Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Femte Afdeling)

13. maj 2015 *

»Præjudiciel forelæggelse — socialpolitik — kollektive afskedigelser — direktiv 98/59/EF — begrebet »forretningssted« — metode til beregning af antallet af afskedigede arbejdstagere«

I sag C-392/13,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Spanien) ved afgørelse af 9. juli 2013, indgået til Domstolen den 9. juli 2013, i sagen:

Andrés Rabal Cañas

mod

Nexea Gestión Documental SA,

Fondo de Garantía Salarial,

har

DOMSTOLEN (Femte Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, T. von Danwitz, og dommerne C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (refererende dommer) og D. Šváby,

generaladvokat: N. Wahl

justitssekretær: fuldmægtig I. Illéssy,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 20. november 2014,

efter at der er afgivet indlæg af:

— den spanske regering ved M.J. García-Valdecasas Dorrego, som befuldmægtiget

— den ungarske regering ved M. Fehér og K. Szíjjártó, som befuldmægtigede

— Europa-Kommissionen ved J. Enegren, R. Vidal Puig og J. Samnadda, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 5. februar 2015,

afsagt følgende

* Processprog: spansk.

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af bestemmelser i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 225, s. 16).

2 Anmodningen er blevet indgivet under en sag mellem på den ene side Andrés Rabal Cañas og på den anden side Nexea Gestión Documental SA (herefter »Nexea«) og Fondo de Garantía Salarial vedrørende afskedigelsen af Andrés Rabal Cañas, som sidstnævnte anser for at være i strid med bestemmelserne i dette direktiv.

Retsforskrifter

EU-retten

3 Det fremgår af første betragtning til direktiv 98/59, at det har kodificeret Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 48, s. 29).

4 Ifølge anden betragtning til direktiv 98/59 er det vigtigt at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser under hensyn til nødvendigheden af en afbalanceret økonomisk og social udvikling i Den Europæiske Union.

5 Tredje og fjerde betragtning til direktivet har følgende ordlyd:

»(3) [S]elv om udviklingen i medlemsstaterne går i samme retning, findes der stadig forskelle mellem de gældende bestemmelser om reglerne for og fremgangsmåden ved kollektive afskedigelser samt de foranstaltninger, der kan afbøde følgerne af kollektive afskedigelser for arbejdstagerne.

(4) [N]ævnte forskelle kan indvirke direkte på det indre markeds funktion.«

6 Syvende betragtning til dette direktiv understreger nødvendigheden af at fremskynde tilnærmelsen af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser.

7 Direktivets artikel 1 med overskriften »Formål og anvendelsesområde« bestemmer:

»1. 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 [på forretningssteder], som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 arbejdstagere

— mindst 10% af antallet af arbejdstagere [på forretningssteder], som normalt beskæftiger mindst 100 og højst 300 arbejdstagere

— mindst 30 [på forretningssteder], som normalt beskæftiger mindst 300 arbejdstagere

ii) eller inden for et tidsrum af 90 dage, mindst 20, uanset hvilket antal arbejdstagere [forretningsstedet] normalt beskæftiger

[...]

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.

2. Dette direktiv finder ikke anvendelse på:

a) kollektive afskedigelser foretaget inden for rammerne af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, medmindre afskedigelserne foretages, før de pågældende kontrakter er udløbet eller opfyldt.

[...]«

8 Artikel 2 i direktiv 98/59 bestemmer:

»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.

[...]

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.

[...]«

9 Direktivets artikel 3, stk. 1, bestemmer:

»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.«

10 Direktivets artikel 4, stk. 1 og 2, har følgende ordlyd:

»1. Planlagte kollektive afskedigelser, som er meddelt den kompetente offentlige myndighed, får virkning tidligst 30 dage efter den i artikel 3, stk. 1, fastsatte meddelelse, med forbehold af de bestemmelser, der gælder for individuelle rettigheder med hensyn til opsigelsesvarsler.

Medlemsstaten kan give den kompetente offentlige myndighed mulighed for at forkorte den i første afsnit omhandlede frist.

2. Den kompetente offentlige myndighed skal benytte den i stk. 1 omhandlede frist til at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser.«

11 Direktivets artikel 5 bestemmer:

»Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes mulighed for at anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne, eller at tillade eller fremme anvendelsen af overenskomstmæssige bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne.«

Spansk ret

12 I henhold til artikel 49, stk. 1, litra c), i Ley del Estatuto de los Trabajadores (lov om arbejdstagere) i den affattelse, der finder anvendelse på de faktiske omstændigheder i hovedsagen (herefter »ET«), ophører arbejdskontrakten, når det aftalte tidsrum er udløbet, eller den arbejdsopgave eller tjenesteydelse, der er genstand for kontrakten, er udført

13 ET's artikel 51 bestemmer:

»1. I denne lov forstås ved kollektiv afskedigelse opsigelse af arbejdskontrakter af økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige grunde, når opsigelsen inden for et tidsrum af 90 dage berører mindst:

a) 10 arbejdstagere i virksomheder med mindre end 100 arbejdstagere

b) 10% af det samlede antal arbejdstagere i virksomheder med mellem 100 og 300 arbejdstagere

c) 30 arbejdstagere i virksomheder med mere end 300 arbejdstagere.

Økonomiske grunde anses for at foreligge, når virksomhedens resultater udviser en økonomisk negativ situation, eksempelvis når der faktisk er lidt eller forudses tab, eller når der foreligger et vedvarende fald i de almindelige indtægter eller det almindelige salg. Under alle omstændigheder anses et fald for at være vedvarende, hvis i tre på hinanden følgende kvartaler de almindelige indtægter eller det almindelige salg hvert kvartal er lavere end registreret for samme kvartal det foregående år.

Tekniske grunde anses for at foreligge, når der er tale om ændringer i bl.a. produktionsmidlerne eller produktionsapparatet. Der foreligger organisatoriske grunde, når der bl.a. sker ændringer i de systemer og arbejdsmetoder, som anvendes af personalet, eller ændringer i produktionsmetoderne, og der foreligger produktionsmæssige grunde, når der bl.a. sker ændringer i forespørgslen på de varer eller tjenesteydelser, som virksomheden har til hensigt at sælge.

Ved en kollektiv afskedigelse forstås ligeledes opsigelse af arbejdskontrakter, der berører samtlige ansatte i virksomheden, forudsat at antallet af de berørte arbejdstagere overstiger fem, og når opsigelsen er en konsekvens af, at virksomheden standser sine aktiviteter af de grunde, som er angivet ovenfor.

Med henblik på beregningen af det antal af opsigelser af kontrakter, der henvises til i første afsnit af dette stykke, skal der ligeledes tages hensyn til enhver anden opsigelse i referenceperioden på arbejdsgiverens initiativ af andre grunde, der ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, men som er forskellige fra dem, der er angivet ovenfor i lovens artikel 49, stk. 1, litra c), forudsat at der er tale om mindst fem opsigelser.

Når en virksomhed i på hinanden følgende tidsrum af 90 dages varighed og med det formål at omgå bestemmelserne i denne artikel gennemfører opsigelser af kontrakter i medfør af denne lovs artikel 52, litra c), og der er tale om et antal, som ligger under den fastsatte tærskel, og der ikke foreligger nye grunde, som berettiger en sådan fremgangsmåde, skal disse opsigelser anses for at være en omgåelse af loven og erklæres for ugyldige.

2. Der skal forud for en kollektiv afskedigelse være en periode med høring af arbejdstagernes legale repræsentanter i en periode på højst 30 kalenderdage eller 15 for så vidt angår virksomheder med mindst 50 arbejdstagere. Høringerne 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, herunder foranstaltninger til omplacering, videreuddannelse eller omskoling med henblik på at forbedre ansættelsesmulighederne.

Meddelelsen om påbegyndelsen af perioden med høring afgives ved skrivelse fra arbejdsgiveren til arbejdstagernes legale repræsentanter, hvoraf en kopi sendes til arbejdstilsynet. Den skriftlige meddelelse indeholder følgende oplysninger:

a) grundene til den kollektive afskedigelse i overensstemmelse med stk. 1.

Den nævnte meddelelse skal ledsages af en redegørelse for grundene til den kollektive afskedigelse og de øvrige forhold, som er anført i det foregående afsnit [...]

[...]

Efter høringsperiodens udløb underretter arbejdsgiveren arbejdstilsynet om resultatet heraf. Såfremt man er nået til enighed, fremsender arbejdsgiveren en fuldstændig genpart heraf. I modsat fald fremsender arbejdsgiveren sin beslutning om kollektiv afskedigelse inklusive vilkårene herfor til repræsentanterne for arbejdstagerne og arbejdstilsynet.

[...]«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

14 Andrés Rabal Cañas arbejdede siden den 14. januar 2008 som kvalificeret konsulent i Nexea, et selskab i Correos-koncernen, hvis selskabskapital ene og alene ejes af Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI). Sidstnævnte er en offentlig virksomhed under Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (ministeriet for finanser og offentlig forvaltning), hvis opgave er at forvalte de kapitalandele, som det tildeles af regeringen, og afkastene heraf.

15 Den 20. juli 2012 rådede Nexea over to forretningssteder: et i Madrid med 164 ansatte og et i Barcelona (Spanien) med 20 ansatte. Den 20. juli 2012 afskedigede Nexea 14 arbejdstagere på Madrid-forretningsstedet med den begrundelse, at der var sket en nedgang i omsætningen i tre på hinanden følgende kvartaler, at der var lidt tab i 2011, og at der forventedes tab i 2012. De sager, som blev anlagt til prøvelse af opsigelserne førte til frifindelse.

16 I august 2012 blev arbejdskontrakterne for to arbejdstagere på Barcelona-forretningsstedet opsagt, og i september 2012 blev arbejdskontrakten for en arbejdstager på Madrid-forretningsstedet opsagt.

17 I oktober og november 2012 ophørte yderligere fem arbejdskontrakter – tre på Madrid-forretningsstedet og to på Barcelona-forretningsstedet – idet tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der var indgået som følge af en øget produktion, udløb.

18 Den 20. december 2012 fik Andrés Rabal Cañas og 12 andre ansatte på Barcelona-forretningsstedet meddelelse om deres afskedigelse af økonomiske, produktionsmæssige og organisatoriske årsager, som nødsagede Nexea til at lukke dette forretningssted og overføre resten af personalet til Madrid-forretningsstedet. Årsagen til afskedigelserne var væsentligt de samme som dem, der var anført som årsag til afskedigelserne i juli 2012.

19 Andrés Rabal Cañas anlagde sag til prøvelse af afskedigelsen ved den forelæggende ret, idet han gjorde gældende, at den er ugyldig, eftersom Nexea på svigagtig vis havde omgået proceduren for kollektive afskedigelser, som i henhold til direktiv 98/59 er obligatorisk.

20 Sagsøgeren i hovedsagen er for det første af den opfattelse, at Nexea skulle have iværksat denne procedure, eftersom lukningen af Barcelona-forretningsstedet, som i december 2012 førte til ophør af 16 arbejdsforhold, kunne anses for en kollektiv afskedigelse, henset til, at denne lukning og afskedigelsen af det samlede personale kunne sidestilles med en lukning af virksomheden eller en indstilling af virksomhedens erhvervsvirksomhed.

21 André Rabal Cañas har for det andet gjort gældende, at i betragtning af den omstændighed, at samtlige opsigelser af arbejdskontrakter skal tages i betragtning, heriblandt opsigelserne af de tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, er den tærskel, som er defineret i den nationale lovgivning, der gennemførte direktiv 98/59, og hvis overskridelse forpligter til iværksættelse af proceduren for kollektive afskedigelser, nået.

22 Den forelæggende ret spørger for det første, om begrebet »kollektive afskedigelser« således som defineret i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59 – forudsat at det omfatter samtlige afskedigelser, som en arbejdsgiver har foretaget af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv – skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, der, som det er tilfældet med den i hovedsagen omhandlede lovgivning, begrænser rækkevidden af dette begreb til alene at omfatte opsigelser, der sker af økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige årsager.

23 Den forelæggende ret spørger for det andet, om artikel 1 i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at ophør af arbejdsforhold, som skyldes udløbet af individuelle ansættelseskontrakter, skal tages i betragtning ved fastlæggelsen af antallet af afskedigelser, som kræves for, at der er tale om kollektive afskedigelser.

24 Den forelæggende ret spørger for det tredje, om artikel 1, stk. 2, litra a), i direktiv 98/59, som fra dette direktivs anvendelsesområde udelukker kollektive afskedigelser foretaget inden for rammerne af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum, skal fortolkes således, at denne undtagelse defineres udelukkende på grundlag af det strengt kvantitative kriterium i artikel 1, stk. 1, litra a), eller om det endvidere kræves, at grunden til det kollektive ophør af arbejdsforhold hidrører fra et og samme kollektive aftalegrundlag vedrørende samme tidsrum eller arbejdsopgave.

25 Hvad angår disse tre spørgsmål har den forelæggende ret præciseret, at afhængigt af svaret på disse spørgsmål kan de 5 opsigelser af arbejdskontrakter i oktober og november 2012, henset til, at der var tale om midlertidige kontrakter, lægges til de 13 afskedigelser, som blev foretaget i december 2012, hvoriblandt afskedigelsen af Andrés Rabal Cañas. Dette svarer samlet set til 18 opsigelser af arbejdskontrakter inden for en periode på 90 dage, hvilket udgør mere end 10% af de ansatte, hvorfor de kan kvalificeres som »kollektive afskedigelser«.

26 Den forelæggende ret ønsker for det fjerde præciseringer vedrørende begrebet »forretningssted« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59. Hvis tærsklen på 10 arbejdstagere finder anvendelse på Barcelona-forretningsstedet, bør afskedigelsen samme dag af sagsøgeren i hovedsagen og de 12 andre arbejdstagere nemlig kvalificeres som »kollektive afskedigelser«.

27 Den forelæggende ret har i denne forbindelse tilføjet, at ifølge den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning anses også opsigelsen af alle virksomhedens ansattes arbejdskontrakter for »kollektive afskedigelser«, forudsat at mere end fem arbejdstagere er berørt heraf, når afskedigelserne er en konsekvens af, at virksomheden helt ophører. Ifølge den forelæggende ret skal afskedigelser som følge af lukningen af et forretningssted i en virksomhed i henhold til den nationale lovgivning derimod behandles anderledes.

28 Som følge heraf ønsker den forelæggende ret oplyst, om artikel 1, stk. 1, og artikel 5 i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning, som udelukkende beregner den kvantitative tærskel med reference til virksomheden som helhed og dermed udelukker situationer, hvor den fastsatte kvantitative tærskel ville være blevet overskredet, hvis forretningsstedet var blevet valgt som referenceenhed.

29 Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (arbejdsretten nr. 33 i Barcelona) har på den baggrund besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal begrebet »kollektiv afskedigelse« i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59, som – afhængigt af den fastsatte kvantitative grænse – omfatter alle »afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv«, henset til, at der er tale om et EU-retligt begreb, fortolkes således, at den er til hinder for, at den nationale gennemførelsesforskrift begrænser dette begrebs rækkevidde til alene at omfatte en nærmere bestemt type opsigelser, nemlig opsigelser, der sker af økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige grunde, således som det er fastsat i artikel 51, stk. 1, i [ET]?

2) Skal der ved beregningen af antallet af afskedigelser, der skal medregnes med henblik på at fastslå, hvorvidt der foreligger en »kollektiv afskedigelse« som defineret i artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 – hvad enten der er tale om »afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver« [artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a)], eller »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« (artikel 1, stk. 1, andet afsnit) – tages hensyn til individuelle ophør af

arbejdskontrakter på grund af udløbet af en tidsbegrænset arbejdskontrakt (aftalt tidsrum, arbejdsopgave eller tjenesteydelse), såsom de ophør af arbejdskontrakter, der er omhandlet i artikel 49, stk. 1, litra c), i [ET]?

3) Skal begrebet »kollektive afskedigelser foretaget inden for rammerne af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave«, som er anvendt i artikel 1, stk. 2, litra a), i direktiv 98/59, der omhandler situationer, på hvilke direktivet ikke finder anvendelse, defineres udelukkende på grundlag af det strengt kvantitative kriterium i artikel 1, stk. 1, [første afsnit,] litra a), eller kræves det endvidere, at grunden til den kollektive afskedigelse hidrører fra et og samme kollektive aftalegrundlag vedrørende samme tidsrum, tjenesteydelse eller arbejdsopgave?

4) Tillader begrebet [»forretningssted«] som et »EU-retligt begreb«, der er væsentligt for definitionen af, hvad der skal forstås ved »kollektiv afskedigelse« i artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59, henset til direktivets karakter af minimumsdirektiv, som fastsat i dettes artikel 5, en fortolkning, der gør det muligt, at den retsforskrift, der gennemfører direktivet i medlemsstatens nationale lovgivning – i [Kongeriget] Spaniens tilfælde artikel 51, stk. 1, i [ET] – med henblik på beregningen af omfanget af den kvantitative begrænsning udelukkende refererer til en [»virksomhed«] [»empresa«] som helhed og dermed udelukker situationer, hvor den i nævnte bestemmelse fastsatte kvantitative grænse ville være blevet overskredet, hvis »forretningsstedet« [»centro de trabajo«] var blevet valgt som referenceenhed?«

Retsforhandlingerne for Domstolen

30 Den forelæggende ret har i sin afgørelse anmodet Domstolen om at underkaste sagen en fremskyndet procedure i medfør af artikel 105, stk. 1, i Domstolens procesreglement. Denne anmodning er ikke blevet taget til følge ved Domstolens præsidents kendelse Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2013:877).

31 Ved skrivelse af 10. februar 2015 indgav den forelæggende ret sine bemærkninger til generaladvokatens forslag til afgørelse, som blev fremsat den 5. februar 2015. Ifølge den forelæggende ret havde generaladvokat undladt at fremsætte forslag til afgørelse for så vidt angår det fjerde spørgsmål, og den anmodede derfor Domstolen om at opfordre generaladvokaten til at udbygge sit forslag til afgørelse eller subsidiært at tillade den forelæggende ret at fremkomme med uddybende oplysninger i henhold til procesreglementets artikel 101.

32 I denne henseende bemærkes, at der ikke i statutten for Den Europæiske Unions Domstol og i Domstolens procesreglement er fastsat bestemmelser om parternes eller den forelæggende rets mulighed for at indgive skriftlige bemærkninger til generaladvokatens forslag til afgørelse. Det er desuden alene Domstolen, som i henhold til procesreglementets artikel 101 kan anmode den forelæggende ret om at fremkomme med uddybende oplysninger.

Om de præjudicielle spørgsmål

Det fjerde spørgsmål

33 Ifølge den forelæggende ret skal det fjerde spørgsmål efterprøves først.

34 Ifølge den spanske regering skal det fjerde spørgsmål afvises, idet artikel 98/59 ikke finder anvendelse i det foreliggende tilfælde.

35 Denne regering har gjort gældende, at de kriterier, som er opstillet i direktivet, ikke gør det muligt i hovedsagen at konstatere, at der er tale om en kollektiv afskedigelse. Den har bemærket, at anvendelsesområdet for direktiv 98/59 er defineret i dets artikel 1, og at stk. 1, første afsnit, litra a), nr. i), således alene omhandler forretningssteder, som normalt beskæftiger over 20 personer, og stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), sådanne tilfælde, hvor afskedigelserne berører mindst 20 personer. Eftersom Barcelona-forretningsstedet ikke rammer nogen af disse tærskler, er der ifølge den forelæggende ret tale om et hypotetisk spørgsmål.

36 Der foreligger imidlertid en formodning for, at de spørgsmål om en fortolkning af EU-retten, som den nationale ret har stillet på det retlige og faktiske grundlag, som den har fastlagt inden for sit ansvarsområde, er relevante, hvorfor det ikke tilkommer Domstolen at efterprøve rigtigheden heraf. Domstolen kan kun afvise en anmodning om en præjudiciel afgørelse fra en national ret, såfremt det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af EU-retten savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er af hypotetisk karakter, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan foretage en sagligt korrekt besvarelse af de stillede spørgsmål (jf. bl.a. dom Fish Legal og Shirley, C-279/12, EU:C:2013:853, præmis 30 og den deri nævnte retspraksis).

37 Den spanske regering har gjort gældende, at den har benyttet sig af muligheden i artikel 5 i direktiv 98/59 for at indføre regler, der er gunstigere for arbejdstagerne. Den har bl.a. valgt at anvende virksomheden og ikke forretningsstedet som referenceenhed. Eftersom beregningen af tærskelværdierne for en virksomhed kan være til hinder for anvendelsen af den i direktivet foreskrevne informations- og høringsprocedure på de i hovedsagen omhandlede afskedigelser, er den forelæggende ret i tvivl om, hvorvidt den nationale lovgivning er i overensstemmelse med direktivet.

38 Det forelagte spørgsmål kan således ikke anses for at være hypotetisk.

39 Det fjerde spørgsmål bør derfor antages til realitetsbehandling.

40 Med dette spørgsmål spørger den forelæggende ret nærmere bestemt, om artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, hvorefter begrebet »kollektive afskedigelser« alene defineres med henvisning til virksomheden og ikke forretningsstedet.

41 Med henblik på at besvare dette spørgsmål skal begrebet »forretningssted« først og fremmest præciseres.

42 Det skal i denne forbindelse indledningsvis bemærkes, at begrebet »forretningssted«, der ikke er defineret i direktiv 98/59, i overensstemmelse med Domstolens praksis er et EU-retligt begreb, som ikke kan defineres med henvisning til medlemsstaternes lovgivninger (jf. i denne retning dom Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, præmis 25). Begrebet skal derfor undergives en selvstændig og ensartet fortolkning i Unionens retsorden (jf. i denne retning dom Athinaïki Chartopoïa, C-270/05, EU:C:2007:101, præmis 23).

43 Domstolen har allerede fortolket begrebet »forretningssted« eller »forretningssteder« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59.

44 I præmis 31 i dom Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) bemærkede Domstolen med henvisning til præmis 15 i dom Botzen m.fl. (186/83, EU:C:1985:58), at arbejdsforholdet i alt væsentligt er karakteriseret ved den tilknytning, arbejdstageren har til den del af virksomheden, ved hvilken han er placeret for at udøve sit hverv. Domstolen fastslog således i præmis 32 i dom Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), at begrebet »forretningssted« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at det, alt efter de konkrete omstændigheder, betegner den enhed, hvor de

arbejdstagere, der berøres af afskedigelsen, er placeret for at udøve deres hverv. Det er ikke afgørende for definitionen af begrebet »forretningssted«, om den pågældende enhed har en ledelse, der selvstændigt kan foretage kollektive afskedigelser.

45 I dom Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) præciserede Domstolen begrebet »forretningssted« nærmere, idet den bl.a. i dommens præmis 27 fastslog, at et »forretningssted« med henblik på anvendelsen af direktiv 98/59 inden for rammerne af en virksomhed bl.a. kan bestå af en særskilt enhed med en vis permanent og stabil karakter, som varetager udførelsen af en eller flere bestemte opgaver, og som råder over en helhed af arbejdstagere samt over de tekniske midler og en bestemt organisatorisk struktur, der gør det muligt at udføre disse opgaver.

46 Ved anvendelsen af ordene »en særskilt enhed« og »inden for rammerne af en virksomhed« præciserede Domstolen, at begreberne »virksomhed« og »forretningssted« er forskellige, og at forretningsstedet normalt udgør en del af en virksomhed. Dette udelukker imidlertid ikke, at forretningsstedet og virksomheden kan være sammenfaldende i en situation, hvor virksomheden ikke udgøres af flere særskilte enheder.

47 Domstolen bemærkede i præmis 28 i dom Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101), at under hensyn til, at det formål, der forfølges med direktiv 98/59, har de socioøkonomiske virkninger, som kollektive afskedigelser vil kunne fremkalde i en bestemt lokal sammenhæng og i et bestemt socialt miljø, for øje, skal den omhandlede enhed ikke nødvendigvis være i besiddelse af nogen retlig selvstændighed eller en økonomisk, finansiel, administrativ eller teknologisk selvstændighed for at kunne betegnes som et »forretningssted«.

48 Domstolen har endvidere i domme Lyttle m.fl. (C-182/13, EU:C:2015:317, præmis 35) og USDAW og Wilson (C-80/14, EU:C:2015:291, præmis 54) fastslået, at ordene »forretningssted« eller »forretningssteder« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. i), i direktiv 98/59 har samme betydning som »forretningssted« eller »forretningssteder« i samme direktivs artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii).

49 Når en »virksomhed« består af en eller flere enheder, der opfylder kriterierne i præmis 44, 45 og 47 i denne dom, er det således den enhed, hvor de arbejdstagere, der berøres af afskedigelsen, er placeret for at udøve deres hverv, som udgør et »forretningssted« som omhandlet i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59, og antallet af de afskedigelser, som er foretaget i denne enhed, skal således anskues uafhængigt af afskedigelserne på andre forretningssteder i denne virksomhed (jf. i denne retning domme Lyttle m.fl., C-182/13, EU:C:2015:317, præmis 33, og USDAW og Wilson, C-80/14, EU:C:2015:291, præmis 52).

50 I den foreliggende sag fremgår det af de indlæg, som den spanske regering har afgivet, og som det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve, at Nexea på tidspunktet for de i hovedsagen omhandlede afskedigelser udøvede sin erhvervsmæssige virksomhed, der bestod i levering af hybridpostjenester, fra to forretningssteder, det ene i Madrid og det andet i Barcelona. Selv om det var den samme person, som var ansvarlig for produktionen på begge forretningssteder, de havde samme regnskabsafdeling og budget, og de udførte i princippet samme opgaver, dvs. udskrivning og håndtering af elektronisk post, havde Barcelona-forretningsstedet imidlertid en forretningschef, der var udpeget af Madrid-forretningsstedet, og som var ansvarlig for koordinering af arbejdsopgaverne på forretningsstedet. Barcelona-forretningsstedet var åbnet med henblik på at øge Nexeas kapacitet med hensyn til behandlingen af dets kunders post og bl.a. med henblik på behandling bestillinger fra virksomhedens lokale kunder.

51 Barcelona-forretningsstedet opfylder således de kriterier vedrørende begrebet »forretningssted« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59, som er fastlagt i den retspraksis, der er nævnt i denne doms præmis 44, 45 og 47.

52 For at en udskiftning af begrebet »forretningssted« med begrebet »virksomhed« kan anses for gunstigt for arbejdstagerne, forudsættes det, at der er tale om et yderligere forhold, som ikke indebærer, at arbejdstagernes beskyttelse forsvinder eller mindskes i de tilfælde, hvor det antal af afskedigelser, som i henhold til artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59 er krævet med henblik på en kvalificering som »kollektive afskedigelser«, er nået, såfremt begrebet forretningssted var taget i betragtning.

53 En national lovgivning kan således kun anses for at være i overensstemmelse med artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. i), i direktiv 98/59, såfremt den foreskriver en informations- og høringspligt således som omhandlet i direktivets artikel 2-4, i det mindste i forbindelse med afskedigelse af 10 arbejdstagere på forretningssteder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 arbejdstagere. Denne pligt er uafhængig af yderligere krav i national ret, som gælder for virksomheder, som normalt beskæftiger færre end 100 arbejdstagere.

54 En national lovgivning, der som eneste referenceenhed indfører virksomheden og ikke forretningsstedet, er således i strid med artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59, såfremt anvendelsen af dette kriterium er til hinder for anvendelsen af den i direktivets artikel 2-4 omhandlede informations- og høringsprocedure i de tilfælde, hvor de omhandlede afskedigelser ville skulle defineres som »kollektive afskedigelser« efter definitionen i direktivets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), såfremt forretningsstedet var blevet anvendt som referenceenhed.

55 I det foreliggende tilfælde fremgår det af de sagsakter, som Domstolen råder over, at de i hovedsagen omhandlede afskedigelser ikke når den tærskel for virksomheder, som er foreskrevet i ET's artikel 51, stk. 1, første afsnit, litra a), og som omfatter begge Nexeas forretningssteder, dvs. både det i Madrid og det i Barcelona. Eftersom sidstnævnte forretningssted ikke beskæftigede over 20 arbejdstagere i den omhandlede periode, er hverken den tærskel, som er fastsat i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. i), første led, i direktiv 98/59, eller andre tærskler i direktivets i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nået.

56 Under de i hovedsagen omhandlede omstændigheder kræver direktiv 98/59 ikke, at dets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), skal anvendes på en situation, hvor ingen af de heri foreskrevne tærskler er nået.

57 Det fremgår af de foregående betragtninger, at artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, der som eneste referenceenhed indfører virksomheden og ikke forretningsstedet, såfremt anvendelsen af dette kriterium er til hinder for anvendelsen af den i direktivets artikel 2-4 omhandlede informations- og høringsprocedure i de tilfælde, hvor de omhandlede afskedigelser ville skulle defineres som »kollektive afskedigelser« efter definitionen i direktivets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), såfremt forretningsstedet var blevet anvendt som referenceenhed.

Det første spørgsmål

58 Eftersom gennemgangen af det fjerde spørgsmål har vist, at direktiv 98/59 ikke finder anvendelse i den foreliggende sag, er det ufornødent at besvare det første præjudicielle spørgsmål.

Det andet spørgsmål

59 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at der med henblik på at afgøre, om der er foretaget kollektive afskedigelser som omhandlet i denne bestemmelse, ligeledes skal tages hensyn til individuelle

arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, i de tilfælde, hvor ophøret indtræder ved ansættelseskontraktens udløb eller arbejdsopgavens ophør.

60 Den forelæggende ret har henvist til artikel 1, stk. 2, litra a), i direktiv 98/59, hvorefter direktivet ikke finder anvendelse på kollektive afskedigelser foretaget inden for rammerne af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, medmindre afskedigelserne foretages, før de pågældende kontrakter er udløbet eller opfyldt. Ifølge den forelæggende ret har EU-lovgiver derimod med anvendelsen af ordene »kollektive afskedigelser« i denne bestemmelse åbnet mulighed for, at begrebet »kollektive afskedigelser« i direktivets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), også kan omfatte individuelle ophør af arbejdskontrakter.

61 Selv om det er korrekt, at undtagelsen i artikel 1, stk. 2, litra a), i direktiv 98/59 alene vedrører kollektive afskedigelser, dvs. afskedigelser, hvis antal når en vis tærskel, kan der ikke modsætningsvis udledes heraf, at individuelle arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, ikke ligeledes er udelukket fra anvendelsesområdet for dette direktiv.

62 Det fremgår imidlertid tydeligt af ordlyden og opbygningen af direktiv 98/59, at individuelle arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, ikke er omfattet af dets anvendelsesområde.

63 Sådanne kontrakter ophører nemlig ikke på arbejdsgiverens opfordring, men derimod i henhold til vilkårene i aftalen eller i henhold til lovgivningen, på tidspunktet for deres udløb, eller når det aftalte arbejde er udført. Det er derfor meningsløst at følge de procedurer, som er fastsat i artikel 2-4 i direktiv 98/59. Formålet med at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt at afbøde følgerne af disse kan på ingen måde opfyldes for så vidt angår afskedigelser, som er en følge af kontrakternes ophør.

64 Den fortolkning, der er gengivet i denne doms præmis 60, andet punktum, vil føre til et paradoksalt resultat, der er ensbetydende med, at kollektive afskedigelser, der er en følge af ophøret af arbejdskontrakter indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, og som forekommer, når aftalerne udløber, eller arbejdet er udført, ikke ville være omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 98/59, mens sådanne ophør isoleret set vil være omfattet af dette anvendelsesområde.

65 Den forelæggende ret har imidlertid gjort gældende, at det vil være hensigtsmæssigt for kontrollen af, om ophøret af arbejdskontrakter indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave er berettiget, hvis de omfattes af anvendelsesområdet for dette direktiv.

66 Således som Europa-Kommissionen har understreget, er formålet med direktiv 98/59 ikke en sådan kontrol, men der findes andre tekster med et sådant formål, heriblandt bl.a. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab (EFT L 80, s. 29) og Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT L 175, s. 43).

67 Det følger af de ovenfor anførte betragtninger, at det andet spørgsmål skal besvares med, at artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at der med henblik på at afgøre, om der er foretaget »kollektive afskedigelser« som omhandlet i denne bestemmelse, ikke skal tages hensyn til individuelle arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, i de tilfælde, hvor ophøret indtræder ved ansættelseskontraktens udløb eller arbejdsopgavens ophør.

Det tredje spørgsmål

68 Med det tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 1, stk. 2, litra a), i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at der med henblik på at afgøre, om der er foretaget kollektive afskedigelser inden for rammerne af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, kræves, at grunden til den kollektive afskedigelse hidrører fra et og samme kollektive aftalegrundlag vedrørende samme tidsrum eller arbejdsopgave.

69 Det skal fastslås, at begrebet »kollektive afskedigelser«, således som det følger af de indledende ord i artikel 1 i direktiv 98/59, er defineret med henblik på anvendelse af direktivet som helhed, herunder med henblik på anvendelsen af dets artikel 1, stk. 2, litra a). Den ønskede fortolkning af sidstnævnte bestemmelse vil således kunne begrænse anvendelsesområdet for direktiv 98/59.

70 Lovgiver har imidlertid i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59 kun anvendt et eneste kvalitativt kriterium, nemlig kriteriet om, at afskedigelsen ikke »kan tilregnes arbejdstageren selv«. Lovgiver har ikke fastsat andre krav til arbejdsforholdets opståen eller ophør. Hvis direktivets anvendelsesområde begrænses, vil sådanne krav være til hinder for dets effektive virkning, der, som det fremgår af første betragtning hertil, er at beskytte arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser.

71 Sådanne krav som dem, der er nævnt i det tredje spørgsmål, kan således ikke betragtes for berettigede med henblik på anvendelsen af artikel 1, stk. 2, litra a), i direktiv 98/59.

72 Det følger af det ovenfor anførte, at det tredje spørgsmål skal besvares med, at artikel 1, stk. 2, litra a), i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at der med henblik på at afgøre, om der er foretaget kollektive afskedigelser inden for rammerne af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, ikke kræves, at grunden til den kollektive afskedigelse hidrører fra et og samme kollektive aftalegrundlag vedrørende samme tidsrum eller arbejdsopgave.

Sagens omkostninger

73 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 sagens omkostninger. 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, første afsnit, litra a), i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, der som eneste referenceenhed indfører virksomheden og ikke forretningsstedet, såfremt anvendelsen af dette kriterium er til hinder for anvendelen af den i direktivets artikel 2-4 omhandlede informations- og høringsprocedure i de tilfælde, hvor de omhandlede afskedigelser ville skulle defineres som »kollektive afskedigelser« efter definitionen i direktivets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), såfremt forretningsstedet var blevet anvendt som referenceenhed.**

2) Artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at der med henblik på at afgøre, om der er foretaget »kollektive afskedigelser« som omhandlet i denne bestemmelse, ikke skal tages hensyn til individuelle arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, i de tilfælde, hvor ophøret indtræder ved ansættelseskontraktens udløb eller arbejdsopgavens ophør.

3) Artikel 1, stk. 2, litra a), i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at der med henblik på at afgøre, om der er foretaget kollektive afskedigelser inden for rammerne af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, ikke kræves, at grunden til den kollektive afskedigelse hidrører fra et og samme kollektive aftalegrundlag vedrørende samme tidsrum eller arbejdsopgave.

Underskrifter