

WYROK TRYBUNAŁU**z dnia 19 kwietnia 2023 r.****w sprawie E-9/22****Verkfræðingafélag Íslands (Stowarzyszenie Dyplomowanych Inżynierów w Islandii), Stéttarfélag tölvunarfræðinga (Unia Naukowców Komputerowych) i Lyfjafræðingafélag Íslands (Stowarzyszenie Farmaceutyczne Islandii) przeciwko państwu islandzkiemu***(Dyrektywa Rady 98/59/WE – zwolnienia grupowe – obowiązek rozpoczęcia konsultacji z przedstawicielami pracowników – obowiązek notyfikacji właściwego organu władzy publicznej – kontraktowa struktura stosunku pracy)*

(2023/C 281/04)

W sprawie E-9/22, Verkfræðingafélag Íslands (Stowarzyszenie Dyplomowanych Inżynierów w Islandii), Stéttarfélag tölvunarfræðinga (Unia Naukowców Komputerowych) i Lyfjafræðingafélag Íslands (Stowarzyszenie Farmaceutyczne Islandii) przeciwko państwu islandzkiemu – WNIOSEK do Trybunału złożony przez islandzki Sąd Apelacyjny (*Landsréttur*) na podstawie art. 34 Porozumienia między państwami EFTA w sprawie ustanowienia Urzędu Nadzoru i Trybunału Sprawiedliwości dotyczący wykładni dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych Trybunał w składzie: Páll Hreinsson (prezes), Bernd Hammermann (sędzia sprawozdawca) i Ola Mestad (sędzia, *ad hoc*), wydał w dniu 19 kwietnia 2023 r. wyrok zawierający sentencję następującej treści:

1. Art. 1 ust. 1 lit. a) akapit pierwszy dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczący zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, że okoliczność, gdy pracodawca – jednostronnie i na niekorzyść pracownika – dokonuje istotnych zmian w kluczowych elementach umowy o pracę z powodów niezwiązanych z danym pracownikiem, wchodzi w zakres definicji „zwolnienia”.

Art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 98/59/WE należy interpretować w ten sposób, że wypowiedzenie zmieniające, które nie stanowi „zwolnienia” w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. a) akapit pierwszy tej dyrektywy, może być uznane za „zwolnienie”, jeżeli spełnione są warunki określone w art. 1 ust. 1 akapit drugi tej dyrektywy.

Procedura konsultacji, której mowa w art. 2 dyrektywy 98/59/WE, musi zostać zainicjowana przez pracodawcę, gdy decyzja strategiczna lub handlowa zmusza go do rozważenia lub zaplanowania zwolnień grupowych.

W przypadku gdy decyzja dotycząca zmiany warunków zatrudnienia mogłaby przyczynić się do uniknięcia zwolnień grupowych, procedura konsultacji musi rozpocząć się w momencie, gdy pracodawca rozważa takie zmiany.

Zgodnie z art. 3 akapit pierwszy dyrektywy 98/59/WE pracodawca jest zobowiązany do powiadomienia właściwego organu władzy publicznej o każdym zamiarze zwolnienia grupowego. Powiadomienie to musi obejmować przewidziane zwolnienia w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. a) akapit pierwszy tej dyrektywy oraz rozwiązania umów o pracę uznawane za zwolnienia w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit drugi tej dyrektywy.

2. Przewidziany w art. 2 i 3 dyrektywy 98/59/WE obowiązek zainicjowania procedury konsultacji i powiadomienia właściwego organu władzy publicznej nie jest uzależniony od późniejszych zdarzeń, takich jak fakt, czy doszło do faktycznego rozwiązania umów o pracę.
 3. Nie ma znaczenia, czy warunki zatrudnienia pracownika są określone w pojedynczej umowie, czy też kilku umowach.
-