FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT GEORGIOS COSMAS

fremsat den 13. juli 1995 *

I — Retlig baggrund

1. Det præjudicielle spørgsmål, som er blevet forelagt Domstolen af Østre Landsret, København, i henhold til EF-traktatens artikel 177 vedrører fortolkningen af artikel 1 i Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser [1] (herefter »direktivet«).

2. Ovenstående spørgsmål er rejst i en ankesag, som selskabet Rockfon A/S (herefter »Rockfon«) har anlagt ved Østre Landsret, København.

3. Den nationale ret ønsker en fortolkning af begrebet virksomhed i direktivet, for at den kan afgøre, om det pågældende selskab har overholdt den procedure, som direktivet foreskriver, ved dets afskedigelse af et bestemt antal arbejdstagere i november 1989.

4. Direktivet har til formål at tilnærme medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser.

5. Direktivets artikel 1, stk. 1, bestemmer følgende:

»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

* Originalsprog: græsk.

1 — EFT L 48, s. 29. Direktivet er blevet ændret ved Rådets direktiv 92/56/EØF af 24.6.1992, EFT L 245, s. 3.

antallet af afskedigelser efter medlemsstaternes valg udgør:

— enten inden for et tidsrum af 30 dage:

1. mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 arbejdstagere

2. mindst 10% af antallet af arbejdstagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og højst 300 arbejdstagere

3. mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 arbejdstagere

— eller inden for et tidsrum af 90 dage mindst 20, uanset hvilket antal arbejdstagere virksomheden normalt beskæftiger

b) ...«

6. Direktivet fastsætter herefter den procedure for arbejdsgiverens forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter, som han er forpligtet til at gennemføre (artikel 2) [2] og fremgangsmåden ved kollektive afskedigelser (artikel 3 og 4).

7. Den danske lovgiver valgte i overensstemmelse med direktivets bestemmelser det første af de to i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), mulige kriterier. Direktivet blev gennemført ved lov nr. 38 af 26. januar 1977 om ændring af lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring. Direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), er i dansk ret gennemført ved § 23 a i lovens kapitel 5 a. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

»Dette kapitel finder anvendelse i forbindelse med afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes lønmodtageren selv, når antallet af påtænkte afskedigelser inden for et tidsrum af 30 dage vil udgøre:

1) Mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 lønmodtagere.

2 — Artikel 1, stk. 2, nr. 4, første afsnit, i direktiv 92/56, som ændrede direktivet, afløste direktivets oprindelige artikel 2, og bestemmer følgende:
»De forpligtelser, der er fastsat i stk. 1, 2 og 3, finder anvendelse, uanset om beslutningen om kollektive afskedigelser træffes af arbejdsgiveren eller af en virksomhed med bestemmende indflydelse.«

2) Mindst 10% af antallet af lønmodtagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og under 300 lønmodtagere.

3) Mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 lønmodtagere.«

8. § 23 a, stk. 3, i samme kapitel, giver arbejdsministeren bemyndigelse til at fastsætte de nærmere nødvendige regler for lovens gennemførelse og bestemmer bl.a. følgende:

»Arbejdsministeren kan efter forhandling med Landsarbejdsnævnet fastsætte nærmere regler for ... hvilke kriterier der skal lægges til grund ved afgørelsen af, om der foreligger en virksomhed i henhold til dette kapitel.«

9. Arbejdsministeren udstedte derefter bekendtgørelse nr. 74 af 4. marts 1977 om virksomhedsbegreb mv. Bekendtgørelsens § 2, stk. 1, lyder således:

»Ved en virksomhed i henhold til lovens kapitel 5 a forstås en enhed, der producerer, køber eller sælger varer, tjeneste- eller serviceydelser (f.eks. værksted, fabrik, værft, butik, kontor eller lager), og som har en ledelse, der selvstændigt kan foretage afskedigelser af større omfang, jf. lovens § 23 a, stk. 1« [3].

II — Faktiske omstændigheder

10. Rockfon er en del af den multinationale koncern Rockwool Gruppen, som i 1989 havde i alt 5 300 medarbejdere, heraf 1 435 i Danmark. Af de 1 435 medarbejdere i Danmark arbejdede 1 085 i Hedehusene.

11. Rockwool Gruppen udgøres i Hedehusene af fire producerende selskaber bl.a. Rockfon. For de fire selskaber er der fastsat en procedure, hvorefter ansættelser og afskedigelser foretages af et fælles ansættelses- og afskedigelseskontor, som er placeret i Rockwool A/S (et af de fire selskaber i Gruppen). Såvel Rockfon som Rockwool A/S er datterselskaber til den multinationale koncern Rockwool International.

3 — Bekendtgørelsen er senere ophævet og afløst af bekendtgørelse nr. 755 af 12.11.1990, som opretholdt § 2, stk. 1, med følgende tilføjelse:
»En enhed, der er organiseret som et datterselskab, jf. § 2 i lov om aktieselskaber og § 2 i lov om anpartsselskaber, samt andre enheder med tilsvarende forbindelse til et moderselskab, skal dog betragtes som en virksomhed efter kapitel 5 a, selv om ledelsen af datterselskabet ikke selvstændigt kan foretage afskedigelser af større omfang.«

12. Ifølge en intern instruks fra januar 1985 om afskedigelse og fratræden, som gælder for Rockfon i tilfælde af flere afskedigelser på grund af arbejdsmangel, træffes beslutningerne om, hvilke ansatte der skal afskediges eller overflyttes til en anden afdeling efter samråd med den fælles personaleafdeling i Rockwool A/S. Arbejdslederen orienterer den pågældende afdelings tillidsmand og sikrer sig samtidig hos personaleafdelingen, at fællesskabskvoten ikke overskrides. »Arbejdsmangel« kan kun påberåbes som grund til fratræden, når personaleafdelingen ikke kan foreslå et andet rimeligt arbejde.

13. I 1989 afskedigede Rockfon, som beskæftigede 162 medarbejdere, under henvisning til vanskeligheder bestående i arbejdsmangel et bestemt antal af dets medarbejdere. Konkret afskedigede det i perioden fra den 10. november til den 28. november 1989 24-25 medarbejdere, hvoraf 9 var funktionærer og 15-16 medlemmer af Specialarbejderforbundet i Danmark.

14. Opsigelserne fandt sted uden iagttagelse af reglerne om varsling og forhandling ved kollektive afskedigelser, som foreskrives i en række beskyttelsesbestemmelser i gældende dansk lovgivning. De afskedigede indbragte først sagen for Arbejdsmarkedsnævnet, som den 19. december 1989 udtalte, at Rockfon var en del af en større virksomhed, Rockwool Gruppen, og at afskedigelserne af Rockfon's medarbejdere måtte betragtes som foretaget af en virksomhed med over 300 ansatte. Rockfon havde derfor efter nævnets opfattelse overholdt loven, idet procedurerne om varsling og forhandling for virksomheder med over 300 ansatte kun fandtes at være gældende ved afskedigelse af mindst 30 ansatte inden for et tidsrum af 30 dage.

15. Specialarbejderforbundet i Danmark påklagede herefter afgørelsen til Arbejdsmarkedsstyrelsen, som stadfæstede Arbejdsmarkedsnævnets afgørelse. Specialarbejderforbundet anlagde herefter sag mod Rockfon ved byretten i Tåstrup med påstand om, at Rockfon skulle betale en godtgørelse på grund af tilsidesættelse af de nationale bestemmelser vedrørende kollektive afskedigelser.

16. For byretten gjorde Rockfon gældende, at selskabet nok var en selvstændig producerende virksomhed, men ikke havde nogen selvstændig kompetence til at foretage kollektive afskedigelser, eftersom denne kompetence henhørte under afdelingen for

ansættelser og afskedigelser, som var placeret i Rockwool A/S, hvorfor hverken direktivets eller den danske lovs beskyttelsesregler kunne finde anvendelse i det konkrete tilfælde.

17. Byretten i Tåstrup fastslog imidlertid ved afgørelse af 1. oktober 1992, at Rockfon var en »virksomhed« som omhandlet i bestemmelserne i lov nr. 38 af 26. januar 1977 og i den herom udstedte bekendtgørelse, fordi den fælles personaleafdeling for Rockwool Gruppen kun havde en rådgivende funktion, og Rockfon havde kompetence til selvstændigt at foretage afskedigelser. De gennemførte afskedigelser burde derfor have været forkyndt for medarbejderne. Da dette ikke var sket gav byretten Specialarbejderforbundet medhold i dets påstande, og dømte Rockfon til at betale de berørte medarbejdere en godtgørelse.

18. Rockfon ankede byrettens dom til Østre Landsret med påstand om frifindelse. Rockfon gjorde gældende, at det som medlem af Rockwool Gruppen i Hedehusene, for så vidt angår afskedigelser var underordnet instrukserne fra den fælles personaleafdeling for Rockwool Gruppen, og at selskabet ikke havde en ledelse, der selvstændigt kan foretage afskedigelser af større omfang, hvorfor det ikke var underlagt kravene i fællesskabslovgivningen og i den danske lov.

19. Specialarbejderforbundet i Danmark nedlagde som mandatar for Søren Nielsen og 13 andre afskedigede medarbejdere (herefter »indstævnte«) påstand om, at appellen forkastedes.

III — Det præjudicielle spørgsmål

20. Med henblik på en afgørelse i ovennævnte sag forelagde Østre Landsret ved kendelse af 16. november 1993 Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal bestemmelserne i artikel 1 i Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser fortolkes således, at de er til hinder for, at to eller flere indbyrdes forbundne koncernvirksomheder, hvoraf den ene ikke har bestemmende indflydelse på den anden eller de andre, opretter

et fælles ansættelses- og afskedigelsesorgan, således at f.eks. afskedigelser i et af selskaberne kun kan ske med godkendelse af dette organ og med den virkning, at det samlede antal arbejdstagere i selskaberne her tages i betragtning ved beregningerne af antal ansatte efter direktivets artikel 1, stk. 1?«

IV — Besvarelsen af det præjudicielle spørgsmål

21. Jeg skal først understrege, at indholdet og ordlyden af de pågældende direktivbestemmelser, som jeg betragter som klare og utvetydige, ene og alene omfatter kollektive afskedigelser og den hermed forbundne procedure, og ikke indeholder nogen regler vedrørende virksomheders interne organer eller vedrørende deres forvaltning af deres personale. Det kan ikke på nogen måde antages, at direktivet indeholder nogen begrænsning af virksomhedernes mulighed for at organisere deres forretningsaktiviteter på den efter deres mening bedste måde eller generelt for at indrette deres personaletjeneste, hvilket i øvrigt også fremhæves i den britiske regerings og Kommissionens skriftlige indlæg.

22. Direktivet er altså ikke til hinder for, at to eller flere indbyrdes forbundne koncernvirksomheder, hvoraf den ene ikke har bestemmende indflydelse på den anden eller de andre opretter et fælles ansættelses- og afskedigelsesorgan, således at f.eks. afskedigelser i et af disse selskaber kun kan gennemføres med godkendelse af nævnte organ. Denne mulighed for selskaberne til selvstændigt at organisere de forhold, som vedrører deres personale, er dog underlagt en betingelse. Direktivets regler om beskyttelse af arbejdstagerne ved kollektive afskedigelser må nemlig ikke herved overtrædes.

23. Som Kommissionen med rette har anført i dets skriftlige indlæg defineres begrebet »kollektive afskedigelser« i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), ved to kriterier, nemlig dels et kvalitativt, dels et kvantitativt. I henhold til det kvalitative kriterium er »kollektive afskedigelser« de afskedigelser, »som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv«. Det kvantitative kriterium vedrører det antal afskedigelser, set i forhold til virksomhedens størrelse, der kræves for, at direktivet finder anvendelse.

24. Den nationale retsinstans er i tvivl om, og dette er problemets kerne, hvorvidt det følger af direktivet, at der skal tages hensyn

til det samlede antal arbejdstagere i selskabet eller i gruppen af forbundne selskaber ved bestemmelsen af antallet af arbejdstagere, som er afgørende for det maksimale antal afskedigelser, der lovligt kan foretages ved kollektive afskedigelser.

25. Problemet opstod, fordi den danske version af direktivet anvender udtrykket »virksomhed«, som normalt på fransk oversættes ved »entreprise«, men som i den danske udgave er en oversættelse af udtrykket »établissement«. Da der foreligger sproglige forskelle ved oversættelsen af det omstridte udtryk »établissement« (»virksomhed«) i de forskellige nationale lovgivninger må nøglebegrebet for fortolkningen af direktivet bestemmes nærmere, nemlig udtrykket »établissement«.

26. Hvis man gennemgår den gængse betydning af udtrykket »établissement« i det franske sprog, finder man, at det betyder helheden af alle de organer, som er blevet etableret med henblik på en virksomheds drift og funktion [4]. Udtrykket »entreprise« betyder dog i streng forstand i det franske sprog en uafhængig økonomisk enhed, som på markedet producerer visse goder og tjenester, og som kan udgøres af flere »établissements« [5]. Altså må udtrykket »entreprise« forstås som et generelt begreb og udtrykket »établissement« som et særligt begreb.

27. I alle de på tidspunktet for direktivets udstedelse gældende sproglige versioner blev det pågældende udtryk gengivet som »establishments« i den engelske version, »Betriebe« i den tyske og »stabilimenti« i den italienske version, hvilket svarer til udtrykket »établissements« i den franske version. Men det tyske udtryk kan ikke kun betegne ét »établissement«, men også begrebet virksomhed [6]. I den nederlandske version anvendes udtrykket »plaatselijke eenheden«, som betyder »lokale enheder« [7].

28. Ved en gennemgang af udtrykket »établissement«, som fællesskabslovgiver undertiden anvender i visse tekster vedrørende fællesskabspolitikken, ser man, at fællesskabslovgiver hermed har villet tillægge dette begreb en anden betydning end begrebet »entreprise«. Jeg skal desuden bemærke, at i visse tilfælde har fællesskabslovgiver anvendt begge udtryk i samme tekst og herved klart sondret mellem deres betydning. Dette er f.eks. tilfældet i Rådets direktiv 77/187/EØF af 14. februar 1977 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter [8], som vedrø-

4 — Jf. *Le Petit Robert*, s. 697.

5 — Jf. Gérard Cornu, *Vocabulaire Juridique*, Association Henri Capitant, Paris, PUF, 1987, s. 317.

6 — Jf. Clara-Erika Dietl, *Dictionary of Legal Commercial and Political Terms*, bind II, C. H. Beck Verlag, s. 148.

7 — Endelig anvendes i den græske version udtrykket »epikhirisi«, som hovedsagelig svarer til udtrykket »entreprise« i det franske sprog. I streng forstand betegner udtrykket »établissement« på græsk såvel »engkatastasi« som »katastima«. Jf. bl.a. Antonios Ipiti, Store fransk/græsk leksikon, bind I, s. 856. Af denne grund skaber anvendelsen af udtrykket »epikhirisi« tvivl.

8 — EFT L 61, s. 26.

rer varetagelsen af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter (»transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements«), hvis artikel 1, stk. 1, udtrykkeligt bestemmer:

»1. Dette direktiv finder anvendelse på overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter til en anden indehaver ...«

29. Denne sondring mellem »virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter« finder vi spredt overalt i hele fællesskabslovgivningen. Første betragtning i nævnte direktiv 77/187 er også væsentlig, idet det her anføres, at »... både på nationalt plan og fællesskabsplan medfører den økonomiske udvikling, at der sker ændringer i virksomhedernes struktur bl.a. i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter til andre indehavere som følge af overdragelse eller fusion«.

30. Det samme gælder også Rådets direktiv 80/987/EØF af 20. oktober 1980 om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens [9], hvor det i artikel 2, stk. 1, litra b), bestemmes, at en arbejdsgiver anses for at være insolvent, når den kompetente myndighed »... har konstateret, at arbejdsgivernes virksomhed eller bedrift er lukket endeligt ...«.

31. I de to ovennævnte direktiver (77/187 og 80/987) er udtrykket »entreprise« oversat ved »epikhirisi« og udtrykket »établissement« ved »engkatastasi«. Det fremgår af denne bogstavsfortolkning, at når fællesskabslovgiver anvender begge udtryk samtidig, er udtrykket »virksomhed« tilsyneladende bredere end udtrykket »bedrift«, dvs. at forskellen mellem dem er, at det førstnævnte begreb er generelt, mens det sidstnævnte er mere bestemt.

32. Hvis fællesskabslovgiver i det tilfælde, som interesserer os, havde ønsket at alle en virksomheds ansatte, uanset hvor de arbejdede, skulle tages i betragtning ved bestemmelsen af det samlede antal ansatte, der er afgørende for, om afskedigelserne er lovlige eller ikke, burde fællesskabslovgiver have anvendt et mere korrekt udtryk. Dette fremgår desuden også af den britiske regerings indlæg.

33. Problemet med divergerende oversættelser af udtryk og begreber i Fællesskabets

9 — EFT L 283, s. 23.

retsakter har Domstolen allerede behandlet. I Stauder-dommen [10] udtalte Domstolen følgende: »Når en beslutning rettes til alle medlemsstater, forbyder nødvendigheden af en ensartet anvendelse og dermed fortolkning, at bestemmelsen betragtes isoleret i en af sine versioner, idet det tværtimod er påkrævet, at den fortolkes i overensstemmelse såvel med ophavsmandens virkelige vilje som med det af ham forfulgte mål, navnlig i lyset af dens affattelse på alle sprogene« [11]. Domstolen udtalte senere, at »det kan desuden ikke antages, at beslutningens ophavsmænd har villet fastsætte videregående pligter i nogle lande end i andre« [12].

34. I den foreliggende sag bør den beskyttelse, som det omtvistede direktiv yder arbejdstagere ved kollektive afskedigelser, være den samme i alle medlemsstaterne, hvorfor man må udfinde målet med den pågældende bestemmelse, således at der ikke yderligere af denne grund pålægges medlemsstaterne forskellige forpligtelser, og således at den pågældende beskyttelse af de berørte arbejdstagere ikke afhænger af den formulering, som medlemsstaten har anvendt.

35. De udtryk, der anvendes i Fællesskabets forskellige sprog ved gengivelsen af det omtvistede udtryk »établissement« (»virksomhed«), indebærer, at der kan tales om en snæver og en bredere variant. Udtrykket »établissement«, der strengt taget betegner den lokale arbejdsenhed, udgør den snævrere variant, mens udtrykket »entreprise«, som betegner hele organisationen som sådan, udgør den bredere.

36. Med henblik på løsningen af dette problem kan vi støtte os på Domstolens praksis. Domstolen udtalte i sagen Kommissionen mod Det Forenede Kongerige [13], der vedrørte et traktatbrud, at »en sammenligning mellem de forskellige sproglige versioner af forordningen fører derfor ikke til, at nogen af de fremførte synspunkter er de rigtige, hvorfor der ikke kan drages retlige konsekvenser af den anvendte terminologi«. I sagen Cricket St. Thomas [14] udtalte Domstolen, at versionen på et af Fællesskabets sprog (her engelsk) ikke alene tjener som grundlag for bestemmelsens fortolkning eller i denne henseende tillægges større betydning end de øvrige sproglige versioner. Dette ville være i strid med kravet om en ensartet anvendelse af fællesskabsretten. Domstolen understregede, at »en bestemmelse i tilfælde af uoverensstemmelse mellem de sproglige versioner skal fortolkes på baggrund af den alminde-

10 — Dom af 12.11.1969, sag 29/69, Sml. 1969, s. 107, org. ref.: Rec. s. 419.

11 — Stauder-dommen (præmis 3). Sammenlign dom af 5.12.1967, sag 19/67, Van der Vecht, Sml. 1965-1968, s. 411, org. ref.: Rec. s. 445.

12 — Stauder-dommen, præmis 4.

13 — Dom af 28.3.1985, sag 100/84, Sml. s. 1169, præmis 16.

14 — Dom af 27.3.1990, sag C-372/88, Sml. I, s. 1345, præmis 18.

lige opbygning af og formålet med den ordning, som den er led i« [15].

37. Jeg skal først bemærke, at formålet med direktivet er at regulere kollektive afskedigelser. Dets udstedelse er hjemlet i EF-traktatens artikel 100 vedrørende tilnærmelse af lovgivningerne, men også i artikel 117, hvori bestemmes, at det er nødvendigt at fremme en forbedring af arbejdernes leve- og arbejdsvilkår for herigennem at muliggøre en udjævning af disse vilkår på et stadigt stigende niveau.

38. Af den generelle opbygning af bestemmelserne fremgår endvidere, at hovedprincippet i direktivet er beskyttelse af arbejdstagere ved kollektive afskedigelser. Det vil sige, at vi fra en systematisk fortolkning af disse bestemmelser orienteres mod en fortolkning af det omstridte udtryk »établissement«, (»virksomhed«), som skal stemme overens med hovedprincippet om beskyttelse af arbejdstagere ved kollektive afskedigelser.

39. Herefter er det i denne sag nødvendigt at udfinde det mål, som fællesskabslovgiver havde for øje ved udstedelsen af den omstridte bestemmelse, således at vi qua denne teleologiske fortolkning kan drage en konklusion med hensyn til forståelsen af det pågældende udtryk »établissement«.

40. Ved forsøget på at finde det tilstræbte mål med direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), må vi dels undersøge de omstændigheder, under hvilke direktivet blev udstedt, dels efterspørge, hvorfor Rådet foretrak denne formulering.

41. For så vidt angår de omstændigheder, hvorunder direktivet blev udstedt, skal jeg først henvise til Rådets resolution af 21. januar 1974 om et fælles handlingsprogram [16]. I resolutionens tredje betragtning understreges det, at »økonomisk ekspansion ikke er et mål i sig selv, men skal føre til en forbedring både af livskvaliteten og af levestandarden«, og endvidere at »Fællesskabets politik på alle områder til stadighed må have de arbejdsmæssige og sociale målsætninger for øje«. Rent faktisk besluttede Rådet at tage initiativet til vedtagelse af foranstaltninger med henblik på »en forbedring af leve- og arbejdsvilkårene, som muliggør en gradvis udjævning af disse på et stadigt stigende niveau« med henblik på »beskyttelse af arbejdstagernes interesser, særlig hvad angår

15 — Jf. nævnte dom af 28.3.1985, Kommissionen mod Det Forenede Kongerige, præmis 17, og af 17.10.1991, sag C-100/90, Kommissionen mod Danmark, Sml. I, s. 5089, præmis 8. Vedrørende dette problem i præjudicielle forelæggelser, jf. dom af 27.10.1977, sag 30/77, Bouchereau, Sml. s. 1999, præmis 14, af 13.7.1989, sag 173/88, Henriksen, Sml. s. 2763, præmis 11, forslag til afgørelse i denne sag fra generaladvokat F.G. Jacobs, punkt 12 ff., og ovennævnte dom af 27.3.1990, Cricket St. Thomas, præmis 18, samt forslag til afgørelse i denne sag fra generaladvokat Tesauro, punkt 6 ff.

16 — EFT C 13, s. 1.

bevarelse af rettigheder og fordele i tilfælde af fusion, koncentration eller rationalisering« (ellevte led). I resolutionen anføres det, at Kommissionen havde forelagt Rådet et forslag til udstedelse af et direktiv »om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser«.

42. Som følge af denne resolution og på grund af nødvendigheden af at træffe beskyttelsesforanstaltninger for arbejdstagerne navnlig med hensyn til kollektive afskedigelser blev nævnte direktiv udstedt. I direktivets første betragtning anføres, at »det er vigtigt at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser, under hensyn til nødvendigheden af en afbalanceret økonomisk og social udvikling i Fællesskabet«. Dernæst understreges det i direktivets anden betragtning, at »selv om udviklingen i Fællesskabets medlemsstater går i samme retning, findes der stadig forskelle mellem de gældende bestemmelser, som angår reglerne for og fremgangsmåden ved kollektive afskedigelser samt de foranstaltninger, der kan afbøde følgerne af disse afskedigelser for arbejdstagerne«.

43. Direktivets mål er altså, som det fremgår af en gennemgang af de omstændigheder, under hvilke det blev udstedt, at indføre en effektiv beskyttelse af arbejdstagerne ved en tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser. Ud fra denne synsvinkel må den omtvistede bestemmelse i artikel 1, stk. 1, fortolkes.

44. Det er også hensigtsmæssigt at henholde sig til det oprindelige forslag, som førte til vedtagelsen af den omtvistede bestemmelse, således som Kommissionen understreger i sit indlæg. Det fremgår heraf, at Kommissionen i det oprindelige direktivforslag anvendte udtrykket »entreprise«, og at dette begreb i artikel 1, stk. 1, sidste afsnit, i forslaget blev defineret som (»unité locale d'emploi«, »local unit of employment«, »örtliche Beschäftigungseinheit«) [17]. Rådet besluttede alligevel at erstatte udtrykket »entreprise« med udtrykket »établissement«, hvorefter den oprindeligt indeholdte definition blev anset for overflødig og faldt bort. Dette forhold sammenholdt med det tidligere anførte støtter den opfattelse, at hvis fællesskabslovgiver havde villet tage hensyn til antallet af arbejdstagere i hele virksomheden og ikke kun i den lokale arbejdsenhed med henblik på afgørelsen af, om den i direktivet foreskrevne procedure ved kollektive afskedigelser er blevet fulgt, burde Rådet klart have tilkendegivet dette ved at anvende en tilsvarende terminologi.

17 — I den udtalelse, som Det Økonomiske og Sociale Udvalg afgav vedrørende Kommissionens oprindelige direktivforslag, anførtes det, at det klart burde fremgå, at udtrykket »entreprise« i forslagets artikel 1, vedrørte en »lokal arbejdsenhed«, EFT 1973 C 100, s. 11.

45. Dette resultat støttes af Domstolens dom i sagen Botzen [18], således som Kommissionen også understreger. Domstolen traf her afgørelse om, hvorvidt de rettigheder og de forpligtelser, der følger af et arbejdsforhold, overføres samtidig med virksomhedens overførsel. Domstolen udtalte, at »arbejdsforholdet er nemlig i al væsentlig karakteriseret ved den tilknytning, arbejdstagerne har til den del af virksomheden eller bedriften, ved hvilken han er placeret for at udøve sit hverv«. Jeg mener, at det er denne del af virksomheden, som udtrykket »établissement« i direktivet betegner, og at det er ud fra antallet af arbejdstagere på dette sted, at det må afgøres, om bestemmelserne vedrørende kollektive afskedigelser er blevet overholdt.

46. Appellanten Rockfon har rejst spørgsmålet om, hvorvidt et selskab kun kan betragtes som en »virksomhed« efter direktivet, såfremt det selvstændigt kan træffe afgørelse om kollektive afskedigelser. Jeg skal hertil bemærke, at den af selskabet fremførte argumentation på ingen måde indebærer, at en enhed for at kunne betegnes som »virksomhed« efter direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), selv uafhængigt skal kunne foretage kollektive afskedigelser. Denne beføjelse kan nemlig udmærket pålægges en afdeling, som befinder sig uden for »virksomheden«. Hvis man krævede dette, ville man nemlig give mulighed for overtrædelser af direktivets beskyttelsesregler, eftersom selskaber da særdeles let kunne frigøre sig fra deres forpligtelser og efter forgodtbefindende foretage kollektive afskedigelser.

47. Som Kommissionen med rette har anført, sondres der i den omtvistede bestemmelse klart mellem begreberne »arbejdsgiver« og »virksomhed«. Begrebet »arbejdsgiver« angiver sædvanligvis en fysisk eller juridisk person, med hvem arbejdstageren har et ansættelsesforhold, og som normalt vil være den, der udøver de beføjelser, der tilkommer arbejdsgiveren. Det er vigtigt at bestemme, hvem der er arbejdsgiver på det tidspunkt, da beslutningerne om de kollektive afskedigelser træffes, fordi der påhviler denne person bestemte forpligtelser efter direktivets bestemmelser, nemlig at underrette den kompetente offentlige myndighed samt indlede forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter.

48. Det kan således være relevant at tage stilling til, om beslutningen vedrørende de kollektive afskedigelser er truffet af den samme arbejdsgiver eller på et højere niveau, idet der kan opstå vanskeligheder med hensyn til overholdelsen af direktivets regler, såfremt arbejdsgiveren ikke modtager den nødvendige information fra det organ, der har truffet beslutningen om de kollektive afskedigelser. Det er denne situation, som er

18 — Dom af 7.2.1985, sag 186/83, Sml. s. 519, præmis 15.

blevet reguleret ved direktiv 92/56, der udtrykkeligt bestemmer, at informations- og konsultationspligten finder anvendelse, uanset om beslutningen træffes af arbejdsgiveren eller af en virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af.

V — Forslag til afgørelse

49. På grundlag af det ovenfor anførte skal jeg foreslå Domstolen at besvare det forelagte præjudicielle spørgsmål således:

»Artikel 1, stk. 1, litra a), i Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser er ikke til hinder for, at to eller flere indbyrdes forbundne koncernvirksomheder, hvoraf den ene ikke har bestemmende indflydelse på den anden eller de andre, opretter et fælles ansættelses- og afskedigelsesorgan, således at f.eks. afskedigelser i et af selskaberne kun kan ske med godkendelse af dette organ. Bestemmelsen indebærer dog, at man ved beregningen af det antal arbejdstagere, der afskediges kollektivt i en virksomhed, skal tage hensyn til det samlede ansættelsestal i den enhed, inden for hvilken de afskedigede har udført deres arbejde, uafhængigt af, om den pågældende enhed selvstændigt kan foretage afskedigelser.«