FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT GEORGES COSMAS

fremsat den 24. september 1998 *

I — Indledning

1. Med den foreliggende anmodning om præjudiciel afgørelse, udfærdiget den 4. juli 1997, har Civilretten i Hillerød anmodet om en fortolkning af artikel 3, stk. 1, andet afsnit, og artikel 4, stk. 4, i Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser [1], som ændret ved Rådets direktiv 92/56/EØF af 24. juni 1992 [2].

2. Nærmere bestemt ønsker den forelæggende ret en fortolkning af begrebet »kollektive afskedigelser, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse«, og som indeholdes i de førnævnte bestemmelser.

3. Det præjudicielle spørgsmål er opstået i en retssag for Civilretten i Hillerød mellem Dansk Metalarbejderforbund [3] som mandatar for John Lauge m.fl. (herefter »sagsøgerne«) og Lønmodtagernes Garantifond (herefter »sagsøgte«).

II — Den retlige ramme

A — *Fællesskabsbestemmelserne*

4. Direktiv 75/129 angår tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser. Mange af direktivets bestemmelser er senere blevet ændret af direktiv 92/56.

5. I afdeling I i direktiv 75/129, som har overskriften »Definitioner og anvendelsesområde«, defineres mere konkret i artikel 1, hvad der skal forstås ved udtrykkene »kollektive afskedigelser« og »arbejdstagernes repræsentanter« (stk. 1), hvorefter direktivet

* Originalsprog: græsk.

1 — EFT L 48, s. 29.

2 — EFT L 245, s. 3.

3 — Sammenslutning af arbejdere inden for metalindustrien (Danish Metalworkers Federation).

(stk. 2) opregner, på hvilke tilfælde det ikke finder anvendelse.

6. Således bestemtes det i artikel 1, stk. 2, litra d), i direktiv 75/129 i den oprindelige affattelse, at direktivet ikke finder anvendelse på »arbejdstagere, som berøres af en standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse«. Denne bestemmelse ophævedes ved direktiv 92/56 [4], i hvis tredje betragtning det hedder, at »direktiv 75/129/EØF bør i princippet ligeledes finde anvendelse på kollektive afskedigelser, der skyldes, at en virksomheds aktiviteter standses som følge af en retsafgørelse«.

7. Blandt de bestemmelser, som finder anvendelse på kollektive afskedigelser, der skyldes, at en virksomheds aktiviteter standses som følge af en retsafgørelse, findes videre artikel 2 i afdeling II vedrørende forhandlingsproceduren i direktiv 75/129, som affattet ved direktiv 92/56 [5]. Efter denne bestemmelse er arbejdsgiveren forpligtet til at give arbejdstagernes repræsentanter alle relevante oplysninger, til skriftligt at fremsende en række andre elementer [6] og at fremsende en genpart af indholdet af den skriftlige meddelelse til den kompetente offentlige myndighed.

8. I direktivets afdeling III om »Fremgangsmåde for kollektiv afskedigelse« bestemmes det i artikel 3, stk. 1, første afsnit, at »arbejdsgiveren er forpligtet til skriftligt at meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektive afskedigelser«.

9. Artikel 3, stk. 1, andet afsnit, som indsattes ved direktiv 92/56, bestemmer følgende:

»Medlemsstaterne kan dog fastsætte, at arbejdsgiveren i tilfælde af påtænkte kollektive afskedigelser, der skyldes standsninger af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse, ikke skal give den kompetente offentlige myndighed skriftlig meddelelse, medmindre denne anmoder herom.«

10. Artikel 4, stk. 1, i direktiv 75/129 bestemmer, at planlagte kollektive afskedigelser, som er meddelt den kompetente offentlige myndighed, får virkning tidligst 30 dage efter meddelelsen.

4 — Artikel 1, nr. 1, litra b).

5 — Artikel 1, nr. 2.

6 — I henhold til artikel 2, stk. 2, skal arbejdsgiveren give en række oplysninger til arbejdstagernes repræsentanter, herunder årsagerne til de påtænkte afskedigelser, hvor mange arbejdstagere der skal afskediges, og hvilke kategorier disse tilhører, og i hvilket tidsrum de påtænkte afskedigelser skal finde sted mv.

11. Artikel 4, stk. 4, som indsattes ved direktiv 92/56, bestemmer:

»Medlemsstaterne er ikke forpligtet til at anvende denne artikel på kollektive afskedigelser, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse.«

12. Det fremgår af de førnævnte bestemmelser i direktiv 75/129 med ændringer, dvs. de bestemmelser, der vedrører forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter, underretning af arbejdstagernes repræsentanter og mere generelt den procedure, der skal følges i tilfælde af kollektive afskedigelser, at de principielt skal anvendes i det tilfælde, hvor virksomhedens aktiviteter standses som følge af en retsafgørelse. Af bestemmelserne fremgår videre, at medlemsstaterne kan bestemme, at visse af bestemmelserne vedrørende fremgangsmåden ved kollektive afskedigelser, dvs. de bestemmelser, som vedrører underretning af den kompetente offentlige myndighed og bestemmelsen om fristen på mindst 30 dage før den kollektive afskedigelse får virkning, ikke skal finde anvendelse i tilfælde af standsning af aktiviteterne som følge af en retsafgørelse.

B — *Den nationale lovgivning*

13. De to direktiver er gennemført i Kongeriget Danmarks interne ret ved varslingsloven, lov nr. 414 af 1. juni 1994 [7].

14. Danmark har gjort brug af den mulighed, som medlemsstaterne har efter artikel 3, stk. 1, andet afsnit, og efter artikel 4, stk. 4, i direktiv 75/129, således som det gælder efter direktiv 92/56.

15. I varslingslovens § 1, stk. 6 og 7, er det bestemt, at fremgangsmåden ved kollektive afskedigelser, herunder at disse tidligst får virkning 30 dage efter meddelelsen til den kompetente offentlige myndighed, ikke finder anvendelse, når der er tale om »afskedigelser af lønmodtagere, der berøres af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse«.

7 — *Lovtidende* 1994, s. 1963.

III — De faktiske omstændigheder

16. Selskabet Ideal-Line A/S, Fåborg, Danmark, indgav den 2. november 1994 begæring til skifteretten i Fåborg om, at selskabets bo måtte blive taget under konkursbehandling.

17. Senere, men den samme dag, dvs. den 2. november 1994, modtog samtlige selskabets timelønnede medarbejdere en mundtlig opsigelse og fik samtidig meddelelse om, at de var fritstillet fra og med udgangen af den 2. november 1994. Fra dette tidspunkt ophørte virksomhedens aktiviteter. De mundtlige opsigelser blev bekræftet skriftligt den 3. november 1994.

18. Under den mundtlige forhandling oplyste Kommissionen, uden at dens argumenter i så henseende blev anfægtet, at der ikke var tale om forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter forud for den kollektive afskedigelse, hverken før eller efter begæringen om konkurs blev indgivet. Videre har den anført, at ifølge det af skifteretten anførte, havde virksomheden ikke arbejdet normalt i betænkelig lang tid forud herfor, og skønt de timelønnede medarbejdere allerede var afskediget, var dette ikke tilfældet for visse administrative medarbejdere, og at skifteretten tillod den midlertidige bobestyrelse at udøve et vist skøn med hensyn til, om det var muligt at videreføre virksomhedens aktiviteter for at opfylde visse forpligtelser til afslutning af ordrer.

19. Arbejdsgiveren havde ikke fremsendt meddelelse til Arbejdsmarkedsrådet, som er den kompetente offentlige myndighed, der i Danmark skal have tilsendt sådanne meddelelser i overensstemmelse med direktiv 75/129, idet grunden for afskedigelserne var, at arbejdsgiveren havde indgivet konkursbegæring.

20. På baggrund af selskabets konkursbegæring afsagde skifteretten i Fåborg den 8. november 1994 konkursdekret. Den 2. november 1994 blev herved fastsat som fristdag.

21. De ti sagsøgere, der alle er timelønnede medarbejdere, har anført, at Ideal-Line i medfør af Rådets direktiv 75/129, som ændret ved direktiv 92/56, og den danske lov nr. 414 af 1. juni 1994, som implementerede direktiverne i Danmark, havde pligt til at varsle de omhandlede afskedigelser med den korrekte varslingsfrist, og de har krævet 30 dages løn som erstatning for den manglende varsling.

22. Det var med henblik på at få deres omhandlede krav hos arbejdsgiveren dækket, at sagsøgerne vendte sig mod sagsøgte [8].

23. Sagsøgte tilbageviste kravet under henvisning til, at efter gældende fællesskabs- [9] og national [10] lovgivning var Ideal-Line ikke forpligtet til at varsle disse afskedigelser, idet afskedigelserne af sagsøgerne faktisk fulgte af standsningen af arbejdsgiverens aktiviteter, der skete på grund af en retsafgørelse, dvs. af konkursdekretet.

24. Som det fremgår af forelæggelsesbeslutningen, har sagsøgte oplyst, at ifølge den danske konkurslov regnes retsvirkningerne for en række retsforholds vedkommende fra fristdagen [11]. Sagsøgte har videre anført, at det forhold, at det forventede konkursdekret ikke blev afsagt den 2. november 1994, dvs. samme dag, som skifteretten modtog konkursbegæringen, men først seks dage senere, alene skyldes den praktiske omstændighed, at skifteretterne, som følge af tilrettelæggelsen af deres arbejde, ofte ikke har tid til at tage stilling til konkursbegæringen samme dag, som de modtager den [12].

25. Den 11. april 1995 har sagsøgerne anlagt sag mod sagsøgte ved Civilretten i Hillerød med påstand om, at de sagsøgte dømmes til at anerkende, at opsigelsen af sagsøgerne ikke skete som følge af en retsafgørelse.

IV — Det præjudicielle spørgsmål

26. Ved beslutning af 4. juli 1997, som registreredes på Domstolens Justitskontor den

8 — Sagsøgte, Lønmodtagernes Garantifond, er den garantiinstitution, jf. Rådets direktiv 80/987/EØF af 20.10.1980 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens (EFT L 283, s. 23), som i Danmark inden for direktivets anvendelsesområde sikrer arbejdstagerne betaling af tilgodehavender fra ansættelsesforhold efter arbejdsgiverens insolvens. Direktiv 80/987 er gennemført i Danmark ved lov om Lønmodtagernes Garantifond, jf. lbkg. 1988 — 77 (*Lovtidende* 1988, s. 256), som ændret ved lov nr. 380 af 6.6.1991 (*Lovtidende* 1991, s. 1499).

9 — Det drejer sig nærmere bestemt om artikel 3, stk. 1, andet afsnit, og artikel 4, stk. 4, i direktiv 75/129, som ændret ved direktiv 92/56.

10 — § 1, stk. 6 og 7, i lov nr. 414/1994.

11 — Nærmere bestemt fremgår det af forelæggelsesbeslutningen, at fristdagen bl.a. er afgørende for, hvilke regler der gælder for modregning i forhold til boet, hvilke dispositioner der kan omstødes, og hvilke lønkrav der kan anses for privilegerede fordringer i konkursboet. Videre anføres det i forelæggelsesbeslutningen, at efter den danske konkurslovs § 17 skal en skyldners bo tages under konkursbehandling, når det begæres af skyldneren, og skyldneren er insolvent. Efter bestemmelsen er en skyldner insolvent, hvis han ikke kan opfylde sine forpligtelser, efterhånden som de forfalder, medmindre betalingsudygtigheden må antages blot at være forbigående.

12 — Sagsøgte anfører, at bl.a. af denne grund har man i den danske konkurslovgivning indført fristdagssystemet, således at boets stilling ikke forrykkes i perioden fra konkursbegæringens indlevering til konkursdekretets afsigelse.

9. juli 1997, har Civilretten i Hillerød anmodet Domstolen om en præjudiciel afgørelse af følgende spørgsmål:

»Omfatter begrebet 'kollektive afskedigelser, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse', jf. artikel 3.1, 2. afsnit og artikel 4.4 i direktiv 75/129/EØF, som ændret ved direktiv 92/56/EØF, den situation, hvor de kollektive afskedigelser foretages samme dag, som arbejdsgiveren har indgivet konkursbegæring og har standset virksomhedens aktiviteter, når skifteretten efterfølgende og uden anden udsættelse, end den der følger af skifterettens berammelsestid, afsiger konkursdekret på baggrund af konkursbegæringen med konkursbegæringens dato som fristdag?«

V — Realiteten

27. Den nationale ret spørger, om begrebet »kollektive afskedigelser, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse« omfatter en situation, hvor den kollektive afskedigelse foretages under de omstændigheder, der er beskrevet i forelæggelsesbeslutningen. Såfremt spørgsmålet besvares bekræftende, indebærer dette, at medlemsstaten kan udelukke sådanne situationer fra anvendelsesområdet for bestemmelserne vedrørende fremgangsmåden for kollektive afskedigelser i direktiv 75/129, således som det er gældende i henhold til direktiv 92/56 (afdeling III, artikel 3 og 4).

28. Det vil sige den nationale ret spørger nærmere, om anvendelsesområdet for artikel 3, stk. 1, andet afsnit, og artikel 4, stk. 4, i direktiv 75/129, som ændret ved direktiv 92/56, omfatter kollektive afskedigelser, som foretages samme dag, som arbejdsgiveren har indgivet konkursbegæring og har standset virksomhedens aktiviteter, når skifteretten efterfølgende og uden anden udsættelse end den, der følger af skifterettens berammelsestid, afsiger konkursdekret på baggrund af konkursbegæringen med konkursbegæringens dato som fristdag.

29. Sagsøgte har anført, at spørgsmålet må besvares bekræftende. Sagsøgte har understreget, at sagsøgerne blev afskediget, efter at virksomheden havde standset sine aktiviteter på grund af konkursens indtræden. Den omstændighed, at konkursdekretet først blev afsagt den 8. november 1994, dvs. seks dage efter konkursbegæringens indgivelse, ændrer intet ved denne årsagsfølge. Konkursen var således en realitet allerede den 2. november 1994, da skifteretten modtog konkursbegæringen [13].

13 — Sagsøgte har påberåbt sig en udtalelse, som Sø- og Handelsretten på foranledning af Justitsministeriets Lovafdeling har udarbejdet vedrørende spørgsmålet om, hvor langt implementeringen af direktiv 92/56 i dansk ret er, og har herved gjort gældende, at afskedigelsen af virksomhedens timelønnede medarbejdere fandt sted straks, og før skifteretten traf afgørelse vedrørende konkursbegæringen, og at afskedigelsen derfor må ses som et led i selve konkursen. Efter sagsøgtes mening er det videre vigtigt at begrænse den konkursramte virksomheds tab, dvs. at undgå yderligere tab til skade for kreditorerne, idet også udgifter til aflønning af arbejdstagerne i seks dage vil belaste boet yderligere.

30. Sagsøgte anfører videre, at det af en formålsfortolkning af direktiv 75/129 fremgår, at man i enhver henseende må ligestille kollektive afskedigelser, der foretages af en arbejdsgiver, der allerede har indgivet konkursbegæring og standset virksomhedens aktiviteter, med kollektive afskedigelser, der sker på grund af afsigelse af konkursdekretet. Sagsøgte konkluderer, at afskedigelserne er omfattet af anvendelsesområdet for artikel 3, stk. 1, andet afsnit, og artikel 4, stk. 4, i direktiv 75/129, som ændret ved direktiv 92/56.

31. Denne argumentation fra sagsøgtes side bør ikke anerkendes. Jeg mener, at spørgsmålet fra den nationale ret må besvares benægtende. Denne slutning er jeg kommet frem til på grundlag af en grammatisk, formålsbestemt og systematisk fortolkning af de pågældende fællesskabsbestemmelser.

32. For det første følger det af en grammatisk fortolkning af artikel 3, stk. 1, andet afsnit, og artikel 4, stk. 4, i direktiv 75/129, som ændret ved direktiv 92/56, at bestemmelserne omfatter »kollektive afskedigelser, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter *som følge af en retsafgørelse*« (min fremhævelse). Det vil sige bestemmelserne omfatter udtrykkeligt de tilfælde, hvor standsningen af en virksomheds aktiviteter sker efter retsafgørelsen.

33. Det må derfor siges, at bestemmelserne er affattet således, at de indebærer en kronologisk følge og en årsagssammenhæng i den forstand, at standsningen af en virksomheds aktivitet indtræder efter, at der truffet en retslig afgørelse, og at standsningen enten er beordret ved denne afgørelse eller i det mindste er en nødvendig konsekvens heraf, således som Kommissionen rigtigt har understreget. Dansk Metalarbejderforbund har også erklæret sig enig i denne opfattelse under den mundtlige forhandling.

34. For så vidt nærmere angår konkursdekretet så er det uden for enhver tvivl, at de omhandlede bestemmelser omfatter det tilfælde, hvor standsningen af virksomhedens aktiviteter sker efter den retsafgørelse, hvormed konkursen erklæres, og når standsningen er en følge af denne retsafgørelse.

35. Derudover mener jeg, at ordlyden af de bestemmelser, der skal fortolkes, ikke giver tilstrækkeligt holdepunkt for at antage, at undtagelserne også finder anvendelse i tilfælde som i den foreliggende tvist. I sådanne tilfælde standser virksomheden sine aktiviteter, ikke efter en retsafgørelse, men på foranledning af arbejdsgiveren selv, og den

samme dag, hvor denne indgiver konkursbegæring, dvs. før konkursdekretets afsigelse, og uden hensyn til, at konkursen først afsiges nogle dage senere, som i den foreliggende sag.

36. Det følger således af bestemmelsernes affattelse, at en konkursbegæring, hvad enten den kommer fra arbejdsgiveren eller fra anden side på en kreditors foranledning, ikke er tilstrækkelig til, at disse bestemmelser, der indeholder en undtagelse fra pligten til at underrette den kompetente offentlige myndighed om den påtænkte kollektive afskedigelse, finder anvendelse. Det er derfor uden betydning for anvendelsen af denne klart beskrevne undtagelse fra direktivet, når skifteretten anfører, at konkursens retsvirkninger indtræder tidligere end dagen for konkursdekretets afsigelse, nærmere bestemt på dagen for konkursbegæringens indgivelse.

37. De ovennævnte konklusioner, som jeg er kommet frem til på grundlag af en fortolkning efter ordlyden af artikel 3, stk. 1, andet afsnit, og artikel 4, stk. 4, i direktiv 75/129, som ændret ved direktiv 92/56, bekræftes af en formålsfortolkning af bestemmelserne, dvs. bekræftes af det formål, der forfølges med direktivet.

38. Som det fremgår af betragtningerne, har direktiv 75/129 til formål at forøge beskyttelsen af arbejdstagerne i tilfælde af kollektive afskedigelser, som gennemføres ensidigt af arbejdsgiverne [14]. Dette formål forstærkes klart af den ændring, som skete ved direktiv 92/56, hvorefter, jf. tredje betragtning, direktiv 75/129 finder anvendelse på kollektive afskedigelser, der skyldes, at en virksomheds aktiviteter standses som følge af en retsafgørelse.

39. Efter min opfattelse betyder alt dette, at efter udstedelsen af direktiv 92/56 finder de regler i direktiv 75/129, der skal beskytte arbejdstagerne, principielt anvendelse, når der ikke er tale om udtrykkeligt foreskrevne undtagelser, således også på kollektive afskedigelser, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse, der erklærer virksomheden konkurs.

40. Følgelig finder de bestemmelser, som vedrører de fornødne forhandlinger med og konsultation af arbejdstagernes repræsentanter [15], uden nogen undtagelse anvendelse, når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser, og konsultationerne skal foretages rettidigt.

14 — Se herved forslag til afgørelse fra generaladvokat Lenz i sag 284/83, Dansk Metalarbejderforbund mod Nielsen & Søn (Sml. 1985, s. 556) og den efterfølgende dom i sagen af 12.2.1985 (Sml. s. 553).

15 — Afdeling II (artikel 2) i direktiv 75/129, som indsattes med direktiv 92/56.

41. Desuden finder bestemmelserne om fremgangsmåden ved kollektive afskedigelser anvendelse [16], nærmere bestemt bestemmelserne vedrørende meddelelse til den kompetente offentlige myndighed og varslingsfristen for den kollektive afskedigelse, dvs. spørgsmålet om, hvornår afskedigelsen træder i kraft. Disse bestemmelser finder anvendelse på det tilfælde, hvor standsningen af en virksomheds aktiviteter sker som følge af en retsafgørelse, medmindre den pågældende medlemsstat, som Kongeriget Danmark i nærværende tilfælde, har gjort brug af den mulighed for at gøre undtagelse, som findes i artikel 3, stk. 1, andet afsnit, og i artikel 4, stk. 4, i direktiv 75/129, som ændret ved direktiv 92/56. Da der er tale om en undtagelse fra hovedreglen, må de fastsatte undtagelser selvfølgelig også fortolkes snævert, således at man ikke skaber fare for opfyldelsen af direktivets mål, som er at yde et mindstemål af beskyttelse til arbejdstagerne i tilfælde af kollektive afskedigelser, som deres arbejdsgiver beslutter [17].

42. Følgelig når man ud fra direktivets formål frem til den slutning, at de omstridte bestemmelser i artikel 3, stk. 1, andet afsnit, og artikel 4, stk. 4, i direktiv 75/129, som ændret ved direktiv 92/56, og som er til ugunst for arbejdstagerne, må fortolkes snævert, således at disse bestemmelser kun finder anvendelse i tilfælde, hvor virksomheden har standset sine aktiviteter efter en forudgående retsafgørelse.

43. Disse slutninger, som følger af en fortolkning efter ordlyden og af en formålsbestemt fortolkning, finder også støtte, mener jeg, i en systematisk fortolkning. Dvs. vi kan fortolke artikel 3, stk. 1, andet afsnit, og artikel 4, stk. 4, i direktiv 75/129, i den i henhold til direktiv 92/56 gældende affattelse, inden for rammerne af hele det regelsæt, som disse direktiver sætter vedrørende de forskellige led i fremgangsmåden, som arbejdsgiveren skal følge, når han ønsker at foretage kollektive afskedigelser.

44. Det skal understreges, at direktiv 75/129 ikke begrænser arbejdsgiverens frihed til at foretage eller undlade at foretage kollektive afskedigelser [18]. Forudsat naturligvis, at arbejdsgiveren, når han har til hensigt at foretage kollektive afskedigelser, overholder de i bestemmelserne foreskrevne formkrav. Desuden fastsætter direktivet ikke noget tidspunkt, på hvilket arbejdsgiveren er forpligtet til at starte forhandlingsproceduren. Den eneste begrænsning, som pålægges arbejdsgiveren i henhold til artikel 2, som ændret ved direktiv 92/56, er, at han er forpligtet til *i tilstrækkelig god tid* at indlede

16 — Afdeling III (artikel 3 og 4) i direktiv 75/129.

17 — Jeg erindrer om, at artikel 5 i direktiv 75/129, som suppleret ved direktiv 92/56, ikke berører medlemsstaternes mulighed for at tillade eller fremme anvendelsen af overenskomstmæssige bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne.

18 — Jf. den i fodnote 14 allerede nævnte dom af 12.2.1985, Dansk Metalarbejderforbund mod Nielsen & Søn (præmis 10).

konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale. Endvidere må det nævnes, at stk. 2 i samme artikel bestemmer, at »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«.

45. Det eventuelt senere stadium, jf. direktivets bestemmelser (artikel 3 og 4), dvs. forudsat at arbejdsgiveren beslutter at foretage kollektive afskedigelser, udgøres af meddelelsen om de planlagte kollektive afskedigelser til den kompetente offentlige myndighed, som dernæst får mindst 30 dage til at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser. Kollektive afskedigelser, som allerede er effektueret før udløbet af fristen, får først virkning, når 30-dagesfristen er udløbet.

46. For at gennemføre direktivets formål, som består i at beskytte arbejdstagerne, må de regler, som direktivet opstiller for de forskellige faser i fremgangsmåden ved kollektive afskedigelser, fuldt ud gennemføres med den tilsigtede nyttevirkning (det drejer sig om, at arbejdsgiveren skal konsultere arbejdstagernes repræsentanter, når han påtænker at foretage kollektive afskedigelser, give dem alle relevante oplysninger, underrette dem skriftligt og sende en genpart af den skriftlige meddelelse til den kompetente offentlige myndighed med meddelelse om den kollektive afskedigelse) [19].

47. Direktivets nyttevirkning ville ikke blive tilgodeset, hvis vi antog, at de omstridte undtagelsesbestemmelser i artikel 3, stk. 1, andet afsnit, og artikel 4, stk. 4, i direktiv 75/129, som ændret ved direktiv 92/56, havde den betydning, at arbejdsgiverens pligt til at underrette den kompetente offentlige myndighed om hver påtænkt kollektiv afskedigelse, ville ophøre med at bestå fra det øjeblik, hvor han indgiver konkursbegæring ved standsningen af virksomhedens aktiviteter, hvilket Kommissionen i øvrigt med rette har anført. En sådan fortolkning contra legem kunne nemt komme til at fungere som trojansk hest for den opfattelse, at i sådanne tilfælde behøver man som hovedregel ikke at følge den fremgangsmåde for kollektive afskedigelser, som er foreskrevet i direktiv 75/129 som ændret, og som skal følges fra det øjeblik, hvor konkursbegæringen indgives til skifteretten, og ikke efter afsigelse af konkursdekret om standsning af virksomhedens aktiviteter [20].

19 — Jeg skal nævne, at Kommissionen under den mundtlige forhandling anførte, at direktøren for det i nærværende sag omhandlede selskab, som senere gik konkurs, på intet som helst tidspunkt hverken før eller efter konkursbegæringens indgivelse havde indledt konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter.

20 — Kommissionen anførte under den mundtlige forhandling, at det af det af skifteretten anførte fremgår, at selv om selskabet i det store og hele ikke fungerede på dette afgørende tidspunkt, og allerede havde afskediget de timelønnede medarbejdere, var en række administrative medarbejdere ikke blevet afskediget, og at skifteretten tillod boets foreløbige ledelse at udøve et skøn med hensyn til at fortsætte virksomhedens aktiviteter for at opfylde forskellige forpligtelser og færdiggøre nogle ordrer.

48. Jeg mener, at denne slutning ikke kan ændres af den omstændighed, at efter dansk ret er den tid, der går mellem konkursbegæringens indgivelse og konkursdekretets afsigelse, meget kort. Konklusionen ville være den samme, også selv om det forløbne tidsrum, på grund af særegenheder i den nationale ret, ville være længere. Den beskyttelse, som direktiv 75/129 med ændringer giver arbejdstagerne, kan under ingen omstændigheder afhænge af særegenheder i national ret, idet dette ville være det modsatte af at garantere direktivets effektive virkning [21] og mere generelt stride mod princippet om fællesskabsrettens forrang for national ret.

49. På dette stadium, hvor der må påregnes en afgørelse med hensyn til, om selskabet skal videreføres, omstruktureres eller definitivt standse sin virksomhed [22], bliver den nødvendige beskyttelse af arbejdstagerne i overensstemmelse med direktivets bestemmelser desuden særligt påkrævet [23]. Følgelig er det fuldt ud i overensstemmelse med direktivets formål, at de forpligtelser, som udspringer af dets bestemmelser vedrørende den obligatoriske fremgangsmåde i tilfælde af kollektive afskedigelser, fortsat skal respekteres af arbejdsgiveren, indtil retsafgørelsen er afsagt. I modsat fald er den kollektive afskedigelse ulovlig med alle de heraf efter omstændighederne flydende retsvirkninger [24].

50. Sammenfattende mener jeg, at bestemmelserne i artikel 3, stk. 1, andet afsnit, og i artikel 4, stk. 4, i direktiv 75/129, som ændret ved direktiv 92/56, kun omfatter kollektive afskedigelser, der skyldes en standsning af virksomhedens aktiviteter, som finder sted efter den dag, hvor retsafgørelsen træffes, og er en nødvendig følge af denne retsafgørelse.

21 — I dom af 12.9.1996, forenede sager C-58/95, C-75/95, C-112/95, C-119/95, C-123/95, C-135/95, C-140/95, C-141/95, C-154/95 og C-157/95, Gallotti m.fl. (Sml. I, s. 4345, præmis 14), udtalte Domstolen, at medlemsstaterne, med forbehold af deres frihed ved valg af form og midler, i henhold til traktatens artikel 189, stk. 3, er forpligtet til at vælge de bedst egnede former og midler for at sikre direktivernes tilsigtede virkninger, jf. dom af 8.4.1976, sag 48/75, Royer, Sml. s. 203, præmis 75, mens traktatens artikel 5 pålægger medlemsstaterne en pligt til at træffe alle foranstaltninger, som er egnede til at sikre fællesskabsrettens gennemslagskraft (se herved også domme af 8.6.1994, sag C-382/92, Kommissionen mod Det Forenede Kongerige (Sml. I, s. 2435, præmis 55) og sag C-383/92, Kommissionen mod Det Forenede Kongerige (Sml. I, s. 2479, præmis 40)).

22 — Kommissionen har understreget, at en retsafgørelse i direktivets forstand kan fremkomme ikke alene i en konkurssammenhæng, men i enhver procedure som i medfør af national lovgivning sigter mod en samlet fyldestgørelse (paiement global) af arbejdsgiveres kreditorer. Principielt kan en retsafgørelse også blive aktuel f.eks. i forbindelse med krav til sikkerhed på arbejdspladsen, miljøbeskyttelse eller særlige krav til produktionen for at beskytte den offentlige sundhed.

23 — Som Kommissionen i øvrigt anførte under den mundtlige forhandling, kan det ikke udelukkes, at der efter konkursbegæringens indgivelse kan opnås et forlig mellem skyldneren og kreditorerne, og at man, stillet over for denne udsigt, udsætter konkursdekretet. Desuden må man heller ikke lade ude af betragtning, at konkursbegæringen ofte hidrører fra en kreditor, hvilket betyder, at den pågældende ret må tage stilling til kvaliteten/gå nærmere ind i anmodningen, hvilket med sikkerhed også vil påvirke procedurens varighed.

24 — Som Kommissionen anførte (i punkt 40 i det skriftlige indlæg og under den mundtlige forhandling), er der ikke blevet sat spørgsmålstegn ved dens påstand om, at allerede det forhold, at ledelsen af selskabet ikke syntes at have indledt de påbudte konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter, uanset at den havde til hensigt at foretage kollektive afskedigelser, er tilstrækkeligt til, at forholdet er omfattet af varslingslovens § 11 om godtgørelse til arbejdstagerne og af § 12 om straf i form af bøde.

VI — Forslag til afgørelse

51. Under henvisning til den foregående gennemgang skal jeg følgelig foreslå Domstolen at besvare det af Civilretten i Hillerød forelagte spørgsmål således:

»Begrebet 'kollektive afskedigelser, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse', jf. artikel 3, stk. 1, andet afsnit, og artikel 4, stk. 4, i Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser, som ændret ved Rådets direktiv 92/56/EØF af 24. juni 1992, omfatter ikke den situation, hvor de kollektive afskedigelser foretages samme dag, som arbejdsgiveren har indgivet konkursbegæring og har standset virksomhedens aktiviteter, når skifteretten efterfølgende og uden anden udsættelse end den, der måtte følge af skifterettens berammelsestid, afsiger konkursdekret på baggrund af konkursbegæringen med konkursbegæringens dato som fristdag.«