FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT PAOLO MENGOZZI

fremsat den 12. september 2006 [1]

I — Indledning

1. Er det muligt i national lovgivning ved gennemførelse af visse bestemmelser i arbejdsretten at udelukke bestemte kategorier af arbejdstagere fra at indgå i opgørelsen af virksomhedernes arbejdsstyrke på trods af bestemmelserne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab [2] og bestemmelserne i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser [3]?

2. Dette er i det væsentlige indholdet af de to spørgsmål, som Conseil d'État (Frankrig) har forelagt Domstolen under et annullationssøgsmål, som er anlagt af fem franske fagforeninger til prøvelse af bekendtgørelse nr. 2005-892 af 2. august 2005 om tilpasning af reglerne for beregning af virksomheders personale (herefter »bekendtgørelse nr. 2005-892«) [4]. Jeg skal allerede på dette stadium bemærke, at Domstolen under denne sag for første gang kommer til at fortolke direktiv 2002/14, der også undertiden benævnes »Vilvoorde-direktivet« [5].

II — Retsforskrifter

A — *Fællesskabsretten*

1. Direktiv 98/59

3. Artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 bestemmer:

1 — Originalsprog: fransk.

2 — EFT L 80, s. 29.

3 — EFT L 225, s. 16.

4 — JORF af 3.8.2005, s. 12687.

5 — Fordi det var i denne by, som ligger i omegnen af Bruxelles, at en Renault-fabrik, hvorpå der blev samlet automobildele, blev lukket i juli 1997. Denne lukning fremkaldte en bølge af reaktioner, som var uden fortilfælde i Europa, og som bl.a. medførte, at Kommissionen i 1998 vedtog forslaget til direktivet om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab (EFT 1999 C 2, s. 3).

»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 antallet af afskedigelser efter medlemsstaternes valg udgør:

i) enten inden for et tidsrum af 30 dage:

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

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

— mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 arbejdstagere

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

b) forstås ved repræsentanter for arbejdstagerne, de repræsentanter for arbejdstagerne, som har denne funktion i henhold til lovgivning eller praksis i medlemsstaterne.

Ved beregningen af antallet af afskedigelser efter første afsnit, litra a), sidestilles med afskedigelse opsigelser af arbejdskontrakter, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, forudsat at antallet af afskedigelser udgør mindst fem.«

4. Direktivets artikel 2, stk. 1, bestemmer, at »[n]år 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«.

5. Endvidere er arbejdsgiveren ifølge artikel 3 i direktiv 98/59 forpligtet til skriftligt at meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektiv afskedigelse. Arbejdsgiveren skal fremsende en genpart af denne meddelelse til arbejdstagernes repræsentanter, som således kan fremsende deres eventuelle bemærkninger til den kompetente offentlige myndighed.

2. Direktiv 2002/14

Medlemsstaterne fastsætter selv metoden til beregning af tærsklerne for beskæftigede arbejdstagere.

6. Artikel 1, stk. 1, i direktiv 2002/14 bestemmer, at »[d]ette direktiv har til formål at opstille en generel ramme med minimumskrav vedrørende retten til information og høring af arbejdstagerne i virksomheder eller forretningssteder beliggende i Fællesskabet«.

[...]«

7. Ifølge artikel 2, litra d), i direktiv 2002/14 forstås ved »»arbejdstager«: enhver, som i den pågældende medlemsstat er beskyttet som arbejdstager inden for rammerne af national lovgivning og i overensstemmelse med national praksis«.

9. Det udtales herom i direktivets betragtning 19, at formålet med denne generelle ramme navnlig er »at undgå administrative, finansielle og retlige byrder, som ville hæmme oprettelsen og udviklingen af små og mellemstore virksomheder«, og at »direktiv[ets] anvendelsesområde bør efter medlemsstaternes eget valg begrænses til virksomheder, som beskæftiger mindst 50 arbejdstagere, eller forretningssteder, som beskæftiger mindst 20 arbejdstagere«.

8. Direktivets artikel 3 bestemmer:

»1. Dette direktiv finder efter medlemsstaternes eget valg anvendelse på:

a) virksomheder, som beskæftiger mindst 50 arbejdstagere i en medlemsstat, eller

b) forretningssteder, som beskæftiger mindst 20 arbejdstagere i en medlemsstat.

10. Ifølge artikel 4 i direktiv 2002/14 fastsætter medlemsstaterne i overensstemmelse med de principper, der er nævnt i artikel 1, og medmindre andet følger af gældende bestemmelser og/eller praksis, der er gunstigere for arbejdstagerne, de nærmere bestemmelser for udøvelsen af retten til information og høring af arbejdstagerne på passende niveau.

11. Ifølge artikel 9, stk. 1, berører direktivet ikke de særlige procedurer for information og høring, som er omhandlet i artikel 2 i direktiv 98/59.

12. Endelig bestemmer artikel 11 i direktiv 2002/14:

»1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 23. marts 2005 eller sikrer, at arbejdsmarkedets parter senest denne dato har indført de nødvendige bestemmelser ved aftale, idet medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for, at de altid er i stand til at garantere de resultater, der kræves i dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.

[...]«

B — *Nationale retsforskrifter*

13. Ifølge artikel L. 421-1 i den franske code du travail skal der vælges personalerepræsentanter i virksomheder, som beskæftiger mindst 11 arbejdstagere.

14. Endvidere bestemmer artikel L. 321-1 — L. 321-17 i den franske code du travail, at arbejdstagerne skal høres, når der iværksættes en afskedigelsesprocedure af økonomiske grunde, såfremt virksomheden beskæftiger mere end 10 arbejdstagere.

15. Inden vedtagelsen af bekendtgørelse nr. 2005-892 havde artikel L. 620-10 i den franske code du travail følgende ordlyd:

»Ved gennemførelsen af bestemmelserne i denne lov skal virksomhedens personale beregnes således:

Heltidsansatte arbejdstagere med en tidsubegrænset arbejdsaftale og hjemmearbejdende arbejdstagere medregnes fuldt ud i virksomhedens personale.

Arbejdstagere med en tidsbegrænset arbejdsaftale, periodevis ansatte arbejdstagere og arbejdstagere, som stilles til rådighed for virksomheden af en ekstern virksomhed, herunder midlertidigt ansatte, medregnes forholdsmæssigt i virksomhedens personale efter deres faktiske arbejdstid inden for de tolv foregående måneder. Arbejdstagere med en tidsbegrænset arbejdsaftale og arbejds-

tagere, som er midlertidigt ansatte eller stillet til rådighed af en ekstern virksomhed, indgår dog ikke i beregningen af personalet, når de afløser en arbejdstager, som er fraværende, eller hvis arbejdsaftale er suspenderet.

Deltidsansatte arbejdstagere indgår i beregningen, uanset karakteren af deres arbejdsaftale, ved at dele det samlede antal timer, som angives i arbejdsaftalerne, med den ved lov eller overenskomst fastsatte arbejdstid.«

16. Ved artikel 1 i bekendtgørelse nr. 2005-892 blev der indsat et nyt stykke i artikel L. 620-10 i den franske code du travail, som bestemmer:

»Arbejdstagere ansat fra og med den 22. juni 2005, som er under 26 år, medregnes ikke i beregningen af virksomhedens personale. inden de er fyldt 26 år, uanset karakteren af deres arbejdsaftale med virksomheden. Denne bestemmelse kan ikke medføre, at et organ, som repræsenterer personalet, eller et allerede bestående mandat for en personalerepræsentant bortfalder. Bestemmelserne i dette stykke finder anvendelse til og med den 31. december 2007.«

III — Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

17. For at forbedre beskæftigelsessituationen i Frankrig fremlagde premierministeren i forbindelse med sin erklæring for parlamentet af 8. juni 2005 om den generelle politik en nødplan for beskæftigelsen. For at foranstaltningerne kunne træde i kraft med virkning fra den 1. september 2005 anmodede regeringen om bemyndigelse til at lovgive ved bekendtgørelse.

18. Ved artikel 1 i lov nr. 2005-846 af 26. juli 2005 blev der givet regeringen bemyndigelse til ved bekendtgørelse at træffe foranstaltninger med henblik på bl.a. at »ændre de regler for beregning af virksomheders personale, som anvendes med henblik på gennemførelse af bestemmelser om arbejdsret eller økonomiske forpligtelser, der er indført ved andre retsforskrifter, med det formål at fremme virksomhedernes ansættelse af arbejdstagere under 26 år med virkning fra den 22. juni 2005«.

19. Den 2. august 2005 vedtog regeringen bekendtgørelse nr. 2005-892. Ved denne bekendtgørelses artikel 1 blev der indsat et nyt stykke i artikel L. 620-10 i den franske code du travail, som er gengivet ovenfor i punkt 16.

20. Dette havde til følge, at en række fagforeninger anlagde et annullationssøgsmål ved Conseil d'État til prøvelse af artikel 1 i

bekendtgørelse nr. 2005-892, nemlig af Confédération générale du travail (CGT), Confédération française démocratique du travail (CFDT), Confédération française de l'encadrement (CGC), Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) og Confédération générale du travail — Force ouvrière (CGT-FO).

21. Sagsøgerne har til støtte for deres annullationssøgsmål ved Conseil d'État særskilt fremført det anbringende, at den ændring af reglerne om beregning af virksomheders personale, som er indført ved bekendtgørelse nr. 2005-892, er i strid med formålene med direktiv 98/59 og 2002/14.

22. Den forelæggende ret har anført, at artikel 1 i bekendtgørelse nr. 2005-892 ganske vist ikke direkte udelukker anvendelsen af de nationale retsforskrifter til gennemførelse af direktiv 98/59 og 2002/14 i fransk ret, men at anvendelsen af den anfægtede retsforskrift kan medføre, at arbejdsgivere, hvad angår forretningssteder med mere end 20 arbejdstagere, blandt hvilke mindre end 11 arbejdstagere er 26 år eller derover, fritages for visse af deres forpligtelser ifølge de to direktiver.

23. Da Conseil d'État imidlertid finder, at der består en vis tvivl vedrørende fortolkningen af de to nævnte direktiver, har den besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) I betragtning af formålet med direktiv 2002/14 [...] som ifølge artikel 1, [stk.] 1, er at opstille en generel ramme med minimumskrav vedrørende retten til information og høring af arbejdstagerne i virksomheder eller forretningssteder beliggende i Fællesskabet, skal angivelsen i direktivet af, at medlemsstaterne selv fastsætter metoden til beregning af tærsklerne for beskæftigede arbejdstagere, fortolkes således, at medlemsstaterne ved anvendelsen af disse tærskler lovligt kan foretage opgørelsen af visse kategorier af arbejdstagere forskelligt?

2) I hvilket omfang kan direktiv 98/59 [...] fortolkes således, at det giver mulighed for at anvende en ordning, hvorefter visse forretningssteder, der normalt beskæftiger mere end 20 arbejdstagere, fritages for forpligtelsen — selv om det kun er midlertidigt — til at indføre en organisation for repræsentation af arbejdstagere på grund af reglerne om beregning af virksomheders personale, som indebærer, at visse kategorier af arbejdstagere udelukkes ved anvendelsen af bestemmelserne om repræsentation af arbejdstagere?«

IV — Retsforhandlinger ved Domstolen

24. Den nationale ret har i sin afgørelse anmodet Domstolen om at anvende en hasteprocedure på den præjudicielle forelæggelse i henhold til procesreglementets artikel 104a, stk. 1.

25. Ved kendelse af 21. november 2005 har Domstolens præsident afslået anmodningen.

26. Der er i medfør af statuttens artikel 23 indgivet skriftlige indlæg til Domstolen af sagsøgerne i hovedsagen, af den franske regering og af Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber. Samme procesdeltagere har afgivet mundtlige indlæg i retsmødet den 7. juni 2006.

V — Gennemgang af de præjudicielle spørgsmål

A — *Det første præjudicielle spørgsmål*

1. Indledende bemærkninger

27. Af hensyn til en klar afgrænsning af den problematik, som den forelæggende ret har stillet, skal jeg dels anføre, som Kommissionen med rette har gjort gældende, at bekendtgørelse nr. 2005-892 ikke forskelsbehandler arbejdstagere afhængig af, om de er over eller under 26 år. Det er nemlig ubestridt, at arbejdstagere under 26 år bevarer de individuelle rettigheder, der tilkommer dem som arbejdstagere ifølge national ret.

28. De rettigheder, som kan tænkes at blive påvirket af den omtvistede bestemmelse — selv om det er angivet i bekendtgørelse nr. 2005-892, at den ikke kan medføre, at organer, som repræsenterer arbejdstagerne, eller at et allerede eksisterende mandat for en personalerepræsentant bortfalder — er de kollektive rettigheder, som tilkommer arbejdstagere i en virksomhed eller et forretningssted som følge af direktiv 2002/14 i form af den information og høring, som arbejdsgiveren er forpligtet til at iagttage over for dem. Som det vil fremgå af det følgende, er det nemlig arbejdstagerne i en virksomhed eller et forretningssted som helhed — og ikke blot arbejdstagere under 26 år — der som følge af bekendtgørelse nr. 2005-892 kan tænkes i visse situationer at blive berøvet deres rettigheder efter direktiv 2002/14.

29. Jeg finder det endvidere hensigtsmæssigt at foretage en semantisk klargørelse vedrørende det spørgsmål, som er forelagt af den nationale ret. Dennes spørgsmål til Domstolen vedrører en lovgivning som den i

hovedsagen omhandlede, hvorefter medlemsstaterne ved anvendelsen af tærsklerne i henhold til direktiv 2004/14 foretager »opgørelsen af visse kategorier af arbejdstagere forskelligt«. Jeg finder ikke, at denne karakteristik er helt korrekt. Efter min opfattelse kan bekendtgørelse nr. 2005-892 ikke siges at foreskrive en forskellig opgørelse af en bestemt kategori af arbejdstagere, nemlig arbejdstagere under 26 år. Så snart de arbejdstagere, der er omfattet af bekendtgørelse nr. 2005-892, fylder 26 år og dermed medregnes i virksomhedernes arbejdsstyrke ved anvendelsen af tærsklerne, henhører de pr. definition ikke længere under kategorien af arbejdstagere under 26 år. Man kan derfor ikke tale om, at der foretages en »forskellig« opgørelse af kategorien af arbejdstagere under 26 år, men snarere at denne kategori ved bestemmelsen af, om den tærskel, som er fastsat ved den nationale lovgivning i medfør af direktiv 2002/14, er nået, inden for den periode, hvorunder bekendtgørelse nr. 2005-892 finder anvendelse, udelukkes ved opgørelsen af de arbejdstagere, som indgår i virksomhedernes arbejdsstyrke.

30. I øvrigt skal jeg påpege, at den franske regering flere gange, såvel i sit skriftlige som mundtlige indlæg, har anført, at bekendtgørelse nr. 2005/892 har karakter af en undtagelsesordning, og at denne bekendtgørelse i det andet spørgsmål, som den forelæggende ret har stillet, betegnes som en lovgivning, der fastsætter »regler om beregning af virksomhedens personale, som indebærer, at visse kategorier af arbejdstagere udelukkes«, nemlig kategorien af arbejdstagere under 26 år.

31. Jeg skal derfor foreslå Domstolen, at den omformulerer det første spørgsmål, som er forelagt af den nationale ret, således at den antages at spørge Domstolen om, hvorvidt bestemmelsen i artikel 3, stk. 1, andet afsnit, i betragtning af formålet med direktiv 2002/14 skal fortolkes således, at medlemsstaternes kompetence til at »fastsætte metoden til beregning af tærsklerne for beskæftigede arbejdstagere« også omfatter adgangen til at udelukke en hel kategori af arbejdstagere (in casu dem under 26 år), eventuelt midlertidigt.

32. Sagsøgerne i hovedsagen — som har indgivet et fælles indlæg til Domstolen — og Kommissionen har foreslået, at dette spørgsmål besvares benægtende.

33. Derimod er den franske regering af den opfattelse, at den ifølge artikel 3, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 2002/14 er berettiget til midlertidigt at udelukke en hel kategori af arbejdstagere, såfremt udelukkelsen heraf er begrundet i almene hensyn og er nødvendig samt står i rimeligt forhold til de forfulgte formål. Den franske regering mener, at disse betingelser klart er opfyldt i den foreliggende sag, da

— det formål, der forfølges med bekendtgørelse nr. 2005-892, som er at

bekæmpe arbejdsløsheden blandt unge, er foreneligt med det formål, som er nævnt i betragtning 19 til direktiv 2002/14 samt med tilstræbelsen af et højt beskæftigelsesniveau i Fællesskabet

— den pågældende foranstaltning, som er tidsbegrænset, står i rimeligt forhold til det forfulgte formål

— virkningen af den omtvistede bestemmelse er begrænset til virksomheder, som højst beskæftiger 20 arbejdstagere, og hvoraf mindst 11 er over 26 år

— anvendelsen af den omtvistede bestemmelse ikke må medføre, at et organ, som repræsenterer personalet, eller et allerede bestående mandat for en personalerepræsentant bortfalder.

34. Efter disse indledende bemærkninger og præcisioner er det min opfattelse, at den forelæggende rets første spørgsmål skal besvares på grundlag af en afgrænsning af rækkevidden af artikel 3, stk. 1, i direktiv 2002/14, ifølge hvis andet afsnit medlemsstaterne selv kan fastsætte »metoden til beregningen af tærsklerne for beskæftigede arbejdstagere«. Jeg skal gennemgå dette spørgsmål i det følgende.

2. Vedrørende rækkevidden af artikel 3, stk. 1, i direktiv 2002/14

35. Ifølge artikel 3, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2002/14 er medlemsstaterne forpligtet til at indføre en generel ramme for information og høring af arbejdstagere, nemlig enten, efter medlemsstaternes eget valg, virksomheder, som beskæftiger mindst 50 arbejdstagere i en medlemsstat, eller forretningssteder, som beskæftiger mindst 20 arbejdstagere i en medlemsstat. Medlemsstaterne kan dog, når de har truffet dette valg, opretholde eller vedtage bestemmelser i national ret, som er gunstigere for arbejdstagerne.

36. I så henseende skal jeg bemærke, som det fremgår af bestemmelserne i den franske code du travail, der er nævnt i det foregående, at Den Franske Republik har valgt det andet af de to alternativer i artikel 3, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2002/14, idet den dog nedsatte det antal arbejdstagere, som kræves for, at der består en forpligtelse til information og høring, til forretningssteder, som beskæftiger mindst 11 arbejdstagere.

37. Artikel 3, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2002/14 skal efter min opfattelse, i det omfang den vedrører tærsklerne for »arbejdstagere«, læses i sammenhæng med direktivets artikel 2, litra d), som fastlægger, hvad der skal forstås ved en »arbejdstager« i direktivets forstand. Ifølge denne bestemmelse er en arbejdstager »enhver, som i den pågældende medlemsstat er beskyttet som arbejdstager inden for rammerne af national lovgivning og i overensstemmelse med national praksis«.

38. Når en person er omfattet af definitionen i artikel 1, litra d), dvs. når vedkommende er beskyttet som arbejdstager inden for rammerne af national lovgivning, må den pågældende nødvendigvis, som følge af formålene med direktiv 2002/14, medregnes ved beregningen af tærsklerne for arbejdstagere i direktivets artikel 3, stk. 1, første afsnit. Følgelig må den pågældende person i sin egenskab af arbejdstager i direktivets forstand medtages ved beregningen af de arbejdstagere, som hører til forretningsstedets eller virksomhedens personale ved anvendelsen af de i direktivet fastsatte tærskler.

39. Det er ubestridt i tvisten i hovedsagen, at de arbejdstagere, som er omfattet af artikel 1 i bekendtgørelse nr. 2005-892, som sådanne er beskyttet af den franske arbejdslovgivning. De arbejdstagere, som er omfattet af bekendtgørelsens artikel 1, må derfor som følge af artikel 3, stk. 1, første afsnit, jf. artikel 2, litra d), i direktiv 2002/14, medregnes i det personale, som er beskæftiget af forretningssteder i Frankrig ved anvendelsen af den pågældende tærskel for arbejdstagere i henhold til direktivet.

40. Jeg skal i denne forbindelse bemærke, at direktiv 2002/14 ikke giver medlemsstaterne nogen mulighed for at fravige disse bestemmelser, bortset fra adgangen efter artikel 3, stk. 3, til at fastsætte særlige bestemmelser for besætningsmedlemmer om bord på havgående skibe, som ikke er relevante i hovedsagen.

41. Det skal dog efterprøves, om medlemsstaterne ifølge det andet afsnit i artikel 3, stk. 1, i direktiv 2002/14 har mulighed for, som det hævdes af den franske regering, og som det er fastsat i den franske lovgivning, ved anvendelsen af den ifølge direktivet gældende tærskel for arbejdstagere at udelukke en hel kategori af arbejdstagere ved opgørelsen af forretningsstedernes arbejdsstyrke.

42. Ifølge artikel 3, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 2002/14 kan medlemsstaterne selv fastsætte »metoden til beregning af tærsklerne for beskæftigede arbejdstagere«.

43. Jeg skal i den forbindelse understrege, at der i denne bestemmelse kun tales om medlemsstaternes *fastsættelse* af »metoden til beregning af tærsklerne for beskæftigede arbejdstagere« og ikke selve definitionen af dette udtryk.

44. Efter min opfattelse har det ikke været tilsigtet ved vedtagelsen af direktiv 2002/14, at det skulle overlades til medlemsstaterne at definere dette udtryk. Jeg skal herved anføre, at den del af den sætning, som er citeret i det foregående punkt, indgår i en artikel, som definerer direktivets »anvendelsesområde«, og som det ikke kan være overladt til medlemsstaternes skønsbeføjelse at afgrænse. Kravene til en ensartet anvendelse af fællesskabsretten må derfor medføre, at udtrykkene i denne fællesskabsretlige bestemmelse gives en selvstændig og ensartet fortolkning i hele Fællesskabet, som skal fastlægges under hensyntagen til bestemmelsens kontekst og formålet med den pågældende ordning [6].

45. Overordnet set må det erkendes, at det nærmere indhold af udtrykket i artikel 3, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 2002/14 ikke er særlig klart. Det er i øvrigt den vage formulering af denne bestemmelse, som har foranlediget den forelæggende ret til at stille det første spørgsmål.

6 — Jf. herom bl.a. dom af 27.1.2005, sag C-188/03, Junk, Sml. I, s. 885, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis.

46. For så vidt denne bestemmelse vedrører »metoden til beregning af tærsklerne«, vedrører den tilsyneladende kun det, som man kunne betegne som »regler om tærskler«, dvs. de nærmere regler for beregning af den referenceperiode, som lægges til grund ved bestemmelsen af, om tærsklerne er nået (f.eks. et givet tidspunkt, en aktivitetsperiode på flere måneder eller år eller en gennemsnitlig aktivitetsperiode på flere måneder eller år). Det kunne dog også tænkes, i lighed med hvad sagsøgerne i hovedsagen og Kommissionen har gjort gældende, at dette udtryk sigter til metoden for beregningen af forretningsstedets *arbejdsstyrke* (dvs. de nærmere bestemmelser for beregningen af de arbejdstagere, som er knyttet til forretningsstedet ved arbejdsaftaler af forskellig type, såsom en aftale om deltidsbeskæftigelse eller tidsbegrænset ansættelse), da tærsklen giver sig udtryk i et bestemt antal arbejdstagere. For enkelthedens skyld skal jeg derfor i det følgende betegne de sidstnævnte regler for »regler om beregning af antallet af de ansatte arbejdstagere«.

47. Heller ikke gennemgangen af alle sprogudgaverne af artikel 3, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 2002/14 skaber yderligere klarhed vedrørende den nøjagtige betydning af udtrykket i denne bestemmelse, da langt størstedelen af sprogudgaverne taler om »tærskler« for de beskæftigede arbejdstagere [7], idet nogle dog taler om »antallet« af

7 — Det gælder den tyske udgave (»Schwelle«), den engelske (»threshold«), den danske (»tærsklerne«), den græske (»ορίων«), den italienske (»soglie«), den lettiske (»slieksņi«), den maltesiske (»tal-limiti«), den polske (»progu«), den portugisiske (»limiares«), den slovakiske (»limitu«), den slovenske (»praga«) og den svenske (»tröskel«).

beskæftigede arbejdstagere [8]. I øvrigt fremgår lovgivers hensigt hvad angår betydningen af det pågældende udtryk ikke af forarbejderne til direktivet [9]. De indeholder heller ingen angivelser til afklaring af, hvorledes udtrykket skal fortolkes [10].

48. Jeg finder dog, at rækkevidden af artikel 3, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 2002/14 kan udledes af det logiske formål med bestemmelsens indførelse.

49. I så henseende finder jeg, man bør tage udgangspunkt i den konstatering, at de alternative tærskler, som er fastsat i artikel 3, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2002/14, kun kan anvendes konkret, såfremt der er fastsat nærmere regler om tærsklerne og regler om beregning af antallet af de ansatte arbejdstagere. Uden vedtagelsen af sådanne regler er det umuligt for de virksomheder og forretningssteder, som er omfattet af direktivet, at afgøre, hvornår — og hvorvidt — de i direktivet fastsatte tærskler for arbejdstagere er nået.

50. Over for denne konstatering havde fællesskabslovgiver tre valgmuligheder.

51. Den første var at fastsætte regler om tærskler og regler om beregning af antallet af de ansatte arbejdstagere i en bestemmelse i selve direktiv 2002/14. Fællesskabets bestemmelser inden for den sociale lovgivning indeholder i øvrigt et eksempel på et direktiv, som i hvert fald delvis illustrerer dette [11].

52. Den anden valgmulighed var ikke at fastsætte nogen bestemmelser i direktiv 2002/14, idet undladelsen heraf måtte forstås på den måde, at medlemsstaterne som følge af deres resterende kompetence implicit havde bevaret beføjelsen til at fastsætte disse to typer af regler for at kunne sikre den konkrete anvendelse af direktivets bestemmelser. Som jeg har anført som led i min besvarelse af det andet spørgsmål, der er forelagt af den nationale ret, er dette tilfældet med direktiv 98/59.

8 — Som det er tilfældet med den udgav udgave (»número«), den finske (»määrä«) og den nederlandske (»aantal«).

9 — Det fremgår, at udtrykket i artikel 3, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 2002/14 forekom i Kommissionens ændrede forslag til direktivet af 23.5.2001 (KOM(2001) 296 endelig) efter de ændringer, der var blevet foreslået af Europa-Parlamentet, uden at der dog heri gives nogen forklaring vedrørende den anvendte terminologi.

10 — Jf. i denne retning dom af 1.6.1961, sag 15/60, Simon mod Domstolen, Sml. 1954-1964, s. 253, org.ref.: Rec. s. 223, og af 31.3.1998, forenede sager C-68/94 og C-30/95, Frankrig m.fl. mod Kommissionen, Sml. I, s. 1375, præmis 167.

11 — Det er artikel 2, stk. 2, i Rådets direktiv 94/45/EF af 22.9.1994 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne (EFT L 254, s. 64), hvori bestemmes, at tærsklerne for antallet af ansatte fastsættes på basis af det gennemsnitlige antal ansatte, herunder ansatte på deltid, i de to foregående år beregnet i henhold til national lovgivning og/eller praksis.

53. Fællesskabslovgivers tredje valgmulighed er den løsning, som er valgt ved direktiv 2002/14, og som går ud på *udtrykkeligt* at overlade det til medlemsstaterne at fastsætte regler om tærskler og regler om beregning af antallet af de ansatte arbejdstagere, da det ikke er blevet anset for muligt eller praktisk at fastsætte sådanne regler [12].

54. Uanset hvilket valg der er truffet ved direktiv 2002/14, fremgår det helt klart, at det logiske formål, som ligger bag kravet om, at der vedtages regler om tærskler og regler om beregning af antallet af de ansatte arbejdstagere, er på en enkelt, men nødvendig måde at sikre den konkrete anvendelse af de i direktivet fastsatte tærskler og dermed sikre direktivets *anvendelse.*

55. Der er nemlig stor forskel på at overlade medlemsstaterne kompetencen til at fastsætte gennemførelsesbestemmelser for anvendelsen af en tærskel for arbejdstagere end at give dem beføjelse til — hvilket i sidste ende er det, som den franske regering gør gældende, at man kan — at fastsætte, hvilke arbejdstagere der kan indgå i »grundlaget« for beregningen af tærsklen for arbejdstagere og at udelukke en hel kategori af arbejdstagere fra dette grundlag.

56. Efter min opfattelse kan artikel 3, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 2002/14 således ikke fortolkes på den måde, at den giver en medlemsstat mulighed for *at udelukke* anvendelsen af direktivets bestemmelser ved i forbindelse med anvendelsen af den tærskel på 20 arbejdstagere, som er fastsat i direktivet, at undtage en hel kategori af arbejdstagere, som beskæftiges af de forretningssteder, der er omfattet af direktivet.

57. Det gælder så meget mere, når det kriterium, hvorefter arbejdstagerne udelukkes fra beregningen, er baseret på en omstændighed, som er helt uvedkommende for det pågældende forretningssteds faktiske størrelse, således som det er tilfældet med den i hovedsagen omtvistede lovgivning.

58. Der er ikke tale om at anerkende, at en medlemsstat er berettiget til at udelukke

12 — Fællesskabsretten indeholder et andet eksempel herpå, nemlig Rådets direktiv 1999/70/EF af 28.6.1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænsede ansættelser, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT L 175, s. 43), hvori indholdet af den relevante bestemmelse utvivlsomt er klarere formuleret. Ifølge § 7 i denne rammeaftale skal personer med tidsbegrænset ansættelse medregnes ved beregningen af tærsklen (herunder den, som var fastsat i fællesskabslovgivningen), og det overlades til medlemsstaterne at fastsætte *gennemførelsesbestemmelserne* for denne beregning. Jeg skal herved bemærke, at sagsøgerne i hovedsagen ikke har påberåbt sig dette direktiv til støtte for deres søgsmål ved Conseil d'État til prøvelse af bekendtgørelse nr. 2005-892, i det omfang denne bekendtgørelse finder anvendelse på tidsbegrænsede arbejdstagere under 26 år.

arbejdstagere i den betydning, hvori dette udtryk er anvendt i direktiv 2002/14 — dvs. arbejdstagere, som i deres egenskab af arbejdstagere er beskyttet ifølge national ret — fra beregningen af et forretningssteds arbejdsstyrke på grundlag af et kriterium, der har sammenhæng med den arbejdstid, som den pågældende har tilbagelagt på forretningsstedet. Selv i et tilfælde som dette gælder nemlig princippet om, at enhver arbejdstager i direktiv 2002/14's forstand skal medregnes ved den beregning af de beskæftigede arbejdstagere, som skal foretages ved anvendelsen af direktivet.

59. Henvisningen til forretningsstedets faktiske størrelse har imidlertid til formål at forklare grunden til, at en regel om beregning af antallet af de ansatte arbejdstagere, navnlig på grundlag af den arbejdstid, der er tilbagelagt på det pågældende forretningssted, kan antages at være omfattet af anvendelsesområdet for artikel 3, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 2002/14. Så længe der ikke findes en sådan regel om beregning af antallet af de ansatte arbejdstagere, må enhver arbejdstager, uanset den tilbagelagte tid på forretningsstedet, i princippet medregnes ved bestemmelsen af, om den i direktivet fastsatte tærskel på 20 arbejdstagere er nået. Dette kunne medføre, at forretningssteder, hvis reelle størrelse er mindre end den i direktivet fastsatte tærskel, måtte indføre bestemmelser om information og høring af arbejdstagere som foreskrevet i direktivet. Med forbehold af det valg, som tilkommer medlemsstaterne til at vedtage gunstigere foranstaltninger for arbejdstagerne, bidrager medlemsstaternes beføjelse til at vedtage regler om beregning af antallet af de ansatte arbejdstagere til det formål, som er omtalt i betragtning 19 til direktiv 2002/14, og hvorefter formålet med de i direktivet fastsatte tærskler er at undgå de byrder, som ville hæmme udviklingen af små og mellemstore virksomheder. Det bør derfor i forbindelse med den fortolkning, som jeg har foreslået ovenfor af det andet afsnit af artikel 3, stk. 1, i direktiv 2002/14, udtrykkeligt fastslås, at medlemsstaterne har kompetence til at vedtage regler om beregning af antallet af de ansatte arbejdstagere på grundlag af forretningsstedets (eller virksomhedens) reelle størrelse. Jeg skal også fremhæve, at denne fortolkning af den pågældende bestemmelse giver grundlag for at undersøge, om en regel om beregning af antallet af de ansatte arbejdstagere, som er vedtaget af en medlemsstat, eventuelt er uforholdsmæssig [13].

60. Efter dette korte sidespring må det dog fastslås, at en lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der hverken har karakter af regler om tærskler eller regler om beregning af antallet af de ansatte arbejdstagere, og som heller ikke skal danne grundlag for en konkret anvendelse af den relevante tærskel for arbejdstagere i artikel 3, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2002/14, ikke er omfattet af artikel 3, stk. 2's anvendelsesområde og er i strid med direktivet.

13 — Til illustration heraf kunne man forestille sig en national retsforskrift, der f.eks. foreskrev, at man i forbindelse med anvendelsen af tærsklen på 20 arbejdstagere i henhold til direktiv 2002/14 ved beregningen af et forretningssteds arbejdsstyrke skulle ligestille 20 arbejdstagere ansat på halv tid med én fuldtidsbeskæftiget arbejdstager. En sådan regel ville efter min opfattelse klart være uforholdsmæssig.

61. Denne konklusion afsvækkes ikke af de to hovedargumenter, som er fremført af den franske regering. Det første af disse argumenter er, at det formål, der forfølges af den franske lovgiver — og som er at stimulere små og mellemstore virksomheder til at ansætte flere personer under 26 år ved at lette de byrder, der påhviler dem — er forenelig med direktiv 2002/14. Det andet argument er, at det kun er i et få antal tilfælde, at anvendelsen af artikel 1 i bekendtgørelse nr. 2005-892 konkret vil medføre, at arbejdstagere mister deres rettigheder som følge af direktivet.

62. Hvad angår det første argument — og i det omfang det formål, som den franske regering har påberåbt sig, hovedsagelig vedrører bekæmpelsen af arbejdsløsheden hos unge under 26 år — skal jeg bemærke, at direktiv 2002/14 ikke er til hinder for efterfølgelsen af dette påskønnelsesværdige formål, men at medlemsstaten er forpligtet til fuldt ud at overholde direktivets bestemmelser.

63. I det omfang det af den franske regering påberåbte formål hovedsagelig vedrører lempelsen af de byrder, som påhviler små og mellemstore virksomheder, skal jeg bemærke, at direktiv 2002/14 allerede forfølger det af den franske regering angivne formål ved fastsættelsen af tærsklerne i artikel 3, stk. 1, første afsnit: Dette fremgår klart af direktivets betragtning 19, idet det heri præciseres, at den generelle ramme, som er indført ved direktivet, navnlig har »[til formål] at undgå administrative, finansielle og retlige byrder, som ville hæmme opretelsen og udviklingen af små og mellemstore virksomheder«, og at »[d]ette direktivs anvendelsesområde bør efter medlemsstaternes eget valg begrænses til virksomheder, som beskæftiger mindst 50 arbejdstagere, eller forretningssteder, som beskæftiger mindst 20 arbejdstagere«. I øvrigt skal jeg bemærke, at bekendtgørelse nr. 2005-892 ikke kun gælder for små og mellemstore virksomheder, men for alle forretningssteder på fransk område. Desuden beror den omstændighed, som anført af den franske regering under retsmødet, at mange af de byrder, der påhviler virksomhederne, såsom betalingen af større arbejdsgiverbidrag eller indførelse af interne bestemmelser i virksomheden, i Frankrig er betinget af, at tærsklerne for arbejdsstyrken er nået, udelukkende på anvendelsen af bestemmelser i national ret og kan i hvert fald ikke fritage denne medlemsstat fra at iagttage bestemmelserne i direktiv 2002/14 fuldt ud.

64. Hvad angår det andet argument er det for det første min opfattelse, at det ikke ved en objektiv fortolkning af en retsregel er rimeligt at anvende en sådan sandsynlighedsbetragtning som den, der er fremført af den franske regering.

65. Endvidere skal jeg bemærke, at medlemsstaterne ifølge artikel 11, stk. 1, i direktiv

2002/14 skal træffe »de nødvendige foranstaltninger for, at de altid er i stand til at garantere de resultater, der kræves i dette direktiv«. Selv om det antages, som hævdet af den franske regering, at anvendelsen af bekendtgørelse nr. 2005-892 kun afviger fra de mindstekrav for information og høring af arbejdstagere, der er fastsat i direktivet, i klart afgrænsede tilfælde [14], er den franske stat ved at udelukke kategorien af arbejdstagere under 26 år fra medregning i forretningsstedernes arbejdsstyrke ikke fuldt ud i stand til, selv om det kun er midlertidigt, at sikre, at alle forretningssteder på fransk område, som er omfattet af direktiv 2002/14, indrømmer de hos dem beskæftigede arbejdstagere den ret til information og høring, som tilkommer dem.

66. Endelig gælder, at hvis man godtog den franske regerings fortolkning, kunne medlemsstaterne i fremtiden tænkes at ville udelukke andre kategorier af arbejdstagere fra medregning i en virksomheds arbejdsstyrke, f.eks. deltidsansatte, ansatte over 50 år eller arbejdstagere, som er handicappede. Hvis medlemsstaterne kumulativt kunne udelukke hele kategorier af arbejdstagere, ville det i sidste ende givetvis medføre en betydelig indskrænkning af de situationer, hvori de virksomheder og forretningssteder, som er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 2002/14, ifølge direktivet er forpligtet til at sikre arbejdstagerne information og høring og ville være til skade for en ensartet anvendelse i Fællesskabet af direktivets bestemmelser.

67. På grundlag af de anførte betragtninger skal jeg derfor foreslå Domstolen, at den forelæggende rets første spørgsmål besvares benægtende. I betragtning af formålet med direktiv 2002/14 kan angivelsen i direktivets artikel 3, stk. 1, andet afsnit, af, at medlemsstaterne selv fastsætter metoden til beregning af tærsklerne for beskæftigede arbejdstagere, ikke fortolkes således, at den giver dem mulighed for ved anvendelsen af disse tærskler midlertidigt at udelukke visse kategorier af arbejdstagere.

B — *Det andet præjudicielle spørgsmål*

68. Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst,

14 — Nemlig i de tilfælde, hvor antallet af de arbejdstagere, der beskæftiges af de pågældende forretningssteder, uden hensyn til deres alder når op på eller er større end den tærskel på 20 arbejdstagere, som er fastsat i direktiv 2002/14, og som dermed normalt udløser rettighederne i henhold til direktivet, men hvor forretningsstederne samtidig beskæftiger mindre end 11 arbejdstagere over 26 år (og dermed ikke når op på den tærskel som følger af den franske code du travail, sammenholdt med artikel 1 i bekendtgørelse nr. 2005-892).

om, og i givet fald i hvilken udstrækning, direktiv 98/59 giver mulighed for at vedtage en national ordning, der medfører, at visse forretningssteder, der normalt beskæftiger mere end 20 arbejdstagere, fritages for forpligtelsen — eventuelt kun midlertidigt — til at indføre en organisation for repræsentation af arbejdstagere på grund af reglerne om opgørelse af virksomhedens arbejdsstyrke, som indebærer, at visse kategorier af arbejdstagere ikke medregnes ved anvendelsen af bestemmelserne om organisation af arbejdstagerrepræsentanter.

69. Direktiv 98/59 gentager bestemmelserne i Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser [15] med ændringer.

70. Hovedformålet med direktiv 98/59 er at garantere arbejdstagerne inden for Fællesskabet, at der under anvendelse af fælles regler, som regulerer procedurerne for høring og kollektiv afskedigelse, gives arbejdstagernes repræsentanter [16] rettidig information og mulighed for høring af en arbejdsgiver, som påtænker at foretage en kollektiv afskedigelse. Det personelle anvendelsesområde for denne forpligtelse, som påhviler arbejdsgiveren, er dog begrænset til de virksomheder, for hvilke de i direktiv 98/59 fastsatte tærskler er nået [17]. Disse tærskler omfatter dels virksomhedernes arbejdsstyrke, dvs. de virksomheder, som mindst beskæftiger 20 arbejdstagere, dels antallet af de arbejdstagere, som er berørt af den kollektive afskedigelse inden for de pågældende virksomheder, jf. artikel 1 i direktiv 98/59. I modsætning til hvad den forelæggende ret har angivet, indeholder dette direktiv ikke noget krav om — i hvert fald ikke direkte og udtrykkeligt — at der etableres en organisation for repræsentation af arbejdstagerne, men forudsætter dog, at medlemsstaterne vedtager de nødvendige foranstaltninger til at udpege sådanne repræsentanter, da dette er en betingelse for at informere og høre repræsentanterne for arbejdstagerne i forbindelse med de kollektive afskedigelser.

71. Det fremgår af indlæggene fra parterne i denne sag, at bekendtgørelse nr. 2005-892 ikke berører beregningen af det antal arbejdstagere, som påtænkes afskediget. Som tidligere anført bestemmes det endvidere i bekendtgørelsen, at den ikke kan

15 — EFT L 48, s. 29. Det udtales i betragtning 1 til direktiv 98/59, at »direktiv 75/129 [bør] kodificeres [...] [f]or at dets bestemmelser kan fremtræde klart og rationelt«.

16 — Artikel 1, litra b), i direktiv 98/59 definerer »repræsentanter for arbejdstagere« som »de repræsentanter for arbejdstagerne, som har denne funktion i henhold til lovgivning eller praksis i medlemsstaterne«.

17 — Direktivet definerer dog ikke, hvad der skal forstås ved »virksomheder« i direktivets forstand, ligesom det ikke definerer begrebet »arbejdsgiver« eller angiver, fra hvilket tidspunkt der er sket en »afskedigelse«, men Domstolen har afklaret disse begreber nærmere i dom af 7.12.1995, sag C-449/93, Rockfon, Sml. I, s. 4291, af 16.10.2003, sag C-32/02, Kommissionen mod Italien, Sml. I, s. 12063, og i Junk-dommen.

medføre, at organer, der repræsenterer arbejdstagere, eller et allerede bestående mandat for en personalerepræsentant bortfalder.

72. Som jeg tidligere har anført i mine bemærkninger vedrørende Conseil d'État første spørgsmål, berører bekendtgørelse nr. 2005-892 imidlertid beregningen af arbejdstagere på forretningssteder, idet den midlertidigt udelukker arbejdstagere under 26 år fra at kunne medregnes.

73. Selv om det bestemmes i artikel L. 321-1 ff. i den franske code du travail, at arbejdstagerne skal høres i forbindelse med gennemførelsen af en afskedigelsesprocedure af økonomiske grunde, når en virksomhed beskæftiger mere end 10 arbejdstagere [18], kan bekendtgørelse nr. 2005-892 indebære, at arbejdstagere berøves deres rettigheder i henhold til direktiv 98/59, når den pågældende virksomhed beskæftiger mere end 20 arbejdstagere — og dermed når op på den tærskel på 20 arbejdstagere, som er fastsat i direktivet, uden hensyn til de pågældende arbejdstageres alder — men mindre end 11 arbejdstagere over 26 år på grund af de regler, der er indeholdt i den franske code du travail og artikel 1 i bekendtgørelse nr. 2005-892.

74. Da den pågældende virksomhed i denne situation er fritaget for forpligtelsen til at påse, at der udpeges personalerepræsentanter, findes der ingen arbejdstagerrepræsentanter, som det er nødvendigt at informere og høre forud for den påtænkte kollektive afskedigelse, hvilket er i strid med den beskyttelse, som er sikret arbejdstagerne ved direktiv 98/59.

75. Jeg skal bemærke, at direktiv 98/59 ikke, i modsætning til hvad der gælder efter direktiv 2002/14, indeholder nogen definition af begrebet arbejdstager og ikke indeholder nogen bestemmelse, som svarer til artikel 3, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 2002/14.

76. I deres skriftlige og mundtlige indlæg har procesdeltagerne drøftet spørgsmålet, om bestemmelserne i direktiv 2002/14 — der som tidligere nævnt fastlægger en generel ramme for information og høring af arbejdstagere — ikke havde til formål at klargøre bestemmelserne i direktiv 98/59 eller at afhjælpe eventuelle lakuner heri, navnlig hvad angår definitionen af begrebet arbejdstager og den eventuelle analoge anvendelse af artikel 3, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 2002/14.

18 — I dommen af 8.6.1982, sag 91/81, Kommissionen mod Italien, Sml. s. 2133, præmis 11, fastslog Domstolen, at bestemmelserne i direktiv 75/129 »skal [...] føre til oprettelsen af en fælles kernelovgivning, som skal gælde i alle medlemsstaterne, idet direktivets bestemmelser dog samtidig giver medlemsstaterne mulighed for at anvende eller indføre bestemmelser, som er mere fordelagtige for arbejdstagerne«. Beføjelsen hertil fremgår nu af artikel 5 i direktiv 98/59.

77. Sagsøgerne i hovedsagen og den franske regering er af den opfattelse, at problematikken kan beskrives på den angivne måde.

78. Kommissionen har under retsmødet rejst stærke indvendinger mod den udvidelse af problematikken, som de øvrige procesdeltagere går ind for. Den har navnlig gjort gældende, at de to omhandlede direktiver havde forskellige retsgrundlag, idet direktiv 98/59, som var baseret på EF-traktatens artikel 100 (nu artikel 94 EF), giver medlemsstaterne en meget snævrere skønsbeføjelse end bestemmelserne i direktiv 2002/14, som har hjemmel i artikel 137, stk. 2, EF. Kommissionen har endvidere anført, at også kronologiske grunde, som har sammenhæng med hver af direktivernes selvstændige anvendelsesområde, således som det fremgår af artikel 9 i direktiv 2002/14, er til hinder for den opfattelse, som er gjort gældende af de øvrige procesdeltagere.

79. Argumentet vedrørende artikel 9 i direktiv 2002/14 virker ikke særlig overbevisende, da denne bestemmelse kun vedrører forholdet mellem direktiv 2002/14 og artikel 2 i direktiv 98/59 og ikke forholdet til de øvrige bestemmelser i det sidstnævnte direktiv. Derimod er jeg ikke uimodtagelig over for de øvrige indvendinger, som Kommissionen har rejst, allerede af den grund, at det er noget risikabelt at ville anlægge en automatisk fortolkning af bestemmelserne i en retsakt på grundlag af en anden retsakt, som er vedtaget mere end fire år efter den første.

80. Vanskeligheden og risikoen ved den fremgangsmåde, som sagsøgerne i hovedsagen og den franske regering har foreslået, illustreres ved en sammenligning af de begreber for »virksomheder« og »forretningssteder« (O.a.: Begge betegnes på fransk med udtrykket »établissement«.), der benyttes i direktiv 98/59 og 2002/14. Domstolen udtalte i Rockfon-dommen, at en »virksomhed« i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i direktiv 98/59, ikke kan defineres med henvisning til medlemsstaternes lovgivninger og må fortolkes således, at det, alt efter de konkrete omstændigheder, betegner den enhed, hvor de arbejdstagere, der berøres af afskedigelsen, er placeret for at udøve deres hverv, uanset om den pågældende enhed har en ledelse, der selvstændigt kan foretage kollektive afskedigelser [19]. Derimod skal jeg påpege, at direktiv 2002/14 har givet begrebet »forretningssted« et andet indhold, hvorved der udtrykkeligt henvises til medlemsstaternes lovgivning og praksis, da dette begreb ifølge direktivets artikel 2, litra b), betegner »en enhed, hvor der drives forretning som defineret i overensstemmelse med national lovgivning og praksis, og hvor der drives erhvervsvirksomhed på et varigt grundlag med brug af menneskelige og materielle ressourcer«.

19 — Rockfon-dommen, præmis 25 og 32. Dommen vedrører nærmere bestemt direktiv 75/129, som nu er kodificeret ved direktiv 98/59.

81. Dette eksempel indebærer dog ikke, at det er umuligt at definere begrebet arbejdstager i direktiv 98/59 på samme måde som i direktiv 2002/14. Desuden har medlemsstaterne hvad angår den tærskel på 20 arbejdstagere, som er fastsat i direktiv 98/59, selv om der ikke er fastsat udtrykkelige bestemmelser herom i direktivet, været nødsaget til at indføre regler om tærskler og regler om beregning af antallet af de ansatte arbejdstagere i overensstemmelse med artikel 3, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 2002/14, for at sikre den konkrete anvendelse af direktiv 98/59.

82. Begreberne i direktiv 2002/14 kan ikke udvides til også at gælde for direktiv 98/59, navnlig så længe der ikke er nogen klar angivelse af, at dette var fællesskabslovgivers hensigt med direktiv 2002/14.

83. Jeg er dog, sagt mere pragmatisk, af den opfattelse, at Domstolen godt kan give en hensigtsmæssig besvarelse af den forelæggende rets spørgsmål uden at tage stilling til parternes drøftelse af forholdet mellem direktiv 2002/14 og direktiv 98/59.

84. Selv om man forestiller sig, at det er muligt at udvide begrebet »arbejdstager« og det udtryk, der er anvendt i artikel 3, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 2002/14, således at de også finder anvendelse på direktiv 98/59 i overensstemmelse med den fortolkning, jeg har foreslået heraf, medfører udvidelsen ikke nogen ændring af svaret på den forelæggende rets andet spørgsmål.

85. Såvel i et sådant tilfælde som i det tilfælde, hvor man afslår at fortolke direktiv 98/59 på grundlag af direktiv 2002/14, er en lovgivning som den i hovedsagen omhandlede efter min opfattelse i strid med direktiv 98/59. Ved at undtage en hel kategori af arbejdstagere fra beregningen af den fastsatte tærskel på 20 arbejdstagere, muliggør en lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, at visse virksomheder kan unddrage sig forpligtelsen til at overholde de procedurer til beskyttelse af arbejdstagerne, som er fastsat i direktiv 98/59. En sådan lovgivning kan dermed føre til, at visse grupper af arbejdstagere fratages den ret til at blive informeret og hørt, som de normalt har i henhold til direktivet [20], selv om direktiv 98/59 ikke anerkender nogen undtagelser, som giver medlemsstaterne mulighed for at fritage for den forpligtelse til information og høring af arbejdstagernes repræsentanter, som direktivet garanterer [21].

20 — Jf. i denne retning Rockfon-dommen, præmis 30.

21 — Jf. i denne retning vedrørende direktiv 75/129 forslag til afgørelse fra generaladvokat Van Gerven i sagen Kommissionen mod Det Forenede Kongerige, sag C-382/92, hvori blev afsagt dom den 8.6.1994, Sml. I, s. 2435, punkt 10.

VI — Forslag til afgørelse

86. På grundlag af de anførte betragtninger skal jeg foreslå Domstolen at besvare de præjudicielle spørgsmål, der er forelagt af Conseil d'État i denne sag, på følgende måde:

»1) I betragtning af formålet med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab kan angivelsen i direktivets artikel 3, stk. 1, andet afsnit, af, at medlemsstaterne selv fastsætter metoden til beregning af tærsklerne for beskæftigede arbejdstagere, ikke fortolkes på den måde, at den giver medlemsstaterne mulighed for ved anvendelsen af disse tærskler midlertidigt at udelukke visse kategorier af arbejdstagere.

2) Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser skal fortolkes således, at det er til hinder for en national ordning, som medfører, at visse forretningssteder, der normalt beskæftiger mere end 20 arbejdstagere, fritages for forpligtelsen — eventuelt kun midlertidigt — til at indføre en organisation for repræsentation af arbejdstagere på grund af reglerne om beregning af virksomheders personale, som indebærer, at visse kategorier af arbejdstagere udelukkes ved anvendelsen af bestemmelserne om organisation af arbejdstagerrepræsentanter.«