DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)
den 15 februari 2007 *

I mål C-270/05,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Areios Pagos (Grekland) genom beslut av den 9 juni 2005, som inkom till domstolen den 1 juli 2005, i målet

Athinaïki Chartopoïïa AE

mot

L. Panagiotidis m.fl.,

ytterligare deltagare i rättegången:

Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE),

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden P. Jann samt domarna E. Juhász (referent), J.N. Cunha Rodrigues, K. Schiemann och E. Levits,

* Rättegångsspråk: grekiska.

generaladvokat: M. Poiares Maduro,
justitiesekreterare: förste handläggaren L. Hewlett,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 26 oktober 2006,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Athinaïki Chartopoïïa AE, genom I.-D. Filiotis, K. Keramefs, M. Merola och C. Santacroce, dikigori,

— L. Panagiotidis m.fl., genom A. Vagias och E. Dibanidoy-Vraka, dikigori,

— Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE), genom A. Kazakos, dikigoros,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom M. Patakia och J. Enegren, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av begreppet arbetsplats som förekommer, bland annat, i artikel 1.1 a i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, s. 16).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan uppsagda arbetstagare och deras tidigare arbetsgivare, bolaget Athinaïki Chartopoïïa AE (nedan kallat bolaget), avseende huruvida den kollektiva uppsägning av arbetstagarna som föranleddes av att verksamheten i en av företagets produktionsenheter upphörde till följd av arbetsgivarens beslut var rättsenlig.

Tillämpliga bestämmelser

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

3 Det följer av första skälet i direktiv 98/59 att detta, av tydlighetsskäl, innebär en kodifiering av 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), i dess lydelse enligt rådets direktiv 92/56/EEG av den 24 juni 1992 (EGT L 245, s. 3; svensk specialutgåva, område 5, volym 5, s. 162). I enlighet med andra skälet i direktiv 98/59, har direktivet till syfte att "... [ge] arbetstagare ... större skydd vid kollektiva uppsägningar, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom gemenskapen".

4 I artikel 1 i direktiv 98/59 bestäms direktivets tillämpningsområde enligt 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 mins. 300 arbetstagare,

ii) eller, under en period av 90 dagar minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga.

..."

5 Artikel 1.2 i direktiv 98/59 innehåller en uppräkning av de fall då direktivet inte är tillämpligt. I artikel 1.2 d i direktiv 75/129 föreskrevs att detta direktiv inte skulle tillämpas i fråga om "Arbetstagare som drabbas på grund av nedläggning av ett företags verksamhet till följd av ett rättsligt beslut". Nämnda punkt d upphävdes genom direktiv 92/56 och återinfördes inte genom direktiv 98/59.

6 I artikel 2.1, 2.2 och 2.3 i direktiv 98/59 föreskrivs vissa skyldigheter för en arbetsgivare som avser att vidta kollektiva uppsägningar. Denne är för det första skyldig att inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna som åtminstone skall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna därav. Arbetsgivaren är även skyldig att skriftligen underrätta arbetstagarrepresentanterna om skälen till de planerade uppsägningarna, antalet arbetstagare som skall sägas upp och vilka kategorier de tillhör, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas, vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna samt beräkningsmetoden för eventuella ersättningar vid uppsägning.

7 I artikel 3.1 i direktiv 98/59 föreskrivs att arbetsgivaren är skyldig att skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten och att underrätta densamma om all information som arbetsgivaren skall göra tillgänglig för arbetstagarna. I andra stycket i denna bestämmelse föreskrivs följande:

"Medlemsstaterna får dock föreskriva att arbetsgivaren, i de fall de planerade kollektiva uppsägningarna orsakas av att företagets verksamhet skall upphöra till följd av ett rättsligt beslut, endast skall vara skyldig att underrätta den behöriga myndigheten, om denna så begär."

8 I artikel 4 i direktiv 98/59 föreskrivs följande:

"1. Planerade kollektiva uppsägningar som har anmälts till den behöriga myndigheten får verkställas tidigas. 30 dagar efter anmälan enligt artikel 3.1 ...

...

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.

3. Är den tid som föreskrivs i punkt 1 kortare än 60 dagar får medlemsstaterna ge den behöriga myndigheten rätt att förlänga denna period till 60 dagar efter anmälan,

om det kan antas att de problem som uppkommer på grund av de planerade uppsägningarna inte kan lösas inom den förstnämnda tidsperioden.

Medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten en längre gående rätt till förlängning.

Arbetsgivaren måste informeras om förlängningen och skälen härför innan den första tidsperioden som föreskrivs i punkt 1 har förflutit.

4. Medlemsstaterna behöver inte tillämpa denna artikel på kollektiva uppsägningar som orsakas av att ett företag upphör med sin verksamhet till följd av ett rättsligt beslut."

9 I artikel 5 i direktiv 98/59 föreskrivs slutligen att direktivet "... inte [skall] 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".

Den nationella lagstiftningen

10 Direktiv 75/129 hade införlivats med grekisk rätt genom lag nr 1387/1983. De ändringar som infördes genom direktiv 92/56 samt den kodifierade version som infördes genom direktiv 98/59 införlivades med grekisk rätt, genom att lag

nr 1387/1983 ändrades genom lag nr 2736/1999 och lag nr 2874/2000 (nedan kallad lag nr 1387/1983). I artikel 3 i lag nr 1387/1983 föreskrivs att arbetsgivaren är skyldig att skriftligen ge arbetstagarna fullständig information om de planerade kollektiva uppsägningarna, att inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna samt att underrätta den behöriga myndigheten och förse denna med information.

11 I artikel 1.1 i lag nr 1387/1983 föreskrivs följande:

"Med kollektiva uppsägningar avses uppsägningar som verkställs vid arbetsplatser eller driftställen med fler än 20 arbetstagare av skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och där antalet uppsägningar under en kalendermånad överskrider de gränser som fastställs i följande punkt."

12 I artikel 5.2–5.4 i lag 1387/1983 föreskrivs att om arbetstagarna och arbetsgivaren når en överenskommelse inom den lagstadgade tidsperioden om 20 dagar för överläggningar mellan nämnda parter, skall de kollektiva uppsägningarna verkställas i enlighet med denna överenskommelse och träda i kraft tio dagar efter det att det protokoll i vilket den nämnda överenskommelsen återges överlämnats till prefekten eller arbetsministern. I avsaknad av överenskommelse mellan parterna kan prefekten eller arbetsministern, efter att ha undersökt handlingarna i ärendet och bedömt arbetsmarknadsuppgifterna, besluta att förlänga förhandlingarna med ytterligare 20 dagar eller att helt eller delvis underkänna de planerade uppsägningarna. Arbetsgivaren får genomföra kollektiva uppsägningar i den utsträckning som fastställts i prefektens eller arbetsministerns beslut.

13 I artikel 5.5 i denna lag föreskrivs följande:

"Punkterna 2, 3 och 4 i förevarande artikel skall inte tillämpas på kollektiva uppsägningar som orsakas av att ett företag eller ett driftställe upphör med sin verksamhet till följd av ett rättsligt beslut."

14 I artikel 6.1 i lag nr 1387/1983 föreskrivs slutligen att kollektiva uppsägningar som verkställs i strid med bestämmelserna i denna lag är ogiltiga.

Tvisten i målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

15 Det följer av beslutet om hänskjutande att bolaget, på tre olika orter, har tre separata produktionsenheter, nämligen en första produktionsenhet för skrivpapper, tryckpapper, mekanisk pappersmassa samt spån- och aluminiumsulfatplattor, vilken har 420 anställda, en andra produktionsenhet för hushållspapper, toalettpapper och papperspåsar m.m. samt en tredje produktionsenhet för bearbetning av mjukt papper.

16 Anläggningarna och de specialiserade teknikerna vid var och en av dessa produktionsenheter skiljer sig åt och de har var sin produktionsansvarig som säkerställer att arbetet utförs korrekt, övervakar enhetens samtliga anläggningar och löser tekniska problem. Varje produktionsenhet drivs oberoende av de andra enheterna. Dessutom fattas beslut om produktionsenheternas driftskostnader, inköp

av material och beräkning av produktkostnader, på grundval av uppgifter från enheterna i fråga, vid bolagets säte där det finns en gemensam ekonomiavdelning för löneutbetalningar samt upprättande av handlingar och gemensamma bokslut.

17 Bolagets styrelse beslutade den 18 juli 2002 att verksamheten vid den första produktionsenheten skulle upphöra på grund av förluster och att i princip samtliga anställda vid denna enhet skulle sägas upp. Genom skrivelse av den 22 juli 2002 uppmanade styrelsen arbetstagarrepresentanterna att inleda överläggningar i enlighet med vad som föreskrivs i lag. Prefekten och den behöriga avdelningen vid arbetsinspektionen underrättades om skrivelsen. Styrelsen försåg emellertid inte arbetstagarrepresentanterna med de bokslut och allmänna bolagsuppgifter som styrkte nödvändigheten av att upphöra med verksamheten vid enheten i fråga. Den tillhandahöll endast denna enhets negativa resultat under de tre senaste räkenskapsåren, det vill säga 1999–2001.

18 Eftersom överläggningarna inte gav något resultat inom tidsfristen, beslutade arbetsministern i detta skede att förlänga förhandlingarna med ytterligare 20 dagar. Bolaget deltog emellertid inte i dessa förhandlingar, utan sade upp arbetstagarnas avtal om tillsvidareanställning och betalade ut det lagstadgade avgångsvederlaget till dem.

19 Arbetstagarnas talan mot beslutet om uppsägning var framgångsrik i första instans. Bolaget överklagade detta beslut till Efeteio Thrakis (appellationsdomstol i Trakien) som inledningsvis fastställde att den aktuella produktionsenheten, vars verksamhet hade upphört, inte var självständig i förhållande till klagandebolaget och att den därför inte omfattades av undantaget i artikel 5.5 i lag nr 1387/1983. Även om den sistnämnda bestämmelsen, enligt dess ordalydelse, endast avser fall då verksamheten upphör till följd av ett rättsligt beslut, tolkas den av de nationella domstolarna på så sätt att den är tillämplig även när verksamheten har upphört till följd av arbetsgivarens ensidiga beslut.

20 Efeteio Thrakis fastställde därefter följande:

— Klagandebolaget har åsidosatt sin skyldighet att informera arbetstagarna i enlighet med artikel 3 i den ovannämnda lagen.

— Det har sagt upp anställningsavtalen under förlängningen av förhandlingarna, i strid med bestämmelserna i artikel 5.3 i lag nr 1387/1983. Följaktligen är uppsägningarna av avtalen ogiltiga, i enlighet med artikel 6.1 i samma lag.

21 Bolaget överklagade till Areios Pagos, som konstaterade att en fråga om tolkningen av en gemenskapsinstitutions rättsakt uppkom i målet och att dess avgörande inte kunde angripas med något rättsmedel enligt nationell rätt. Den beslutade därför att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfråga till domstolen:

"Skall ovannämnda omständigheter, som fastställts av Efeteio, anses omfattas av det gemenskapsrättsliga begreppet 'arbetsplats' vid tillämpningen av rådets direktiv som anges ovan i förevarande beslut och av lag nr 1387/1983 avseende 'kontroll av kollektiva uppsägningar och andra åtgärder'?"

Tolkningsfrågan

22 Den hänskjutande domstolen hänvisar till Efeteio Thrakis avgörande enligt vilket produktionsenheten i fråga i målet vid den nationella domstolen inte var självständig i förhållande till bolaget, och har ställt sin fråga för att få klarhet i om en sådan produktionsenhet omfattas av begreppet arbetsplats med avseende på tillämpningen av direktiv 98/59.

23 Det skall i detta hänseende anges att i enlighet med domstolens rättspraxis är begreppet arbetsplats, vilket inte har definierats i direktivet, ett gemenskapsrättsligt begrepp som inte kan definieras genom hänvisning till medlemsstaternas lagstiftning (dom av den 7 december 1995 i mål C-449/93, Rockfon, REG 1995, s. I-4291, punkterna 23 och 25). Begreppet skall därför ges en självständig och enhetlig tolkning i gemenskapens rättsordning.

24 Domstolen har även ansett att den terminologi som används i de olika språkversionerna av direktiv 98/59 för att beskriva begreppet "arbetsplats" varierar något och att den har olika bibetydelser, nämligen från fall till fall anläggning, företag, arbetscentrum, lokal enhet eller arbetsplats (se domen i det ovannämnda målet Rockfon, punkterna 26 och 27).

25 Domstolen har tolkat begreppet arbetsplats, som förekommer i direktiv 98/59 och särskilt i dess artikel 1.1 a, mot bakgrund av dessa överväganden och utifrån det direktivets syfte vilket, såsom framgår av skäl 2 i detsamma, bland annat är att stärka skyddet för arbetstagare vid kollektiva uppsägningar. Den har därvid ansett att nämnda begrepp skall tolkas på så sätt att det, beroende på omständigheterna, avser den enhet vid vilken de arbetstagare som berörs av uppsägningarna utför sina arbetsuppgifter (domen i det ovannämnda målet Rockfon, punkterna 31 och 32, samt där angiven rättspraxis).

26 Domstolen har därigenom gett begreppet arbetsplats i direktiv 98/59 en mycket bred definition med syftet att i möjligaste mån begränsa de fall av kollektiva uppsägningar som inte omfattas av direktivet på grund av den rättsliga kvalificeringen av detta begrepp på nationell nivå (se bland annat dom av den 7 september 2006 i de förenade målen C-187/05 till 190/05, Agorastoudis m.fl., REG 2006 s. I-7775, punkt 37). Denna definition kan emellertid, med hänsyn till dess allmänna karaktär, inte i sig anses vara avgörande för bedömningen av de konkreta omständigheterna i målet vid den nationella domstolen.

27 Med avseende på tillämpningen av direktiv 98/59 kan begreppet arbetsplats inom ett företag således bland annat omfatta en separat enhet med en viss varaktighet och stabilitet, som skall utföra en eller flera bestämda uppgifter och som förfogar över en arbetsstyrka, tekniska medel och en viss organisationsstruktur för att fullgöra dessa uppgifter.

28 Det resultat som eftersträvas genom direktiv 98/59 avser bland annat de socioekonomiska följder som kollektiva uppsägningar kan få i ett bestämt lokalt sammanhang och en bestämd social miljö. Med hänsyn till detta är det inte nödvändigt att enheten i fråga besitter någon form av rättslig självständighet och inte heller ekonomisk, finansiell, administrativ eller teknisk självständighet för att kvalificeras som "arbetsplats".

29 Det är för övrigt i detta syfte som domstolen har fastställt att det inte är avgörande för definitionen av begreppet arbetsplats att enheten i fråga har en ledning som självständigt kan besluta om kollektiva uppsägningar (domen i det ovannämnda målet Rockfon, punkt 34 och punkt 2 i domslutet). En geografisk åtskillnad från andra enheter och anläggningar i företaget är inte heller nödvändig.

30 Det skall mot bakgrund av det ovan anförda först konstateras att den omständigheten att termerna "arbetsplats" och "driftställe" används växelvis i lag nr 1387/1983 inte i sig strider mot direktiv 98/59. Detta gäller under förutsättning att domstolens tolkning av begreppet arbetsplats följs och att den omständigheten att båda termer används inte kan medföra att kategorier av arbetstagare undantas från det skydd som direktivet ger.

31 Vidare framgår det av handlingarna i målet att den produktionsenhet som är i fråga i målet vid den nationella domstolen är en av bolagets tre produktionsenheter. Den sysselsätter 420 anställda och har sin egen utrustning och sina egna specialiserade tekniker. Enheten drivs oberoende av de andra enheterna och den har en produktionsansvarig som säkerställer att arbetet utförs korrekt och övervakar hela driften av enhetens anläggningar samt löser tekniska problem.

32 Dessa omständigheter medför uppenbarligen att en sådan enhet utgör en "arbetsplats" med avseende på tillämpningen av direktiv 98/59 i enlighet med vad domstolen anfört i punkterna 27–29 i förevarande dom och att enheten i fråga omfattas av detta gemenskapsrättsliga begrepp. Den omständigheten att besluten rörande de tre produktionsenheternas verksamhetskostnader, inköp av material och beräkning av produktkostnader fattas vid bolagets säte, där det finns en gemensam ekonomiavdelning, saknar betydelse i detta avseende.

33 För att på ett användbart sätt besvara den hänskjutande domstolens fråga skall det även framhållas att det framgår av handlingarna i målet att Efeteio Thrakis fastslog att den aktuella produktionsenheten inte var självständig i förhållande till bolaget,

att den inte utgjorde en arbetsplats och att den därför inte omfattades av undantaget i artikel 5.5 i lag nr 1387/1983 genom vilken undantagsbestämmelsen i artikel 4.4 i direktiv 98/59 införlivades med nationell rätt.

34 Det är med andra ord den domstolens uppfattning att om produktionsenheten i fråga var självständig och utgjorde en "arbetsplats", skulle det ovannämnda undantaget vara tillämpligt i den mån den nämnda enhetens verksamhet upphörde på grund av arbetsgivarens ensidiga beslut.

35 Denna ståndpunkt ligger i linje med den nationella rättspraxis som gav upphov till domen i det ovannämnda målet Agorastoudis m.fl. och saknar stöd i direktiv 98/59. Det är därför nödvändigt att i detta hänseende precisera att även om den aktuella enheten ansågs vara självständig och utgöra en "arbetsplats", skulle det ovannämnda undantaget inte vara tillämpligt, vilket Europeiska gemenskapernas kommission med rätta har påpekat.

36 Av samma skäl som anfördes i punkterna 25–45 i domen i det ovannämnda målet Agorastoudis m.fl., är den aktuella undantagsbestämmelsen endast tillämplig då ett företags eller driftställes verksamhet upphör till följd av ett rättsligt beslut. I alla andra fall, och särskilt då ett företags verksamhet upphör på grund av arbetsgivarens ensidiga beslut, är arbetsgivaren skyldig att under en tilläggsperiod fortsätta överläggningarna med arbetstagarna vid den behöriga myndigheten.

37 Det skall slutligen påpekas att inom ramen för förfarandet vid domstolen har frågan huruvida ingripandet från de nationella myndigheterna, det vill säga prefekten och arbetsministern, i enlighet med artikel 5.3 i lag nr 1387/1983, är förenligt med direktiv 98/59 och artikel 43 EG, upprepats. Den frågan omfattas emellertid inte av förevarande begäran om förhandsavgörande.

38 Mot bakgrund av det ovan anförda skall den ställda frågan besvaras på så sätt att direktiv 98/59, och särskilt dess artikel 1.1 a, skall tolkas så, att en produktionsenhet som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen omfattas av begreppet arbetsplats, med avseende på tillämpningen av detta direktiv.

Rättegångskostnader

39 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 (första avdelningen) följande:

Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, och särskilt dess artikel 1.1 a, skall tolkas så, att en produktionsenhet som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen omfattas av begreppet arbetsplats, med avseende på tillämpningen av detta direktiv.

Underskrifter