DOMSTOLENS DOM (Fjerde Afdeling)

10. september 2009 *

I sag C-44/08,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Korkein oikeus (Finland) ved afgørelse af 6. februar 2008, indgået til Domstolen den 8. februar 2008, i sagen:

Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry m.fl.

mod

Fujitsu Siemens Computers Oy,

har

DOMSTOLEN (Fjerde Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, K. Lenaerts, og dommerne R. Silva de Lapuerta, E. Juhász (refererende dommer), G. Arestis og J. Malenovský,

* Processprog: finsk.

generaladvokat: P. Mengozzi
justitssekretær: fuldmægtig C. Strömholm,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 14. januar 2009,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry m.fl. ved asianajaja H. Laitinen

— Fujitsu Siemens Computers Oy ved asianajaja P. Uoti

— den finske regering ved A. Guimaraes-Purokoski, som befuldmægtiget

— Det Forenede Kongeriges regering ved L. Seeboruth, som befuldmægtiget

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved M. Huttunen, P. Aalto og J. Enegren, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 22. april 2009,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 2 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 225, s. 16).

2 Anmodningen er indgivet af Korkein oikeus inden for rammerne af en retssag mellem Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry m.fl. og Fujitsu Siemens Computers Oy (herefter »FSC«) vedrørende forpligtelsen til at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter i forbindelse med kollektive afskedigelser.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

3 Rådet for De Europæiske Fællesskaber vedtog den 17. februar 1975 direktiv 75/129/EØF om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 48, s. 29), som er blevet ændret ved Rådets direktiv 92/56/EØF af 24. juni 1992 (EFT L 245, s. 3).

4 Direktiv 75/129 er blevet ophævet ved direktiv 98/59. Sidstnævntes anden, niende og ellevte betragtning har følgende ordlyd:

»[…] det er vigtigt at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser under hensyn til nødvendigheden af en afbalanceret økonomisk og social udvikling i Fællesskabet

[…]

[…] dette direktiv bør i princippet ligeledes finde anvendelse på kollektive afskedigelser, der skyldes, at en virksomheds aktiviteter standses som følge af en retsafgørelse

[…]

[…] det bør sikres, at arbejdsgivernes forpligtelser med hensyn til information, høring og underretning gælder, uanset om beslutningen om kollektive afskedigelser træffes af arbejdsgiveren eller af en virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af«.

5 Samme direktivs artikel 2, stk. 1, bestemmer:

»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.«

6 Det nævnte direktivs artikel 2, stk. 2, første afsnit, foreskriver:

»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.«

7 I artikel 2, stk. 3, første afsnit, i direktiv 98/59 er det præciseret, at arbejdsgiveren for at gøre det muligt for arbejdstagernes repræsentanter at fremsætte konstruktive forslag er forpligtet til i tilstrækkelig god tid under konsultationerne at give dem alle relevante oplysninger og at give dem skriftlig meddelelse om de i nævnte afsnit opregnede forhold.

8 Artikel 2, stk. 4, i direktiv 98/59 bestemmer:

»De forpligtelser, der er fastsat i stk. 1, 2 og 3, finder anvendelse, uanset om beslutningen om kollektive afskedigelser træffes af arbejdsgiveren eller af en virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af.

Når der fremsættes påstand om brud på kravene om information, høring og underretning efter dette direktiv, kan arbejdsgiveren ikke gøre gældende, at den virksomhed, der har truffet beslutning om de kollektive afskedigelser, ikke har givet ham den nødvendige information.«

9 Det nævnte direktivs artikel 3, stk. 1, har følgende ordlyd:

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

[…]

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.«

10 Samme direktivs artikel 4, stk. 1 og 2, bestemmer:

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

Medlemsstaten 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.«

Nationale bestemmelser

11 Det følger af § 1 i yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (725/1978) (lov nr. 725/1978 om samarbejde inden for virksomheder), som ændret ved lov nr. 51/1993 og nr. 906/1996 (herefter »loven om samarbejde«), at arbejdstagernes muligheder for at påvirke behandlingen af anliggender, der vedrører deres arbejde og arbejdsplads, skal øges med henblik på udvikling af virksomhedens aktiviteter og arbejdsforholdene samt effektivisering af samarbejdet mellem arbejdsgiver og personale samt indbyrdes mellem arbejdstagerne.

12 I medfør af § 6, stk. 3 og 3b, i loven om samarbejde er lukning eller overflytning til et andet sted af en virksomhed eller dele af denne, og udvidelse eller indskrænkning af dens aktiviteter samt bl.a. deltidsansættelser, orlov og afskedigelser, der iværksættes af produktionsmæssige eller økonomiske årsager, omfattet af kravet om en samarbejdsprocedure.

13 I henhold til lovens § 7, stk. 1, skal en arbejdsgiver, inden denne træffer afgørelse om et anliggende af den type, der er omhandlet i § 6, først drøfte grundlaget for, virkningen af og alternativer til det pågældende tiltag med de arbejdstagere og funktionærer eller personalerepræsentanter, som anliggendet vedrører. Ifølge § 7, stk. 2, skal arbejdsgiveren inden iværksættelsen af denne samarbejdsprocedure formidle de for behandlingen af anliggendet nødvendige oplysninger til de pågældende arbejdstagere

samt de relevante personalerepræsentanter. Oplysninger, som f.eks. oplysninger om begrundelserne for planlagte afskedigelser, vurdering af antallet af arbejdstagere, der bliver genstand for afskedigelse inden for de forskellige kategorier, vurdering af tidspunktet, hvor de planlagte afskedigelser tænkes gennemført, samt oplysninger om de principper, efter hvilke de arbejdstagere, der er genstand for afskedigelse, er udvalgt, skal gives skriftligt, hvis arbejdsgiveren overvejer at opsige mindst ti arbejdstagere, sende mindst ti arbejdstagere på orlov i en periode på mere end 90 dage eller ansætte dem på deltid.

14 Den nævnte lovs § 7a, stk. 1, foreskriver, at et konsultationsforslag vedrørende de i § 6, stk. 1-5, omhandlede anliggender skal fremlægges skriftligt mindst fem dage inden konsultationerne indledes, hvis det tiltag, der er genstand for konsultation, klart vil føre til opsigelse, deltidsansættelse eller orlov for en eller flere arbejdstagere.

15 Hvis konsultationsforslaget omfatter tiltag vedrørende reducering af personalet, skal konsultationsforslaget eller de deri indeholdte oplysninger i henhold til § 7b i loven om samarbejde skriftligt meddeles arbejdsmarkedsmyndighederne ved konsultationernes begyndelse, medmindre tilsvarende oplysninger tidligere er givet i anden sammenhæng. Hvis den dokumentation af betydning for sagen, der indsamles under konsultationerne, afviger betydeligt fra de tidligere afgivne oplysninger, skal arbejdsgiveren også levere denne dokumentation til arbejdsmarkedsmyndighederne.

16 Ifølge lovens § 8 anses arbejdsgiveren, hvis der ikke mellem arbejdsgiveren og personalerepræsentanterne er blevet aftalt en anden procedure, for at have opfyldt konsultationsforpligtelsen, hvis det påtænkte tiltag er blevet behandlet på den i § 7 fastsatte måde. Hvis det påtænkte tiltag klart vil føre til opsigelse, deltidsansættelse eller orlov i over 90 dage for mindst ti arbejdstagere, anses arbejdsgiveren dog først for at have opfyldt sin konsultationsforpligtelse, når der er forløbet mindst seks uger fra påbegyndelsen af konsultationerne. Desuden kan alternativer til det påtænkte tiltag først behandles tidligst syv dage efter behandlingen af begrundelser og virkninger, hvis ikke andet aftales.

17 I medfør af § 15a i loven om samarbejde har arbejdstageren ret til af arbejdsgiveren at få en godtgørelse svarende til højst 20 måneders løn, hvis en beslutning forsætligt eller åbenbart uagtsomt er truffet uden overholdelse af det, der er fastsat i lovens § 7, stk. 1-3, § 7a eller § 8, og en arbejdstager af årsager, der vedrører beslutningen, er kommet på deltid, orlov eller er blevet afskediget.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

18 Koncernen Fujitsu Siemens Computers begyndte sit virke den 1. oktober 1999 efter en sammenlægning af visse af Fujitsu Ltd's og Siemens AG's computeraktiviteter.

19 FSC er et datterselskab af Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV (herefter »moderselskabet«), som har hjemsted i Nederlandene. Fra den nævnte dato havde koncernen produktionsanlæg i Espoo (Kilo, Finland) samt i Augsburg, Paderborn og Sömmerda (Tyskland).

20 På et møde afholdt den 7. december 1999 besluttede moderselskabets ledelse, der består af moderselskabets arbejdende bestyrelsesmedlemmer, at foreslå moderselskabets bestyrelse at afvikle fabrikken i Kilo.

21 På et møde i moderselskabets bestyrelse den 14. december 1999 blev det besluttet at støtte ledelsens forslag, dog blev der ikke truffet nogen konkret beslutning vedrørende den nævnte fabrik.

22 Samme dag indledte FSC konsultationer, som blev afholdt i perioden fra den 20. december 1999 til den 31. januar 2000.

23 FSC's bestyrelse, som hovedsageligt var sammensat af koncernens ledere, og hvis formand var næstformanden for moderselskabets bestyrelse, traf den 1. februar 2000 beslutning om at standse alle FSC's aktiviteter på nær salg af computere i Finland. FSC begyndte at afskedige medarbejdere den 8. februar 2000. I alt afskedigede selskabet ca. 450 ud af de 490 medarbejdere, som selskabet beskæftigede.

24 Nogle af disse medarbejdere er af den opfattelse, at FSC har tilsidesat loven om samarbejde i forbindelse med de ved årsskiftet 1999-2000 trufne afgørelser om lukning af fabrikken i Kilo. Medarbejderne har overladt inddrivelsen af den i loven omhandlede godtgørelse til sagsøgerne i hovedsagen, som er fagforeninger. Disse har med henblik herpå indbragt sagen for Espoon käräjäoikeus.

25 Sagsøgerne i hovedsagen har for denne ret gjort gældende, at moderselskabets bestyrelse i realiteten senest den 14. december 1999 traf endelig beslutning om at begrænse aktiviteterne på fabrikken i Kilo og udskille dem fra koncernens aktiviteter, inden fabrikkens aktiviteter overflyttedes til Tyskland, hvorved fabrikken ikke længere udgjorde en del af koncernen. Ifølge sagsøgerne i hovedsagen blev den egentlige beslutning truffet den 14. december 1999, før konsultationerne med personalet i henhold til loven om samarbejde havde fundet sted. Dermed har sagsøgte i hovedsagen forsætligt eller åbenbart uagtsomt tilsidesat denne lov.

26 FSC har for sin del anført, dels at der på mødet i moderselskabets bestyrelse den 14. december 1999 ikke blev truffet afgørelse vedrørende fabrikken, dels at der stadig var mulige alternativer, såsom at lade aktiviteterne fortsætte i deres hidtidige form eller i reduceret omfang, at sælge aktiviteterne eller fortsætte dem i samarbejde med et andet selskab. Desuden har FSC anført, at begrebet arbejdsgiverens afgørelse refererer til det

pågældende selskabs kompetente organ, hvilket i dette tilfælde vil sige dets bestyrelse, og at denne traf afgørelse om lukningen den 1. februar 2000, dvs. efter at konsultationerne var afsluttet.

27 Espoon käräjäoikeus fandt, at sagsøgerne i hovedsagen ikke havde godtgjort, at beslutningen om at lukke fabrikken i Kilo blev truffet af moderselskabets bestyrelse, således at konsultationen mellem arbejdsgiveren og arbejdstagerne i FSC ikke kunne gennemføres som foreskrevet i loven om samarbejde. Retten fandt endvidere, at der havde været reelle alternativer til lukningen af fabrikken, og at disse alternativer var blevet behandlet under konsultationerne. Retten frifandt sagsøgte i hovedsagen, idet den fastslog, at beslutningen om lukningen var blevet truffet på mødet i FSC's bestyrelse den 1. februar 2000, da der havde vist sig ikke at være andre mulige løsninger, og at konsultationerne havde været reelle og tilstrækkelige.

28 Under appelsagen stadfæstede Helsingin hovioikeus dommen afsagt af Espoon käräjäoikeus, idet den præciserede, at den endelige afgørelse som omhandlet i § 7, stk. 1, i loven om samarbejde kun kunne være truffet af arbejdsgiveren, dvs. sagsøgte i hovedsagen, og at de af moderselskabet fremlagte forslag ikke var omfattet af konsultationsforpligtelsen i henhold til denne lov.

29 Korkein oikeus, for hvilken sagsøgerne i hovedsagen har iværksat appel, finder, at der er strukturelle og indholdsmæssige forskelle mellem bestemmelserne i direktiv 98/59 og bestemmelserne i loven om samarbejde, og at forholdet herimellem derfor ikke i enhver henseende fremstår klart.

30 Idet Korkein oikeus anser en fortolkning af bestemmelserne i direktiv 98/59 for nødvendig, for at den kan træffe afgørelse, har den besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 2, stk. 1, i direktiv 98/59/EF fortolkes således, at forpligtelsen til at iværksætte konsultationer, »når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser« og »i tilstrækkelig god tid«, fordrer, at konsultationerne påbegyndes, når det er konstateret, at der som følge af strategiske afgørelser eller ændringer vedrørende driften er et behov for kollektiv afskedigelse? Eller skal den pågældende bestemmelse fortolkes således, at forpligtelsen til at påbegynde konsultationer opstår allerede på det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren overvejer sådanne tiltag eller ændringer vedrørende driften, som f.eks. ændringer af produktionskapaciteten eller centralisering af produktionen, som følge af hvilke der kan forventes at opstå et behov for kollektiv afskedigelse?

2) Under hensyntagen til, at der i artikel 2, stk. 3, første afsnit, i direktiv 98/59 henvises til, at oplysninger skal gives i tilstrækkelig god tid under konsultationerne, skal direktivets artikel 2, stk. 1, da fortolkes således, at […] forpligtelse[n] til at iværksætte konsultationer, »når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser« og »i tilstrækkelig god tid«, fordrer, at konsultationerne påbegyndes, inden arbejdsgiverens overvejelser er nået til en sådan fase, hvor arbejdsgiveren har forudsætninger for at specificere og give medarbejderne de oplysninger, der er omhandlet i [det nævnte direktivs] artikel 2, stk. 3, [første afsnit,] litra b)?

3) Skal artikel 2, stk. 1, i direktiv 98/59, sammenholdt med artikel 2, stk. 4, fortolkes således, at en arbejdsgiver i en situation, hvor en anden virksomhed har bestemmende indflydelse på arbejdsgiveren, bliver forpligtet til at påbegynde konsultationer med en repræsentant for arbejdstagerne, hvis enten arbejdsgiveren eller det moderselskab, der har bestemmende indflydelse på denne, påtænker tiltag til kollektiv afskedigelse af arbejdstagere, der i er arbejdsgiverens tjeneste?

4) Når der er tale om konsultationer, der foregår i et datterselskab, der hører under en koncern, og når man vurderer bestemmelserne i artikel 2, stk. 4, i direktiv 98/59 under hensyn til forpligtelsen i medfør af artikel 2, stk. 1, til at indlede konsultationer, »når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser« og »i tilstrækkelig god tid«, opstår forpligtelsen til at indlede konsultationer da allerede, når koncernens eller moderselskabets ledelse påtænker kollektiv afskedigelse, men denne overvejelse endnu ikke er så konkret, at den vedrører arbejdstagere, der er i tjeneste hos et bestemt datterselskab, som er underlagt den bestemmende indflydelse, eller opstår forpligtelsen til at indlede konsultationer i datterselskabet først i den fase, hvor koncernens eller moderselskabets ledelse påtænker kollektiv afskedigelse i et bestemt datterselskab?

5) Når arbejdsgiveren er en virksomhed (et datterselskab i en koncern), i forhold til hvilken en anden virksomhed (moderselskab eller koncernens ledelse) har bestemmende indflydelse som omhandlet i artikel 2, stk. 4, i direktiv 98/59, skal [den nævnte] artikel 2 […] da fortolkes således, at den deri omhandlede konsultationsprocedure skal afsluttes, inden moderselskabet eller koncernens ledelse træffer en beslutning om iværksættelse af kollektive afskedigelser i datterselskabet?

6) Hvis direktiv 98/59 skal fortolkes således, at en konsultationsprocedure i et datterselskab skal afsluttes, inden der i moderselskabet eller koncernens ledelse træffes beslutning, der fører til kollektiv afskedigelse af arbejdstagere, er i denne forbindelse da kun en beslutning af betydning, hvis umiddelbare konsekvens er iværksættelse af kollektiv afskedigelse i et datterselskab, eller skal konsultationsproceduren afsluttes, inden der i moderselskabet eller koncernens ledelse træffes en sådan forretningsmæssig eller strategisk beslutning, som følge af hvilken kollektiv afskedigelse i datterselskabet er sandsynlig, men ikke endelig bestemt?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Formaliteten

31 FSC har anført, at de første fire præjudicielle spørgsmål i anmodningen om præjudiciel afgørelse skal afvises som irrelevante for tvisten i hovedsagen. Ifølge selskabet er en besvarelse af disse spørgsmål ikke nødvendig for afgørelsen af tvisten i hovedsagen, da sagsøgerne i hovedsagen ikke har nedlagt nogen påstand ved den forelæggende ret om tidspunktet for, hvornår konsultationerne skal indledes med arbejdstagernes repræsentanter. En undersøgelse af spørgsmålene ville desuden efter FSC's opfattelse vedrøre en hypotetisk problemstilling.

32 I denne forbindelse bemærkes, at inden for rammerne af proceduren indført ved artikel 234 EF tilkommer det udelukkende den nationale ret, som tvisten er indbragt for, og som har ansvaret for den retsafgørelse, der skal træffes, på grundlag af omstændighederne i den konkrete sag at vurdere, såvel om en præjudiciel afgørelse er nødvendig for, at den kan afsige dom, som relevansen af de spørgsmål, den forelægger Domstolen. Når de stillede spørgsmål vedrører fortolkningen af fællesskabsretten, er Domstolen derfor principielt forpligtet til at træffe afgørelse (jf. bl.a. dom af 18.7.2007, sag C-119/05, Lucchini, Sml. I, s. 6199, præmis 43, og af 16.7.2009, sag C-12/08, Mono Car Styling, Sml. I, s. 6653, præmis 27).

33 Domstolen kan således kun afvise en anmodning om præjudiciel afgørelse fra en national ret, såfremt det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af fællesskabsretten savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er af hypotetisk karakter, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan foretage en saglig korrekt besvarelse af de stillede spørgsmål (jf. bl.a. dom af 4.12.2008, sag C-221/07, Zablocka-Weyhermüller, Sml. I, s. 9029, præmis 20, og Mono Car Styling-dommen, præmis 28).

34 I den foreliggende sag har den nationale ret — som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen — forsynet Domstolen med en detaljeret gennemgang af den faktiske og juridiske baggrund for hovedsagen samt af grundene til, at den har anset en besvarelse af de første fire forelagte spørgsmål for nødvendig for, at den kan afsige dom.

35 Følgelig bør disse præjudicielle spørgsmål antages til realitetsbehandling.

Om det første spørgsmål

36 Med det første spørgsmål søger den forelæggende ret en afklaring af betydningen af udtrykket »påtænker at foretage kollektive afskedigelser« i den forstand, hvori det er anvendt i artikel 2, stk. 1, i direktiv 98/59 med henblik på at få fastlagt, hvornår konsultationsforpligtelsen i henhold til nævnte artikel 2 opstår. Retten spørger i den forbindelse, om konsultationsforpligtelsen opstår på det tidspunkt, hvor det er konstateret, at der som følge af strategiske afgørelser eller ændringer vedrørende virksomhedens drift er behov for kollektive afskedigelser, eller på det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren overvejer tiltag eller ændringer, som følge af hvilke der kan forventes at opstå et behov for sådanne afskedigelser.

37 Indledningsvis bemærkes, at den foreliggende sag omhandler økonomiske og forretningsmæssige beslutninger, som kan indvirke på den ansættelsesmæssige situation for et vist antal arbejdstagere i en virksomhed, men ikke beslutninger, der direkte har til formål at bringe nogle nærmere bestemte arbejdsforhold til ophør.

38 Det bemærkes, således som det fremgår af artikel 2, stk. 1, og artikel 3, stk. 1, i direktiv 98/59, at den konsultations- og meddelelsesforpligtelse, som påhviler arbejdsgiveren, opstår inden dennes beslutning om at opsige ansættelseskontrakterne (jf. i denne

retning dom af 27.1.2005, sag C-188/03, Junk, Sml. I, s. 885, præmis 36 og 37). I så fald er der nemlig stadig mulighed for at undgå eller i det mindste begrænse antallet af kollektive afskedigelser eller afbøde følgerne heraf.

39 Artikel 2, stk. 1, i direktiv 98/59 fastsætter en pligt for arbejdsgiveren til i tilstrækkelig god tid at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter, »når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser«. Som generaladvokaten har anført i punkt 48 og 49 i forslaget til afgørelse, fremgår det af en sammenligning af forskellige sprogversioner af denne bestemmelse, at den omhandlede konsultationsforpligtelses opståen — i fællesskabslovgivers ånd — er knyttet til en hensigt hos arbejdsgiveren om at foretage kollektive afskedigelser.

40 Henvisningerne i artikel 3 og 4 i direktiv 98/59 til en »plan« om kollektiv afskedigelse bekræfter, at en sådan hensigt er det moment, der udløser de ved dette direktiv, navnlig dets artikel 2, fastsatte forpligtelser.

41 Heraf følger, at konsultationsforpligtelsen i henhold til nævnte artikel 2 må anses for at opstå, når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser eller planlægger kollektive afskedigelser (jf. i denne retning dom af 12.2.1985, sag 284/83, Dansk Metalarbejderforbund og Specialarbejderforbundet i Danmark, Sml. s. 553, præmis 17).

42 Hertil kommer dog, som det følger af direktivteksten, at de ved direktiv 98/59 fastsatte forpligtelser, navnlig konsultationsforpligtelsen indeholdt i dets artikel 2, også udløses i tilfælde, hvor udsigten til kollektive afskedigelser ikke er en direkte følge af arbejdsgiverens valg.

43 Ifølge direktivets artikel 2, stk. 4, er arbejdsgiveren nemlig ansvarlig for overholdelse af kravene om information og underretning efter dette direktiv, selv om beslutningen om kollektive afskedigelser ikke er truffet af arbejdsgiveren, men af en virksomhed med

bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af, og selv om arbejdsgiveren ikke straks er blevet fuldt ud underrettet om beslutningen.

44 I en økonomisk kontekst, hvor antallet af koncerner er stigende, sikrer denne bestemmelse, at formålet med direktiv 98/59, der — som det fremgår af dets anden betragtning — er at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser, fuldt ud kan opfyldes i tilfælde, hvor en virksomhed er underlagt en anden virksomheds bestemmende indflydelse (dom af 15.2.2007, sag C-270/05, Athinaïki Chartopoiïa, Sml. I, s.1499, præmis 25).

45 Som Det Forenede Kongeriges regering med rette har anført, ville det desuden kunne få konsekvenser i strid med formålet med direktiv 98/59, såsom mindre råderum for virksomhederne med hensyn til omstrukturering, større administrative byrder og at arbejdstagerne unødigt foranlediges til at bekymre sig om deres ansættelsesmæssige situation, hvis konsultationsforpligtelsen opstod tidligere.

46 Endvidere forudsætter de tilsigtede virkninger af konsultationerne med arbejdstagernes repræsentanter, at de forhold, der skal tages hensyn til under konsultationerne, er fastlagt, eftersom det er umuligt at afvikle konsultationerne på en hensigtsmæssig måde og i overensstemmelse med formålet med dem, uden at forhold af relevans for de påtænkte kollektive afskedigelser er afklaret. Formålet er ifølge ordlyden af artikel 2, stk. 2, i direktiv 98/59 at undgå opsigelser af ansættelseskontrakter eller begrænse antallet og afbøde følgerne heraf (jf. Junk-dommen, præmis 38). Så længe der kun er planer om at træffe en beslutning, som forventes at føre til kollektive afskedigelser, og der som følge heraf alene er en sandsynlighed for sådanne afskedigelser, ligesom forhold af relevans for konsultationerne endnu er uafklarede, kan de nævnte formål imidlertid ikke opfyldes.

47 Derimod ville det til dels fratage konsultationsforpligtelsen i artikel 2 i direktiv 98/59 dens effektive virkning, hvis den opstod på det tidspunkt, hvor der er truffet en strategisk eller forretningsmæssig beslutning, som nødvendiggør kollektive afskedi-

gelser. Som det fremgår af nævnte artikel 2, stk. 2, første afsnit, skal konsultationerne nemlig navnlig dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de påtænkte kollektive afskedigelser. Konsultationer indledt, efter at der allerede er truffet en beslutning, som nødvendiggør sådanne kollektive afskedigelser, ville imidlertid ikke på en konstruktiv måde kunne dreje sig om at undersøge tænkelige alternativer med henblik på at undgå disse afskedigelser.

48 Følgelig må konsultationsproceduren i tilfælde som i hovedsagen anses for at skulle indledes af arbejdsgiveren på det tidspunkt, hvor der er truffet en strategisk eller forretningsmæssig beslutning, som tvinger arbejdsgiveren til at påtænke eller planlægge kollektive afskedigelser.

49 På dette grundlag skal det første præjudicielle spørgsmål besvares med, at artikel 2, stk. 1, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at arbejdsgiverens pligt til at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter opstår, når der i en koncern er truffet beslutninger af strategisk karakter eller vedrørende driftsmæssige ændringer, som tvinger arbejdsgiveren til at påtænke eller planlægge kollektive afskedigelser.

Om det andet spørgsmål

50 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om tidspunktet for, hvornår arbejdsgiverens forpligtelse til at indlede konsultationer vedrørende påtænkte kollektive afskedigelser opstår, afhænger af, om arbejdsgiveren er i stand forinden at meddele arbejdstagernes repræsentanter alle de krævede oplysninger i henhold til artikel 2, stk. 3, første afsnit, litra b), i direktiv 98/59.

51 Det fremgår klart af bestemmelsens ordlyd, at arbejdsgiveren skal give oplysningerne »i tilstrækkelig god tid under konsultationerne« for at »gøre det muligt for arbejdstagernes repræsentanter at fremsætte konstruktive forslag«.

52 Det følger af bestemmelsen, at oplysningerne ikke nødvendigvis skal være meddelt på det tidspunkt, hvor konsultationerne indledes, men at de kan gives under konsultationerne.

53 Som generaladvokaten har fremhævet i punkt 64 og 65 i forslaget til afgørelse, følger det nemlig af bestemmelsens logik, at arbejdsgiveren skal give arbejdstagernes repræsentanter alle relevante oplysninger under hele konsultationsforløbet. Det er nødvendigt med en fleksibilitet. Dels kan det hænde, at sådanne oplysninger først bliver tilgængelige på forskellige tidspunkter under konsultationsforløbet, hvorfor arbejdsgiveren først under forløbet har mulighed for og pligt til at give alle oplysningerne. Dels er formålet med arbejdsgiverens informationspligt at give arbejdstagernes repræsentanter en så fuldstændig og effektiv adgang til at deltage i konsultationsforløbet som muligt, og for at kunne det skal enhver ny og relevant oplysning kunne gives til og med sidste øjeblik i konsultationsforløbet.

54 Heraf følger, at tidspunktet for påbegyndelse af konsultationerne ikke afhænger af, om arbejdsgiveren er i stand til forinden at meddele arbejdstagernes repræsentanter alle oplysningerne nævnt i artikel 2, stk. 3, første afsnit, litra b), i direktiv 98/59.

55 Det andet præjudicielle spørgsmål skal følgelig besvares med, at tidspunktet for, hvornår arbejdsgiverens forpligtelse til at indlede konsultationer vedrørende påtænkte kollektive afskedigelser opstår, ikke afhænger af, om arbejdsgiveren er i stand til forinden at meddele arbejdstagernes repræsentanter alle de krævede oplysninger i henhold til artikel 2, stk. 3, første afsnit, litra b), i direktiv 98/59.

Om det tredje og det fjerde spørgsmål

56 Med det tredje og det fjerde spørgsmål, som besvares samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, dels om artikel 2, stk. 1, i direktiv 98/59, sammenholdt med samme direktivs artikel 2, stk. 4, første afsnit, skal fortolkes således, at forpligtelsen til at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter — for så vidt angår en koncern bestående af et moderselskab og et eller flere datterselskaber — opstår, når enten arbejdsgiveren eller et moderselskab med bestemmende indflydelse på arbejdsgiveren påtænker kollektive afskedigelser, dels om det kræves, at det datterselskab, inden for hvilket der vil kunne foretages kollektive afskedigelser, skal være bestemt, før forpligtelsen til at indlede konsultationer opstår.

57 Det bemærkes, at kravene om information, høring og underretning i henhold til artikel 2, stk. 1 og 3, samt artikel 3, stk. 1 og 2, i direktiv 98/59 alene påhviler arbejdsgiveren, dvs. en fysisk eller juridisk person, som har et arbejdsgiverforhold til arbejdstagere, der vil kunne afskediges.

58 En virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af, har ikke karakter af arbejdsgiver, uanset at den kan træffe afgørelser, der er bindende for arbejdsgiveren.

59 Som anført af Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, er det for det første et internt anliggende at tilrettelægge en koncerns ledelse, og for det andet har direktiv 98/59 — ligesom direktiv 75/129 — ikke til formål at begrænse en koncerns muligheder for at tilrettelægge sine aktiviteter på den måde, der bedst tilgodeser dens behov (jf. i denne retning vedrørende direktiv 75/129 dom af 7.12.1995, sag C-449/93, Rockfon, Sml. I, s. 4291, præmis 21).

60 Ligesom direktiv 75/129 sikrer direktiv 98/59 kun en delvis harmonisering af reglerne om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af kollektive afskedigelser. Der tilsigtes derfor ikke med direktivet en harmonisering af alle de nationale ordninger med hensyn til arbejdstagerrepræsentation i virksomheden (jf. vedrørende direktiv 75/129 dom af 8.6.1994, sag C-383/92, Kommissionen mod Det Forenede Kongerige, Sml. I, s. 2479, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).

61 Som anført af sagsøgerne i hovedsagen har fællesskabslovgiver med vedtagelsen af først direktiv 92/56 og derpå direktiv 98/59 inden for rammerne af denne delvise harmonisering villet udfylde et hul i den hidtidige regulering og præcisere kravene til en arbejdsgiver, som er en del af en koncern. Således er det i artikel 2, stk. 4, i direktiv 98/59 fastsat, at konsultationsforpligtelsen påhviler arbejdsgiveren uafhængigt af, om beslutningen om kollektive afskedigelser er truffet af ham eller af en virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af.

62 Følgelig skal artikel 2, stk. 1, og artikel 2, stk. 4, første afsnit, i direktiv 98/59 fortolkes således, at det — uanset om de påtænkte eller planlagte kollektive afskedigelser følger af en beslutning truffet af den virksomhed, der beskæftiger de berørte arbejdstagere, eller af en beslutning truffet af denne virksomheds modeselskab — altid er førstnævnte, der i sin egenskab af arbejdsgiver er forpligtet til at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter.

63 Hvad angår konsultationsforpligtelsens opståen er det — som anført af den finske regering — klart, at konsultationerne med arbejdstagernes repræsentanter først kan indledes, når den virksomhed, inden for hvilken der vil kunne foretages kollektive afskedigelser, er bestemt. Når moderselskabet i en koncern træffer en beslutning af betydning for den ansættelsesmæssige situation for koncernens arbejdstagere, er det nemlig det datterselskab, hvis arbejdstagere kan blive berørt af kollektive afskedigelser, der i sin egenskab af arbejdsgiver skal indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter. Altså er det ikke muligt at indlede sådanne konsultationer, så længe det ikke er bestemt, hvilket datterselskab det drejer sig om.

64 Desuden fremgår det, for så vidt angår formålet med konsultationerne, af ordlyden af artikel 2, stk. 2, i direktiv 98/59, at disse i det mindste skal 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. Konsultationer kan imidlertid kun give mening i så henseende, når det er bestemt, hvilken virksomheds arbejdstagere der vil blive berørt af de påtænkte kollektive afskedigelser.

65 På denne baggrund skal det tredje og fjerde præjudicielle spørgsmål besvares med, at artikel 2, stk. 1, i direktiv 98/59, sammenholdt med samme direktivs artikel 2, stk. 4, første afsnit, i forhold til en koncern bestående af et moderselskab og et eller flere datterselskaber skal fortolkes således, at forpligtelsen til at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter påhviler det datterselskab, der er arbejdsgiver, når dette datterselskab, inden for hvilket der vil kunne foretages kollektive afskedigelser, er blevet bestemt.

Om det femte og det sjette spørgsmål

66 Med det femte og det sjette spørgsmål søger den forelæggende ret en afklaring af, hvornår konsultationsproceduren omhandlet i artikel 2, stk. 1, i direktiv 98/59 skal afsluttes i tilfælde, hvor der er tale om en koncern bestående af et moderselskab og et eller flere datterselskaber, og moderselskabet har truffet den beslutning, som muligvis vil eller nødvendigvis må føre til kollektive afskedigelser.

67 Som det er fastslået i forbindelse med besvarelsen af det tredje og det fjerde spørgsmål, påhviler konsultationsforpligtelsen i henhold til artikel 2, stk. 1, i direktiv 98/59 alene arbejdsgiveren.

68 Faktisk kan ingen bestemmelse i dette direktiv fortolkes således, at den pålægger moderselskabet en sådan forpligtelse.

69 Heraf følger, at det altid påhviler datterselskabet i dets egenskab af arbejdsgiver at konsultere repræsentanterne for de arbejdstagere, der kan blive berørt af de påtænkte kollektive afskedigelser, og at datterselskabet i givet fald selv må bære følgerne, hvis det ikke opfylder konsultationsforpligtelsen i tilfælde, hvor det ikke er blevet underrettet straks og fyldestgørende om en af moderselskabet truffet beslutning, som nødvendiggør sådanne afskedigelser.

70 Med hensyn til, hvornår konsultationsproceduren skal være afsluttet, har Domstolen allerede fastslået, at hvor direktiv 98/59 finder anvendelse, kan en ansættelseskontrakt først opsiges af arbejdsgiveren, når den nævnte procedure er afsluttet, dvs. når arbejdsgiveren har overholdt forpligtelserne i direktivets artikel 2 (jf. Junk-dommen, præmis 45). Heraf følger, at konsultationsproceduren skal være afsluttet, før der træffes beslutning om opsigelse af ansættelseskontrakter.

71 For så vidt angår en koncern som den i hovedsagen omhandlede følger det af denne retspraksis, at moderskabet først kan træffe en beslutning, hvis umiddelbare virkning er, at et af dets datterselskaber tvinges til at opsige arbejdstagere, der vil blive berørt af kollektive afskedigelser, når der har fundet en konsultationsprocedure sted i dette datterselskab, og det med risiko for, at sidstnævnte i sin egenskab af arbejdsgiver må bære følgerne af manglende overholdelse af denne procedure.

72 Henset til ovennævnte betragtninger, skal det femte og det sjette spørgsmål besvares med, at artikel 2, stk. 1, i direktiv 98/59, sammenholdt med direktivets artikel 2, stk. 4, i forhold til en koncern skal fortolkes således, at konsultationsproceduren skal være afsluttet af det datterselskab, som de kollektive afskedigelser vedrører, før datterselskabet i givet fald efter ordre fra moderskabet kan opsige de arbejdstagere, som berøres af disse afskedigelser.

Sagens omkostninger

73 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Fjerde Afdeling) for ret:

1) Artikel 2, stk. 1, i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser skal fortolkes således, at arbejdsgiverens pligt til at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter opstår, når der i en koncern er truffet beslutninger af strategisk karakter eller vedrørende driftsmæssige ændringer, som tvinger arbejdsgiveren til at påtænke eller planlægge kollektive afskedigelser.

2) Tidspunktet for, hvornår arbejdsgiverens forpligtelse til at indlede konsultationer vedrørende påtænkte kollektive afskedigelser opstår, afhænger ikke af, om arbejdsgiveren er i stand til forinden at meddele arbejdstagernes repræsentanter alle de krævede oplysninger i henhold til artikel 2, stk. 3, første afsnit, litra b), i direktiv 98/59.

3) Artikel 2, stk. 1, i direktiv 98/59, sammenholdt med samme direktivs artikel 2, stk. 4, første afsnit, skal i forhold til en koncern bestående af et moderselskab og et eller flere datterselskaber fortolkes således, at forpligtelsen til at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter påhviler det datterselskab, der er arbejdsgiver, når dette datterselskab, inden for hvilket der vil kunne foretages kollektive afskedigelser, er blevet bestemt.

4) Artikel 2, stk. 1, i direktiv 98/59, sammenholdt med direktivets artikel 2, stk. 4, skal i forhold til en koncern fortolkes således, at konsultationsproceduren skal være afsluttet af det datterselskab, som de kollektive afskedigelser vedrører, før datterselskabet i givet fald efter ordre fra moderskabet kan opsige de arbejdstagere, som berøres af disse afskedigelser.

Underskrifter