuinratkaisulla koskevaan vaatimukseensa nähden.

20 Kyseinen tuomioistuin totesi 3.4.2017 antamallaan tuomiolla RT:n työsopimuksen puretuksi työnantajasta johtuvasta syystä ja velvoitti työnantajan maksamaan hänelle vahingonkorvausta. Kyseinen tuomioistuin hylkäsi ED:n vaatimukset toisella samana päivänä antamallaan tuomiolla.

21 Ineo Infracom valitti näistä tuomioista.

22 Cour d'appel de Nîmes (Nîmesin ylioikeus, Ranska) kumosi 1.2.2022 antamillaan kahdella tuomiolla conseil de prud'hommes de Nîmesin RT:n asiassa antaman tuomion sekä pysytti kyseisen tuomioistuimen ED:n asiassa antaman tuomion.

23 Cour d'appel de Nîmes katsoi, että sisäistä liikkuvuutta koskevassa kollektiivisessa sopimuksessa todettiin nimenomaisesti, että se oli neuvoteltu ilman suunnitelmia henkilöstövähennyksistä. Se päätteli tästä, ettei Ineo Infracom ollut jättänyt huomiotta direktiivin 98/59 1 ja 2 artiklan säännöksiä, koska niitä ei ole tarkoitus soveltaa silloin, kun kyse ei ole joukkovähentämisestä.

24 RT ja ED, jotka valittivat asiassa Cour de cassationiin (ylin yleinen tuomioistuin, Ranska), joka on ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin, väittävät lähinnä, että kyseisten 1 ja 2 artiklan mukaan silloin, kun työnantaja aikoo toteuttaa irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, sen on neuvoteltava hyvissä ajoin työntekijöiden edustajien kanssa sopimukseen pääsemiseksi, ja näissä neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai niiden kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen.

25 RT ja ED katsovat, että cour d'appel de Nîmes on rikkonut asian kannalta merkityksellisiä kansallisen oikeuden säännöksiä, sellaisina kuin niitä on tulkittu direktiivin 98/59 1 ja 2 artiklan sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjan 27 artiklan ja Torinossa Euroopan unionin neuvoston yhteydessä 18.10.1961 allekirjoitetun ja Strasbourgissa 3.5.1996 uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 21 artiklan valossa. He väittävät, että jos työnantajan toteuttamat irtisanomiset koskevat vähintään kymmentä työntekijää saman 30 päivän jakson aikana riippumatta siitä, luokitellaanko ne työkoodeksin L. 2242-23 §:ssä tarkoitetuiksi taloudellisista syistä tapahtuviksi yksittäisiksi irtisanomisiksi, työnantajalla on velvollisuus panna täytäntöön työpaikkojen säilyttämistä koskeva suunnitelma, jolla taataan työntekijöille työkoodeksin L. 1233-61 §:ssä tarkoitettu tiedottaminen ja neuvotteleminen hyvissä ajoin sekä mukautetut tuki- ja uudelleentyöllistämistoimenpiteet.

26 Lisäksi RT ja ED ovat vaatineet toissijaisesti, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin esittää unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisupyynnön.

27 Tältä osin unionin tuomioistuin on todennut 21.9.2017 antamassaan tuomiossa Socha ym. (C-149/16, EU:C:2017:708, 35 kohta), että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohtaa ja 2 artiklaa on tulkittava siten, että työnantajan on ryhdyttävä 2 artiklassa tarkoitettuihin neuvotteluihin silloin, kun se harkitsee toteuttavansa yksipuolisesti ja työntekijöiden vahingoksi palkkaehtojen muutoksen, joka johtaa työsuhteen päättymiseen siinä tapauksessa, etteivät työntekijät hyväksy sitä, siltä osin kuin direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa säädetyt edellytykset täyttyvät.

28 Yhteisöjen tuomioistuin on myös katsonut 10.9.2009 antamassaan tuomiossa Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ym. (C-44/08, EU:C:2009:533, 46 kohta), että ”työntekijöiden edustajien kanssa käytävien neuvottelujen tarkoitus ja tehokkuus edellyttävät, että niiden kuluessa vahvistetaan huomioon otettavat tekijät, koska neuvotteluja on mahdotonta käydä asianmukaisesti ja neuvottelujen tavoitteiden mukaisesti, jollei määritellä harkittuun työntekijöiden joukkovähentämiseen liittyviä merkityksellisiä seikkoja” ja että ”jos päätöstä, joka oletettavasti johtaa työntekijöiden joukkovähentämisiin, vasta harkitaan, jolloin tällaiset vähentämiset ovat vasta todennäköisiä eivätkä neuvottelujen kannalta merkitykselliset tekijät ole tiedossa, näitä tavoitteita ei voida saavuttaa”.

29 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin lisää, että yhteisöjen tuomioistuin katsoi viimeksi mainitussa tuomiossa, että se, että työnantajalle syntyy velvollisuus ryhtyä harkittua joukkovähentämistä koskeviin neuvotteluihin, ei riipu siitä, pystyykö työnantaja jo antamaan työntekijöiden edustajille kaikki direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdassa vaaditut tiedot.

30 Lisäksi ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin muistuttaa tässä yhteydessä, että työkoodeksin L. 2242-23 §:n 4 momentti, jonka mukaan irtisanominen, jonka perusteena on se, että työntekijä vastustaa neuvotellun liikkuvuutta koskevan sopimuksen määräysten soveltamista työsopimukseensa, toteutetaan taloudellisista syistä tapahtuvaan yksittäiseen irtisanomiseen sovellettavien menettelysääntöjen mukaisesti, on esteenä niiden työkoodeksin L. 1233-28–L. 1233-33 §:n säännösten soveltamiselle, jotka koskevat yritysneuvostolle tai henkilöstön edustajille tiedottamista ja yritysneuvoston tai henkilöstön edustajien kanssa neuvottelua koskevaa menettelyä, kun työnantaja harkitsee taloudellisista syistä tapahtuvaa vähintään 10 työntekijän joukkovähentämistä 30 päivän jakson aikana.

31 Tässä tilanteessa Cour de cassation on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko [direktiivin 98/59] 1 artiklan 1 kohdan toista alakohtaa tulkittava siten, että taloudellisista syistä tapahtuvat irtisanomiset, joiden perusteena on se, että työntekijät vastustavat liikkuvuutta koskevan kollektiivisen sopimuksen määräysten soveltamista työsopimuksiinsa, on katsottava työsopimuksen päättymiseksi, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, joten ne on otettava huomioon irtisanomisten kokonaismäärää laskettaessa?

2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, onko direktiivin [98/59] 2 artiklan 2–4 kohtaa tulkittava siten, että tiedottaminen yritysneuvostolle ja sen kanssa neuvotteleminen työkoodeksin L. 2242-21 §:n ja sitä seuraavien pykälien nojalla ennen sisäistä liikkuvuutta koskevan kollektiivisen sopimuksen tekemistä ammattiliittojen kanssa vapauttaa työnantajan velvollisuudestaan tiedottaa henkilöstön edustajille ja neuvotella heidän kanssaan, kun suunniteltujen irtisanomisten lukumäärä ylittää edellä mainitun direktiivin 1 artiklan [1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa] tarkoitettujen irtisanomisten lukumäärän?”

## Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

### *Ensimmäinen kysymys*

32 Aluksi on todettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kansallisten tuomioistuinten ja unionin tuomioistuimen välille SEUT 267 artiklalla luodussa yhteistyömenettelyssä unionin tuomioistuimen tehtävänä on antaa kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllinen vastaus, jonka perusteella kansallinen tuomioistuin voi ratkaista siinä vireillä olevan asian. Unionin tuomioistuimen on tämän vuoksi tarvittaessa muotoiltava sille esitetyt kysymykset uudelleen. Se, että kansallinen tuomioistuin on esittänyt ennakkoratkaisukysymyksen viittaamalla tiettyihin unionin oikeuden määräyksiin tai säännöksiin, ei estä unionin tuomioistuinta esittämästä kansalliselle tuomioistuimelle kaikkia unionin oikeuden tulkintaan liittyviä näkökohtia, jotka saattavat olla hyödyllisiä kansallisen tuomioistuimen arvioidessa käsiteltävänään olevaa asiaa, riippumatta siitä, onko kansallinen tuomioistuin kysymyksiä esittäessään viitannut niihin. Unionin tuomioistuimen on tältä osin poimittava kaikista kansallisen tuomioistuimen esittämistä seikoista ja erityisesti ennakkoratkaisupyynnön perusteluista ne unionin oikeuden elementit, joita on syytä tulkita, kun otetaan huomioon riidan kohde (tuomio 4.10.2024, Air Nostrum ym., C-314/23, EU:C:2024:842, 24 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

33 Nyt käsiteltävässä asiassa on todettava, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa ensimmäisessä kysymyksessään yksinomaan direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan toiseen alakohtaan, jonka lähtökohtana on implisiittinen oletus, jonka mukaan sellaisia työsopimusten päättymisiä, jotka johtuvat siitä, että työntekijät vastustavat sisäistä liikkuvuutta koskevien kollektiivisen sopimuksen määräysten soveltamista työsopimuksiinsa, ei voida luonnehtia kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitetuiksi joukkovähentämisiksi Se pohtii näin ollen, voidaanko näitä työsopimusten päättymisiä pitää mainitun direktiivin 1 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitettuina irtisanomisina.

34 On kuitenkin muistutettava yhtäältä, että kun otetaan huomioon direktiivin 98/59 tavoite, joka on se, että työntekijöiden edustajia kuullaan ja toimivaltaiselle viranomaiselle tiedotetaan ennen joukkovähentämistä (tuomio 17.3.2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), ja se asiayhteys, johon kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohta kuuluu, irtisanomisen käsitettä, joka on unionin oikeuden itsenäinen käsite, jota on tulkittava yhtenäisesti, ei voida määritellä viittaamalla jäsenvaltioiden lainsäädäntöön (ks. vastaavasti tuomio 11.7.2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

35 Toisaalta työnantajan toimen luonnehtimisella direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa tarkoitetuksi irtisanomiseksi tai kyseisen kohdan toisessa alakohdassa tarkoitetuksi työsopimuksen päättämiseksi voi olla oikeudellisia seurauksia, koska nämä kaksi käsitettä voidaan rinnastaa irtisanomisten lukumäärää laskettaessa ainoastaan, jos kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa tarkoitettuja irtisanomisia on vähintään viisi (ks. vastaavasti tuomio 11.11.2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, 46 kohta).

36 Siten hyödyllisen vastauksen antamiseksi ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle unionin tuomioistuinta ei sido tämän ensimmäisen tuomioistuimen nimenomainen tai implisiittinen toteamus, jonka mukaan pääasian tosiseikkoja ei voida luonnehtia mainitun direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa tarkoitetuksi irtisanomiseksi.

37 Näin ollen on todettava, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ensimmäisellä kysymyksellään pääasiallisesti, onko direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että työsopimuksen päättämisten, joiden perusteena on se, että työntekijät vastustavat sisäistä liikkuvuutta koskevien kollektiivisen sopimuksen määräysten soveltamista työsopimuksiinsa, on katsottava kuuluvan kyseisen säännöksen alaisuuteen joko sen ensimmäisen alakohdan a alakohdassa tarkoitettuina irtisanomisina tai mainitun säännöksen toisessa alakohdassa tarkoitettuina työsopimuksen päättymisenä, joten ne on otettava huomioon laskettaessa irtisanomisten lukumäärää.

38 Kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen a alakohdan mukaan direktiivissä ”joukkovähentämisellä” tarkoitetaan työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, kun tietyt määrään ja aikaan liittyvät edellytykset täyttyvät (tuomio 11.7.2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, 24 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

39 Tältä osin on syytä muistuttaa, että vaikka irtisanomisen käsitettä ei nimenomaisesti määritellä direktiivissä 98/59, vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kyseistä käsitettä on tulkittava siten, että se koskee kaikkia työsopimuksen päättymisiä, joita työntekijä ei ole halunnut ja joihin ei siis ole hänen suostumustaan (ks. vastaavasti tuomio 11.7.2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

40 Unionin tuomioistuin on myös todennut, että kun otetaan huomioon direktiivin 98/59 tavoite, jona on – kuten sen johdanto-osan toisesta perustelukappaleesta ilmenee – työntekijöiden suojan vahvistaminen joukkovähentämistilanteissa, käsitteitä, joilla määritellään direktiivin soveltamisala, mukaan lukien sen 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa oleva irtisanomisen käsite, ei saada määritellä suppeasti (tuomio 11.7.2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

41 Tältä osin unionin tuomioistuin on todennut, että mainittua direktiiviä on tulkittava siten, että se, että työnantaja yksipuolisesti ja työntekijän vahingoksi tekee merkittävän muutoksen tämän työsopimuksen olennaisiin osiin syistä, jotka eivät liity kyseiseen työntekijään, kuuluu kyseisen käsitteen alaan (tuomio 11.11.2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, 55 kohta).

42 Päinvastoin sitä, että työnantaja yksipuolisesti ja työntekijän vahingoksi tekee muun kuin merkittävän muutoksen tämän työsopimuksen olennaiseen osaan syistä, jotka eivät liity kyseiseen työntekijään, tai merkittävän muutoksen työsopimuksen muuhun kuin olennaiseen osaan syistä, jotka eivät liity kyseiseen työntekijään, ei voida pitää samassa direktiivissä tarkoitettuna irtisanomisena (tuomio 21.9.2017, Ciupa ym., C-429/16, EU:C:2017:711, 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

43 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen, joka yksin on toimivaltainen arvioimaan tosiseikkoja, on ensiksi ratkaistava, onko Ineo Infracom tämän tuomion 41 ja 42 kohdassa tarkoitetussa oikeuskäytännössä tarkoitetulla tavalla yksipuolisesti ja RT:n ja ED:n vahingoksi toteuttanut pääasiassa kyseessä olevat sopimusmuutokset eli muutokset työpaikan sijaintiin syistä, jotka eivät liity kyseisiin henkilöihin.

44 Tältä osin unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee, että RT:lle ja ED:lle osoitetut maantieteellistä asemapaikkaa koskevat ehdotukset perustuvat Ineo Infracomin ja työntekijöitä edustavien järjestöjen väliseen sisäistä liikkuvuutta koskevaan kollektiiviseen sopimukseen.

45 Tätä varten ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tutkittava, ovatko asianomaiset työntekijät tämän kollektiivisen sopimuksen ja työsopimuksen ehtojen valossa velvollisia juuri näiden ehtojen perusteella hyväksymään työnantajan ehdottaman maantieteellisen asemapaikan muutoksen, jolloin heidän kieltäytymisensä merkitsisi tämän sopimuksen täyttämättä jättämistä, joka johtaa kyseisen sopimuksen päättämiseen syystä, joka ei liity kyseisiin työntekijöihin.

46 Jos ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että asianomaisilla työntekijöillä ei ole velvollisuutta hyväksyä työnantajan ehdottamaa maantieteellisen asemapaikan muutosta, kyseisen tuomioistuimen on tämän jälkeen ratkaistava, voidaanko kyseessä olevia uutta maantieteellistä asemapaikkaa koskevia ehdotuksia pitää tämän tuomion 41 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitettuna merkittävänä muutoksena työsopimuksen olennaiseen osaan pääasian merkityksellisten olosuhteiden perusteella.

47 Ensinnäkin siitä kysymyksestä, onko työpaikan sijaintia pidettävä tämän tuomion 41 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitettuna työsopimuksen ”olennaisena osana”, on korostettava, että kaikilla työpaikan sijainnin muutoksilla voi olla merkittäviä taloudellisia ja organisatorisia seurauksia asianomaiselle työntekijälle ja että ne voivat näin ollen olla tällainen työsopimuksen olennainen osa.

48 Toiseksi siitä kysymyksestä, onko pääasiassa kyseessä olevan kaltaista maantieteellisen asemapaikan muutosta pidettävä kyseisessä oikeuskäytännössä tarkoitettuna ”merkittävänä muutoksena”, on todettava, että se, onko tällainen asemapaikan muutos merkittävä, riippuu erityisesti siitä, onko suunniteltu työsopimuksen muutos tilapäinen vai ei, alkuperäisen työpaikan ja uuden asemapaikan sijainnin välisestä etäisyydestä sekä muista mahdollisista tukitoimenpiteistä, joilla pyritään kompensoimaan ehdotettu asemapaikka.

49 Jos ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa tämän tarkastelun päätteeksi, että kyseessä oleva ehdotettu asemapaikan muutos ei ole merkittävä muutos työsopimuksen olennaiseen osaan, kyseisen tuomioistuimen on luonnehdittava kyseinen työsopimuksen päättäminen, joka johtuu siitä, että työntekijä on kieltäytynyt hyväksymästä tällaista asemapaikkaa, direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitetuksi työsopimuksen päättymiseksi, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin (ks. vastaavasti tuomio 21.9.2017, Socha ym., C-149/16, EU:C:2017:708, 27 ja 28 kohta).

50 Tästä seuraa, että vaikka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoisi, että nämä päättämiset eivät kuulu direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa tarkoitetun irtisanomisen käsitteen alaan, ne olisi joka tapauksessa otettava huomioon irtisanomisten kokonaismäärää laskettaessa siltä osin kuin ne perustuvat syyhyn, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, edellyttäen lisäksi, että näitä irtisanomisia on vähintään viisi (ks. vastaavasti tuomio 21.9.2017, Ciupa ym., C-429/16, EU:C:2017:711, 31 kohta).

51 Edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sen arvioimiseksi, onko työsopimusten päättämisten, joiden perusteena on se, että työntekijät vastustavat sisäistä liikkuvuutta koskevien kollektiivisen sopimuksen määräysten soveltamista työsopimuksiinsa, katsottava kuuluvan tämän säännöksen ensimmäisen alakohdan a alakohdassa tarkoitettujen irtisanomisten käsitteen soveltamisalaan, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tutkittava, onko asianomaisten työntekijöiden kyseisen kollektiivisen sopimuksen ja työsopimuksen ehtojen perusteella hyväksyttävä työnantajan ehdottama maantieteellisen asemapaikan muutos, ja jos tähän vastataan kieltävästi, onko kyseinen muutos merkittävä muutos työsopimuksen olennaiseen osaan, jolloin se on otettava huomioon laskettaessa irtisanomisten lukumäärää. Jos kyseinen edellytys ei täyty, työsopimuksen päättäminen, joka on seuraus siitä, että työntekijä on kieltäytynyt hyväksymästä tällaista muutosta, olisi katsottava direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitetuksi työsopimuksen päättymiseksi, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, joten myös se on otettava huomioon irtisanomisten lukumäärää laskettaessa.

### *Toinen kysymys*

52 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy toisella kysymyksellään pääasiallisesti, onko direktiivin 98/59 2 artiklaa tulkittava siten, että tiedottaminen työntekijöiden edustajille ja heidän kanssaan neuvotteleminen ennen sisäistä liikkuvuutta koskevan kollektiivisen sopimuksen tekemistä voidaan katsoa kyseisessä säännöksessä tarkoitetuksi neuvotteluksi.

53 Tältä osin on ensinnäkin muistutettava, että direktiivin pääasiallisena tavoitteena on – kuten tämän tuomion 34 kohdassa mainitusta oikeuskäytännöstä ilmenee – se, että työntekijöiden edustajien kanssa neuvotellaan ja toimivaltaiselle viranomaiselle tiedotetaan ennen joukkovähentämistä.

54 Toisaalta kyseisen direktiivin 2 artiklan 1 kohdan mukaan on niin, että kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimukseen pääsemiseksi.

55 Saman direktiivin 2 artiklan 2 kohdan mukaan näissä neuvotteluissa on käsiteltävä mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai niiden kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen. Kyseisen direktiivin 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään, että jotta työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia, työnantajan on hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa annettava heille kaikki tarvittavat tiedot ja aina ilmoitettava heille kirjallisesti kyseisen säännöksen b alakohdan i–vi alakohdassa luetellut tiedot. Lisäksi direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan toisen alakohdan ja 3 artiklan 1 kohdan mukaan työnantajan on ilmoitettava viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä ja toimitettava kyseiselle viranomaiselle kyseisissä säännöksissä mainitut tiedot.

56 Unionin lainsäätäjän käyttämästä sanamuodosta ilmenee siten, että kyseisessä direktiivissä säädetyt neuvotteluvelvoitteet syntyvät ennen työnantajan päätöstä irtisanoa työsopimukset (tuomio 27.1.2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, 37 kohta). Näin ollen on niin, että kun työehtojen muuttamiseen johtavalla päätöksellä kyetään välttämään joukkovähentäminen, 2 artiklassa säädetty neuvottelumenettely on aloitettava hetkellä, jolloin työnantaja harkitsee tällaisten muutosten tekemistä (tuomio 21.9.2017, Ciupa ym., C-429/16, EU:C:2017:711, 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

57 Erityisesti on todettava, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan työnantajan on käynnistettävä kyseisen direktiivin 2 artiklassa säädetty neuvottelumenettely silloin, kun on tehty sellainen strateginen tai liiketoiminnallinen ratkaisu, joka pakottaa sen harkitsemaan tai suunnittelemaan joukkovähentämisiä (tuomio 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ym., C-44/08, EU:C:2009:533, 48 kohta ja tuomio 21.9.2017, Socha ym., C-149/16, EU:C:2017:708, 31 kohta). Näin on silloin, kun työnantaja päättää ehdottaa työsopimukseen muutoksia, joiden osalta sen on kohtuullisesti ajatellen varauduttava siihen, että osa työntekijöistä ei hyväksy muutoksia, minkä johdosta heidän työsopimuksensa päätetään (tuomio 21.9.2017, Socha ym., C-149/16, EU:C:2017:708, 32 kohta).

58 Kyseisen direktiivin 2 artiklassa säädettyjen, työntekijöiden edustajien kanssa käytävien neuvottelujen tarkoitus ja tehokkuus nimittäin edellyttävät, että niiden kuluessa vahvistetaan huomioon otettavat tekijät, koska neuvotteluja on mahdotonta käydä asianmukaisesti ja neuvottelujen tavoitteiden mukaisesti, jotka ovat työsopimusten päättämisten välttäminen tai vähentäminen ja niiden seurausten pienentäminen, jollei määritellä harkittuun työntekijöiden joukkovähentämiseen liittyviä merkityksellisiä seikkoja (ks. vastaavasti tuomio 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ym., C-44/08, EU:C:2009:533, 46 kohta).

59 Unionin tuomioistuin on myös täsmentänyt, että se, että työnantajalle syntyy velvollisuus ryhtyä harkittua joukkovähentämistä koskeviin neuvotteluihin, ei riipu siitä, pystyykö työnantaja jo antamaan työntekijöiden edustajille kaikki direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdassa vaaditut tiedot. Tämän säännöksen sanamuoto osoittaa nimittäin selvästi, että työnantajan on annettava tarkoitetut tiedot ”hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa”, jotta ”työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia”. Tästä seuraa, että nämä tiedot voidaan antaa neuvottelujen kuluessa, eikä niitä ole välttämättä annettava neuvottelujen alkamisajankohtana (tuomio 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ym., C-44/08, EU:C:2009:533, 51, 52 ja 55 kohta).

60 Nyt käsiteltävässä asiassa on niin, että koska – kuten työkoodeksin L. 2242-21 §:n sanamuodostakin ilmenee – kyseisellä säännöksellä säännellään ammatillisen tai maantieteellisen liikkuvuuden edellytyksiä koskevia neuvotteluja, joihin ei liity suunnitelmia henkilöstövähennyksistä, ei vaikuta siltä, että tällaisessa yhteydessä käydyt neuvottelut kuuluisivat kyseisen direktiivin soveltamisalaan, koska työnantaja ei lähtökohtaisesti näiden neuvottelujen aikana aio toteuttaa sen 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja joukkovähentämisiä, voi ilmoittaa työntekijöiden edustajille 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdan i, ii ja iv–vi alakohdassa mainittuja seikkoja eikä ole aloittanut suunnitelmaa joukkovähentämisestä, josta olisi ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle saman direktiivin 2 artiklan 3 kohdan toisen alakohdan ja 3 artiklan 1 kohdan mukaisesti.

61 Työnantajan on sitä vastoin käynnistettävä direktiivin 98/59 2 artiklassa säädetty neuvottelumenettely, kun tämän tuomion 57 kohdassa kuvatut edellytykset täyttyvät. Näin ollen silloin, kun sisäistä liikkuvuutta koskevasta kollektiivisesta sopimuksesta neuvotellaan, kun työnantaja jo suunnittelee joukkovähentämisiä, työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa kyseisen direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun sopimuksen aikaansaamiseksi, ja työntekijöiden liikkuvuutta koskevat ehdot voivat kuulua tällaisen sopimuksen määräyksiin.

62 Tällaisessa tapauksessa työnantajan ja työntekijöiden edustajien välisen sisäistä liikkuvuutta koskevan kollektiivisen sopimuksen tekemistä on tullut edeltää kyseisen direktiivin 2 artiklassa säädetyt neuvottelut. Työnantajan on erityisesti annettava työntekijöiden edustajille hyvissä ajoin kaikki saman direktiivin 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdassa tarkoitetut tiedot, jotta nämä voivat tehdä rakentavia ehdotuksia. Lisäksi työnantajan on tehtävä direktiivin 2 artiklan 3 kohdan toisessa alakohdassa ja 3 artiklan 1 kohdassa edellytetyt ilmoitukset toimivaltaiselle viranomaiselle.

63 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee tältä osin, että nyt käsiteltävässä asiassa Ineo Infracom teki aluksi ehdotuksia maantieteellisen asemapaikan muuttamisesta ilman henkilöstön vähentämistä ja katsoi, että sen tavanomainen toiminta edellytti säännöllisesti työmaan henkilöstön maantieteellistä uudelleenjärjestelyä hankintasopimusten menettämisen tai uusien hankintasopimusten saamisen vuoksi. Näiden ensimmäisten maantieteellisen asemapaikan muutosta koskevien ehdotusten jälkeen kyseinen yhtiö aloitti kuitenkin työntekijöiden edustajien kanssa neuvottelut, jotka johtivat kyseessä olevan sisäistä liikkuvuutta koskevan kollektiivisen sopimuksen tekemiseen, jonka soveltaminen mahdollisti sen, että se saattoi yksipuolisesti muuttaa kyseessä olevia työsopimuksia työpaikan sijainnin osalta.

64 Ineo Infracomin oli siis kyseistä sopimusta neuvoteltaessa varauduttava siihen, että osa työntekijöistä ei hyväksyisi tällaista työsopimuksensa yksipuolista muuttamista kyseisen sopimuksen perusteella ja että tämän johdosta heidän työsopimuksensa päätettäisiin.

65 Näin ollen kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on tarkastaa, onko direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdassa säädettyjä tiedottamisvelvollisuuksia noudatettu.

66 Kaiken edellä esitetyn perusteella toiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 98/59 2 artiklaa on tulkittava siten, että tiedottaminen työntekijöiden edustajille ja heidän kanssaan neuvotteleminen ennen sisäistä liikkuvuutta koskevan kollektiivisen sopimuksen tekemistä voidaan katsoa kyseisessä artiklassa tarkoitetuksi neuvotteluksi, kunhan kyseisen artiklan 3 kohdassa säädettyjä tiedottamisvelvollisuuksia noudatetaan.

## Oikeudenkäyntikulut

67 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (viides jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

**1) Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 1 artiklan 1 kohtaa**

**on tulkittava siten, että**

**sen arvioimiseksi, onko työsopimusten päättämisten, joiden perusteena on se, että työntekijät vastustavat sisäistä liikkuvuutta koskevien kollektiivisen sopimuksen määräysten soveltamista työsopimuksiinsa, katsottava kuuluvan tämän säännöksen ensimmäisen alakohdan a alakohdassa tarkoitettujen irtisanomisten käsitteen soveltamisalaan, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tutkittava, onko asianomaisten työntekijöiden kyseisen kollektiivisen sopimuksen ja työsopimuksen ehtojen perusteella hyväksyttävä työnantajan ehdottama maantieteellisen asemapaikan muutos, ja jos tähän vastataan kieltävästi, onko kyseinen muutos merkittävä muutos työsopimuksen olennaiseen osaan, jolloin se on otettava huomioon laskettaessa irtisanomisten lukumäärää. Jos kyseinen edellytys ei täyty, työsopimuksen päättäminen, joka on seuraus siitä, että työntekijä on kieltäytynyt hyväksymästä tällaista muutosta, olisi katsottava direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitetuksi työsopimuksen päättymiseksi, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, joten myös se on otettava huomioon irtisanomisten lukumäärää laskettaessa.**

**2) Direktiivin 98/59 2 artiklaa**

**on tulkittava siten, että**

**tiedottaminen työntekijöiden edustajille ja heidän kanssaan neuvotteleminen ennen sisäistä liikkuvuutta koskevan kollektiivisen sopimuksen tekemistä voidaan katsoa kyseisessä artiklassa tarkoitetuksi neuvotteluksi, kunhan kyseisen artiklan 3 kohdassa säädettyjä tiedottamisvelvollisuuksia noudatetaan.**

Allekirjoitukset

[i] Tämän tuomion 40 kohtaan on tehty kielellisiä muutoksia sen ensimmäisen julkaisemisen jälkeen.