Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (femte avdelningen)

den 4 september 2025 *

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Kollektiva uppsägningar – Direktiv 98/59/EG – Artikel 1.1 – Tillämpningsområde – Begreppet uppsägning – Kollektivavtal om intern rörlighet – Uppsägningar av ekonomiska skäl som grundar sig på att tillämpningen av detta avtal inte godtas – Upphörande av anställningsavtalet på arbetsgivarens initiativ av någon anledning som inte hänför sig till arbetstagaren personligen – Artikel 2 – Förfaranden för information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanterna”

I mål C-249/24,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Cour de cassation (Högsta domstolen, Frankrike) genom beslut av den 3 april 2024, som inkom till domstolen den 4 april 2024, i målet

RT,

ED

mot

Ineo Infracom,

meddelar

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden M.L. Arastey Sahún (referent) samt domarna D. Gratsias, E. Regan, J. Passer och B. Smulders,

generaladvokat: R. Norkus,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– RT, genom F. Pinet, avocat,

* Rättegångsspråk: franska.

– Ineo Infracom, genom D. Célice, avocat,

– Frankrikes regering, genom R. Bénard och M. Guiresse, båda i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, genom S. Delaude och D. Recchia, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 20 mars 2025 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 1.1 andra stycket och artikel 2.2–2.4 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, och rättelse i EGT L 37, 2000, s. 35).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan, å ena sidan, RT och ED och, å andra sidan, Ineo Infracom. Målet rör uppsägningen av RT:s och ED:s anställningsavtal på grund av att de vägrat att godta de ändringar i anställningsavtalen som skett till följd av ingåendet av ett kollektivavtal om intern rörlighet.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 I skälen 2 och 8 i direktiv 98/59 anges följande:

”(2) Det är viktigt att arbetstagare ges större skydd vid kollektiva uppsägningar, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom gemenskapen.

…

(8) Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt definitionen av kollektiva uppsägningar i detta direktiv bör även andra former av upphörande av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ jämställas med kollektiva uppsägningar, förutsatt att antalet uppgår till minst fem.”

4 I artikel 1.1 i direktivet föreskrivs följande:

”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*: arbetstagarnas representanter enligt medlemsstaternas lag eller praxis.

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

5 I artikel 2 i nämnda direktiv föreskrivs följande:

”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.

Medlemsstaterna kan föreskriva att arbetstagarrepresentanterna skall ha rätt att anlita experthjälp enligt nationell lagstiftning och/eller praxis.

3. För att göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att lägga fram konstruktiva förslag skall arbetsgivarna i god tid under överläggningarna

a) förse dem med all relevant information, och

b) skriftligen anmäla i varje fall
   i) skälen till de planerade uppsägningarna,
   ii) antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,
   iii) antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör,
   iv) den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas,
   v) vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, i den mån nationell lagstiftning och/eller praxis ger arbetsgivaren befogenhet att avgöra detta,
   vi) beräkningsmetoden för eventuella ersättningar vid uppsägning, utöver dem som är fastställda i nationell lagstiftning och/eller praxis.

Arbetsgivaren skall tillställa den behöriga myndigheten en kopia av i varje fall de delar av skriftväxlingen som sker enligt första stycket punkt b i–v.

4. De skyldigheter som fastställs i punkterna 1, 2 och 3 skall gälla oavsett om beslutet om kollektiva uppsägningar har fattats av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.

Vid prövning av påstådd försummelse att fullgöra de krav på information, överläggning och anmälan som fastställs i detta direktiv får arbetsgivaren inte åberopa att nödvändig information inte hade lämnats till honom från det företag som fattade det beslut som ledde till kollektiva uppsägningar.”

6 I artikel 3.1 första och tredje stycket i samma direktiv föreskrivs följande:

”Arbetsgivarna skall skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten.

…

En sådan anmälan skall innehålla all relevant information beträffande de planerade kollektiva uppsägningarna och de i artikel 2 föreskrivna överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna, i synnerhet skälen till uppsägningarna, antalet arbetstagare som berörs av uppsägningarna, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts samt den tidsperiod under vilken uppsägningarna skall verkställas.”

Fransk rätt

7 I artikel 1233–61 i code du travail (lagen om arbete), i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet (nedan kallad lagen om arbete), föreskrivs följande:

”Arbetsgivaren i företag med minst femtio anställda ska, när den planerade uppsägningen berör minst tio anställda under en 30-dagarsperiod, utforma och genomföra en plan för att bevara arbetstillfällen i syfte att undvika uppsägningar eller begränsa antalet uppsägningar.

Denna plan ska omfatta en omplaceringsplan som syftar till att underlätta omplacering inom det nationella territoriet av de anställda som oundvikligen måste sägas upp, i synnerhet omplacering av äldre anställda eller anställda som på grund av sociala skäl eller på grund av sina kvalifikationer är särskilt svåra att återanpassa i arbetslivet.

…”

8 Enligt artikel L. 2242-21 första stycket i lagen om arbete får arbetsgivaren inleda förhandlingar om villkoren för den yrkesmässiga eller geografiska rörligheten inom företaget inom ramen för pågående kollektiva organisationsåtgärder utan planer på personalnedskärning.

9 I artikel L. 2242-22 i lagen om arbete föreskrivs följande:

”Det avtal som blir resultatet av de förhandlingar som föreskrivs i artikel L. 2242-21 ska bland annat innehålla följande:

1° De begränsningar som gäller för denna rörlighet utanför det geografiska område där arbetstagaren är anställd, som anges i avtalet, med iakttagande av arbetstagarens privatliv och familjeliv i enlighet med artikel L. 1121–1.

2° Åtgärder för att förena arbetsliv med privatliv och familjeliv och för att ta hänsyn till situationer som har samband med funktionshinder och hälsa.

3° Åtgärder för stöd avseende rörlighet, särskilt utbildningsåtgärder och stöd till geografisk rörlighet som bland annat omfattar arbetsgivarens deltagande i kompensation för eventuell förlust av köpkraft och för transportkostnader.

Bestämmelserna i det kollektivavtal som ingås med stöd av artikel L. 2242-21 och denna artikel får inte leda till en sänkning av arbetstagarens lön eller personliga klassificering och ska garantera att arbetstagarens yrkeskvalifikationer bibehålls eller förbättras.”

10 I artikel L. 2242-23 i lagen om arbete föreskriver följande:

”Var och en av de berörda arbetstagarna ska underrättas om det kollektivavtal som blir resultatet av förhandlingarna enligt artikel L. 2242-21.

Bestämmelserna i det avtal som ingås med stöd av artiklarna L. 2242-21 och L. 2242-22 är tillämpliga på anställningsavtalet. Bestämmelser i anställningsavtalet som strider mot kollektivavtalet upphävs.

Om arbetsgivaren, efter en överläggningsfas som gör det möjligt för arbetsgivaren att beakta de personliga och familjemässiga begränsningarna för var och en av de potentiellt berörda arbetstagarna, önskar genomföra en individuell rörlighetsåtgärd som föreskrivs i det avtal som ingåtts med stöd av denna artikel, så ska arbetsgivaren inhämta arbetstagarens godkännande enligt det förfarande som föreskrivs i artikel L. 1222–6.

När en eller flera arbetstagare inte godtar tillämpning på sina anställningsavtal av de bestämmelser i det interna rörlighetsavtalet som nämns i första stycket i artikel L. 2242-21, ska deras uppsägning grundas på ekonomiska skäl och ske enligt reglerna för individuell uppsägning av ekonomiska skäl samt ge rätt till åtgärder för stöd och omplacering som ska föreskrivas i avtalet, som anpassar tillämpningsområdet och formerna för genomförandet av den interna omplacering som föreskrivs i artiklarna L. 1233-4 och L. 1233-4-1.”

11 I artikel L. 2323-6 i lagen om arbete föreskrivs följande:

”Företagsrådet ska informeras och rådfrågas innan arbetsgivaren fattar beslut i frågor som rör företagets organisation, ledning och allmänna verksamhet och särskilt i fråga om åtgärder som kan påverka personalens storlek eller struktur, arbetets längd eller anställnings-, arbets- och fortbildningsvillkoren.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

12 Ineo Infracom är ett bolag som utför offentliga bygg- och anläggningsarbeten, med inriktning på telekommunikationsinfrastruktur och anläggning av digitala nät.

13 Den 26 april 2013 informerade bolaget France Télécom Ineo Infracom om sitt beslut att inte förnya avtalet för departementen Gard (Frankrike) och Lozère (Frankrike).

14 Till följd av det beslutet erbjöd Ineo Infracom de 82 arbetstagare som var knutna till den avdelning som berördes av detta beslut att tillfälligt tjänstgöra i andra regioner i Frankrike från och med den 1 juli 2013 inom ramen för den ordning för betydande omplaceringar som föreskrivs i det nationella kollektivavtalet för arbetstagare vid offentliga bygg- och anläggningsarbeten av den 15 december 1992.

15 Den 28 juni 2013 vägrade RT och ED att godta erbjudandena om tillfälligt uppdrag vid avdelningen i Ivry-sur-Seine (Frankrike) respektive vid avdelningen i Vitrolles (Frankrike), mellan den 1 juli och den 28 september 2013.

16 RT och ED väckte, tillsammans med nio andra anställda, talan vid Conseil de prud'hommes de Nîmes (Arbetsdomstolen i Nîmes, Frankrike) och yrkade att deras anställningsavtal skulle sägas upp genom domstolsbeslut till följd av arbetsgivarens avtalsbrott. De yrkade även betalning av skadestånd.

17 Med hänsyn till att bolagets dagliga verksamhet regelbundet innebar en geografisk förflyttning av personalen på byggarbetsplatserna på grund av att bolaget förlorade kontrakt eller fick nya kontrakt och att ingen personalnedskärning var planerad, ingick Ineo Infracom och flera representativa fackliga organisationer ett kollektivavtal om intern rörlighet inom företaget (nedan kallat kollektivavtalet om intern rörlighet) den 29 juli 2013.

18 RT och ED erbjöds tjänster i enlighet med det avtalet, vilka båda tackade nej till. RT tackade nej till sina erbjudanden den 30 september och den 30 december 2013. ED tackade nej till sina erbjudanden den 27 november 2013 och den 20 januari 2014.

19 Eftersom RT och ED hade tackat nej till dessa erbjudanden, blev de, den 10 juni 2014, föremål för individuella uppsägningar av ekonomiska skäl, i enlighet med artikel L. 2242-23 i lagen om arbete, vilka de bestred vid Conseil de prud'hommes de Nîmes (Arbetsdomstolen i Nîmes). Detta yrkande var ett andrahandsyrkande i förhållande till yrkandet om uppsägning av anställningsavtalen genom domstolsbeslut, vilket den domstolen ännu inte hade prövat.

20 Genom dom av den 3 april 2017 fastställde nämnda domstol att RT:s anställningsavtal hade sagts upp genom domstolsbeslut till följd av arbetsgivarens avtalsbrott och förpliktade arbetsgivaren att betala skadestånd till RT. Genom en annan dom som meddelades samma dag ogillade nämnda domstol ED:s yrkanden.

21 Ineo Infracom överklagade dessa domar.

22 Genom två domar som meddelades den 1 februari 2022 upphävde Cour d'appel de Nîmes (Appellationsdomstolen i Nîmes, Frankrike) Conseil de prud'hommes de Nîmes (Arbetsdomstolen i Nîmes) dom avseende RT och fastställde den dom som denna domstol hade meddelat avseende ED.

23 Cour d'appel de Nîmes (Appellationsdomstolen i Nîmes) påpekade att det i kollektivavtalet om intern rörlighet uttryckligen angavs att avtalet hade förhandlats fram utan några planer på personalnedskärningar. Denna domstol drog härav slutsatsen att Ineo Infracom inte hade åsidosatt bestämmelserna artiklarna 1 och 2 i direktiv 98/59, eftersom dessa inte är tillämpliga när det inte rör sig om kollektiva uppsägningar.

24 RT och ED överklagade till Cour de cassation (Högsta domstolen, Frankrike), som är den hänskjutande domstolen, och gjorde gällande att det framgår av artiklarna 1 och 2 att när en arbetsgivare överväger att vidta uppsägningar ska denne i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse. Dessa överläggningar ska 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.

25 RT och ED anser att Cour d'appel de Nîmes (Appellationsdomstolen i Nîmes) har åsidosatt de relevanta bestämmelserna i nationell rätt, tolkade mot bakgrund av artiklarna 1 och 2 i direktiv 98/59, artikel 27 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och artikel 21 i Europeiska sociala stadgan, som undertecknades i Turin den 18 oktober 1961 inom ramen för Europarådet och reviderades i Strasbourg den 3 maj 1996. De hävdar att om de uppsägningar som arbetsgivaren har vidtagit, oberoende av om de ska kvalificeras som individuella uppsägningar av ekonomiska skäl, i den mening som avses i artikel L. 2242-23 i lagen om arbete, berörde minst tio anställda under en 30-dagarsperiod, var arbetsgivaren skyldig att genomföra en plan för att bevara arbetstillfällen som garanterar de anställda information och överläggning i god tid, i den mening som avses i artikel L. 1233-61 i lagen om arbete, samt att vidta lämpliga åtgärder för stöd och omplacering.

26 RT och ED yrkade dessutom i andra hand att den hänskjutande domstolen skulle begära ett förhandsavgörande från EU-domstolen.

27 Den hänskjutande domstolen har i detta avseende påpekat att EU-domstolen i sin dom av den 21 september 2017, Socha m.fl. (C-149/16, EU:C:2017:708, punkt 35), slog fast att artikel 1.1 och artikel 2 i direktiv 98/59 ska tolkas på så sätt att en arbetsgivare är skyldig att inleda överläggningar enligt artikel 2, när arbetsgivaren överväger att, till nackdel för arbetstagarna, företa en ensidig ändring av lönevillkoren som, för det fall arbetstagarna inte godtar ändringen, leder till att anställningsförhållandet bringas att upphöra, förutsatt att villkoren i artikel 1.1 i detta direktiv är uppfyllda.

28 EU-domstolen har i sin dom av den 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl. (C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 46), även slagit fast att ”ändamålet med och effektiviteten i överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna förutsätter att de omständigheter som ska beaktas vid dessa överläggningar har fastställts, mot bakgrund av att det är omöjligt att genomföra överläggningar på ett sätt som är lämpligt och i överensstämmelse med deras syften, om de relevanta omständigheterna avseende de övervägda kollektiva uppsägningarna inte har klarlagts” och att ”när ett beslut som bedöms leda till kollektiva uppsägningar endast är under övervägande är de kollektiva uppsägningarna bara en möjlighet och de relevanta omständigheterna för överläggningarna ännu inte kända, och då kan dessa syften inte uppnås”.

29 Den hänskjutande domstolen har tillagt att EU-domstolen i denna dom fastställde att uppkomsten av arbetsgivarens skyldighet att inleda överläggningar om övervägda kollektiva uppsägningar inte beror på huruvida arbetsgivaren redan har möjlighet att ge arbetstagarrepresentanterna alla den information som nämns i artikel 2.3 första stycket b i direktiv 98/59.

30 Den hänskjutande domstolen har i detta sammanhang dessutom erinrat om att artikel L. 2242-23 fjärde stycket i lagen om arbete – i vilken det föreskrivs att uppsägning på grund av att arbetstagaren inte godtar att bestämmelser i det kollektivavtal om rörlighet som förhandlats fram tillämpas på hans eller hennes anställningsavtal, ska ske enligt reglerna för individuell uppsägning av ekonomiska skäl – utesluter tillämpning av bestämmelserna i artiklarna L. 1233-28–L. 1233-33 i den lagen, om förfarandet för information till och överläggningar med företagsrådet eller representanter för personalen när arbetsgivaren överväger att vidta en kollektiv uppsägning av ekonomiska skäl av minst tio anställda under en 30-dagarsperiod.

31 Mot denna bakgrund beslutade Cour de cassation (Högsta domstolen) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:

”1) Ska artikel 1.1 andra stycket i direktiv [98/59] tolkas så, att uppsägningar av ekonomiska skäl som grundar sig på att arbetstagarna inte godtar tillämpning av bestämmelserna i ett kollektivavtal om rörlighet på sitt anställningsavtal ska anses utgöra en uppsägning av anställningsavtalet som skett på arbetsgivarens initiativ av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till arbetstagaren personligen, vilket innebär att detta ska beaktas vid beräkningen av det totala antalet uppsägningar?

2) Om den första frågan ska besvaras jakande: När antalet planerade uppsägningar överstiger det antal uppsägningar som föreskrivs i artikel 1[.1 första stycket a] i direktiv [98/59], ska då artikel 2.2–2.4 i [direktivet] tolkas så, att informationen till och överläggningarna med företagsrådet före ingåendet av ett kollektivavtal om intern rörlighet med representativa fackliga organisationer, enligt artikel L. 2242-21 och följande artiklar i lagen om arbete, medför att arbetsgivaren inte behöver informera arbetstagarrepresentanterna och hålla överläggningar med dem?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

32 Det ska inledningsvis erinras om att enligt EU-domstolens fasta praxis ankommer det, enligt det förfarande för samarbete mellan nationella domstolar och EU-domstolen som införts genom artikel 267 FEUF, på EU-domstolen att ge den nationella domstolen ett användbart svar, som gör det möjligt för den domstolen att avgöra det mål som den ska pröva. I detta syfte kan EU-domstolen behöva omformulera de frågor som hänskjutits. Den omständigheten att en nationell domstol har formulerat en tolkningsfråga med hänvisning till vissa bestämmelser i unionsrätten, utgör inte hinder för att EU-domstolen tillhandahåller den domstolen alla uppgifter om unionsrättens tolkning som kan vara användbara vid avgörandet av det nationella målet, oberoende av om det har hänvisats därtill i frågorna eller inte. EU-domstolen ska härvid, utifrån samtliga uppgifter som den nationella domstolen har lämnat, och i synnerhet utifrån skälen i beslutet om hänskjutande, avgöra vilka delar av unionsrätten som behöver tolkas med hänsyn till saken i målet (dom av den 4 oktober 2024, Air Nostrum m.fl., C-314/23, EU:C:2024:842, punkt 24 och där angiven rättspraxis).

33 I förevarande fall ska det påpekas att den hänskjutande domstolen i sin första fråga endast har hänvisat till artikel 1.1 andra stycket i direktiv 98/59, då den utgår från det underförstådda antagandet att upphörande av anställningsavtal till följd av att arbetstagarna inte godtar tillämpningen av bestämmelserna i ett kollektivavtal om intern rörlighet på sina anställningsavtal inte kan kvalificeras som ”kollektiva uppsägningar”, i den mening som avses i artikel 1.1 första stycket i direktivet. Den hänskjutande domstolen vill följaktligen få klarhet i huruvida upphörandet av anställningsavtal kan jämställas med uppsägningar, i den mening som avses i artikel 1.1 andra stycket i nämnda direktiv.

34 Med hänsyn till direktivets syfte, nämligen att kollektiva uppsägningar ska föregås av överläggningar med arbetstagarrepresentanterna och överlämnande av information till den behöriga myndigheten (dom av den 17 mars 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, punkt 40 och där angiven rättspraxis), och det sammanhang i vilket artikel 1.1 första stycket a i

direktivet ingår, kan begreppet uppsägning, som är ett självständigt unionsrättsligt begrepp som ska tolkas på ett enhetligt sätt, inte definieras med hänvisning till lagstiftningen i medlemsstaterna (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 juli 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, punkt 25 och där angiven rättspraxis).

35 Klassificeringen av en handling från arbetsgivarens sida som uppsägning, i den mening som avses i artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59, eller upphörande av anställningsavtal, i den mening som avses i andra stycket i den punkten, kan vidare få rättsverkningar i den mån det vid beräkningen av antalet uppsägningar endast är möjligt att likställa de båda begreppen om antalet uppsägningar, i den mening som avses i artikel 1.1 första stycket a i direktivet, uppgår till minst fem (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 november 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punkt 46).

36 För att kunna ge den hänskjutande domstolen ett användbart svar är EU-domstolen under dessa omständigheter inte bunden av den hänskjutande domstolens uttryckliga eller underförstådda konstaterande av att de faktiska omständigheterna i det nationella målet inte kan kvalificeras som uppsägning, i den mening som avses i artikel 1.1 första stycket a i direktivet.

37 Den hänskjutande domstolen ska således anses ha ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 1.1 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att uppsägningar av anställningsavtal som grundar sig på att arbetstagarna inte godtar att bestämmelser i ett kollektivavtal om intern rörlighet tillämpas på deras anställningsavtal ska anses omfattas av denna bestämmelse, oavsett om det rör sig om uppsägningar, i den mening som avses i första stycket a i den bestämmelsen, eller upphörande av anställningsavtal, i den mening som avses i andra stycket i den bestämmelsen, vilket innebär att de ska beaktas vid beräkningen av antalet uppsägningar.

38 Vid tillämpningen av direktivet definieras ”kollektiva uppsägningar” enligt artikel 1.1 första stycket a i direktivet som uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen, förutsatt att vissa kvantitativa och tidsmässiga villkor är uppfyllda (dom av den 11 juli 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, punkt 24 och där angiven rättspraxis).

39 Det ska i detta hänseende erinras om att även om direktiv 98/59 inte innehåller någon uttrycklig definition av begreppet uppsägning, följer det av fast rättspraxis att detta begrepp ska tolkas så, att det omfattar samtliga fall då ett anställningsavtal upphör att gälla och detta inte sker på arbetstagarens initiativ, det vill säga då anställningsavtalet upphört utan arbetstagarens samtycke (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 juli 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, punkt 25 och där angiven rättspraxis).

40 Domstolen har även slagit fast att med hänsyn till ändamålet för direktiv 98/59, vilket, såsom framgår av skäl 2 i detsamma, är att ge arbetstagarna större skydd vid kollektiva uppsägningar, kan de begrepp som definierar direktivets tillämpningsområde, inbegripet begreppet uppsägning i artikel 1.1 första stycket a i det direktivet, inte definieras snävt (dom av den 11 juli 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, punkt 26 och där angiven rättspraxis).

41 Domstolen har i detta avseende slagit fast 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 detta begrepp (dom av den 11 november 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punkt 55).

42 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 kan däremot inte kvalificeras som ”uppsägning”, i den mening som avses i direktivet (dom av den 21 september 2017, Ciupa m.fl., C-429/16, EU:C:2017:711, punkt 28 och där angiven rättspraxis).

43 I förevarande fall ankommer det på den hänskjutande domstolen, som är ensam behörig att bedöma de faktiska omständigheterna, att först avgöra huruvida Ineo Infracom, i den mening som avses i den rättspraxis som avses i punkterna 41 och 42 ovan, ensidigt och till nackdel för RT och ED har genomfört de aktuella avtalsändringarna, det vill säga ändringar av arbetsplatsen, av skäl som inte är hänförliga till dessa personer.

44 Det framgår av handlingarna i målet att de erbjudanden om geografisk förflyttning som RT och ED fått grundar sig på det kollektivavtal om intern rörlighet som ingåtts mellan Ineo Infracom och arbetstagarorganisationerna.

45 Det ankommer därför på den hänskjutande domstolen att pröva huruvida de berörda arbetstagarna, med hänsyn till kollektivavtalet och bestämmelserna i anställningsavtalet, på grund av dessa bestämmelser är skyldiga att godta den geografiska ändring av tjänstgöringsorten som arbetsgivaren har föreslagit. I så fall skulle deras vägran utgöra underlåtenhet att fullgöra avtalet, vilket leder till att avtalet sägs upp av ett skäl som är hänförligt till dessa arbetstagare personligen.

46 Om den hänskjutande domstolen konstaterar att de berörda arbetstagarna inte är skyldiga att godta den geografiska ändring av tjänstgöringsorten som arbetsgivaren har föreslagit, så ska den hänskjutande domstolen därefter fastställa huruvida de aktuella erbjudandena om ny geografisk tjänstgöringsort, mot bakgrund av de relevanta omständigheterna i det nationella målet, kan kvalificeras som en ”betydande förändring av en väsentlig del” av anställningsavtalet, i den mening som avses i den rättspraxis som det hänvisas till i punkt 41 ovan.

47 Vad för det första gäller frågan huruvida arbetsplatsen ska anses utgöra en ”väsentlig del” av anställningsavtalet, i den mening som avses i den rättspraxis som det hänvisas till i punkt 41 ovan, ska det betonas att varje ändring av arbetsplatsen kan få betydande ekonomiska och organisatoriska konsekvenser för den berörda arbetstagaren, och således kan anses utgöra en sådan väsentlig del av anställningsavtalet.

48 Vad för det andra gäller frågan huruvida en sådan geografisk ändring av tjänstgöringsorten som den som är aktuell i det nationella målet ska kvalificeras som en ”betydande förändring”, i den mening som avses i denna rättspraxis, konstaterar domstolen att frågan huruvida en sådan förflyttning är betydande bland annat beror på huruvida den planerade ändringen av anställningsavtalet är tillfällig, avståndet mellan den ursprungliga arbetsplatsen och den nya anställningsorten samt andra eventuella åtgärder som är avsedda att kompensera för den föreslagna förflyttningen.

49 Om den hänskjutande domstolen, efter denna prövning, konstaterar att den föreslagna förflyttningen inte utgör en ”betydande förändring av en väsentlig del” av anställningsavtalet, är den domstolen skyldig att kvalificera uppsägningen av anställningsavtalet, till följd av att arbetstagaren inte godtagit en sådan förflyttning, som upphörande av anställningsavtalet 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 (se, för ett liknande resonemang, dom av den 21 september 2017, Socha m.fl., C-149/16, EU:C:2017:708, punkterna 27 och 28).

50 Härav följer att även om den hänskjutande domstolen bedömer att dessa uppsägningar inte omfattas av begreppet uppsägning, i den mening som avses i artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59, ska de, i den mån de grundas på ett skäl som inte är hänförligt till berörda arbetstagare personligen, under alla omständigheter beaktas vid beräkningen av det totala antalet uppsägningar, under förutsättning att antalet uppgår till minst fem (se, för ett liknande resonemang, dom av den 21 september 2017, Ciupa m.fl., C-429/16, EU:C:2017:711, punkt 31).

51 Mot denna bakgrund ska den första frågan besvaras enligt följande. Artikel 1.1 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att den hänskjutande domstolen – vid bedömningen av huruvida uppsägningar av anställningsavtal som grundar sig på att arbetstagarna inte godtar att bestämmelser i ett kollektivavtal om intern rörlighet tillämpas på deras anställningsavtal ska anses omfattas av begreppet uppsägningar, i den mening som avses i första stycket a i den bestämmelsen – ska pröva huruvida de berörda arbetstagarna, med hänsyn till kollektivavtalet och bestämmelserna i anställningsavtalet, är skyldiga att godta den geografiska ändring av tjänstgöringsorten som arbetsgivaren har föreslagit och, om denna fråga besvaras nekande, huruvida denna ändring utgör en betydande förändring av en väsentlig del av anställningsavtalet, vilket innebär att den ska beaktas vid beräkningen av antalet uppsägningar. Om detta villkor inte är uppfyllt, så ska en uppsägning av anställningsavtalet till följd av att arbetstagaren inte godtagit en sådan ändring anses utgöra ett upphörande av anställningsavtalet 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 direktivet, vilket innebär att även den ska beaktas vid beräkningen av antalet uppsägningar.

Den andra frågan

52 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida artikel 2 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att informationen till och överläggningen med arbetstagarrepresentanterna före ingåendet av ett kollektivavtal om intern rörlighet kan anses utgöra en överläggning, i den mening som avses i den artikeln.

53 Det ska i detta hänseende erinras om att direktivets huvudsakliga syfte, såsom framgår av den rättspraxis som det hänvisas till i punkt 34 ovan, är att kollektiva uppsägningar ska föregås av överläggningar med arbetstagarrepresentanterna och överlämnande av information till den behöriga myndigheten.

54 Det framgår vidare av artikel 2.1 i direktivet att en arbetsgivare som överväger att vidta kollektiva uppsägningar i god tid ska inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse.

55 Enligt artikel 2.2 i samma direktiv ska dessa överläggningar 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. Enligt artikel 2.3 första stycket i direktivet ska arbetsgivaren, för att göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att lägga fram konstruktiva förslag, i god tid under överläggningarna förse dem med all relevant information, och skriftligen anmäla den information som avses i led b i–vi i den bestämmelsen. Enligt artikel 2.3 andra

stycket och artikel 3.1 i direktiv 98/59 ska arbetsgivaren dessutom anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten och förse myndigheten med de uppgifter och upplysningar som anges i dessa bestämmelser.

56 Det framgår således av de termer som unionslagstiftaren har använt att den överläggningsskyldighet som föreskrivs i direktivet 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). I de fall då ett beslut som medför en ändring av anställningsvillkoren gör det möjligt att undvika kollektiva uppsägningar bör således det överläggningsförfarande som föreskrivs i artikel 2 i direktivet inledas vid den tidpunkt då arbetsgivaren överväger att genomföra sådana ändringar (dom av den 21 september 2017, Ciupa m.fl., C-429/16, EU:C:2017:711, punkt 37 och där angiven rättspraxis).

57 Enligt domstolens praxis ska det överläggningsförfarande som föreskrivs i artikel 2 i nämnda direktiv i synnerhet inledas av arbetsgivaren vid den tidpunkt då ett sådant strategiskt eller affärsmässigt beslut antagits som tvingar arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar (dom av den 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 48, och dom av den 21 september 2017, Socha m.fl., C-149/16, EU:C:2017:708, punkt 31). Detta är fallet när arbetsgivaren beslutar att föreslå ändringar av anställningsavtalet, vilka arbetsgivaren rimligen bör förvänta sig inte kommer att godtas av ett visst antal arbetstagare, vilket följaktligen medför att deras anställningsavtal sägs upp (dom av den 21 september 2017, Socha m.fl., C-149/16, EU:C:2017:708, punkt 32).

58 Ändamålet med och effektiviteten i de överläggningar med arbetstagarrepresentanterna som föreskrivs i artikel 2 i samma direktiv förutsätter nämligen att de omständigheter som ska beaktas vid dessa överläggningar har fastställts, mot bakgrund av att det är omöjligt att genomföra överläggningar på ett sätt som är lämpligt och i överensstämmelse med deras syften, nämligen att undvika eller minska antalet uppsägningar av anställningsavtal och att lindra konsekvenserna av uppsägningarna, om de relevanta omständigheterna avseende de övervägda kollektiva uppsägningarna inte har klarlagts (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 46).

59 Domstolen har även preciserat att uppkomsten av arbetsgivarens skyldighet att inleda överläggningar om övervägda kollektiva uppsägningar inte beror på huruvida arbetsgivaren redan har möjlighet att ge arbetstagarrepresentanterna alla den information som nämns i artikel 2.3 första stycket b i direktiv 98/59. Av ordalydelsen i denna bestämmelse framgår nämligen klart att nämnda information måste lämnas av arbetsgivaren ”i god tid under överläggningarna” för att ”göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att lägga fram konstruktiva förslag”. Härav följer att denna information kan överlämnas under överläggningarna och behöver inte nödvändigtvis lämnas vid inledandet av dessa (dom av den 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, punkterna 51, 52 och 55).

60 Eftersom artikel L. 2242-21 i lagen om arbete, såsom framgår av själva ordalydelsen i den artikeln, reglerar förhandlingar om villkoren för yrkesmässig eller geografisk rörlighet ”utan planer på personalnedskärning”, verkar det i förevarande fall inte som om de förhandlingar som förs i ett sådant sammanhang omfattas av direktivet, eftersom arbetsgivaren under dessa förhandlingar per definition inte överväger att vidta kollektiva uppsägningar, i den mening som avses i artikel 2.1 i direktivet, inte kan överlämna de uppgifter som anges i artikel 2.3 första stycket b i, ii

och iv–vi) i nämnda direktiv till arbetstagarrepresentanterna och inte har inlett några planer på kollektiva uppsägningar som kan anmälas till den behöriga myndigheten i enlighet med artikel 2.3 andra stycket och artikel 3.1 i samma direktiv.

61 Det överläggningsförfarande som föreskrivs i artikel 2 i direktiv 98/59 ska däremot inledas av arbetsgivaren när de villkor som beskrivs i punkt 57 ovan är uppfyllda. När ett kollektivavtal om intern rörlighet förhandlas fram då arbetsgivaren redan överväger kollektiva uppsägningar, ankommer det således på arbetsgivaren att i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse, i den mening som avses i artikel 2.1 i direktivet, varvid villkoren för arbetstagarnas rörlighet kan omfattas av bestämmelserna i en sådan överenskommelse.

62 I ett sådant fall ska ingåendet av ett kollektivavtal om intern rörlighet mellan arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna föregås av de överläggningar som föreskrivs i artikel 2 i direktivet. Det ankommer särskilt på arbetsgivaren att i god tid förse arbetstagarrepresentanterna med all den information som avses i artikel 2.3 första stycket b i direktivet, så att de kan lägga fram konstruktiva förslag. Det ankommer dessutom på arbetsgivaren att göra de anmälningar till den behöriga myndigheten som krävs enligt artikel 2.3 andra stycket och artikel 3.1 i direktivet.

63 I detta avseende framgår det av beslutet om hänskjutande att Ineo Infracom i förevarande fall först lade fram förslag om geografisk förflyttning utan personalnedskärningar, eftersom bolaget ansåg att dess dagliga verksamhet regelbundet innebar en geografisk förflyttning av personalen på byggarbetsplatserna då bolaget förlorade kontrakt eller fick nya kontrakt. Efter de första förslagen om geografisk förflyttning inledde bolaget emellertid därefter förhandlingar med arbetstagarrepresentanterna, vilket ledde till ingåendet av kollektivavtalet om intern rörlighet, vars tillämpning gjorde det möjligt för bolaget att ensidigt ändra de aktuella anställningsavtalen vad gäller arbetsplatsen.

64 Ineo Infracom borde således, vid förhandlingarna om detta avtal, ha förväntat sig att ett visst antal arbetstagare inte skulle godta sådana ensidiga ändringar av sina anställningsavtal på grundval av nämnda avtal och att deras respektive anställningsavtal följaktligen skulle sägas upp.

65 Under dessa omständigheter ankommer det på den hänskjutande domstolen att pröva huruvida de krav på information som föreskrivs i artikel 2.3 i direktiv 98/59 har iakttagits.

66 Mot denna bakgrund ska den andra frågan besvaras enligt följande. Artikel 2 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att informationen till och överläggningen med arbetstagarrepresentanterna före ingåendet av ett kollektivavtal om intern rörlighet kan anses utgöra en överläggning, i den mening som avses i den artikeln, under förutsättning att de krav på information som föreskrivs i punkt 3 i denna artikel iakttas.

Rättegångskostnader

67 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 (femte avdelningen) följande:

1) **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 den hänskjutande domstolen – vid bedömningen av huruvida uppsägningar av anställningsavtal som grundar sig på att arbetstagarna inte godtar att bestämmelser i ett kollektivavtal om intern rörlighet tillämpas på deras anställningsavtal ska anses omfattas av begreppet uppsägningar, i den mening som avses i första stycket a i den bestämmelsen – ska pröva huruvida de berörda arbetstagarna, med hänsyn till kollektivavtalet och bestämmelserna i anställningsavtalet, är skyldiga att godta den geografiska ändring av tjänstgöringsorten som arbetsgivaren har föreslagit och, om denna fråga besvaras nekande, huruvida denna ändring utgör en betydande förändring av en väsentlig del av anställningsavtalet, vilket innebär att den ska beaktas vid beräkningen av antalet uppsägningar. Om detta villkor inte är uppfyllt, så ska en uppsägning av anställningsavtalet till följd av att arbetstagaren inte godtagit en sådan ändring anses utgöra ett upphörande av anställningsavtalet 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 direktivet, vilket innebär att även den ska beaktas vid beräkningen av antalet uppsägningar.

2) **Artikel 2 i direktiv 98/59**

ska tolkas så,

att informationen till och överläggningen med arbetstagarrepresentanterna före ingåendet av ett kollektivavtal om intern rörlighet kan anses utgöra en överläggning i den mening som avses i den artikeln, under förutsättning att de krav på information som föreskrivs i punkt 3 i denna artikel iakttas.

Underskrifter