Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (femte avdelningen)

den 13 maj 2015*

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Kollektiva uppsägningar — Direktiv 98/59/EG — Begreppet arbetsplats — Metoder för att beräkna antalet uppsagda arbetstagare”

I mål C-392/13,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona (Spanien) genom beslut av den 9 juli 2013, som inkom till domstolen den 9 juli 2013, i målet

Andrés Rabal Cañas

mot

Nexea Gestión Documental SA,

Fondo de Garantía Salarial,

meddelar

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden T. von Danwitz samt domarna C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (referent), och D. Šváby,

generaladvokat: N. Wahl,

justitiesekreterare: handläggaren I. Illéssy,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 20 november 2014,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Spaniens regering, genom M.J. García-Valdecasas Dorrego, i egenskap av ombud,

— Ungerns regering, genom M. Fehér och K. Szíjjártó, båda i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom J. Enegren, R. Vidal Puig och J. Samnadda, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 5 februari 2015 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

* Rättegångsspråk: spanska.

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av bestämmelser i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, s. 16, och rättelse i EGT L 37, 2000, s. 35).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan å ena sidan Andrés Rabal Cañas och å andra sidan Nexea Gestión Documental SA (nedan kallat Nexea) och Fondo de Garantía Salarial (lönegarantifonden) om uppsägningen av Andrés Rabal Cañas, vilken den sistnämnde anser strida mot bestämmelserna i direktivet.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 Det framgår av skäl 1 i direktiv 98/59 att detta direktiv kodifierar rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 48, s. 29, svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 185).

4 I skäl 2 i direktiv 98/59 stadgas att 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 Europeiska unionen.

5 I skälen 3 och 4 i direktivet anges följande:

”(3) Trots ökande överensstämmelse finns det fortfarande skillnader mellan de i medlemsstaterna gällande bestämmelserna beträffande praktiska och formella förfaranden vid sådana uppsägningar och de åtgärder som särskilt vidtagits för att lindra uppsägningarnas konsekvenser för arbetstagarna.

(4) Sådana skillnader kan ha direkt betydelse för den inre marknadens funktion.”

6 I skäl 7 i direktivet framhålls behovet av att främja tillnärmningen av medlemsstaternas lagstiftningar om kollektiva uppsägningar.

7 I artikel 1 i direktivet, som har rubriken ”Definitioner och räckvidd”, föreskrivs följande:

”1. 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.

…

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.

2. Detta direktiv ska inte tillämpas i fråga om:

a) Kollektiva uppsägningar som uppkommer på grund av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter, utom där sådana uppsägningar sker innan den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats.

…”

8 Artikel 2 i direktiv 98/59 har följande lydelse:

”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.

…

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.

…”

9 I artikel 3.1 i direktivet 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.”

10 Artikel 4.1 och 4.2 i direktivet har följande lydelse:

”1. Planerade kollektiva uppsägningar som har anmälts till den behöriga myndigheten får verkställas tidigast 30 dagar efter anmälan enligt artikel 3.1, utan att de bestämmelser som gäller individuella rättigheter beträffande besked om uppsägning därigenom åsidosätts.

Medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten rätt att förkorta den tid som föreskrivs i föregående stycke.

2. Den behöriga myndigheten skall utnyttja den tid som föreskrivs i punkt 1 för att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna.”

11 Artikel 5 i samma direktiv har följande lydelse:

”Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna eller att främja eller tillåta tillämpning av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarna.”

Spansk rätt

12 Enligt artikel 49.1 c i lagen om arbetstagare (Ley del Estatuto de los Trabajadores), i den version som var tillämplig vid tiden för omständigheterna i det nationella målet (nedan kallad lagen om arbetstagare), upphör anställningsaval att gälla när avtalstiden löpt ut eller när det arbete eller den tjänst som avtalet avser har utförts.

13 I artikel 51 i lagen om arbetstagare föreskrivs följande:

”1. Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna lag avses med kollektiv uppsägning upphörande av anställningsavtal av ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionsmässiga skäl om antalet uppsägningar under en period av 90 dagar avser minst:

a) 10 arbetstagare i företag med färre än 100 arbetstagare,

b) 10 procent av antalet arbetstagare i företag med mellan 100 och 300 arbetstagare,

c) 30 arbetstagare i företag med fler än 300 arbetstagare.

Ekonomiska skäl ska anses föreligga om företagets resultat visar på en negativ ekonomisk situation, om förlust faktiskt har uppkommit eller beräknas uppkomma eller om företagets ordinarie intäkter eller omsättning ihållande minskat. En minskning ska under alla förhållanden anses ha varit ihållande om företagets ordinarie intäkter eller omsättning under tre på varandra följande kvartal varit lägre än de intäkter eller den omsättning som redovisats under motsvarande kvartal föregående år.

Tekniska skäl ska anses föreligga vid förändringar bland annat vad gäller produktionsmedel. Organisatoriska skäl ska anses föreligga vid förändringar bland annat vad avser systemen och metoderna för personalens arbete eller i sättet att organisera produktionen. Produktionsmässiga skäl ska anses föreligga vid förändringar bland annat vad avser efterfrågan på de varor eller tjänster som företaget avser att saluföra.

Kollektiv uppsägning ska även anses föreligga när anställningsavtalen upphör för samtliga anställda i företaget, under förutsättning att antalet arbetstagare är fler än fem, när detta är resultatet av att företaget helt upphör med sin verksamhet av samma skäl som anges ovan.

Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt första stycket i denna punkt ska hänsyn även tas till andra uppsägningar som arbetsgivaren gjort under referensperioden av andra skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och som inte anges i artikel 49.1 c i denna lag, förutsatt att antalet uppgår till minst fem.

Om företaget under på varandra följande 90-dagarsperioder, och i syfte att kringgå bestämmelserna i förevarande artikel, med stöd av artikel 52 c i denna lag säger upp färre arbetstagare än vad som anges i tröskelvärdena ovan och det inte föreligger nya skäl som motiverar en sådan åtgärd, ska dessa uppsägningar anses utgöra ett kringgående av lagstiftningen och ska ogiltigförklaras.

2. En kollektiv uppsägning måste föregås av en period med överläggningar med arbetstagarnas representanter. Denna period ska vara maximalt 30 kalenderdagar, eller maximalt 15 kalenderdagar för företag med färre än 50 arbetstagare. Överläggningar med arbetstagarnas representanter ska i varje fall omfatta möjligheterna att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom åtgärder, som omplaceringar, eller utbildnings- eller omskolningsinsatser för att förbättra anställbarheten.

Arbetsgivaren ska skriftligen meddela arbetstagarnas representanter när överläggningsperioden ska inledas, och ett exemplar av detta meddelande ska skickas till arbetsmarknadsmyndigheten. Av denna skrivelse ska följande framgå:

a) En förteckning av skälen för den kollektiva uppsägningen i enlighet med vad som anges i punkt 1.

Denna skrivelse ska åtföljas av en motivering av den kollektiva uppsägningen och övriga aspekter som behandlas i föregående stycke.

…

När överläggningsperioden löpt ut ska arbetsgivaren översända resultatet till arbetsmarknadsmyndigheten. Om en överenskommelse har nåtts ska en kopia av hela överenskommelsen översändas. Om en överenskommelse inte har nåtts ska arbetsgivaren översända sitt slutliga beslut om kollektiv uppsägning, med villkoren för denna uppsägning, till arbetstagarnas representanter och till arbetsmarknadsmyndigheten.

…”

Bakgrund till det nationella målet och tolkningsfrågorna

14 Andrés Rabal Cañas arbetade sedan den 14 januari 2008 som yrkesutbildad medarbetare hos Nexea, ett bolag som ingick i koncernen Correos, som var helägt av Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI). Sistnämna bolag är ett offentligt bolag som sorterar under Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (ministeriet för ekonomi och offentlig förvaltning). Bolagets syfte är att förvalta de andelsinnehav som regeringen tilldelar det, och erhålla avkastning från dessa innehav.

15 I juli 2012 fanns två arbetsplatser inom Nexea: En i Madrid med 164 anställda och en i Barcelona med 20 anställda. Den 20 juli 2012 sade Nexea upp 14 anställda på arbetsplatsen i Madrid. Som skäl angavs minskad omsättning under tre kvartal i rad, samt förlust under år 2011 och förväntade förluster för år 2012. Talan väcktes mot uppsägningarna, dock utan framgång.

16 I augusti 2012 skedde två uppsägningar på arbetsplatsen i Barcelona. I september 2012 skedde en uppsägning på arbetsplatsen i Madrid.

17 I oktober och november 2012 upphörde ytterligare fem anställningsavtal – tre på arbetsplatsen i Madrid, och två på arbetsplatsen i Barcelona – på grund av att tidsbegränsade anställningsavtal löpte ut. Dessa avtal hade ingåtts för att hantera en produktionsökning.

18 Den 20 december 2012 underrättades Andrés Rabal Cañas och 12 andra arbetstagare på arbetsplatsen i Barcelona skriftligen om uppsägning. Som motivering angavs ekonomiska, produktionsmässiga och organisatoriska skäl som gjorde att det var nödvändigt att lägga ner arbetsplatsen i Barcelona och överföra resten av den berörda personalen till Madrid. De skäl som angavs var i huvudsak desamma som dem som åberopats vid uppsägningarna i juli 2012.

19 Andrés Rabal Cañas väckte talan mot sin uppsägning vid den hänskjutande domstolen och anförde att denna uppsägning var ogiltig eftersom Nexea på ett bedrägligt sätt kringgått tillämpningen av det förfarande för kollektiva uppsägningar som är obligatoriskt enligt direktiv 98/59.

20 Enligt Andrés Rabal Cañas borde Nexea ha tillämpat detta förfarande eftersom nedläggningen av arbetsplatsen i Barcelona, vilken i december 2012 hade medfört upphörande av 16 anställningsavtal, skulle kunna anses utgöra en kollektiv uppsägning på grund av att denna nedläggning och uppsägningen av hela personalen kan jämställas med nedläggningen av företaget eller att företaget upphör med sin affärsverksamhet.

21 Andrés Rabal Cañas har vidare anfört att eftersom alla anställningsavtal som upphört bör beaktas, inbegripet tidsbegränsade avtal, hade det tröskelvärde uppnåtts för när förfarandet för kollektiva uppsägningar är obligatoriskt som anges i den nationella lagstiftning som införlivar direktiv 98/59.

22 Den hänskjutande domstolen har frågat sig för det första huruvida begreppet kollektiva uppsägningar i artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59 – eftersom det omfattar varje uppsägning från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen – ska tolkas så, att det utgör hinder för en nationell lagstiftning som, såsom den som är aktuell i det nationella målet, begränsar begreppets tillämpningsområde till uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionsmässiga skäl.

23 För det andra har den hänskjutande domstolen frågat sig om artikel 1 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att upphöranden av anställningsavtal som beror på att individuella anställningsavtal har löpt ut ska beaktas vid beräkningen av det antal uppsägningar som krävs för att ”kollektiva uppsägningar” ska anses föreligga.

24 För det tredje har den hänskjutande domstolen frågat sig huruvida artikel 1.2 a i direktiv 98/59, som från direktivets tillämpningsområde utesluter sådana kollektiva uppsägningar som uppkommer på grund av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter, ska tolkas så, att detta undantag endast definieras genom det strikt kvantitativa kriterium som finns i artikel 1.1 första stycket a i direktivet, eller om det även krävs att skälet för det kollektiva upphörandet av anställningsavtalet hänför sig till samma kollektiva anställning avseende samma tidsperiod eller samma arbetsuppgifter.

25 Den hänskjutande domstolen har avseende dessa tre frågor förtydligat att beroende på svaret på frågorna skulle de 5 upphöranden av anställningsavtal som skedde i oktober och november 2012, på grund av att de var tidsbegränsade avtal, kunna läggas till de 13 uppsägningar som skedde i december 2012, däribland uppsägningen av Andrés Rabal Cañas. På detta sätt skulle det totala antalet anställningsavtal som upphört under en 90-dagarsperiod uppgå till 18, vilket motsvarar mer än 10 procent av det totala antalet arbetstagare, och därmed skulle dessa upphöranden klassificeras som ”kollektiva uppsägningar”.

26 För det fjärde har den hänskjutande domstolen begärt förtydliganden angående begreppet arbetsplats i artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59. Om tröskelvärdet på 10 arbetstagare hade tillämpats på arbetsplatsen i Barcelona borde nämligen uppsägningarna av Andrés Rabal Cañas och övriga 12 berörda arbetstagare, vilka skedde på samma dag, ha kvalificerats som ”kollektiva uppsägningar”.

27 Den hänskjutande domstolen har härvidlag tillagt att enligt den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet ska en ”kollektiv uppsägning” även anses föreligga när anställningsavtalen upphör för samtliga arbetstagare i företaget, under förutsättning att antalet arbetstagare är fler än fem, när detta är resultatet av att företaget helt upphör med sin verksamhet. Enligt den hänskjutande domstolen innebär dock den nationella lagstiftningen en annan behandling av uppsägningar som är resultatet av nedläggning av en arbetsplats inom ett företag.

28 Följaktligen önskar den hänskjutande domstolen få klarhet i huruvida artiklarna 1.1 och 5 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken tröskelvärdena beräknas endast utifrån företaget i dess helhet, vilket leder till att sådana situationer inte omfattas där tröskelvärdet hade överskridits om arbetsplatsen hade använts som referensenhet.

29 Mot denna bakgrund beslutade Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona (domstol i Barcelona med behörighet att pröva arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga mål) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

”1) Ska begreppet ’kollektiva uppsägningar’ i artikel 1.1 a i direktiv 98/59, eftersom det omfattar ’uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen’ (förutsatt att vissa tröskelvärden är uppnådda), med beaktande av att det är ett gemenskapsrättsligt begrepp, tolkas så, att begreppet utgör hinder för en nationell genomförande- eller införlivandebestämmelse som begränsar omfattningen av detta begrepp till endast vissa typer av uppsägningar, närmare bestämt sådana som sker av ’ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionsmässiga skäl’, såsom föreskrivs i artikel 51.1 i lagen om arbetstagare?

2) Ska vid beräkningen av antalet uppsägningar som ska beaktas för att fastställa huruvida det föreligger ’kollektiva uppsägningar’ i den mening som avses i artikel 1.1 i direktiv 98/59 – oavsett om det rör sig om ’uppsägningar från arbetsgivarens sida’ (artikel 1.1 första stycket a) eller om ’upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ av någon anledning som inte hänför sig till arbetstagaren personligen … om antalet uppgår till minst fem’ (artikel 1.1 andra stycket) – även beaktas de individuella upphöranden som beror på att ett tidsbegränsat anställningsavtal (som slutits för en viss tidsperiod, ett visst arbete eller en viss tjänst) har löpt ut, såsom dem som anges i artikel 49.1 c i lagen om arbetstagare?

3) Ska begreppet ’kollektiva uppsägningar som uppkommer på grund av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter’ i artikel 1.2 a i direktiv 98/59 – som behandlar de situationer då direktivet inte ska tillämpas – definieras uteslutande på grundval av det rent kvantitativa kriteriet i artikel 1.1 första stycket a eller krävs det därutöver att skälet för den kollektiva uppsägningen hänför sig till samma kollektiva anställning avseende samma tidsperiod, samma tjänst eller samma arbete?

4) Mot bakgrund av att begreppet arbetsplats är ett gemenskapsrättsligt begrepp som är grundläggande för definitionen av vad som ska avses med ’kollektiva uppsägningar’ i artikel 1.1 i direktiv 98/59, och med beaktande av att direktivet utgör minimiregler (såsom framgår av dess artikel 5), kan begreppet arbetsplats tolkas så, att det är tillåtet med en bestämmelse genom vilken direktivet införlivas med eller genomförs i medlemsstatens rättsordning (i Spaniens fall artikel 51.1 i lagen om arbetstagare), i vilken beräkningen av tröskelvärdet endast sker utifrån ’företaget’ i dess helhet, vilket leder till att sådana situationer inte omfattas där tröskelvärdet hade överskridits om ’arbetsplatsen’ hade använts som referensenhet?”

Förfarandet vid domstolen

30 Den hänskjutande domstolen har i sitt beslut om hänskjutande begärt att EU-domstolen ska handlägga målet skyndsamt, i enlighet med artikel 105.1 i domstolens rättegångsregler. Domstolens ordförande avslog denna begäran genom beslutet Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2013:877).

31 Genom skrivelse av den 10 februari 2015 yttrade sig den hänskjutande domstolen till EU-domstolen angående generaladvokatens förslag till avgörande, föredraget den 5 februari 2015. Den hänskjutande domstolen ansåg att generaladvokaten hade underlåtit att föreslå ett svar på den fjärde tolkningsfrågan och begärde därför att domstolen skulle uppmana generaladvokaten att komplettera sitt förslag eller, i andra hand, godta den hänskjutande domstolens yttrande såsom klarlägganden i enlighet med artikel 101 i rättegångsreglerna.

32 Domstolen konstaterar härvidlag att det varken i stadgan för Europeiska unionens domstol eller i domstolens rättegångsregler föreskrivs någon möjlighet för parterna eller den hänskjutande domstolen att inkomma med yttranden över generaladvokatens förslag till avgörande. Vidare är det enligt artikel 101 i rättegångsreglerna endast domstolen som kan begära klarlägganden från den hänskjutande domstolen.

Prövning av tolkningsfrågorna

Prövning av den fjärde frågan

33 Domstolen anser att den fjärde frågan måste prövas först.

34 Den spanska regeringen anser att den fjärde frågan inte kan prövas i sak eftersom direktiv 98/59 inte är tillämpligt i förevarande fall.

35 Nämnda regering har gjort gällande att de kriterier som ställs upp i detta direktiv inte gör det möjligt att i det nationella målet finna att det föreligger en kollektiv uppsägning. Regeringen har erinrat om att tillämpningsområdet för direktiv 98/59 definieras i artikel 1 i direktivet. I artikel 1.1 första stycket a i) i denna artikel nämns endast arbetsplatser med normalt fler än 20 arbetstagare, eller, i artikel 1.1 första stycket a ii, när uppsägningarna avser minst 20 personer. Eftersom arbetsplatsen i Barcelona inte uppnår något av dessa tröskelvärden anser nämnda regering att denna fråga är hypotetisk.

36 Emellertid presumeras nationella domstolars frågor om tolkningen av unionsrätten vara relevanta. Dessa frågor ställs mot bakgrund av den beskrivning av omständigheterna i målet och tillämplig lagstiftning som den nationella domstolen på eget ansvar har lämnat och vars riktighet det inte ankommer på EU-domstolen att pröva. En begäran från en nationell domstol kan bara avvisas då det är uppenbart att den begärda tolkningen av unionsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i det nationella målet eller då frågorna är hypotetiska eller EU-domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga omständigheterna som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den (se, bland annat, dom Fish Legal och Shirley, C-279/12, EU:C:2013:853, punkt 30 och där angiven rättspraxis).

37 Den spanska regeringen anser sig ha använt den möjlighet som finns enligt artikel 5 i direktiv 98/59 att utfärda lagar som är gynnsammare för arbetstagarna. Bland annat har den spanska regeringen valt att använda företaget istället för arbetsplatsen som referensenhet. Eftersom en beräkning av tröskelvärdena utifrån företaget skulle kunna förhindra att det i direktivet föreskrivna förfarandet för information och överläggning tillämpas vad gäller den uppsägning som är aktuell i det nationella målet, har den hänskjutande domstolen frågat sig om den aktuella nationella lagstiftningen är förenlig med direktivet.

38 Under dessa förhållanden kan den ställda frågan inte anses vara hypotetisk.

39 Den fjärde frågan kan följaktligen prövas i sak.

40 Den hänskjutande domstolen har ställt denna fråga för att få klarhet i huruvida artikel 1.1 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken begreppet ”kollektiv uppsägning” endast definieras utifrån företaget och inte utifrån arbetsplatsen.

41 För att svara på denna fråga krävs det först att begreppet ”arbetsplats” preciseras.

42 Inledningsvis kan det konstateras att det följer av domstolens praxis att begreppet arbetsplats, vilket inte har definierats i direktiv 98/59, är ett unionsrättsligt begrepp som inte kan definieras genom hänvisning till medlemsstaternas lagstiftning (se, för ett liknande resonemang, dom Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, punkt 25). Begreppet ska därför ges en självständig och enhetlig tolkning i unionens rättsordning (se, för ett liknande resonemang, dom Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, punkt 23).

43 Domstolen har redan tolkat begreppet arbetsplats, eller ”arbetsplatser”, i artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59.

44 I punkt 31 i domen Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) fann domstolen, med hänvisning till punkt 15 i domen Botzen m.fl. (186/83, EU:C:1985:58), att ett anställningsförhållande huvudsakligen karaktäriseras av det band som finns mellan arbetstagaren och den del av företaget där han utför sina arbetsuppgifter. Domstolen slog på grundval av detta fast, i punkt 32 i domen Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), att begreppet arbetsplats i direktivets artikel 1.1 första stycket a ska tolkas så, att det, beroende på omständigheterna, avser den enhet där de arbetstagare som berörs av uppsägningarna utför sina arbetsuppgifter. Att enheten i fråga har en ledning som självständigt kan besluta om kollektiva uppsägningar är inte avgörande för definitionen av begreppet arbetsplats.

45 I domen Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) preciserade domstolen begreppet arbetsplats ytterligare. Bland annat slog den fast, i punkt 27, att vid tillämpning av direktiv 98/59 kan begreppet arbetsplats, inom ett företag, bland annat omfatta en separat enhet med en viss varaktighet och stabilitet som ska utföra en eller flera bestämda uppgifter och som förfogar över en arbetsstyrka, tekniska medel och en viss organisationsstruktur för att fullgöra dessa uppgifter.

46 Genom att använda orden ”separat enhet” och ”inom ett företag”, preciserade domstolen att begreppen ”företag” och ”arbetsplats” skiljer sig åt och att arbetsplatsen normalt utgör en del av ett företag. Detta utesluter dock inte att arbetsplatsen och företaget kan sammanfalla när företaget inte består av flera separata enheter.

47 I punkt 28 i domen Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) påpekade domstolen att det mål som eftersträvas genom direktiv 98/59 avser bland annat de socioekonomiska följder som kollektiva uppsägningar kan få i ett bestämt lokalt sammanhang och i en bestämd social miljö, och slog med beaktande av detta fast att det inte är nödvändigt att enheten i fråga besitter någon form av rättslig självständighet, eller ekonomisk, finansiell, administrativ eller teknisk självständighet, för att kvalificeras som arbetsplats.

48 Vidare har domstolen, i domen Lyttle m.fl. (C-182/13, EU:C:2015:0000, punkt 35) och domen USDAW och Wilson (C-80/14, EU:C:2015:291, punkt 54), slagit fast att betydelsen av ordet arbetsplats, eller arbetsplatser, i artikel 1.1 första stycket a i) i direktiv 98/59 är densamma som betydelsen av ordet arbetsplats, eller arbetsplatser, i artikel 1.1 första stycket a ii) i samma direktiv.

49 När ett ”företag” består av flera enheter som uppfyller kriterierna ovan i punkterna 44, 45 och 47 är det följaktligen den enhet där de arbetstagare som berörs av uppsägningarna utför sina arbetsuppgifter som utgör ”arbetsplatsen”, i den mening som avses i artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59, och antalet uppsägningar vid denna enhet ska beaktas separat från uppsägningar vid andra arbetsplatser inom detta företag (se, för ett liknande resonemang, dom Lyttle m.fl. (C-182/13, EU:C:2015:000, punkt 33) och dom USDAW och Wilson (C-80/14, EU:C:2015:291, punkt 52).

50 I förevarande fall framgår det av den spanska regeringens yttranden, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera, att Nexea vid tidpunkten för den uppsägning som är aktuell i det nationella målet utövade en affärsverksamhet bestående i att tillhandahålla hybridposttjänster genom två arbetsplatser, en i Madrid och en i Barcelona. Det var förvisso en och samma person som var produktionsansvarig för dessa två arbetsplatser, de hade en gemensam bokföring och budget och de utförde i princip samma uppgifter, närmare bestämt att skriva ut och hantera elektroniska brev samt lägga dem i kuvert. Arbetsplatsen i Barcelona hade emellertid en arbetsplatschef, som utsetts av arbetsplatsen i Madrid och som hade ansvar för att samordna arbetet på plats. Arbetsplatsen i Barcelona hade öppnats i syfte att öka Nexeas kapacitet att behandla sina kunders post, och särskilt vad gällde uppdrag från företagets lokala kunder.

51 Arbetsplatsen i Barcelona kan således motsvara de ovan i punkterna 44, 45 och 47 i förevarande dom nämnda kriterier som ställts upp i rättspraxis vad gäller begreppet arbetsplats i artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59.

52 Att byta ut begreppet arbetsplats mot begreppet företag kan endast anses gynna arbetstagarna om detta är en utökning av skyddet och inte innebär att skyddet för arbetstagarna bortfaller eller minskar i de fall det antal uppsägningar som krävs enligt artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59 för att en kollektiv uppsägning ska anses föreligga är uppnått om begreppet arbetsplats tillämpas.

53 Nationella bestämmelser kan således endast anses vara förenliga med artikel 1.1 första stycket a i) i direktiv 98/59 om det i dessa bestämmelser föreskrivs att de skyldigheter avseende information och överläggning som följer av artiklarna 2–4 i direktivet ska tillämpas vid uppsägning av minst 10 arbetstagare som arbetar på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare. Denna skyldighet är oberoende av ytterligare skyldigheter, som följer av nationell rätt, för företag som normalt har minst 100 arbetstagare.

54 En nationell lagstiftning i vilken företaget införs som enda referensenhet istället för arbetsplatsen strider således mot artikel 1.1 i direktiv 98/59 om tillämpningen av detta kriterium förhindrar det förfarande för information och överläggning som föreskrivs i artiklarna 2–4 i direktivet medan en

tillämpning av arbetsplatsen som referensenhet hade inneburit att de aktuella uppsägningarna skulle ha ansetts utgöra ”kollektiva uppsägningar” mot bakgrund av definitionen i artikel 1.1 första stycket a i direktivet.

55 I förevarande fall framgår det av de handlingar som inkommit till domstolen att de uppsägningar som är aktuella i det nationella målet inte uppnår det tröskelvärde som föreskrivs i artikel 51.1 första stycket b i lagen om arbetstagare om företaget som helhet beaktas, vilket inbegriper Nexeas båda arbetsplatser i Madrid och i Barcelona. Eftersom arbetsplatsen i Barcelona under den aktuella perioden inte hade fler än 20 arbetstagare uppnås varken det tröskelvärde som föreskrivs i artikel 1.1 första stycket a i) första strecksatsen i direktiv 98/59 eller något annat av de tröskelvärden som föreskrivs i artikel 1.1 första stycket a i direktivet.

56 Under sådana omständigheter som i det nationella målet kräver inte direktiv 98/59 att artikel 1.1 första stycket a ska tillämpas på en situation då inte något av de tröskelvärden som föreskrivs i denna bestämmelse är uppnådda.

57 Mot denna bakgrund ska artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59 tolkas så, att den utgör hinder för nationell lagstiftning i vilken företaget införs som enda referensenhet istället för arbetsplatsen, när tillämpningen av detta kriterium förhindrar det förfarande för information och överläggning som föreskrivs i artiklarna 2–4 i direktivet medan en tillämpning av arbetsplatsen som referensenhet hade inneburit att de aktuella uppsägningarna skulle ha ansetts utgöra ”kollektiva uppsägningar” mot bakgrund av definitionen i artikel 1.1 första stycket a i direktivet.

Prövning av den första frågan

58 Eftersom prövningen av den fjärde frågan har visat att direktiv 98/59 inte är tillämpligt i förevarande fall behöver den första frågan inte besvaras.

Prövning av den andra frågan

59 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida artikel 1.1 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att även individuella upphöranden av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter ska beaktas vid fastställandet av huruvida det föreligger kollektiva uppsägningar i den mening som avses i denna bestämmelse i de fall avtalen upphör när den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats.

60 Den hänskjutande domstolen har hänvisat till artikel 1.2 a i direktiv 98/59 enligt vilken detta direktiv inte ska tillämpas för kollektiva uppsägningar som uppkommer på grund av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter, utom där sådana uppsägningar sker innan den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats. Enligt den hänskjutande domstolen skulle användningen av orden ”kollektiva uppsägningar” i denna bestämmelse kunna tolkas *e contrario* som att lagstiftaren lämnat öppet för att begreppet ”kollektiva uppsägningar” i artikel 1.1 första stycket a i direktivet kan omfatta individuella upphöranden av anställningsavtal.

61 Även om undantaget i artikel 1.2 a i direktiv 98/59 endast avser kollektiva uppsägningar, närmare bestämt uppsägningar som uppnår ett visst tröskelvärde, går det inte av detta att dra *e contrario* -slutsatsen att individuella upphöranden av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter inte ska omfattas av undantaget från tillämpningen av direktivet.

62 Av direktivets ordalydelse och systematik framgår likväl klart att individuella upphöranden av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter är undantagna från direktivets tillämpningsområde.

63 Sådana avtal upphör nämligen inte på arbetsgivarens initiativ. Istället upphör de att gälla – på grund av villkor i avtalet eller på grund av tillämplig lagstiftning – när den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats. Det vore därför meningslöst att följa det förfarande som föreskrivs i artiklarna 2–4 i direktiv 98/59. I synnerhet kan syftet att undvika uppsägningar, eller minska deras antal, och att lindra konsekvenserna av dem inte på något sätt uppnås vad gäller uppsägningar som uppkommer till följd av att dessa avtal upphör att gälla.

64 Vidare skulle den tolkning som redovisats i punkt 60 andra meningen i förevarande dom få det paradoxala resultatet att direktiv 98/59 inte skulle vara tillämpligt på kollektiva uppsägningar som uppkommer på grund av upphöranden av anställningsavtal för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter och som sker när den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats, samtidigt som direktivet skulle vara tillämpligt på sådana upphöranden betraktade individuellt.

65 Den hänskjutande domstolen har emellertid gjort gällande att om individuella upphöranden av avtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter omfattades av tillämpningsområdet för direktivet skulle detta vara till nytta vid kontrollen av huruvida dessa upphöranden var berättigade.

66 Såsom kommissionen har understrukit syftar förvisso direktiv 98/59 inte till en sådan kontroll, men det finns andra bestämmelser som har ett sådant syfte. Bland dessa kan nämnas Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (EUT L 80, s. 29), och rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, s. 43).

67 Mot denna bakgrund ska den andra frågan besvaras enligt följande: Artikel 1.1 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att individuella upphöranden av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter inte ska beaktas vid fastställandet av huruvida det föreligger kollektiva uppsägningar i den mening som avses i denna bestämmelse i de fall avtalen upphör när den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats.

Prövning av den tredje frågan

68 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan för att få klarhet i huruvida artikel 1.2 a i direktiv 98/59 ska tolkas så, att det för att fastställa att det föreligger kollektiva uppsägningar som uppkommer på grund av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter krävs att skälet för de kollektiva uppsägningarna hänför sig till samma kollektiva anställning avseende samma tidsperiod eller samma arbetsuppgifter.

69 Domstolen konstaterar att definitionen av begreppet kollektiva uppsägningar i inledningen av artikel 1 i direktiv 98/59 gäller för tillämpningen av direktivet som helhet, och detta inbegriper tillämpning av artikel 1.2 a i direktivet. Den tolkning av denna bestämmelse som begärs skulle således även kunna begränsa tillämpningsområdet för direktiv 98/59.

70 I artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59 har emellertid lagstiftaren endast använt ett enda kvalitativt kriterium, nämligen att skälen till uppsägningen ”inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen”. Lagstiftaren har inte ställt upp några andra krav vad gäller vare sig anställningsförhållandets uppkomst eller upphörande. Att begränsa tillämpningsområdet för detta direktiv genom sådana krav skulle kunna undergräva direktivets syfte, vilket enligt skäl 2 i direktivet är att ge arbetstagare skydd vid kollektiva uppsägningar.

71 Sådana krav som nämns i den tredje frågan kan således inte anses rättfärdigade vid tillämpningen av artikel 1.2 a i direktiv 98/59.

72 Mot denna bakgrund ska den tredje frågan besvaras enligt följande: Artikel 1.2 a i direktiv 98/59 ska tolkas så, att det för att fastställa att det föreligger kollektiva uppsägningar som uppkommer på grund av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter inte krävs att skälet för de kollektiva uppsägningarna hänför sig till samma kollektiva anställning avseende samma tidsperiod eller samma arbetsuppgifter.

Rättegångskostnader

73 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella 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 första stycket a i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar ska tolkas så, att den utgör hinder för nationell lagstiftning i vilken företaget införs som enda referensenhet istället för arbetsplatsen, när tillämpningen av detta kriterium förhindrar det förfarande för information och överläggning som föreskrivs i artiklarna 2–4 i direktivet medan en tillämpning av arbetsplatsen som referensenhet hade inneburit att de aktuella uppsägningarna skulle ha ansetts utgöra ”kollektiva uppsägningar” mot bakgrund av definitionen i artikel 1.1 första stycket a i direktivet.**

2) **Artikel 1.1 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att individuella upphöranden av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter inte ska beaktas vid fastställandet av huruvida det föreligger kollektiva uppsägningar i den mening som avses i denna bestämmelse i de fall avtalen upphör när den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats.**

3) **Artikel 1.2 a i direktiv 98/59 ska tolkas så, att det för att fastställa att det föreligger kollektiva uppsägningar som uppkommer på grund av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter inte krävs att skälet för de kollektiva uppsägningarna hänför sig till samma kollektiva anställning avseende samma tidsperiod eller samma arbetsuppgifter.**

Underskrifter