FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT ANTONIO TIZZANO

fremsat den 30. september 2004 [1]

1. Den foreliggende sag vedrører to præjudicielle spørgsmål, som Arbeitsgericht Berlin (arbejdsretten for Berlin) har forelagt Domstolen vedrørende fortolkningen af Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser [2] (herefter »direktivet«).

2. Den forelæggende ret har kort fortalt anmodet Domstolen om dels at præcisere, hvilken nærmere betydning der skal tillægges begrebet »afskedigelse« i direktivet, dels at præcisere rækkevidden af den meddelelses- og konsultationsforpligtelse, der påhviler arbejdsgiveren i medfør af direktivet.

I — Retsforskrifter

De relevante fællesskabsbestemmelser

3. Direktivet, der har hjemmel i EØF-traktatens artikel 100 (nu artikel 94 EF), har til formål at afbøde de indvirkninger, som forskellene mellem de nationale bestemmelser om kollektive afskedigelser kan have på det indre markeds funktion (fjerde betragtning). Hensigten med direktivet er at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser under hensyn til nødvendigheden af en stærk økonomisk og social udvikling i Fællesskabet samt at udmønte de socialpolitiske principper, der er fastsat i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder fra 1989 samt i artikel 136 EF (anden og sjette betragtning).

4. I direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), defineres begrebet kollektive afskedigelser som »afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv«, når antallet af afskedigelser i en bestemt periode udgør et vist antal, der beregnes på grundlag af det antal arbejdstagere, der normalt er ansat i den pågældende virksomhed.

1 — Originalsprog: italiensk.

2 — EFT L 225, s. 16.

5. Direktivets artikel 2, 3 og 4 vedrører den procedure, som en arbejdsgiver skal følge, når han beslutter at foretage kollektive afskedigelser.

6. Artikel 2 har følgende ordlyd:

»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.

Medlemsstaterne kan bestemme, at arbejdstagernes repræsentanter kan anmode om bistand fra eksperter i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

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

b) og 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)-v), nævnte skriftlige meddelelse til den kompetente offentlige myndighed.

[...]«

7. Artikel 3 bestemmer:

»1. Arbejdsgiveren er forpligtet til skriftligt at meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektiv afskedigelse.

Medlemsstaterne kan dog fastsætte, at arbejdsgiveren i tilfælde af påtænkt kollektiv afskedigelse, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse, ikke skal give den kompetente offentlige myndighed skriftlig meddelelse, medmindre denne anmoder herom.

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.

2. Arbejdsgiveren er forpligtet til at fremsende en genpart af den i stk. 1 nævnte meddelelse til arbejdstagernes repræsentanter.

Arbejdstagernes repræsentanter kan fremsende deres eventuelle bemærkninger til den kompetente offentlige myndighed.«

8. I direktivets artikel 4 er fastsat følgende:

»1. Planlagte kollektive afskedigelser, som er meddelt den kompetente offentlige myndig-

hed, 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.

Medlemsstaterne 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.

3. Er den i stk. 1 omhandlede oprindelige frist kortere end 60 dage, kan medlemsstaten give den kompetente offentlige myndighed mulighed for at forlænge den oprindelige frist indtil 60 dage efter meddelelsen, når der er risiko for, at der ikke inden for den oprindelige frist kan findes en løsning på de problemer, som de planlagte kollektive afskedigelser rejser.

Medlemsstaterne kan give den kompetente offentlige myndighed mulighed for yderligere forlængelser.

Arbejdsgiveren skal underrettes om forlængelsen og om begrundelsen herfor inden udløbet af den i stk. 1 fastsatte oprindelige frist.

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

9. Endelig bestemmer artikel 5:

»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.«

De nationale bestemmelser

10. Tyskland har gennemført direktivet ved vedtagelsen af Kündigungsschutzgesetz (lov om beskyttelse mod afskedigelse, herefter »KSchG«).

11. I denne sag er det KSchG's § 17 og 18 samt § 102 i Betriebsverfassungsgesetz (lov om medarbejderrepræsentation, herefter »BetrVG«), der er af interesse.

12. I KSchG's §, 17 er det bestemt, at arbejdsgiveren, når denne har til hensigt at foretage et vist antal afskedigelser [3] inden for 30 kalenderdage, er forpligtet til (i) at tilstille samarbejdsudvalget alle relevante oplysninger, bl.a. vedrørende årsagerne til de påtænkte afskedigelser, i hvilket tidsrum de påtænkte afskedigelser skal finde sted, hvor mange arbejdstagere der skal afskediges, og hvilke kategorier de tilhører, samt hvilke kriterier der vil blive anvendt til at udvælge de arbejdstagere, der skal afskediges (§ 2), og (ii) at informere Arbejdsformidlingen herom, idet der fremsendes en genpart af den skrivelse, som arbejdsgiveren har tilstillet samarbejdsudvalget, og en genpart af dettes stillingtagen til disse afskedigelser (§ 1 og 3).

13. KschG's § 18 har følgende ordlyd:

»(1) Afskedigelserne, som i henhold til § 17 skal meddeles Arbeitsamt, får med dettes samtykke virkning en måned efter modtagelsen af meddelelsen. Samtykke kan meddeles med tilbagevirkende kraft fra tidspunktet for begæringens fremsættelse.

(2) Arbeitsamt kan i særlige tilfælde bestemme, at afskedigelserne først får virkning efter udløbet af en frist på højst to måneder efter modtagelsen af meddelelsen.«

14. Endelig er det i BetrVG's § 102 fastsat, at afskedigelser, der har fundet sted uden forudgående konsultation af samarbejdsudvalget, er uden retsvirkning.

II — De faktiske omstændigheder og retsforhandlingerne

15. Irmtraud Junk var ansat i selskabet AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbH (herefter »AWO«), som var en virksomhed, der udførte hjemmehjælpsydelser, og som havde 430 ansatte.

3 — Navnlig er det antal afskedigelser inden for de 30 dage, der er nødvendigt for, at den nævnte procedure bringes i anvendelse, fastsat således:
»1. mindst 5 i virksomheder, der normalt beskæftiger over 20 og færre end 60 arbejdstagere
2. 10% af de arbejdstagere, der normalt er beskæftigede eller mindst 25 arbejdstagere i virksomheder, der normalt beskæftiger mindst 60 og højst 500 arbejdstagere
3. mindst 30 i virksomheder, der normalt beskæftiger mindst 500 arbejdstagere«.

16. Det fremgår af sagsakterne, at AWO som følge af betalingsvanskeligheder den 31. januar 2002 indgav en begæring om insolvensbehandling. Med virkning fra den 1. februar 2002 fritstillede AWO alle arbejdstagerne fra forpligtelsen til at yde arbejde og udbetalte ikke løn for januar måned 2002.

17. Den 5. februar 2002 blev insolvensbehandlingen indledt, og den 1. maj 2002 blev den endelige konkursbehandling indledt [4].

18. Den 23. maj 2002 indgik bobestyreren en aftale med samarbejdsudvalget om ophør af AWO's erhvervsmæssige aktiviteter og fremlagde en socialplan som omhandlet i BetrVG's § 112.

19. Ved skrivelse af 19. juni 2002 meddelte bobestyreren samarbejdsudvalget, at han i anledning af selskabets opløsning havde til hensigt at opsige alle gældende ansættelsesforhold, herunder Irmtraud Junks, med den tremånedersfrist, der gælder under konkursbehandlinger. Meddelelsen var bilagt en liste over de arbejdstagere, der var omfattet af den kollektive afskedigelse, med angivelse af deres navn, adresse, fødselsdato, skatteklasse, de på selvangivelsen angivne børnefradrag og datoen for deres respektive ansættelser.

20. Denne skrivelse blev modtaget af samarbejdsudvalget den 19. juni 2002.

21. Formanden for samarbejdsudvalget meddelte den 26. juni 2002 bobestyreren, at man accepterede dennes forslag.

22. Ved skrivelse af 27. juni 2002, som Irmtraud Junk modtog den 29. juni 2002, meddelte bobestyreren, at han havde til hensigt at opsige sagsøgerens ansættelseskontrakt af driftsmæssige årsager med virkning fra den 30. september 2002.

23. Den 27. august 2002 meddelte bobestyreren i henhold til KSchG's § 17, stk. 3, arbejdsformidlingen, at de arbejdstagere, der stadig var ansat ved AWO, ville blive afskediget, idet han vedlagde samarbejdsudvalgets indstilling. Arbejdsformidlingen modtog skrivelsen samme dag.

4 — Det fremgår af sagens akter, at der i perioden efter indledningen af insolvensbehandlingen var mange arbejdstagere, der sagde op, hvorfor der medio juni 2002 kun var 176 arbejdstagere, der var ansat hos AWO, og ultimo august 2002 var dette antal faldet til 172.

24. Irmtraud Junk har anfægtet afskedigelsen ved den forelæggende ret, idet hun har gjort gældende, at den er ugyldig.

25. Opmærksomheden henledes på, at sagsøgeren i hovedsagen støtter denne ugyldighedspåstand på den omstændighed, at bobestyreren ikke forskriftsmæssigt har draget omsorg for i medfør af BetrVG's § 102 at konsultere samarbejdsudvalget før afskedigelsen og ikke på korrekt vis har fulgt den informations- og konsultationsprocedure, der er fastsat i relation til kollektive afskedigelser i KSchG's § 17 ff.

26. Arbeitsgericht, der er i tvivl om, hvorledes direktivet skal fortolkes, har udsat den verserende sag og har i medfør af Domstolens artikel 234 EF forelagt Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal [direktivet] fortolkes således, at der ved »afskedigelse« [»Entlassung«], som omhandlet i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), skal forstås opsigelsen [»Kündigung«] som den første handling med henblik på at bringe ansættelsesforholdet til ophør, eller skal der ved »afskedigelse« forstås afslutningen af ansættelsesforholdet ved udløbet af opsigelsesvarslet?

2) Forstås der ved »afskedigelse« [»Entlassung«] opsigelse, kræves der da i henhold til direktivet, at såvel konsultationsproceduren som omhandlet i direktivets artikel 2 som meddelelsesproceduren som omhandlet i direktivets artikel 3 og 4 er afsluttet, inden opsigelsen [»Kündigung«] foretages?«

27. Den østrigske og Det Forenede Kongeriges regering samt Kommissionen har afgivet skriftlige indlæg i sagen.

28. På retsmødet den 15. juli 2004 har Det Forenede Kongeriges regering og Kommissionen afgivet mundtlige indlæg.

III — Gennemgang

A — *Første spørgsmål*

29. Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret i det væsentlige defineret

begrebet »afskedigelse«, således at den kan konstatere, om den i direktivet foreskrevne konsultations- og informationsprocedure er blevet fulgt i den foreliggende sag.

30. Den forelæggende ret har oplyst, at problemet opstår, fordi udtrykket »afskedigelse« i den tyske version af direktivet er oversat med »Entlassung« [5]. I tysk ret angiver dette udtryk imidlertid det tidspunkt, hvor afskedigelsen får retsvirkning og adskiller sig dermed klart fra udtrykket »Kündigung«, der i modsætning hertil angiver »meddelelsen om opsigelse«, eller arbejdsgiverens viljeserklæring om at ville bringe ansættelsesforholdet til ophør.

31. Overført på bestemmelserne om kollektive afskedigelser indebærer dette, at det tidspunkt, hvor direktivets proceduremæssige forpligtelser skal være opfyldt, ikke er det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren afgiver »meddelelse om opsigelse«, men tidspunktet for *den faktiske opløsning* af ansættelsesforholdet. Med den konsekvens, at arbejdsgiveren kan informere og konsultere arbejdstagernes repræsentanter og meddele den kompetente offentlige myndighed, at han har til hensigt at foretage kollektive afskedigelser, også *efter* de individuelle opsigelser har fundet sted, såfremt det sker inden det faktiske ophør af ansættelsesforholdet.

32. Da retten finder, at en sådan fortolkning kan være uforenelig med direktivets formål om at beskytte arbejdstagerne, har den rejst spørgsmålet om, hvorvidt begrebet »afskedigelse« i den forstand, hvori det er anvendt i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), ikke i stedet skal opfattes som »meddelelsen om opsigelse« (»Kündigung«).

33. Det Forenede Kongeriges regering er uenig heri, og regeringen har på grundlag af en ordlydsfortolkning gjort gældende, at begrebet »afskedigelse« set i forhold til direktivets formål netop henviser til det tidspunkt, hvor ansættelsesforholdet ophører.

34. Hvad angår ordlydsfortolkningen har regeringen anført, at direktivet taler om »afskedigelser, der *foretages*« af en arbejdsgiver [»dismissals *effected*«, jf. artikel 1, stk. 1, litra a)]. En afskedigelse kan således først »[få] virkning« (artikel 4, stk. 1) på det tidspunkt, hvor ansættelsesforholdet ophører, dvs. når arbejdstageren rent faktisk

5 — Jf. den tyske version af direktivets artikel 1, stk. 1, litra a): »Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen: a) »Massenentlassungen« sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen — nach Wahl der Mitgliedstaaten — die Zahl der Entlassungen [...]«.

udtræder af kontraktforholdet med arbejdsgiveren. Indtil dette tidspunkt kan opsigelsen nemlig altid trækkes tilbage.

35. Ifølge Det Forenede Kongerige bekræftes denne fortolkning endvidere af den klare sondring, som er i artikel 4, stk. 1, mellem begrebet »afskedigelse« og »opsigelse[svarsler]« (»notice of dismissal«). Sondringen mellem disse to begreber er fuldstændig klar, eftersom det ene henviser til det tidspunkt, hvor afskedigelserne »får virkning« (»collective redundancies [...] shall take effect«), hvorimod det andet angiver det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren via opsigelsesskrivelsen tilkendegiver sin hensigt om at opsige ansættelsesforholdet. Dette udelukker enhver fortolkning, der ligestiller begrebet »afskedigelse« med fremsættelsen af en sådan viljeserklæring, dvs. med meddelelsen om opsigelse.

36. Det Forenede Kongeriges regering har herefter gjort gældende, at der i direktivets artikel 2 blot stilles krav om, at arbejdsgiveren »i tilstrækkelig god tid« (artikel 2, stk. 1) indleder konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter og om, at arbejdsgiveren — også i tilstrækkelig god tid (artikel 2, stk. 3) — afgiver visse oplysninger til disse, uden at der mere præcist henvises til det tidspunkt, hvor disse forpligtelser skal være overholdt. Denne bestemmelse er følgelig ikke til hinder for, at arbejdstagernes repræsentanter informeres og konsulteres, også efter de individuelle meddelelser om opsigelse er afsendt.

37. Endelig er Det Forenede Kongeriges regering af den opfattelse, at dens fortolkning er i overensstemmelse med direktivets formål. Ved at gøre det muligt for arbejdsgiveren hurtigere at skride til afskedigelse sikrer denne fortolkning nemlig, at kravet om beskyttelse af arbejdstagerne opfyldes, samtidig med at virksomhedens økonomiske soliditet bevares. Den modsatte fortolkning, hvorefter det ikke er muligt for arbejdsgiveren at afsende meddelelsen om opsigelserne, før meddelelses- og konsultationsproceduren er afsluttet, ville indebære, at krisesituationen udstrækkes og kunne følgelig medføre tab af andre stillinger og endog modvirke forsøgene på at sanere virksomheden.

38. Den østrigske regering samt i mindre udtalt grad Kommissionen støtter derimod den forelæggende rets ræsonnement, idet de har fremført argumenter vedrørende direktivets ordlyd og vedrørende hensynet til at sikre direktivets effektive virkning.

39. Kommissionen er ganske vist af den principielle opfattelse, at man med hensyn til anvendelse af den meddelelses- og konsultationsprocedure, der er fastsat i direktivet, må tage udgangspunkt i arbejdsgiverens meddelelse om opsigelse, men har alligevel gjort gældende, at det første spørgsmål er uden genstand, eftersom artikel 1 ikke indeholder nogen definition af begrebet »afskedigelse« eller noget andet nyttigt bidrag til fortolkningen af artikel 2-4, som er de bestemmelser, der er omtvistet i denne sag. I artikel 1

angives blot, hvad der skal forstås ved en afskedigelses »kollektive« karakter. Domstolen er følgelig ikke forpligtet til at besvare dette spørgsmål.

40. Jeg er imidlertid af den opfattelse, at den omstændighed, at direktivet ikke indeholder en definition af begrebet *afskedigelse*, ikke er tilstrækkelig til, at det første spørgsmål må afvises. Det fremgår nemlig af Domstolens faste praksis, som den østrigske regering med rette har henvist til, at i tilfælde, hvor en fællesskabsretsakt indeholder et begreb, som ikke defineres i denne retsakt, og som ikke indeholder nogen udtrykkelig henvisning til medlemsstaternes ret med hensyn til fastlæggelsen af dets betydning og rækkevidde, medfører kravet om såvel en ensartet anvendelse af fællesskabsretten som af lighedsprincippet, at det pågældende begreb skal undergives en selvstændig og ensartet fortolkning, som skal søges under hensyntagen til bestemmelsens kontekst og formålet med den pågældende ordning [6].

41. Hvis det ikke forholdt sig således, ville den — delvise — harmonisering, der tilstræbes med direktivet, blive bragt i fare, for så vidt som den beskyttelse i tilfælde af kollektive afskedigelser, som arbejdstagerne tilsikres ved direktivet, kunne variere fra den ene medlemsstat til den anden, alt efter hvilken betydning udtrykket »afskedigelse« tillægges i national ret.

42. Desuden er det korrekt, som Kommissionen har anført, at løsningen på den tvist, der verserer for den nationale ret, ikke så meget afhænger af begrebet »afskedigelse« i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), som af de tidsmæssige omstændigheder vedrørende anvendelsen af konsultationsproceduren (artikel 2) og informationsproceduren (artikel 3 og 4). Disse to aspekter skal imidlertid behandles samlet, eftersom det tidspunkt, hvorpå konsultations- og informationsforpligtelsen opstår, i betydelig grad kan variere, alt efter hvilken betydning, man tillægger udtrykket »afskedigelse«, hvilket også parternes indlæg har påvist.

43. Irmtraud Junk har nemlig ikke gjort gældende, at hendes afskedigelse er ugyldig, fordi de procedurer, der er fastsat i direktivet, ikke er blevet fulgt af bobestyreren, men fordi disse procedurer ikke har været fulgt, *før* hun fik meddelelse om, at bobestyreren havde til hensigt at bringe hendes ansættelsesforhold til ophør. Som den forelæggende ret har forklaret, vil der ikke foreligge nogen tilsidesættelse af bestemmelserne om kollektive afskedigelser, hvis ophøret af ansættelsesforholdet udgør det relevante tidspunkt med hensyn til opfyldelse af konsultations- og informationsforpligtelsen, hvilket omvendt vil være tilfældet, hvis meddelelsen

6 — Jf. f.eks. dom af 18.1.1984, sag 327/82, Ekro, Sml. s. 107, præmis 11, og dom af 7.1.2004, sag C-201/02, Wells, Sml. I, s. 723, præmis 37.

om opsigelsen udgør det tidspunkt, hvor afskedigelsen er foretaget og følgelig et tidspunkt, hvor disse forpligtelser allerede skulle have været opfyldt.

44. Det er herefter min opfattelse, at det i denne sag er relevant at definere begrebet »afskedigelse« i direktivet, og at dette begreb, som alle andre fællesskabsretlige begreber, skal undergives en selvstændig og ensartet fortolkning med udgangspunkt i de kriterier, som Domstolen har opstillet.

45. Jeg deler nærmere betegnet den østrigske regerings og indirekte også Kommissionens opfattelse, hvorefter begrebet »afskedigelse« skal forstås som arbejdsgiverens viljeserklæring om at ville bringe ansættelsesforholdet til ophør.

46. Denne fortolkning kan efter min opfattelse støttes på såvel de relevante bestemmelsers ordlyd som deres ånd.

47. Jeg skal først og fremmest bemærke, at den omstændighed, at der henvises til kollektive afskedigelser, som kun er »påtænkte« (artikel 2, stk. 1), samt til meddelelser om »planlagte« afskedigelser (artikel 4, stk. 1) entydigt tilsiger, at arbejdsgiveren skal indlede konsultationerne med arbejdstagernes repræsentanter og underrette den kompetente offentlige myndighed om de planlagte afskedigelser, så længe afskedigelserne endnu kun er på *projektstadiet.*

48. Hvis arbejdsgiveren i øvrigt kunne meddele hver enkelt af de arbejdstagere, der er berørt af den kollektive afskedigelse, at han har til hensigt at afbryde ansættelseskontrakten, hvorved opsigelsesperioden begynder at løbe, før han konsulterer deres repræsentanter og informerer den kompetente offentlige myndighed, ville der ikke længere være tale om *påtænkte* afskedigelser. Som den østrigske regering og Kommissionen med rette har understreget, ville en adgang til at referere til en afskedigelse, der allerede er meddelt, fratage konsultations- og informationsproceduren dens effektive virkning.

49. Den fortolkning, som jeg her foreslår, modsiges ikke af den omstændighed, som Det Forenede Kongerige har fremhævet (jf. ovenfor punkt 34), at artikel 1, stk. 1, litra a), taler om afskedigelser, »som foretages«. Denne vending har reelt ikke den selvstændige betydning, som Det Forenede Kongerige har tillagt den. Den er derimod anvendt som en nødvendig forbindelse til de efterfølgende ord. Sagt på en anden måde er den brugt for at præcisere, at direktivet kun

finder anvendelse på afskedigelser, »som foretages *af en arbejdsgiver*« (»effected by an employer«) og ikke også på tilfælde, hvor det er arbejdstageren, der selv siger sin stilling op [7]. Jeg mener følgelig ikke, at man ved brugen af dette udtryk — der blot angiver, *hvem* der foretager opsigelseshandlingen — kan drage nogen anden konklusion med hensyn til definitionen af begrebet »afskedigelse«, og navnlig ikke, at man kan udlede, at dette begreb angiver det tidspunkt, hvor afskedigelsen »får virkning« som omhandlet i artikel 4, stk. 1 (jeg vender i øvrigt tilbage til dette punkt under gennemgangen af det andet spørgsmål, jf. nedenfor punkt 62 ff.).

50. Jeg mener endvidere ikke, at henvisningen til »opsigelsesvarsler« i artikel 4, stk. 1, har nogen indflydelse på definitionen af begrebet »afskedigelse« i relation til anvendelsen af konsultations- og meddelelsesproceduren. Som det fremgår af bestemmelsens ordlyd, har henvisningen til opsigelsesperioden kun til formål at undtage nationale bestemmelser, der er mere gunstige for så vidt angår de individuelle rettigheder med hensyn til opsigelsesvarsler. Sagt med andre ord, vedrører denne henvisning ikke definitionen af begrebet »afskedigelse«. Den har kun til formål at angive, at direktivets formål udelukkende er at harmonisere nogle procedurer, der finder anvendelse på kollektive afskedigelser uden at berøre reglerne vedrørende individuelle afskedigelser.

51. Dette var mine bemærkninger til argumenterne vedrørende bestemmelsens ordlyd. Det skal tilføjes, at min fortolkning af begrebet »afskedigelse« også i højere grad er i overensstemmelse med direktivets ånd og ordlyd. Denne fortolkning sikrer nemlig bedre den beskyttelse af arbejdstagerne, som Domstolen ved sin praksis har vist at ville prioritere på dette område, både i relation til definitionen af direktivets anvendelsesområde og [8] i relation til den restriktive fortolkning af direktivets undtagelser [9].

52. Jeg mener heller ikke, at dette formål som anført af Det Forenede Kongerige kan tilsidesættes af hensyn til virksomhedens økonomiske interesse i ikke at udstrække en krisesituation, der kan bringe dens sanering i fare. Årsagen er ikke, at disse interesser ikke fortjener beskyttelse, jeg er blot af den opfattelse, at disse interesser i tilstrækkeligt omfang kan sikres ved den beføjelse, de offentlige myndigheder er blevet tillagt i medfør af direktivets artikel 4, til at forkorte

7 — Jf. i denne forbindelse dom af 12.2.1985, sag 284/83, Dansk Metalarbejderforbund mod Nielsen & Søn, Sml. s. 553, præmis 8 og 11.

8 — Jf. eksempelvis dom af 8.6.1994, sag C-383/92, Kommissionen mod Det Forenede Kongerige, Sml. I, s. 2479, med hensyn til begrebet »kollektive afskedigelser«, og dom af 16.10. 2003, sag C-32/02, Kommissionen mod Italien, Sml. I, s. 12063, med hensyn til begrebet »arbejdsgiver«.

9 — Jf. dom af 17.12.1998, sag C-250/97, Lauge m.fl., Sml. I, s. 8737, med hensyn til den undtagelse, der gælder for kollektive afskedigelser, der er forårsaget af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse.

den periode, hvori afskedigelserne »fastfryses«. Jeg kommer nærmere ind på denne bestemmelse under gennemgangen af det andet spørgsmål.

53. Sammenfattende mener jeg herefter at kunne fastslå, at udtrykket »afskedigelse« i den forstand, hvori det er anvendt i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), henviser til arbejdsgiverens viljeserklæring om, at han har til hensigt at bringe ansættelsesforholdet til ophør, og arbejdsgiveren kan således ikke udøve sin opsigelsesbeføjelse, før han har konsulteret arbejdstagernes repræsentanter og meddelt den kompetente offentlige myndighed, at han påtænker at foretage kollektive afskedigelser.

54. Jeg foreslår derfor Domstolen, at den besvarer det første spørgsmål med, at begrebet »afskedigelse« i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser, henviser til arbejdsgiverens viljeserklæring om, at han har til hensigt at bringe ansættelsesforholdet til ophør.

B — *Andet spørgsmål*

55. Med det andet spørgsmål har den forelæggende ret i det væsentlige spurgt, om det er et krav efter direktivet, at såvel konsultationsproceduren i artikel 2, som meddelelsesproceduren efter artikel 3 og 4 skal være *tilendebragt*, før arbejdsgiveren kan meddele, at han har til hensigt at bringe ansættelsesforholdet til ophør.

56. Jeg er af den opfattelse, at også svaret på dette spørgsmål kan udledes af de omhandlede bestemmelser.

57. Jeg skal først og fremmest bemærke, at der ved direktivet er indført en procedure, der kan opdeles i to tidsmæssigt adskilte faser.

58. Den første fase består i konsultationen af arbejdstagernes repræsentanter, der — som jeg har forsøgt at påvise under gennemgangen af det første spørgsmål — skal gå forud for fremsættelsen af meddelelsen om opsigelse.

59. Denne fortolkning bekræftes og styrkes efter min opfattelse af formålet med disse konsultationer, der ikke er begrænset til afgivelse af en »passiv« oplysning til arbejdstagerne, idet disse konsultationer indledes »med henblik på at nå frem til en aftale« (artikel 2, stk. 1), og konsultationerne »i det mindste skal dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt for at afbøde følgerne af disse« (artikel 2, stk. 2). Ved artikel 2 fastsættes der

således i det mindste en forpligtelse til forhandling.

60. Som den østrigske regering og Kommissionen med rette har anført, ville opnåelsen af dette formål blive bragt alvorligt i fare, og muligvis endda direkte modarbejdet, såfremt arbejdsgiveren kunne bringe ansættelsesforholdet til ophør, før konsultationerne var blevet tilendebragt. Dette ville givetvis ikke være et godt udgangspunkt for en nyttig drøftelse mellem parterne med henblik på at undgå afskedigelserne eller begrænse de negative virkninger deraf, eftersom beslutningen om at iværksætte afskedigelserne allerede ville være truffet. Sagt med andre ord ville arbejdstagerne blive stillet over for en »fuldbyrdet kendsgerning«, og bestemmelsen ville blive frataget enhver form for effektiv virkning.

61. Den anden fase består af meddelelsen til den kompetente offentlige myndighed om de planlagte kollektive afskedigelser. Denne meddelelse kan efter min opfattelse kun følge efter konsultationsfasen, eftersom arbejdsgiveren skal redegøre for forhandlingerne med arbejdstagernes repræsentanter i meddelelsen (artikel 3, stk. 1, tredje afsnit).

62. Desuden er denne løsning den eneste, der er forenelig med formålet med den her omhandlede fase. Denne fase omfatter nemlig de offentlige myndigheders indgriben for at »søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser«, og således navnlig i tilfælde af, at parterne ikke er nået frem til en aftale.

63. Jeg skal desuden bemærke, at de afskedigelser, der er meddelt den offentlige myndighed, i henhold til direktivets artikel 4, stk. 1, i princippet ikke kan »få virkning« før 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«.

64. Det Forenede Kongeriges regering og Kommissionen er uenige om rækkevidden af denne bestemmelse: Efter regeringens opfattelse fremgår det klart af artikel 4, stk. 1's ordlyd, at bestemmelsen indebærer, at det blot er afskedigelsernes retsvirkning, der fastfryses, mens Kommissionen, der hovedsageligt har henvist til hensynet til meddelelsesprocedurens effektivitet, finder, at fastfrysningen også omfatter arbejdsgiverens opsigelsesbeføjelse.

65. Jeg kan med det samme sige, at jeg ikke finder Kommissionens argumentation overbevisende. Imod denne fortolkning taler ikke blot den omstændighed, som Det Forenede Kongeriges regering med rette har gjort opmærksom på, at bestemmelsen udtrykkeligt henviser til det tidspunkt, hvor afskedigelserne »får virkning«, men også den omstændighed, at der henvises til de nationale bestemmelser om »opsigelsesvarsler«, idet en sådan henvisning ikke ville give

nogen mening, hvis suspensionsperioden ud over at finde anvendelse på ansættelsesforholdets faktiske ophør også fandt anvendelse på fremsættelsen af meddelelsen om opsigelserne.

66. Ved at tage forbehold for mere gunstige nationale bestemmelser med hensyn til opsigelsesvarsler, garanterer denne henvisning nemlig anvendelse af opsigelsesperioder, der overstiger de 30 dage, der er fastsat i direktivet. Dette forbehold har imidlertid kun mening, såfremt artikel 4, stk. 1, ved at afbryde virkningen af afskedigelserne kan påvirke opsigelsesperiodens længde. Forbeholdet ville derimod ikke være nødvendigt, såfremt der var tale om en suspension af meddelelsen om opsigelse, eftersom denne suspension kun ville medføre en udsættelse af den dato, hvorpå opsigelsesfristen begynder at løbe.

67. Jeg mener heller ikke, at denne fortolkning er i strid med formålet med meddelelsesfasen, der, i modsætning til konsultationsfasen med arbejdstagernes repræsentanter, ikke så meget vedrører selve princippet om afskedigelser, men snarere disses konsekvenser, eller »*de problemer*, som de påtænkte kollektive afskedigelser *rejser*« (artikel 4, stk. 2). I denne fase med »håndtering« af afskedigelsernes virkninger er muligheden for at bringe ansættelsesforholdene til ophør følgelig mindre nødvendig, end den var under den forudgående konsultationsfase, hvis hovedformål var at undgå eller begrænse afskedigelserne.

68. Jeg er følgelig af den opfattelse, at artikel 4, stk. 1, afbryder afskedigelsernes virkninger, men ikke meddelelsen af opsigelsen. Arbejdsgiveren kan således foretage opsigelserne fra det tidspunkt, hvor de kollektive afskedigelser meddeles den kompetente myndighed.

69. Denne konklusion er naturligvis ikke til hinder for, at nogle medlemsstater i overensstemmelse med direktivets artikel 5 ønsker at sikre arbejdstagerne en højere grad af beskyttelse, idet man fortolker den pågældende bestemmelse således, at den ikke blot afbryder afskedigelsernes virkning, men også arbejdsgiverens viljeserklæring om at ville bringe ansættelsesforholdet til ophør.

70. Ovenstående betragtninger får mig herefter til at foreslå Domstolen, at den besvarer det andet spørgsmål med, at arbejdsgiveren først kan tilkendegive sin hensigt om at ville bringe ansættelsesforholdet til ophør, efter at de konsultationer, der er fastsat i artikel 2 i direktiv 98/59 er tilendebragt, og efter meddelelsen om de planlagte kollektive afskedigelser i henhold til direktivets artikel 3 er afgivet.

IV — Forslag til afgørelse

71. Jeg skal herefter foreslå, at Domstolen besvarer Arbeitsgericht Berlins spørgsmål således:

»1) Begrebet »afskedigelse« i artikel 1, stk. 1, litra a), i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser, henviser til arbejdsgiverens viljeserklæring om, at han har til hensigt at bringe ansættelsesforholdet til ophør.

2) Arbejdsgiveren kan først tilkendegive sin hensigt om at ville bringe ansættelsesforholdet til ophør, efter at de konsultationer, der er fastsat i artikel 2 i direktiv 98/59 er tilendebragt, og efter meddelelsen om de planlagte kollektive afskedigelser i henhold til direktivets artikel 3 er afgivet.«