Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Femte Afdeling)

4. september 2025*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – kollektive afskedigelser – direktiv 98/59/EF – artikel 1, stk. 1 – anvendelsesområde – begrebet »afskedigelser« – kollektiv aftale om intern mobilitet – afskedigelser af økonomiske grunde baseret på afvisning af at anvende denne aftale – opsigelse af arbejdskontrakten, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv – artikel 2 – informations- og konsultationsprocedurer med arbejdstagernes repræsentanter«

I sag C-249/24,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Cour de cassation (kassationsdomstol, Frankrig) ved afgørelse af 3. april 2024, indgået til Domstolen den 4. april 2024, i sagen

RT,

ED,

mod

Ineo Infracom,

har

DOMSTOLEN (Femte Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, M. L. Arastey Sahún (refererende dommer), og dommerne D. Gratsias, E. Regan, J. Passer og B. Smulders,

generaladvokat: R. Norkus,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

– RT ved avocat F. Pinet,

* Processprog: fransk.

– Ineo Infracom ved avocat D. Célice,

– den franske regering ved R. Bénard og M. Guiresse, som befuldmægtigede,

– Europa-Kommissionen ved S. Delaude og D. Recchia, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 20. marts 2025,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 1, stk. 1, andet afsnit, og artikel 2, stk. 2-4, 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 Denne anmodning er blevet fremsat i forbindelse med en tvist mellem på den ene side RT og ED og på den anden side Ineo Infracom vedrørende opsigelsen af RT's og ED's arbejdskontrakter som følge af disse personers nægtelse af at acceptere ændringer af deres kontrakter efter indgåelsen af en kollektiv aftale om intern mobilitet.

Retsforskrifter

EU-retten

3 Anden og ottende betragtning til direktiv 98/59 bestemmer:

»(2) [D]et er vigtigt at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser under hensyn til nødvendigheden af en afbalanceret økonomisk og social udvikling i Fællesskabet.

[...]

(8) [V]ed beregningen af det antal afskedigelser, der er fastsat i definitionen af kollektive afskedigelser i dette direktiv, bør andre former for opsigelse af arbejdskontrakten, der finder sted på arbejdsgiverens initiativ, sidestilles med afskedigelser, hvis antallet af afskedigelser udgør mindst fem.«

4 Dette direktivets artikel 1, stk. 1, bestemmer:

»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.«

5 Det nævnte direktivs artikel 2 bestemmer følgende:

»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.

Medlemsstaterne kan bestemme, at arbejdstagernes repræsentanter kan anmode om bistand fra eksperter i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

3. For at gøre det muligt for arbejdstagernes repræsentanter at fremsætte konstruktive forslag er arbejdsgiveren forpligtet til i tilstrækkelig god tid under konsultationerne:

a) at give dem alle relevante oplysninger, og

b) under alle omstændigheder at give dem skriftlig meddelelse om:
   i) årsagerne til de påtænkte afskedigelser
   ii) hvor mange arbejdstagere der skal afskediges, og hvilke kategorier de tilhører
   iii) hvor mange arbejdstagere der normalt beskæftiges, og hvilke kategorier de tilhører
   iv) i hvilket tidsrum de påtænkte afskedigelser skal finde sted
   v) hvilke kriterier der tænkes anvendt til at udvælge de arbejdstagere, der skal afskediges, for så vidt det ifølge national lovgivning og/eller praksis er arbejdsgiveren, der har beføjelse hertil
   vi) efter hvilken metode en eventuel afskedigelsesgodtgørelse tænkes beregnet, når der er tale om en anden godtgørelse end den, der er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

Arbejdsgiveren skal sende en genpart af i det mindste den i første afsnit, litra b), nr. i) til v), nævnte skriftlige meddelelse til den kompetente offentlige myndighed.

4. De forpligtelser, der er fastsat i stk. 1, 2 og 3, finder anvendelse, uanset om beslutningen om kollektive afskedigelser træffes af arbejdsgiveren eller af en virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af.

Når der fremsættes påstand om brud på kravene om information, høring og underretning efter dette direktiv, kan arbejdsgiveren ikke gøre gældende, at den virksomhed, der har truffet beslutning om de kollektive afskedigelser, ikke har givet ham den nødvendige information.«

6 Samme direktivs artikel 3, stk. 1 og 3, foreskriver:

»Arbejdsgiveren er forpligtet til skriftligt at meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektiv afskedigelse.

[...]

Meddelelsen skal indeholde alle relevante oplysninger om den planlagte kollektive afskedigelse og om de i artikel 2 fastsatte forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter, navnlig årsagerne til afskedigelserne, antallet af arbejdstagere, der skal afskediges, antallet af arbejdstagere, der normalt beskæftiges, samt over hvilken periode det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.«

Fransk ret

7 Artikel 1233-61 i code du travail i den affattelse, der finder anvendelse i hovedsagen (herefter »arbejdsloven«), har følgende ordlyd:

»I virksomheder med mindst 50 ansatte skal arbejdsgiveren, når den påtænkte afskedigelse vedrører mindst 10 arbejdstagere inden for samme periode på 30 dage, udarbejde og gennemføre en plan til sikring af beskæftigelsen med henblik på at undgå afskedigelser eller begrænse antallet heraf.

Denne plan skal omfatte en omplaceringsplan, der har til formål at lette omplaceringen på det nationale område af de arbejdstagere, hvis afskedigelse ikke kan undgås, navnlig afskedigelse af ældre arbejdstagere eller arbejdstagere med sociale eller kvalifikationsmæssige karakteristika, der gør det særlig vanskeligt for dem at blive reintegreret på arbejdsmarkedet.

[...]«

8 I henhold til arbejdslovens artikel L. 2242-21, stk. 1, kan arbejdsgiveren indlede en forhandling om betingelserne for intern faglig eller geografisk mobilitet i virksomheden i forbindelse med løbende kollektive organisatoriske foranstaltninger uden planer om personalenedskæringer.

9 Arbejdslovens artikel L. 2242-22, bestemmer følgende:

»Den aftale, der er resultatet af de forhandlinger, der er fastsat i artikel L. 2242-21, skal bl.a. indeholde:

1° de grænser, der af respekt for den ansattes privatliv og familieliv i overensstemmelse med artikel L. 1121-1 er fastsat for denne mobilitet uden for den ansattes geografiske ansættelsesområde, som ligeledes er fastsat i aftalen

2° de foranstaltninger, der skal sikre, at den ansattes arbejdsliv kan forenes med vedkommendes privatliv og familieliv, og at der kan tages hensyn til forhold vedrørende handicap og helbred

3° ledsageforanstaltninger i forbindelse med mobilitet, herunder uddannelsesmæssige tiltag og støtte til geografisk mobilitet, som bl.a. omfatter arbejdsgivers bidrag til kompensation for et eventuelt tab af købekraft og til transportudgifter.

Bestemmelserne i en kollektiv aftale, der indgås i henhold til artikel L. 2242-21 og denne artikel, kan ikke medføre nedsættelse af den ansattes lønniveau eller personlige klassificering og skal sikre vedligeholdelse eller forbedring af vedkommendes faglige kvalifikationer.«

10 Arbejdslovens artikel L. 2242-23 bestemmer følgende:

»Den kollektive aftale, der er resultatet af de forhandlinger, der er fastsat i artikel L. 2242-21, meddeles hver af de berørte ansatte.

Bestemmelserne i en aftale, der indgås i henhold til artikel L. 2242-21 og L. 2242-22, finder anvendelse på arbejdskontrakten. De bestemmelser i arbejdskontrakten, der er i strid med aftalen, ophæves.

Når arbejdsgiveren efter en samrådsfase, der sætter denne i stand til at tage hensyn til hver af de potentielt berørte ansattes personlige og familiemæssige forhold, ønsker at iværksætte en individuel mobilitetsforanstaltning, som er fastsat i en aftale, der er indgået i henhold til denne artikel, indhenter arbejdsgiveren den ansattes samtykke efter den procedure, der er fastsat i artikel L. 1222-6.

Når en eller flere ansatte afviser, at de bestemmelser i aftalen om intern mobilitet, der er nævnt i artikel L. 2242-21, første afsnit, anvendes på deres arbejdskontrakt, er deres afskedigelse baseret på økonomiske grunde, den finder sted efter de nærmere regler for en individuel afskedigelse af økonomiske grunde, og den giver ret til de ledsage- og omplaceringsforanstaltninger, som skal være fastsat i aftalen, der tilpasser området og de nærmere regler for gennemførelsen af den interne omplacering, der er fastsat i artikel L. 1233-4 og L. 1233-4-1.«

11 Følgende bestemmes i arbejdslovens artikel L. 2323-6:

»Samarbejdsudvalget skal informeres og konsulteres, inden arbejdsgiveren træffer afgørelse om spørgsmål vedrørende virksomhedens organisation, ledelse og generelle drift og bl.a. om foranstaltninger, der kan påvirke arbejdsstyrkens antal eller struktur, arbejdstiden, ansættelses- og arbejdsvilkår og betingelserne for erhvervsuddannelse.«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

12 Ineo Infracom er et bygge- og anlægsselskab, der udfører offentlige arbejder og er specialiseret i telekommunikationsinfrastruktur og digitale indretninger.

13 Den 26. april 2013 underrettede selskabet France Télécom SA Ineo Infracom om sin beslutning om ikke at forlænge kontrakten for afdelingerne i Gard (Frankrig) og Lozère (Frankrig).

14 Efter denne afgørelse tilbød Ineo Infracom de 82 ansatte, som var tilknyttet de respektive afdelinger, der var berørt af den nævnte afgørelse, herunder RT og ED, at blive midlertidigt udstationeret i andre regioner i Frankrig fra den 1. juli 2013 inden for rammerne af den ordning for forflyttelser, der er fastsat i den nationale kollektive overenskomst for arbejdere beskæftiget inden for offentlig bygge- og anlægsvirksomhed af 15. december 1992.

15 Den 28. juni 2013 afslog RT og ED de nævnte tilbud om midlertidige forflyttelser til henholdsvis afdelingen i Ivry-sur-Seine (Frankrig) og afdelingen i Vitrolles (Frankrig) for perioden fra den 1. juli til den 28. september 2013.

16 RT og ED anlagde sammen med ni andre ansatte sag ved conseil de prud'hommes de Nîmes (arbejdsretten i Nîmes, Frankrig) med påstand om retslig ophævelse af deres arbejdskontrakt som følge af arbejdsgiverens misligholdelse samt om betaling af erstatning.

17 Den 29. juli 2013 indgik Ineo Infracom og flere repræsentative fagforeninger, under hensyn til, at virksomhedens drift jævnligt indebar en geografisk forflyttelse af de ansatte på byggepladser på grund af mistede eller indgåede kontrakter, og at der ikke var planlagt nogen nedlæggelse af stillinger, en kollektiv aftale om intern mobilitet i virksomheden (herefter »den kollektive aftale om intern mobilitet«).

18 I medfør af denne aftale modtog RT og ED nogle stillingstilbud, som de hver især afslog, for RT's vedkommende den 30. september og den 30. december 2013 og for ED's vedkommende den 27. november 2013 og den 20. januar 2014.

19 Den 10. juni 2014 blev RT og ED som følge af disse afslag afskediget individuelt af økonomiske grunde i henhold til arbejdslovens artikel L. 2242-23, som de anfægtede for conseil de prud'hommes de Nîmes (arbejdsretten i Nîmes), subsidiært med fastholdelse af deres påstand om retslig opsigelse af deres arbejdskontrakt, som stadig verserede for denne ret.

20 Ved dom af 3. april 2017 traf den nævnte ret afgørelse om retslig ophævelse af RT's arbejdskontrakt og tilpligtede arbejdsgiveren at betale RT erstatning. Ved en anden dom af samme dato forkastede denne ret ED's påstande.

21 Ineo Infracom appellerede disse domme.

22 Ved to domme af 1. februar 2022 ophævede cour d'appel de Nîmes (appeldomstolen i Nîmes, Frankrig) henholdsvis conseil de prud'hommes de Nîmes' (arbejdsretten i Nîmes) dom vedrørende RT og stadfæstede denne rets dom vedrørende ED.

23 Cour d'appel de Nîmes (appeldomstolen i Nîmes) bemærkede, at det udtrykkeligt fremgik af den kollektive aftale om intern mobilitet, at den ikke var blevet forhandlet i forbindelse med påtænkte personalenedskæringer. Appeldomstolen udledte heraf, at Ineo Infracom ikke havde tilsidesat bestemmelserne i artikel 1 og 2 i direktiv 98/59, idet disse bestemmelser ikke finder anvendelse, når der ikke er tale om kollektive afskedigelser.

24 RT og ED, der har iværksat kassationsanke ved Cour de cassation (kassationsdomstol, Frankrig), som er den forelæggende ret, har i det væsentlige gjort gældende, at det følger af artikel 1 og 2, at når en arbejdsgiver påtænker at foretage afskedigelser af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, er arbejdsgiveren forpligtet til i rette tid at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale, og at disse konsultationer som minimum skal vedrøre mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt mulighederne for at afbøde følgerne heraf ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der bl.a. tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere.

25 Appellanterne er af den opfattelse, at cour d'appel de Nîmes (appeldomstolen i Nîmes) tilsidesatte de relevante bestemmelser i national ret, således som fortolket i lyset af artikel 1 og 2 i direktiv nr. 98/59, af artikel 27 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og af artikel 21 i den europæiske socialpagt undertegnet i Torino den 18. oktober 1961 inden for rammerne af Europarådet og revideret i Strasbourg den 3. maj 1996. De har gjort gældende, at i det tilfælde, hvor de af arbejdsgiveren foretagne afskedigelser, uanset om de kvalificeres som individuelle afskedigelser af økonomiske årsager som omhandlet i arbejdslovens artikel L. 2242-23 eller ej, vedrører mindst 10 arbejdstagere over den samme periode på 30 dage, er arbejdsgiveren forpligtet til at iværksætte en plan til sikring af beskæftigelsen, der sikrer arbejdstagerne rettidig information og konsultation som omhandlet i arbejdslovens artikel L. 1233-61, samt passende ledsageforanstaltninger og foranstaltninger til omplacering.

26 I øvrigt har RT og ED subsidiært nedlagt påstand om, at den forelæggende ret indgiver en anmodning om præjudiciel afgørelse fra Domstolen.

27 I denne henseende har den forelæggende ret anført, at Domstolen i dom af 21. september 2017, Socha m.fl. (C-149/16, EU:C:2017:708, præmis 35) fastslog, at artikel 1, stk. 1, og artikel 2 i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at en arbejdsgiver har pligt til at foretage de i denne artikel 2 nævnte konsultationer, når arbejdsgiveren, til skade for arbejdstagerne, har til hensigt 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.

28 Domstolen fastslog i dom af 10. september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl. (C-44/08, EU:C:2009:533, præmis 46), ligeledes, at »de tilsigtede virkninger af konsultationerne med arbejdstagernes repræsentanter [forudsætter], at de forhold, der skal tages hensyn til under konsultationerne, er fastlagt, eftersom det er umuligt at afvikle konsultationerne på en hensigtsmæssig måde og i overensstemmelse med formålet med dem, uden at forhold af relevans for de påtænkte kollektive afskedigelser er afklaret«, og at »[s]å længe der kun er planer om at træffe en beslutning, som forventes at føre til kollektive afskedigelser, og der som følge heraf alene er en sandsynlighed for sådanne afskedigelser, ligesom forhold af relevans for konsultationerne endnu er uafklarede, kan de nævnte formål imidlertid ikke opfyldes«.

29 Den forelæggende ret har tilføjet, at Domstolen i sidstnævnte dom fastslog, at tidspunktet for, hvornår arbejdsgiverens forpligtelse til at indlede konsultationer vedrørende påtænkte kollektive afskedigelser opstår, ikke afhænger af, om arbejdsgiveren er i stand til forinden at meddele arbejdstagernes repræsentanter alle de krævede oplysninger i henhold til artikel 2, stk. 3, første afsnit, litra b), i direktiv 98/59.

30 Desuden har den forelæggende ret i denne sammenhæng anført, at arbejdslovens artikel L. 2242-23, stk. 4, hvorefter en afskedigelse – der er begrundet i arbejdstagerens afvisning af at lade bestemmelserne i den aftale om mobilitet, der er indgået efter kollektiv forhandling, finde anvendelse på sin arbejdskontrakt –sker efter proceduren for en individuel afskedigelse af økonomiske grunde, således udelukker anvendelsen af bestemmelserne i arbejdslovens artikel L. 1233-28 – L. 1233-33 vedrørende proceduren for oplysning og høring af samarbejdsudvalget eller personalets delegerede, når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser af økonomiske grunde af mindst ti arbejdstagere inden for et tidsrum af 30 dage.

31 Under disse omstændigheder har Cour de cassation (kassationsdomstol) besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 1, stk. 1, andet afsnit, i [direktiv 98/59] fortolkes således, at afskedigelser af økonomiske grunde på baggrund af arbejdstagernes afvisning af at lade deres [arbejds]kontrakt berøre af bestemmelserne i en kollektiv aftale om mobilitet skal anses for at udgøre opsigelser af arbejdskontrakter, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstagerne selv, hvorfor der skal tages hensyn hertil ved beregningen af det samlede antal afskedigelser?

2) Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende, skal artikel 2, stk. 2-4, i direktiv [98/59] da fortolkes således, at den omstændighed, at samarbejdsudvalget er blevet informeret eller konsulteret inden indgåelsen af en kollektiv aftale om intern mobilitet med repræsentative fagforeninger i henhold til [arbejdslovens] artikel L. 2242-21 ff., fritager arbejdsgiveren for at informere og konsultere arbejdstagernes repræsentanter, når antallet af påtænkte afskedigelser overstiger det antal afskedigelser, der er bestemt i [dette] direktivs artikel 1, [stk. 1, første afsnit,] litra a)?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

32 Det bemærkes indledningsvis, at det fremgår af Domstolens faste praksis, at det som led i den samarbejdsprocedure mellem de nationale retter og Domstolen, som er indført ved artikel 267 TEUF, tilkommer denne at give den nationale ret et hensigtsmæssigt svar, som sætter den i stand til at afgøre den tvist, der verserer for den. Ud fra denne synsvinkel påhviler det Domstolen i givet fald at omformulere de spørgsmål, der forelægges den. Den omstændighed, at en national ret har udformet det præjudicielle spørgsmål under henvisning til visse bestemmelser i EU-retten, er ikke til hinder for, at Domstolen oplyser denne ret om alle de fortolkningsmomenter, der kan være til nytte ved afgørelsen af den sag, som er indbragt for denne, uanset om den henviser til dem i sine spørgsmål. Det tilkommer herved Domstolen af samtlige de oplysninger, der er fremlagt af den nationale ret, navnlig af forelæggelsesafgørelsens præmisser, at udlede de EU-retlige elementer, som det under hensyn til sagens genstand er nødvendigt at fortolke (dom af 4.10.2024, Air Nostrum m.fl., C-314/23, EU:C:2024:842, præmis 24 og den deri nævnte retspraksis).

33 I det foreliggende tilfælde bemærkes, at den forelæggende ret i det første spørgsmål udelukkende har henvist til artikel 1, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 98/59, idet den har taget udgangspunkt i den implicitte forudsætning, at opsigelser af arbejdskontrakter, der sker som følge af, at arbejdstagerne nægter at lade bestemmelserne i en kollektiv overenskomst vedrørende intern mobilitet finde anvendelse på deres arbejdskontrakter, ikke kan kvalificeres som »kollektive afskedigelser« som omhandlet i dette direktivs artikel 1, stk. 1, første afsnit. Den forelæggende ret er følgelig i tvivl om, hvorvidt sådanne opsigelser af arbejdskontrakter kan sidestilles med afskedigelser som omhandlet i nævnte direktivs artikel 1, stk. 1, andet afsnit.

34 Det skal imidlertid for det første bemærkes, at henset til det formål, der forfølges med samme direktiv, som består i, at arbejdstagernes repræsentanter skal konsulteres forud for kollektive afskedigelser, og i at den kompetente offentlige myndighed skal informeres (dom af 17.3.2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis), og til den sammenhæng, hvori direktivets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), indgår, kan begrebet

»afskedigelse«, der udgør et selvstændigt EU-retligt begreb, der skal fortolkes ensartet, ikke defineres under henvisning til medlemsstaternes lovgivninger (dom af 11.7.2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).

35 For det andet kan kvalificeringen af en handling fra arbejdsgiverens side som afskedigelse som omhandlet i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59 eller som opsigelse af arbejdskontrakten som omhandlet i denne bestemmelses andet afsnit have retsvirkninger, for så vidt som det med henblik på beregningen af antallet af afskedigelser kun er muligt at sidestille de to begreber, hvis antallet af afskedigelser udgør mindst fem som omhandlet i dette direktivs artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a) (jf. i denne retning dom af 11.11.2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, præmis 46).

36 Under disse omstændigheder kan Domstolen med henblik på at give den forelæggende ret et hensigtsmæssigt svar ikke være bundet af den førstnævnte rets udtrykkelige eller stiltiende konstatering af, at de faktiske omstændigheder i hovedsagen ikke kan kvalificeres som afskedigelse som omhandlet i nævnte direktivs artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a).

37 Det må derfor lægges til grund, at den forelæggende ret med det første spørgsmål nærmere bestemt ønsker oplyst, om artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at opsigelser af arbejdskontrakter, der sker som følge af, at arbejdstagerne nægter at lade bestemmelserne i en kollektiv overenskomst vedrørende intern mobilitet finde anvendelse på deres arbejdskontrakter, skal anses for at være omfattet af denne bestemmelse, uanset om de skal anses for afskedigelser som omhandlet i nævnte bestemmelses første afsnit, litra a), eller for opsigelser af arbejdskontrakten som omhandlet i denne bestemmelses andet afsnit, således at der skal tages hensyn hertil ved beregningen af antallet af afskedigelser.

38 Med henblik på anvendelsen af samme direktiv definerer direktivets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), »kollektive afskedigelser« som afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, for så vidt som visse kvantitative og tidsmæssige betingelser er opfyldt (dom af 11.7.2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, præmis 24 og den deri nævnte retspraksis).

39 I denne henseende bemærkes, at selv om direktiv 98/59 ikke udtrykkeligt definerer begrebet »afskedigelse«, fremgår det af fast retspraksis, at dette begreb skal fortolkes således, at det omfatter ethvert ophør af arbejdskontrakt, som ikke sker efter arbejdstagerens ønske og dermed uden arbejdstagerens samtykke (dom af 11.7.2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).

40 Domstolen har ligeledes fastslået, at de begreber, som definerer anvendelsesområdet for direktiv 98/59, herunder definitionen af begrebet »afskedigelse« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i samme direktiv, henset til formålet med dette direktiv, hvilket, som det fremgår af anden betragtning hertil, er at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser, ikke skal fortolkes snævert (dom af 11.7.2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, præmis 26 og den deri nævnte retspraksis).

41 I denne henseende har Domstolen fastslået, at det nævnte 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 arbejdskontrakt 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).

42 Derimod kan 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 betegnes som »afskedigelse« som omhandlet i det nævnte direktiv (dom af 21.9.2017, Ciupa m.fl., C-429/16, EU:C:2017:711, præmis 28 og den deri nævnte retspraksis).

43 I det foreliggende tilfælde tilkommer det den forelæggende ret, som er enekompetent til at bedømme de faktiske omstændigheder, i første omgang at afgøre, om Ineo Infracom som omhandlet i den retspraksis, der er nævnt i denne doms præmis 41 og 42, ensidigt og til skade for RT og ED har foretaget de i hovedsagen omhandlede kontraktændringer, dvs. ændringer af arbejdsstedet af grunde, som ikke kan tilregnes disse personer.

44 I denne henseende fremgår det af de sagsakter, som Domstolen råder over, at de forslag om geografisk forflyttelse, der er rettet til RT og ED, er baseret på den kollektive aftale om intern mobilitet, der er indgået mellem Ineo Infracom og arbejdstagerorganisationerne.

45 Med henblik herpå påhviler det den forelæggende ret at undersøge, om de berørte arbejdstagere, henset til denne kollektive aftale og til arbejdskontraktens bestemmelser, på grundlag af selve disse bestemmelser er forpligtede til at acceptere den ændring af den geografiske ændring af arbejdsstedet, som arbejdsgiveren har foreslået, i hvilket tilfælde deres nægtelse ville udgøre misligholdelse af denne kontrakt, der ville føre til opsigelse af kontrakten af grunde, der er uløseligt forbundet med disse arbejdstageres person.

46 Såfremt den forelæggende ret konstaterer, at de berørte arbejdstagere ikke er forpligtet til at acceptere den geografiske ændring af arbejdsstedet, som arbejdsgiveren har foreslået, skal denne ret for det andet afgøre, om de omhandlede forslag om ny geografisk forflyttelse, henset til de relevante omstændigheder i tvisten i hovedsagen, kan kvalificeres som en »væsentlig ændring af et væsentligt element« i arbejdskontrakten som omhandlet i den retspraksis, der er nævnt i denne doms præmis 41.

47 Hvad for det første angår spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsstedet skal anses for at udgøre et »væsentligt element« i arbejdskontrakten som omhandlet i den retspraksis, der er nævnt i denne doms præmis 41, skal det fremhæves, at enhver ændring af arbejdsstedet kan have betydelige økonomiske og organisatoriske konsekvenser for den pågældende arbejdstager og følgelig kan udgøre et sådant væsentligt element i arbejdskontrakten.

48 Hvad for det andet angår spørgsmålet om, hvorvidt en ændring af arbejdsstedet som den i hovedsagen omhandlede skal kvalificeres som en »væsentlig ændring« i henhold til denne retspraksis, skal det fastslås, at den væsentlige karakter af en sådan forflyttelse bl.a. afhænger af, om den påtænkte ændring af arbejdskontrakten er midlertidig eller ej, af afstanden mellem hjemstedet og det nye tjenestested samt af eventuelle andre ledsageforanstaltninger, der har til formål at kompensere for den foreslåede forflyttelse.

49 Hvis den forelæggende ret efter denne undersøgelse konstaterer, at denne foreslåede forflyttelse ikke udgør en »væsentlig ændring af et væsentligt element« i arbejdskontrakten, er denne ret forpligtet til at kvalificere opsigelsen af arbejdskontrakten 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 afsnit, i direktiv 98/59 (jf. i denne retning dom af 21.9.2017, Socha m.fl., C-149/16, EU:C:2017:708, præmis 27 og 28).

50 Det følger heraf, at selv hvis det lægges til grund, at den forelæggende ret måtte fastslå, at disse opsigelser ikke falder ind under begrebet »afskedigelse« som omhandlet i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59, skal disse, for så vidt som de hviler på grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, under alle omstændigheder tages i betragtning ved beregningen af det samlede antal afskedigelser på den yderligere betingelse, at antallet af afskedigelser udgør mindst fem (jf. i denne retning dom af 21.9.2017, Ciupa m.fl., C-429/16, EU:C:2017:711, præmis 31).

51 Henset til ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at med henblik på at vurdere, om opsigelser af arbejdskontrakter, der sker som følge af, at arbejdstagerne nægter at lade bestemmelserne i en kollektiv overenskomst vedrørende intern mobilitet finde anvendelse på deres arbejdskontrakter, skal anses for at være omfattet af begrebet »afskedigelser« som omhandlet i denne bestemmelses første afsnit, litra a), skal den forelæggende ret undersøge, om de berørte arbejdstagere, henset til denne kollektive aftale og bestemmelserne i arbejdskontrakten, er forpligtet til at acceptere den geografiske ændring af arbejdsstedet, som arbejdsgiveren har foreslået, og i benægtende fald, om denne ændring udgør en væsentlig ændring af et væsentligt element i arbejdskontrakten, således at der skal tages hensyn hertil ved beregningen af antallet af afskedigelser. Hvis denne betingelse ikke var opfyldt, ville opsigelsen af arbejdskontrakten som følge af arbejdstagerens nægtelse af at acceptere en sådan ændring udgøre en opsigelse af denne kontrakt, som foretages af arbejdsgiveren af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, som omhandlet i dette direktivs artikel 1, stk. 1, andet afsnit, således at der ligeledes ville skulle tages hensyn hertil ved beregningen af antallet af afskedigelser.

Det andet spørgsmål

52 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 2 i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at information og konsultation af arbejdstagernes repræsentanter forud for indgåelsen af en kollektiv aftale om intern mobilitet kan udgøre en konsultation som omhandlet i denne artikel.

53 I denne henseende bemærkes for det første, at hovedformålet med dette direktiv, således som det fremgår af den retspraksis, der er nævnt i denne doms præmis 34, består i, at arbejdstagernes repræsentanter konsulteres forud for kollektive afskedigelser, og at den kompetente offentlige myndighed underrettes.

54 For det andet følger det af det nævnte direktivs artikel 2, stk. 1, at når en arbejdsgiver 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.

55 I henhold til det samme direktivs artikel 2, stk. 2, skal konsultationerne dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt at afbøde følgerne af disse ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere. Ifølge direktivets artikel 2, stk. 3, første afsnit, er arbejdsgiveren med henblik på at give arbejdstagernes repræsentanter mulighed for at fremsætte konstruktive forslag i tilstrækkelig god tid under konsultationerne forpligtet til at give dem alle relevante oplysninger og til skriftligt at meddele dem de i denne bestemmelses litra b), nr. i) -vi), nævnte oplysninger. I henhold til artikel 2, stk. 3, andet afsnit, og artikel 3, stk. 1, i direktiv 98/59 skal arbejdsgiveren desuden underrette den offentlige myndighed om de påtænkte kollektive afskedigelser og give denne de oplysninger og oplysninger, der er omhandlet i disse bestemmelser.

56 Det fremgår således af den af EU-lovgiver valgte formulering, at de konsultationsforpligtelser, der er fastsat i dette direktiv, opstår inden arbejdsgiverens beslutning om at opsige arbejdskontrakterne (dom af 27.1.2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, præmis 37). Når en beslutning om ændring af arbejdsvilkårene giver mulighed for at undgå kollektive afskedigelser, skal den i samme direktivs artikel 2 fastsatte konsultationsprocedure nemlig indledes på det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren påtænker at foretage sådanne ændringer (dom af 21.9.2017, Ciupa m.fl., C-429/16, EU:C:2017:711, præmis 37 og den deri nævnte retspraksis).

57 Det følger nærmere bestemt af Domstolens praksis, at konsultationsproceduren i artikel 2 i det nævnte direktiv 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 (dom af 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, præmis 48, og af 21.9.2017, Socha m.fl., C-149/16, EU:C:2017:708, præmis 31). Dette er tilfældet, når arbejdsgiveren beslutter at foreslå ændringer af arbejdskontrakten, hvor denne med rimelighed må forvente, at et vist antal arbejdstagere ikke accepterer disse, og at deres arbejdskontrakt som konsekvens heraf skal opsiges (dom af 21.9.2017, Socha m.fl., C-149/16, EU:C:2017:708, præmis 32).

58 Rationalet bag og effektiviteten af de konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter, der er fastsat i samme direktivs artikel 2, forudsætter nemlig, at der fastsættes de faktorer, der skal tages hensyn til under konsultationerne, eftersom det er umuligt at gennemføre konsultationer på en hensigtsmæssig måde og i overensstemmelse med deres formål, som består i at undgå opsigelser af arbejdskontrakter eller at begrænse antallet heraf samt at afbøde følgerne heraf, såfremt de relevante forhold vedrørende de påtænkte kollektive afskedigelser ikke er fastlagt (jf. i denne retning dom af 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl. C-44/08, EU:C:2009:533, præmis 46).

59 Når dette er sagt, har Domstolen ligeledes præciseret, at tidspunktet for, hvornår arbejdsgiverens forpligtelse til at indlede konsultationer vedrørende påtænkte kollektive afskedigelser opstår, ikke afhænger af, om arbejdsgiveren er i stand til forinden at meddele arbejdstagernes repræsentanter alle de krævede oplysninger i henhold til artikel 2, stk. 3, første afsnit, litra b), i direktiv 98/59. Det fremgår nemlig klart af denne bestemmelses ordlyd, at arbejdsgiveren skal give de omhandlede oplysninger »i tilstrækkelig god tid under konsultationerne« med henblik på »at gøre det muligt for arbejdstagernes repræsentanter at fremsætte konstruktive forslag«. Det følger heraf, at disse oplysninger kan meddeles under konsultationerne og ikke nødvendigvis på tidspunktet for konsultationernes indledning (dom af 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, præmis 51, 52 og 55).

60 For så vidt som arbejdslovens artikel L. 2242-21, således som det fremgår af selve ordlyden af denne artikel, regulerer forhandlingerne om betingelserne for erhvervsmæssig eller geografisk mobilitet »uden planer om personalenedskæringer«, fremgår det ikke i det foreliggende tilfælde, at de forhandlinger, der føres i en sådan sammenhæng, er omfattet af dette direktiv, eftersom arbejdsgiveren i løbet af disse forhandlinger pr. definition ikke påtænker at foretage kollektive afskedigelser som omhandlet i direktivets artikel 2, stk. 1, ikke kan meddele arbejdstagernes repræsentanter de forhold, der er nævnt i artikel 2, stk. 3, første afsnit, litra b), i), ii) og iv)-vi), i nævnte direktiv og ikke har påbegyndt planer om kollektive afskedigelser, som kan meddeles den kompetente offentlige myndighed i overensstemmelse med samme direktivs artikel 2, stk. 3, andet afsnit, og artikel 3, stk. 1.

61 Derimod skal den konsultationsprocedure, der er fastsat i artikel 2 i direktiv 98/59, indledes af arbejdsgiveren, når de betingelser, der er beskrevet i denne doms præmis 57, er opfyldt. Når en kollektiv aftale om intern mobilitet forhandles, mens arbejdsgiveren allerede påtænker kollektive afskedigelser, påhviler det således arbejdsgiveren i tilstrækkelig god tid at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale som omhandlet i dette direktivs artikel 2, stk. 1, idet betingelserne for arbejdstagernes mobilitet kan indgå blandt bestemmelserne i en sådan aftale.

62 I et sådant tilfælde skal der forud for indgåelsen af en kollektiv aftale om intern mobilitet mellem arbejdsgiveren og arbejdstagernes repræsentanter foretages de i direktivets artikel 2 omhandlede konsultationer. Det påhviler navnlig arbejdsgiveren i god tid at meddele arbejdstagernes repræsentanter alle de oplysninger, der er omhandlet i samme direktivs artikel 2, stk. 3, første afsnit, litra b), således at de kan fremsætte konstruktive forslag. Det påhviler i øvrigt arbejdsgiveren at give den kompetente offentlige myndighed de meddelelser, der kræves i henhold til direktivets artikel 2, stk. 3, andet afsnit, og artikel 3, stk. 1.

63 I denne henseende fremgår det af forelæggelsesafgørelsen, at Ineo Infracom i det foreliggende tilfælde i første omgang fremsatte forslag om geografisk forflyttelse uden personalenedskæringer, idet Ineo Infracom fandt, at virksomhedens drift jævnligt indebar en geografisk forflyttelse af de ansatte på byggepladser på grund af mistede eller indgåede kontrakter. Efter disse første forslag om geografisk forflyttelse indledte selskabet imidlertid i anden omgang forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter, som førte til indgåelsen af den kollektive aftale om intern mobilitet, hvis anvendelse gjorde det muligt for selskabet at foretage ensidige ændringer af de pågældende arbejdskontrakter for så vidt angår arbejdsstedet.

64 Ineo Infracom måtte således i forbindelse med forhandlingerne om denne aftale forvente, at et vist antal arbejdstagere ikke ville acceptere sådanne ensidige ændringer af deres arbejdskontrakt på grundlag af den nævnte aftale, og at deres respektive kontrakter følgelig ville blive opsagt.

65 Under disse omstændigheder påhviler det den forelæggende ret at undersøge, om de oplysningsforpligtelser, der er fastsat i artikel 2, stk. 3, i direktiv 98/59, er blevet overholdt.

66 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det andet spørgsmål besvares med, at artikel 2 i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at den information og konsultation af arbejdstagernes repræsentanter, som finder sted inden indgåelsen af en kollektiv aftale om intern mobilitet, kan anses for at udgøre en konsultation som omhandlet i denne artikel, for så vidt som de oplysningsforpligtelser, der er fastsat i artiklens stk. 3, er overholdt.

Sagsomkostninger

67 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 (Femte Afdeling) for ret:

1) 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

med henblik på at vurdere, om opsigelser af arbejdskontrakter, der sker som følge af, at arbejdstagerne nægter at lade bestemmelserne i en kollektiv overenskomst vedrørende intern mobilitet finde anvendelse på deres arbejdskontrakter, skal anses for at være omfattet af begrebet »afskedigelser« som omhandlet i denne bestemmelses første afsnit, litra a), skal den forelæggende ret undersøge, om de berørte arbejdstagere, henset til denne kollektive aftale og bestemmelserne i arbejdskontrakten, er forpligtet til at acceptere den geografiske ændring af arbejdsstedet, som arbejdsgiveren har foreslået, og i benægtende fald, om denne ændring udgør en væsentlig ændring af et væsentligt element i arbejdskontrakten, således at der skal tages hensyn hertil ved beregningen af antallet af afskedigelser. Hvis denne betingelse ikke var opfyldt, ville opsigelsen af arbejdskontrakten som følge af arbejdstagerens nægtelse af at acceptere en sådan ændring udgøre en opsigelse af denne kontrakt, som foretages af arbejdsgiveren af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, som omhandlet i dette direktivs artikel 1, stk. 1, andet afsnit, således at der ligeledes ville skulle tages hensyn hertil ved beregningen af antallet af afskedigelser.

2) Artikel 2 i direktiv 98/59

skal fortolkes således, at

den information og konsultation af arbejdstagernes repræsentanter, som finder sted inden indgåelsen af en kollektiv aftale om intern mobilitet, kan anses for at udgøre en konsultation som omhandlet i denne artikel, for så vidt som de oplysningsforpligtelser, der er fastsat i artiklens stk. 3, er overholdt.

Underskrifter