DOMSTOLENS DOM (femte afdeling)
12. februar 1985 [1]

I sag 284/83

angående en anmodning, som Højesteret i medfør af EØF-traktatens artikel 177 har indgivet til Domstolen for i de for nævnte ret verserende sager

1) **Dansk Metalarbejderforbund**, som mandatar for Ali Altin og Jan Benny Hansen,

mod

H. Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S under konkurs,

som biintervenient:

Lønmodtagernes Garantifond

og

2) **Specialarbejderforbundet i Danmark**, som mandatar for Finn Walther Sørensen, Harry Larsen og Erik Sørensen,

mod

H. Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S under konkurs,

som biintervenient:

Lønmodtagernes Garantifond

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 48, s. 29),

har

1 — Processprog: Dansk.

DOMSTOLEN (femte afdeling)

sammensat af afdelingsformanden O. Due, dommerne C. Kakouris, U. Everling, Y. Galmot og R. Joliet,

generaladvokat: C. O. Lenz
justitssekretær: ekspeditionssekretær H. A. Rühl

*

afsagt følgende

DOM

(»Sagsfremstilling« udelades)

Præmisser

1 Ved skrivelse af 15. december 1983, indgået til Domstolen den 20. december s.å., har Højesteret i medfør af EØF-traktatens artikel 177 stillet to præjudicielle spørgmål vedrørende fortolkningen af Rådets direktiv 75/129 af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 48, s. 29).

2 Spørgsmålene er blevet rejst under to sager, der verserer mellem på den ene side, henholdsvis Dansk Metalarbejderforbund og Specialarbejderforbundet i Danmark, der begge optræder som mandatar for nogle af deres medlemmer, og, på den anden side H. Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S under konkurs (herefter benævnt selskabet). Lønmodtagernes Garantifond er indtrådt til støtte for selskabet.

* efter at der er afgivet indlæg af:
— sagsøgeren Specialarbejderforbundet i Danmark ved advokat J. Bjørst,
— intervenienten Lønmodtagernes Garantifond ved advokat U. Andersen,
— Kommissionen for De europæiske Fællesskaber ved H. P. Hartvig som befuldmægtiget,
og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 27. november 1984,

3 Det fremgår af sagens akter, at selskabet i februar 1980 meddelte personalerepræsentanterne, at det var i økonomiske vanskeligheder. Den 14. marts 1980 anmeldte det betalingsstandsning. De to fagforbund opfordrede herefter selskabet til at fremskaffe bankgaranti for betaling af fremtidige lønninger. Det viste sig den 19. marts 1980, at garantien ikke var blevet tilvejebragt. På opfordring af fagforbundene nedlagde arbejdstagerne straks arbejdet. Den 21. marts 1980 underrettede selskabet vedkommende arbejdsmarkedsnævn om, at det påtænkte at afskedige samtlige medarbejdere. Den 25. marts 1980 blev selskabet erklæret konkurs i henhold til dets egen begæring. Den 26. marts 1980 blev medarbejderne opsagt med overholdelse af opsigelsesfristerne.

4 De to fagforbund har over for det konkursramte selskab gjort krav på godtgørelse i henhold til § 102 a, stk. 2, i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring mv. Det bestemmes i denne paragraf, at en arbejdsgiver, som ikke mindst 30 dage i forvejen meddeler vedkommende myndigheder, at han agter at foretage kollektive afskedigelser, skal yde lønmodtagerne en godtgørelse, der svarer til lønnen i denne periode. Er arbejdsgiveren insolvent, påhviler det Lønmodtagernes Garantifond at betale godtgørelsen.

5 Ovennævnte lovbestemmelse indgår i de danske retsforskrifter, som har gennemført direktiv 75/129, der bestemmer, at medlemsstaterne skal pålægge arbejdsgivere, som har planer om kollektive afskedigelser, visse forpligtelser. Direktivets artikel 2, stk. 1, bestemmer: »Når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser, er han forpligtet til at indlede forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale«. Artikel 3, stk. 1, bestemmer, at »arbejdsgiveren er forpligtet til skriftligt at meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektive afskedigelser«. Ifølge artikel 4 får de i artikel 3 omhandlede afskedigelser tidligst virkning 30 dage efter meddelelsen, medmindre den kompetente myndighed træffer anden bestemmelse.

6 Højesteret, der behandler hovedsagerne i sidste instans, har stillet sig det spørgsmål, om arbejdstagernes nedlæggelse af arbejdet under de i sagen foreliggende omstændigheder er en ophævelse af ansættelsesforholdet, som må sidestilles med en afskedigelse, der er foretaget af arbejdsgiveren, og som derfor kan være omfattet af direktivet. Den har endvidere stillet sig spørgsmålet, om arbejdsgiveren burde have påtænkt kollektive afskedigelser i den i direktivet forudsatte betydning,

allerede da betalingsstandsningen blev anmeldt, eftersom denne anmeldelse blev efterfulgt af selskabets konkurs og en kollektiv afskedigelse af arbejdstagerne. Højesteret har derfor forelagt følgende spørgsmål:

»1) Kan en fra arbejdstagernes side foretaget ophævelse af et ansættelsesforhold, der sker, fordi arbejdsgiveren har anmeldt betalingsstandsning til skifteretten, sidestilles med en af arbejdsgiveren foretaget afskedigelse med den virkning, at forholdet, såfremt betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt, skal henføres under Rådets direktiv af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser. Ved besvarelsen bedes det lagt til grund, at arbejdstagernes ophævelse af ansættelsesforholdet har været berettiget efter dansk ret?

2) Omfatter Rådets direktiv af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser ikke blot den situation, at arbejdsgiveren faktisk har påtænkt at foretage afskedigelser i større omfang, men tillige den situation, at arbejdsgiveren burde have påtænkt at foretage afskedigelser i større omfang og indlede varslingsproceduren, men undlader dette?«

Det første spørgsmål

7 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret oplyst, om en ophævelse af ansættelsesforholdet fra arbejdstagernes side under omstændigheder som de foreliggende ifølge direktivet kan sidestilles med en af arbejdsgiveren foretaget afskedigelse og derfor kan være omfattet af direktivet.

8 Besvarelsen af dette spørgsmål bør i første række søges i selve ordlyden af direktivet. Det må i så henseende fastslås, at ifølge direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), »forstås ved kollektive afskedigelser sådanne afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver«, hvilket da også erkendes såvel af Specialarbejderforbundet i Danmark som af Lønmodtagernes Garantifond og Kommissionen for De europæiske Fællesskaber. Ingen anden bestemmelse i direktivet giver grundlag for at udvide dets anvendelsesområde til også at omfatte en ophævelse af ansættelsesforholdet fra arbejdstagernes side.

9 Ifølge Specialarbejderforbundet i Danmark følger det imidlertid af direktivets formål — at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser — at arbejdstagernes ophævelse af ansættelsesforholdet må sidestilles med en af arbejdsgiveren foretaget afskedigelse, når ophævelsen er begrundet i, at der ikke længere er garanti for, at lønningerne vil blive betalt.

10 Dette argument kan ikke tiltrædes. Direktivet griber ikke ind i arbejdsgiverens ret til at foretage eller undlade at foretage kollektive afskedigelser. Dets eneste formål er, at der skal indledes forhandlinger med fagforeningerne og gives meddelelse til den kompetente offentlige myndighed, før afskedigelserne finder sted. Ifølge artikel 2, stk. 2, skal forhandlingerne med fagforeningerne »i det mindste dække mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt mulighederne for at afbøde følgerne af disse«. Som det fremgår af artikel 4, får planlagte kollektive afskedigelser, som er meddelt den kompetente offentlige myndighed, først virkning efter en vis frist, som den kompetente offentlige myndighed skal benytte »til at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser«. Som Lønmodtagernes Garantifond og Kommissionen med rette har gjort gældende, vil den sidestilling, som Specialarbejderforbundet i Danmark går ind for, give arbejdstagerne mulighed for at fremprovokere afskedigelser mod arbejdsgiverens ønske, og uden at denne har kunnet opfylde de forpligtelser, som er pålagt ham i medfør af direktivets artikler 2 og 3. En sådan sidestilling ville føre til et resultat, der er nøjagtig det modsatte af, hvad man søger at opnå med direktivet, nemlig at undgå eller begrænse kollektive afskedigelser.

11 Det første spørgsmål må derfor besvares således, at arbejdstagernes ophævelse af ansættelsesforholdet, efter at arbejdsgiveren har anmeldt betalingsstandsning, ikke kan sidestilles med en af arbejdsgiveren foretaget afskedigelse i den betydning, der er forudsat i Rådets direktiv 75/129 af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser.

Det andet spørgsmål

12 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret oplyst, om direktivet finder anvendelse, når arbejdsgiveren på grund af virksomhedens økonomiske situation burde have påtænkt at foretage kollektive afskedigelser, men undlader dette.

13 Ordlyden af direktivets artikler 2, stk. 1, og 3, stk. 1, indeholder intet, der kan begrunde et bekræftende svar på det andet præjudicielle spørgsmål. Arbejdsgiveren er nemlig kun forpligtet til at indlede forhandlinger med fagforeningerne, når han »påtænker« at foretage afskedigelser, og han skal kun give den offentlige myndighed meddelelse om »planer« om afskedigelser.

14 Specialarbejderforbundet i Danmark har imidlertid anført, at direktivet ikke vil få den tilsigtede virkning, hvis det ikke forudsættes, at arbejdsgiveren har pligt til at tage kollektive afskedigelser i betragtning, når han kommer i alvorlige økonomiske vanskeligheder.

15 Som Lønmodtagernes Garantifond og Kommissionen med føje har gjort gældende, kan direktivets regler ikke antages at forudsætte nogen pligt til at overveje kollektive afskedigelser. Direktivet angiver nemlig ikke, under hvilke omstændigheder arbejdsgiveren bør påtænke kollektive afskedigelser, og berører ikke hans frihed til at skønne over, om og hvornår han bør udarbejde en plan om kollektive afskedigelser.

16 Som Kommissionen med rette har anført, vil den af Specialarbejderforbundet i Danmark foreslåede fortolkning endvidere have til følge, at enhver arbejdsgiver, som må ophøre med sin virksomhed efter en konkurs og ikke forinden har meddelt den offentlige myndighed en plan om kollektive afskedigelser, udsætter sig for sanktioner i medfør af den nationale lovgivning, eftersom han ikke i tide har påtænkt kollektive afskedigelser. En sådan fortolkning ville være i modstrid med ordlyden af artikel 1, stk. 2, som undtager kollektive afskedigelser fra direktivets anvendelsesområde, når de er forårsaget af »standsning af en virksomheds aktiviteter, som følge af en retsafgørelse«

17 Det andet spørgsmål må derfor besvares således, at Rådets direktiv 75/129 af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser kun finder anvendelse, når arbejdsgiveren faktisk har påtænkt at foretage kollektive afskedigelser eller har udarbejdet en plan om kollektive afskedigelser.

Sagens omkostninger

18 De udgifter, der er afholdt af Kommissionen for De europæiske Fællesskaber, som har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke godtgøres. Da sagens behandling i forhold til hovedsagernes parter udgør et led i de sager, der verserer for den nationale domstol, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN (femte afdeling)

vedrørende de spørgsmål, der er forelagt af Højesteret ved skrivelse af 15. december 1983, for ret:

1) **Arbejdstagernes ophævelse af ansættelsesforholdet, efter at arbejdsgiveren har anmeldt betalingsstandsning, kan ikke sidestilles med en af arbejdsgiveren foretaget afskedigelse i den betydning, der er forudsat i Rådets direktiv 75/129 af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser.**

2) **Rådets direktiv 75/129 af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser finder kun anvendelse, når arbejdsgiveren faktisk har påtænkt at foretage kollektive afskedigelser eller har udarbejdet en plan om kollektive afskedigelser.**

Due Kakouris

Everling Galmot Joliet

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 12. februar 1985.

P. Heim
Justitssekretær

O. Due
Formand for femte afdeling