FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT ANTONIO TIZZANO
föredraget den 30 september 2004 [1]

1. Målet gäller två frågor som Arbeitsgericht Berlin (Förbundsrepubliken Tyskland) har ställt till Europeiska gemenskapernas domstol angående tolkningen av rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (nedan kallat direktivet). [2]

2. Den hänskjutande domstolen vill sammanfattningsvis dels få preciserat innebörden av begreppet uppsägning i direktivet, dels veta omfattningen av den skyldighet i fråga om information och överläggning som arbetsgivaren har enligt direktivet.

I — Tillämpliga bestämmelser

Relevanta gemenskapsbestämmelser

3. Direktivet har antagits med stöd av artikel 100 i fördraget (nu artikel 94 EG) i syfte att lindra de negativa konsekvenser som skillnader mellan de nationella bestämmelserna beträffande kollektiva uppsägningar kan ha för den inre marknadens funktion (fjärde skälet). Direktivets syfte är att ge arbetstagarna ett starkare skydd, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom gemenskapen och till de socialpolitiska principer som föreskrivs i gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter från 1989 samt till artikel 136 EG (andra och sjätte skälen).

4. I artikel 1.1 första stycket i direktivet definieras begreppet kollektiva uppsägningar enligt följande: "uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen" i de fall antalet uppsägningar under en bestämd tidsperiod uppgår till en viss andel, vilken i direktivet beräknas med hänsyn till det normala antalet arbetstagare på företaget i fråga.

1 — Originalspråk: italienska.
2 — EGT L 225, s. 16.

5. I artiklarna 2, 3 och 4 i direktivet preciseras det förfarande som arbetsgivaren skall följa i samband med beslut om att genomföra en kollektiv uppsägning.

6. Enligt artikel 2 i direktivet gäller följande:

"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.

Medlemsstaterna kan föreskriva att arbetstagarrepresentanterna skall ha rätt att anlita experthjälp enligt nationell lagstiftning och/eller praxis.

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.

..."

7. Enligt artikel 3 i direktivet gäller följande:

"1. Arbetsgivarna skall skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten.

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.

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.

2. Arbetsgivarna skall tillställa arbetstagarrepresentanterna en kopia av sin anmälan enligt punkt 1.

Arbetstagarrepresentanterna får lämna synpunkter till den behöriga myndigheten."

8. Enligt artikel 4 i direktivet, som också är av betydelse i målet, gäller följande:

"1. Planerade kollektiva uppsägningar som har anmälts till den behöriga myndigheten

får verkställas tidigas. 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.

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. Enligt artikel 5 i direktivet gäller slutligen följande:

"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."

Nationella bestämmelser

10. Tyskland har genomfört direktivet genom att anta Kündigungsschutzgesetz (lagen om anställningsskydd, nedan kallad KSchG).

11. 17 och 18 §§ KSchG och 102 § i Betriebsverfassungsgesetz (lagen om medbestämmande i arbetslivet, nedan kallad BetrVG) är av betydelse i den aktuella tvisten.

12. I 17 § KSchG föreskrivs att arbetsgivaren, när han avser att genomföra ett visst antal uppsägningar,[3] är skyldig att inom 30 arbetsdagar (i) ge företagsrådet all relevant och väsentlig information, däribland skälen till de planerade uppsägningarna, den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas, antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka kategorier de tillhör, samt vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna (andra stycket) samt (ii) underrätta arbetsförmedlingen om de planerade uppsägningarna genom att översända dels en kopia av meddelandet som skickats till företagsrådet, dels företagsrådets yttrande i fråga om uppsägningarna (första och tredje styckena).

13. Enligt 18 § KSchG gäller följande:

"1) De uppsägningar som skall anmälas i enlighet med 17 § gäller från och med en månad efter det att arbetsförmedlingen mottagit anmälan, med arbetsförmedlingens godkännande. Godkännandet kan även ges med retroaktiv verkan från det datum då begäran gavs in.

2) I vissa fall har arbetsförmedlingen rätt att besluta att uppsägningarna skall gälla först från och med två månader efter att meddelandet tagits emot."

14. Slutligen föreskrivs i 102 § BetrVG att en uppsägning som genomförts utan föregående samråd med företagsrådet är ogiltig.

II — Bakgrund och förfarandet

15. Irmtraud Junk var anställd hos bolaget AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbH (nedan kallat AWO). AWO bedrev verksamhet för hemsjukvård och hade omkring 430 anställda.

3 — Följande tröskel har fastställts i fråga om det antal uppsägningar som skall genomföras inom 30 arbetsdagar för att det ifrågavarande förfarandet skall aktualiseras:
"1. Mer än 5 arbetstagare på en arbetsplats med normalt mer än 20 och mindre än 60 arbetstagare;
2. 10 procent av de normalt sett anställda arbetstagarna eller mer än 25 arbetstagare på en arbetsplats med normalt mer än 60 och mindre än 500 arbetstagare;
3. minst 30 arbetstagare på en arbetsplats med normalt mins. 500 arbetstagare."

16. Av handlingarna i målet framgår att AWO på grund av betalningssvårigheter lämnade in en konkursansökan den 31 januari 2002. Från och med den 1 februari 2002 friställde AWO samtliga anställda och bolaget underlät även att betala ut lönerna för januari månad 2002.

17. Den 5 februari 2002 inleddes det preliminära konkursförfarandet och den 1 maj 2002 inleddes det slutgiltiga konkursförfarandet. [4]

18. Den 23 maj 2002 träffade konkursförvaltaren en överenskommelse med företagsrådet om att avveckla AWO:s verksamhet och antog en socialplan i den mening som avses i 112 § BetrVG.

19. Genom skrivelse av den 19 juni 2002 meddelade konkursförvaltaren företagsrådet vid AWO att han med anledning av bolagets likvidation hade för avsikt att inom den uppsägningstid på högst tre månader som gäller enligt bestämmelserna om konkurs säga upp samtliga de anställningsavtal som fortfarande var i kraft, däribland Irmtraud Junks. Till skrivelsen bifogades en förteckning över de arbetstagare som skulle bli föremål för kollektiv uppsägning, med angivande av dessa personers namn, adress, födelsedatum, skatteklass, avdrag för barn enligt skattsedeln samt med uppgift om den dag då anställningen påbörjades.

20. Skrivelsen kom AWO:s företagsråd tillhanda den 19 juni 2002.

21. Den 26 juni 2002 meddelade ordföranden i företagsrådet konkursförvaltaren att företagsrådet accepterade konkursförvaltarens förslag.

22. Genom skrivelse av den 27 juni 2002, som Irmtraud Junk mottog den 29 juni 2002, meddelade konkursförvaltaren att han hade för avsikt att på grund av arbetsbrist säga upp Irmtraud Junks anställningsavtal till den 30 september 2002.

23. Den 27 augusti 2002 gav konkursförvaltaren in en anmälan till arbetsförmedlingen i den mening som avses i 17 § tredje stycket KschG om uppsägning av de arbetstagare som fortfarande var anställda vid AWO. Till anmälan bifogades företagsrådets yttrande. Anmälan kom in till arbetsförmedlingen samma dag.

4 — Av handlingarna i målet framgår att ett flertal arbetstagare sade upp sig under den period som följde efter det att konkursförfarandet hade påbörjats, med den följden att endas. 176 arbetstagare fortfarande var anställda vid AWO i mitten av juni 2002 och att detta antal i slutet av augusti 2002 hade minskat till 172.

24. Irmtraud Junk har väckt talan vid den nationella domstolen och gjort gällande att uppsägningen är ogiltig.

25. Det skall noteras att ogiltigheten enligt käranden i målet vid den nationella domstolen är beroende av det faktum att konkursförvaltaren underlåtit att i vederbörlig ordning samråda med företagsrådet innan uppsägningen ägde rum i den mening som avses i 102 § BetrVG och att han inte följt förfarandebestämmelserna avseende information och överläggning i samband med kollektiva uppsägningar som följer av 17 § och följande bestämmelser i KSchG.

26. Arbeitsgericht, som var osäker på hur direktivet skulle tolkas, har vilandeförklarat målet och ställt följande tolkningsfrågor till domstolen enligt artikel 234 EG:

"1. Skall rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar tolkas så, att med begreppet 'Entlassung' (uppsägning) i artikel 1.1 a i direktivet skall förstås meddelandet om uppsägning ('Kündigung'), vilket utgör den första handlingen för att avsluta anställningsförhållandet, eller skall detta begrepp förstås som anställningsförhållandets upphörande vid utgången av uppsägningstiden?

2. För det fall 'Entlassung' skall förstås som meddelandet om uppsägning ('Kündigung'), krävs det i sådant fall enligt direktivet att både det överläggningsförfarande som avses i artikel 2 i direktivet och det anmälningsförfarande som avses i artiklarna 3 och 4 i direktivet har avslutats innan uppsägningen delges?"

27. I målet har österrikiska regeringen, Förenade kungarikets regering samt kommissionen givit in skriftliga yttranden.

28. Vid förhandlingen den 15 juli 2004 yttrade sig Förenade kungarikets regering och kommissionen.

III — Rättslig bedömning

A — *Den första tolkningsfrågan*

29. Med den första tolkningsfrågan vill den nationella domstolen få begreppet uppsäg-

ning definierat för att på så sätt kunna avgöra om den överläggnings- och anmälningsskyldighet som följer av direktivet har uppfyllts i målet vid den nationella domstolen.

30. Enligt den hänskjutande domstolen består problemet i att begreppet Entlassung används i den tyska versionen av direktivet.[5] Enligt samma domstol hänvisar detta senare begrepp i tysk lagstiftning emellertid till den tidpunkt då anställningsförhållandet upphör vid utgången av uppsägningstiden och skall därmed noggrant skiljas från begreppet Kündigung, som i stället avser "meddelandet om uppsägning" eller, med andra ord, den viljeförklaring varigenom arbetsgivaren ger uttryck för önskan att avsluta anställningsförhållandet.

31. Med tillämpning på bestämmelserna om kollektiva uppsägningar skulle detta innebära att de skyldigheter i fråga om förfarandet som följer av direktivet inte måste ha fullgjorts av arbetsgivaren i samband med "meddelandet om uppsägning", utan snarare i samband med anställningsförhållandets *faktiska upphörande* vid utgången av uppsägningstiden. Detta skulle innebära att arbetsgivaren hade möjlighet att informera och överlägga med arbetstagarrepresentanterna och anmäla den planerade kollektiva uppsägningen till den behöriga myndigheten också *efter* det att de individuella meddelandena om uppsägning delgivits, förutsatt att det sker innan anställningsförhållandena formellt sett har upphört.

32. Den nationella domstolen, som menar att en sådan tolkning kan vara oförenlig med direktivets syfte, vilket består i att erbjuda skydd för arbetstagarna, ställer därför frågan huruvida begreppet Entlassung (uppsägning) i den mening som avses i artikel 1.1 a i direktivet i stället skall tolkas så, att det motsvarar begreppet Kündigung (meddelande om uppsägning).

33. Förenade kungarikets regering, som är av annan uppfattning, har åberopat lexikaliska och teleologiska argument och gjort gällande att begreppet uppsägning, som är relevant i förhållande till direktivets syften, hänvisar till just tidpunkten för anställningsförhållandets upphörande vid utgången av uppsägningstiden.

34. Vad gäller det lexikaliska argumentet anför Förenade kungarikets regering att formuleringen i direktivet lyder "uppsägningar från arbetsgivarens sida" ("dismissals *effected*", se artikel 1.1 a). En uppsägning "får verkställas" (artikel 4.1) först vid tidpunkten för anställningsförhållandets upphörande vid utgången av uppsägningstiden, det vill säga när arbetstagaren faktiskt upphör att vara

5 — Se artikel 1.1 a i den tyska versionen av direktivet: "Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen: a) 'Massenentlassungen' sind Entlassungen, die ein Arbeitsgeber 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 ..."

anställd av arbetsgivaren. Fram till den tidpunkten kan nämligen alltid uppsägningen återkallas.

35. Riktigheten i denna tolkning bekräftas enligt Förenade kungarikets regering vidare av den uttryckliga skillnaden i artikel 4.1 i direktivet mellan begreppen uppsägning och besked om uppsägning (notice of dismissal). Skillnaden mellan dessa båda begrepp är enligt Förenade kungarikets regering helt klar eftersom det ena hänvisar till den tidpunkt vid vilken uppsägningarna "verkställs" ("collective redundancies... shall take effect"), medan det andra begreppet tar sikte på den tidpunkt då arbetsgivaren, genom beskedet om uppsägning, meddelar sin avsikt att upplösa anställningsförhållandet. Härmed utesluts alla tolkningar varigenom begreppet uppsägning jämställs med den ifrågavarande viljeförklaringen eller själva meddelandet om uppsägning.

36. Förenade kungarikets regering gör därefter gällande att det i artikel 2 i direktivet endast föreskrivs att arbetsgivaren "i god tid" (artikel 2.1) skall inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna och att arbetstagarrepresentanterna också skall förses med viss information "i god tid" (artikel 2.3) utan mer precisa hänvisningar till den tidpunkt vid vilken dessa skyldigheter skall iakttas. Bestämmelsen innebär alltså enligt Förenade kungarikets regering inte att arbetsgivaren inte skulle kunna informera och överlägga med arbetstagarrepresentanterna även efter det att de enskilda meddelandena om uppsägning har delgivits.

37. Slutligen anser Förenade kungarikets regering att dess tolkning står i överensstämmelse med direktivets syften. Genom att arbetsgivaren får möjlighet att med större skyndsamhet genomföra uppsägningarna skulle den aktuella tolkningen nämligen samtidigt tillgodose kravet på skydd för arbetstagarna och kravet på att företagets ekonomiska fortlevnad säkerställs. En motsatt tolkning, vilken inte skulle ge arbetsgivaren rätt att gå vidare med uppsägningarna innan överläggnings- och anmälningsförfarandena avslutats, skulle däremot innebära att en krissituation består vilket i sin tur skulle kunna orsaka att ytterligare anställningar går förlorade och till och med äventyra företagets fortlevnad.

38. Med hänvisning till argument rörande direktivets lydelse och direktivets ändamålsenliga verkan, delar däremot österrikiska regeringen den hänskjutande domstolens uppfattning. Även kommissionen delar den hänskjutande domstolens uppfattning, dock något mindre explicit.

39. Trots att kommissionen anser att den relevanta tidpunkten i fråga om tillämpningen av det överläggnings- och anmälningsförfarande som föreskrivs i direktivet definitivt utgörs av arbetsgivarens meddelande om uppsägning, menar kommissionen likväl att den första tolkningsfrågan inte har något syfte, eftersom artikel 1 i direktivet inte innehåller någon definition av begreppet uppsägning eller någon annan information som kan vara användbar vid tolkningen av de i målet aktuella artiklarna 2–4 i direktivet

och att endast begreppet kollektiv definieras i direktivet. Därför är domstolen enligt kommissionen inte skyldig att besvara den första tolkningsfrågan.

40. Enligt min uppfattning är emellertid inte det faktum att direktivet inte innehåller någon definition av just begreppet uppsägning tillräckligt för att avvisa den första tolkningsfrågan. Enligt domstolens fasta rättspraxis, vilken riktigt åberopats av österrikiska regeringen, är det nämligen så att om ett begrepp används i en gemenskapstext utan att det ges någon definition i den aktuella texten och utan att det finns någon uttrycklig hänvisning till medlemsstaternas rättsordningar vad beträffar begreppets innebörd och räckvidd, innebär principen om enhetlig tillämpning av gemenskapsrätten och likhetsprincipen att begreppet skall ges en självständig och enhetlig tolkning med ledning dels av det sammanhang i vilket bestämmelse ingår, dels av syftet med regelverket i fråga. [6]

41. Om så inte vore fallet skulle direktivets — om än bara delvisa — harmoniseringssyfte försvåras allvarligt, såtillvida att det skydd för arbetstagarna som ställs upp i direktivet i samband med kollektiva uppsägningar skulle kunna variera mellan olika medlemsstater, beroende på vilken innebörd begreppet uppsägning ges i olika nationella rättsordningar.

42. Vidare har kommissionen rätt när den påpekar att avgörandet av målet vid den nationella domstolen inte så mycket beror på begreppet uppsägning i artikel 1.1 a i direktivet, utan snarare på den tidsram inom vilken överläggning (artikel 2) och anmälan (artiklarna 3 och 4) skall äga rum. Som parternas argumentation utvisar skall dessa båda aspekter dock behandlas tillsammans, eftersom den tidpunkt vid vilken överläggnings- och anmälningsskyldigheten inträder kan variera beroende på vilken innebörd begreppet uppsägning ges.

43. Irmtraud Junk gör nämligen inte gällande att hennes uppsägning är ogiltig på grund av att de i direktivet uppställda förfarandena inte skulle ha följts av konkursförvaltaren, utan på grund av att denne inte inlett förfarandena *innan* han meddelade henne att han hade för avsikt att säga upp anställningsavtalet. Såsom den hänskjutande domstolen påpekat föreligger det inte något åsidosättande av bestämmelserna angående kollektiva uppsägningar om tidpunkten då anställningsförhållandet upphör är den relevanta tidpunkten i fråga om överläggnings- och anmälningsskyldigheten. Ett åsidosättande skulle däremot föreligga om tidpunk-

6 — Se exempelvis dom av den 18 januari 1984 i mål 327/82, Ekro (REG 1984, s. 107), punkt 11, och av den 7 januari 2004 i mål C-201/02, Wells (REG 2004, s. I-723), punkt 37.

ten för meddelandet om uppsägning utgör den tidpunkt då uppsägningen verkställs, vid vilken överläggnings- och anmälningsskyldigheten alltså redan borde ha iakttagits.

44. Såvitt jag kan se är således definitionen av begreppet uppsägning i direktivet trots allt av betydelse här och begreppet skall, liksom alla gemenskapsrättsliga begrepp, ges en självständig och enhetlig tolkning i enlighet med de kriterier som domstolen har angett.

45. Närmare bestämt delar jag den av österrikiska regeringen och indirekt av kommissionen framförda uppfattningen att med begreppet uppsägning skall avses viljeförklaringen varigenom arbetsgivaren ger uttryck för önskan att avsluta anställningsförhållandet.

46. Denna tolkning följer enligt min mening såväl av den ifrågavarande bestämmelsens lydelse som av dess anda.

47. Först och främst vill jag framhålla att hänvisningarna i direktivet till enbart "övervägda" kollektiva uppsägningar (artikel 2.1) och anmälan av "planerade" uppsägningar (artiklarna 3.1 och 4.1) utan tvekan innebär att arbetsgivaren skall inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna och anmäla de planerade uppsägningarna till den behöriga myndigheten när uppsägningarna ännu befinner sig på *planeringsstadiet.*

48. Om arbetsgivaren skulle ha möjlighet att informera de enskilda arbetstagare som är föremål för den kollektiva uppsägningen om sin avsikt att avsluta anställningsavtalet och därigenom låta uppsägningstiden börja löpa innan överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna påbörjas och innan den behöriga myndigheten underrättas, är det inte längre fråga om *planerade* uppsägningar. Såsom österrikiska regeringen och kommissionen riktigt betonar förlorar överläggnings- och anmälningsförfarandet sin ändamålsenliga verkan om arbetsgivaren kan hänvisa till en uppsägning som redan ägt rum.

49. Såvitt jag kan se motsägs inte den föreslagna tolkningen av det faktum, betonat av Förenade kungarikets regering (se ovan, punkt 34), att det i artikel 1.1 a i direktivet talas om "verkställda" uppsägningar ("dismissals effected"). I själva verket har inte detta begrepp den självständiga innebörd som Förenade kungarikets regering hävdar, utan begreppet används i stället som en nödvändig länk till de efterföljande orden.

Med andra ord används begreppet endast för att precisera att direktivet är tillämpligt endast på uppsägningar "från *arbetsgivarens sida*" ("effected by an employer") och inte i de fall då anställningsförhållandet upphör på grund av att arbetstagaren sagt upp sig. [7] Jag anser således att användningen av det aktuella begreppet, vilken begränsas till att ange *vem* som har sagt upp avtalet, inte kan leda till någon annan slutsats i fråga om definitionen av begreppet uppsägning eller, i synnerhet, att man skulle kunna anta att detta begrepp tar sikte på den tidpunkt vid vilken uppsägningen "verkställs" i den mening som avses i artikel 4.1 i direktivet (som blir föremål för ytterligare granskning nedan vid prövningen av den andra frågan, se punkt 62 nedan).

50. På samma sätt tror jag inte att hänvisningen till "besked om uppsägning" i artikel 4.1 i direktivet påverkar definitionen av begreppet uppsägning såvitt avser tillämpningen av överläggnings- och anmälningsförfarandet. Av bestämmelsens lydelse följer nämligen att det enda syftet med hänvisningen till uppsägningstiden är att undvika att de mer förmånliga nationella bestämmelser som gäller individuella rättigheter beträffande uppsägning därigenom förbises. Hänvisningen avser med andra ord inte definitionen av begreppet uppsägning, utan tjänar endast till att visa på att direktivets syfte är att harmonisera enbart vissa förfarandeformer i samband med kollektiva uppsägningar, utan att påverka regleringen av enskilda uppsägningar.

51. Ovanstående kan sägas beträffande de textuella argumenten. Jag vill tillägga att den tolkning av begreppet uppsägning som jag lagt fram här verkar stå i bättre samklang med direktivets syften och anda. Genom denna tolkning säkerställs nämligen på ett bättre sätt ett sådant verksamt skydd för arbetstagarna som alltid eftersträvats i domstolens rättspraxis på området, dels genom definitionen av direktivets tillämpningsområde, [8] dels genom att de undantag som stadgas i direktivet ges en restriktiv tolkning. [9]

52. Jag tror inte heller att detta syfte kan offras, såsom Förenade kungariket föreslår, till förmån för det ekonomiska intresse som företaget har av att undvika en krissituation varigenom företagets fortlevnad kan komma att äventyras. Denna uppfattning grundas inte på att dessa intressen inte skulle vara skyddsvärda, utan på att jag anser att de kan tillgodoses på ett tillfredsställande sätt genom den möjlighet att förkorta tiden under vilken uppsägningarna kan "frysas"

7 — Se i detta avseende dom av den 12 februari 1985 i mål 284/83, Dansk Metalarbejderforbund mot Nielsen & Søn (REG 1985, s. 553), punkterna 8 och 11.

8 — Se exempelvis dom av den 8 juni 1994 i mål C-383/92, kommissionen mot Förenade kungariket (REG 1994, s. I-2479; svensk specialutgåva, volym 15, s. I-187), angående begreppet "kollektiva uppsägningar", och av den 16 oktober 2003 i mål C-32/02, kommissionen mot Italien (REG 2003, s. I-12063), angående begreppet "arbetsgivare".

9 — Se dom av den 17 december 1998 i mål C-250/97, Lauge m.fl. (REG 1998, s. I-8737), angående de undantag som är tillämpliga i fråga om kollektiva uppsägningar som orsakas av att företagets verksamhet skall upphöra till följd av ett rättsligt beslut.

som myndigheterna givits i artikel 4 i direktivet, en bestämmelse som jag återkommer till då jag behandlar den andra tolkningsfrågan.

53. Jag drar således slutsatsen att med begreppet uppsägning i artikel 1.1 a i direktivet avses den viljeförklaring varigenom arbetsgivaren ger uttryck för önskan att avsluta anställningsförhållandet och att arbetsgivaren därför inte kan säga upp anställningsavtalet innan han överlagt med arbetstagarrepresentanterna och anmält de planerade uppsägningarna till behörig myndighet.

54. Jag föreslår således att domstolen besvarar den första tolkningsfrågan på så sätt att med begreppet uppsägning i artikel 1.1 a i direktiv 98/59 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar avses den viljeförklaring varigenom arbetsgivaren ger uttryck för önskan att avsluta anställningsförhållandet.

B — *Den andra tolkningsfrågan*

55. Genom den andra tolkningsfrågan vill den hänskjutande domstolen huvudsakligen få svar på huruvida direktivet innebär att både överläggningsförfarandet som föreskrivs i artikel 2 i direktivet och anmälningsförfarandet i artiklarna 3 och 4 i direktivet skall *avslutas* innan arbetsgivaren får tillkännage sin avsikt att avsluta anställningsförhållandet.

56. Såvitt jag kan se följer svaret även på denna fråga av de ifrågavarande bestämmelsernas lydelse.

57. Först och främst vill jag framhålla att det i direktivet föreskrivs ett förfarande som är indelat i två separata och på varandra följande delar.

58. Den första delen utgörs av överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna, vilka, som jag försökt visa vid besvarandet av den första tolkningsfrågan, skall äga rum före meddelandet om uppsägning.

59. Denna tolkning bekräftas och får enligt min mening ytterligare stöd av syftet med överläggningarna, som inte begränsas till att bara avse "passiv" information till arbetstagarna, utan består i en strävan "att söka nå en överenskommelse" (artikel 2.1 i direktivet) och skall "i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna" (artikel 2.2). Av artikel 2

följer således åtminstone en förhandlingsskyldighet.

60. Som österrikiska regeringen och kommissionen riktigt har påpekat skulle det bli avsevärt mycket svårare, för att inte säga omöjligt, att uppnå detta syfte om arbetsgivaren kunde avsluta anställningsförhållandet innan överläggningarna avslutats. Om så vore fallet skulle det nämligen inte finnas något incitament för arbetsgivaren att ha fruktbara överläggningar med motparten i syfte att undvika uppsägningarna eller att lindra konsekvenserna av dem, eftersom arbetsgivaren redan fattat beslut om att gå vidare med uppsägningarna. Med andra ord skulle arbetstagarna i sådant fall ställas inför fullbordat faktum och den aktuella bestämmelsen förlora all ändamålsenlig verkan.

61. Den andra delen av förfarandet består i att de planerade kollektiva uppsägningarna anmäls till behörig myndighet. Enligt min uppfattning måste denna anmälan göras först efter det att överläggningsdelen av förfarandet har avslutats, eftersom arbetsgivaren är skyldig att redogöra för denna del av förfarandet i anmälan (artikel 3.1 tredje stycket i direktivet).

62. Vidare förefaller en sådan lösning vara den enda som stämmer överens med syftet med denna del av förfarandet, eftersom den nämligen består i att myndigheten skall agera för att "söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna" (artikel 4.2) och alltså huvudsakligen i de fall då parterna inte kunnat nå en överenskommelse.

63. Jag vill också påpeka att en uppsägning som anmälts till den behöriga myndigheten enligt artikel 4.1 i direktivet i princip "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".

64. Enligt Förenade kungarikets regering och kommissionen skall denna bestämmelse tolkas på motsatt sätt. Förenade kungarikets regering menar att det tydligt följer av lydelsen i artikel 4.1 att bestämmelsen medför att det endast är verkställandet av uppsägningarna som skjuts upp, medan kommissionen, som huvudsakligen åberopar anmälningförfarandets ändamålsenliga verkan, menar att uppskovet även avser arbetsgivarens möjlighet att säga upp anställningsavtalet.

65. Jag vill omedelbart göra klart att jag inte finner kommissionens argument övertygande. Mot kommissionens tolkning talar inte endast det faktum att artikel 4.1, som Förenade kungarikets regering riktigt anför, uttryckligen hänvisar till den tidpunkt vid vilken uppsägningarna "får verkställas", men också hänvisningen till nationella bestämmelser angående "besked om uppsägning".

Denna senare hänvisning skulle vara meningslös om uppskovstiden vore tillämplig på meddelandet om uppsägning snarare än på anställningsförhållandets faktiska upphörande.

66. Genom att nationella bestämmelser som är mer förmånliga i fråga om uppsägningstid ges företräde säkerställer denna hänvisning att längre uppsägningstider än 30 dagar, vilket är den tidsperiod som föreskrivs i direktivet, tillämpas. Den aktuella bestämmelsen är meningsfull endast under förutsättning att artikel 4.1, genom att uppsägningens verkställighet skjuts upp, kan påverka uppsägningstidens längd. Bestämmelsen skulle emellertid inte alls vara nödvändig om det vore meddelandet om uppsägning som sköts upp, eftersom uppskovet då endast skulle medföra att uppsägningstiden började löpa vid ett senare datum.

67. För min del framstår den här föreslagna tolkningen inte heller stå i motsats till syftet med anmälningsdelen av förfarandet, vilken, till skillnad från den del av förfarandet som avser överläggningar med arbetstagarrepresentanterna, inte så mycket tar sikte på anledningen till uppsägningen som konsekvenserna eller "de problem som uppstår till följd av de ... kollektiva uppsägningarna" (artikel 2.2 i direktivet). I denna del av förfarandet, i vilken konsekvenserna av uppsägningarna alltså hanteras, är således uppskovet av möjligheten att avsluta anställningsförhållandena inte av samma betydelse som i fråga om den föregående överläggningsdelen av förfarandet vars huvudsyfte är att undvika uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare.

68. Jag menar följaktligen att artikel 4.1 medför att verkställandet av uppsägningen, men inte meddelandet om uppsägning, skjuts upp. Arbetsgivaren kan således meddela uppsägningen från och med att den kollektiva uppsägningen anmälts till den behöriga myndigheten.

69. Det är självklart att denna slutsats inte utgör ett hinder mot den praxis som några medlemsstater i enlighet med artikel 5 i direktivet redan tillämpar, nämligen att säkerställa ett starkare skydd för arbetstagarna genom att den ifrågavarande bestämmelsen tolkas på så sätt att den medför att inte endast verkställandet av uppsägningen skjuts upp, utan också den viljeförklaring varigenom arbetsgivaren ger uttryck för önskan att avsluta anställningsförhållandet.

70. Med hänvisning till de föregående övervägandena föreslår jag följaktligen att domstolen besvarar den andra tolkningsfrågan så, att arbetsgivaren får ge utryck för sin önskan att avsluta anställningsförhållandet först efter det att de överläggningar som föreskrivs i artikel 2 i direktiv 98/59 har avslutats och först efter det att den planerade kollektiva uppsägningen har anmälts i enlighet med artikel 3 i direktivet.

IV — Förslag till avgörande

71. Jag föreslår således att domstolen besvarar de tolkningsfrågor som Arbeitsgericht Berlin har ställt på följande sätt:

"1) Med begreppet uppsägning i artikel 1.1 a i direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar avses den viljeförklaring varigenom arbetsgivaren ger uttryck för önskan att avsluta anställningsförhållandet.

2) Arbetsgivaren får ge uttryck för sin önskan att avsluta anställningsförhållandet först efter det att de överläggningar som föreskrivs i artikel 2 i direktiv 98/59 har avslutats och först efter det att den planerade kollektiva uppsägningen har anmälts till den behöriga myndigheten i enlighet med artikel 3 i direktivet."