DOMSTOLENS DOM (Fjerde Afdeling)

10. december 2009 *

I sag C-323/08,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Spanien) ved afgørelse af 14. juli 2008, indgået til Domstolen den 16. juli 2008, i sagen:

Ovidio Rodríguez Mayor m.fl.

mod

Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila m.fl.,

har

DOMSTOLEN (Fjerde Afdeling)

sammensat af formanden for Tredje Afdeling, K. Lenaerts, som fungerende formand for Fjerde Afdeling, og dommerne R. Silva de Lapuerta, E. Juhász (refererende dommer), G. Arestis og T. von Danwitz,

* Processprog: spansk.

generaladvokat: P. Mengozzi
justitssekretær: R. Grass,

efter at der er afgivet indlæg af:

— den spanske regering ved B. Plaza Cruz, som befuldmægtiget

— den ungarske regering ved R. Somssich, M. Fehér og K. Veres, som befuldmægtigede

— Det Forenede Kongeriges regering ved I. Rao og T. de la Mare, som befuldmægtigede

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved J. Enegren og R. Vidal Puig, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 16. juli 2009,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 1-4 og 6 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 225, s. 16).

2 Denne anmodning er fremsat under en retssag, der føres af Rodríguez Mayor og seks andre personer mod Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila (dødsboet efter Rafael de las Heras Dávila), dennes arvinger og Fondo de Garantía Salarial (lønmodtagernes garantifond) vedrørende førstnævntes krav om godtgørelse for uberettiget kollektiv afskedigelse.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

3 I afdeling I i direktiv 98/59 med overskriften »Definitioner og anvendelsesområde« fastsætter artikel 1, stk. 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 Samme direktivs artikel 2, indeholdt i direktivets afdeling II med overskriften »Information og konsultation«, foreskriver:

»1. Når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser, er vedkommende forpligtet til i tilstrækkelig god tid at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale.

2. Konsultationerne skal i det mindste dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt for at afbøde følgerne af disse ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere.

[…]

3. For at gøre det muligt for arbejdstagernes repræsentanter at fremsætte konstruktive forslag er arbejdsgiveren forpligtet til i tilstrækkelig god tid under konsultationerne:

a) at give dem alle relevante oplysninger, og

b) under alle omstændigheder at give dem skriftlig meddelelse om:

i) årsagerne til de påtænkte afskedigelser

ii) hvor mange arbejdstagere der skal afskediges, og hvilke kategorier de tilhører

iii) hvor mange arbejdstagere der normalt beskæftiges, og hvilke kategorier de tilhører

iv) i hvilket tidsrum de påtænkte afskedigelser skal finde sted

v) hvilke kriterier der tænkes anvendt til at udvælge de arbejdstagere, der skal afskediges, for så vidt det ifølge national lovgivning og/eller praksis er arbejdsgiveren, der har beføjelse hertil

vi) efter hvilken metode en eventuel afskedigelsesgodtgørelse tænkes beregnet, når der er tale om en anden godtgørelse end den, der er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

Arbejdsgiveren skal sende en genpart af i det mindste den i første afsnit, litra b), nr. i) til v), nævnte skriftlige meddelelse til den kompetente offentlige myndighed.

[…]«

5 Under afdeling III i direktiv 98/59 med overskriften »Fremgangsmåde for kollektiv afskedigelse« er artikel 3 affattet således:

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

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

Meddelelsen skal indeholde alle relevante oplysninger om den planlagte kollektive afskedigelse og om de i artikel 2 fastsatte forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter, navnlig årsagerne til afskedigelserne, antallet af arbejdstagere, der skal afskediges, antallet af arbejdstagere, der normalt beskæftiges, samt over hvilken periode det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.

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

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

6 Det nævnte direktivs artikel 4, der ligeledes henhører under afdeling III, 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.

[…]

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

7 I henhold til samme direktivs artikel 5 »berører [direktivet] ikke medlemsstaternes mulighed for at anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne eller at tillade eller fremme anvendelsen af overenskomstmæssige bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne.«

8 Direktiv 98/59's artikel 6 i foreskriver, at »medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagernes repræsentanter og/eller arbejdstagerne har adgang til administrative og/eller retslige

procedurer, der gør det muligt at sikre overholdelsen af de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv«.

Nationale bestemmelser

9 Artikel 49, stk. 1, litra g), i lov om arbejdsforhold (Estatuto de los Trabajadores), godkendt ved kongeligt lovdekret nr. 1/1995 af 24. marts 1995 (*Boletín Oficial del Estado* af 29.3.1995, nr. 75, s. 9654, herefter »lov om arbejdsforhold«) bestemmer, at arbejdskontrakten ophører i følgende tilfælde:

»Ved arbejdsgiverens død, pensionering, i de tilfælde, som er omhandlet i de relevante bestemmelser om social sikring, eller invaliditet, med forbehold af bestemmelserne i artikel 44, eller når kontrahenten ophører med at eksistere som juridisk person.

I tilfælde af arbejdsgiverens død, pensionering eller invaliditet har arbejdstageren ret til et beløb svarende til én måneds løn.

I tilfælde af at kontrahenten ophører med at eksistere som juridisk person, skal fremgangsmåden i denne lovs artikel 51 anvendes.«

10 Artikel 51 i lov om arbejdsforhold bestemmer:

»1. I denne lov forstås ved kollektiv afskedigelse opsigelse af ansættelseskontrakter af økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige grunde, når opsigelsen inden for et tidsrum af 90 dage påvirker mindst:

a) 10 arbejdstagere i virksomheder med mindst 100 arbejdstagere

b) 10% af det samlede antal arbejdstagere i en virksomhed med mellem 100 og 300 arbejdstagere

c) 30 arbejdstagere i virksomheder med mindst 300 arbejdstagere.

De grunde, som er angivet i denne artikel, anses for at foreligge, når vedtagelsen af de foreslåede foranstaltninger bidrager til at overkomme virksomhedens negative økonomiske situation, når de angivne grunde er økonomiske, eller bidrager til at sikre virksomhedens fremtidige eksistensgrundlag og ansættelse i virksomheden ved hjælp af en behørig tilrettelæggelse af ressourcer, når der er tale om tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige grunde.

Ved en kollektiv afskedigelse forstås ligeledes opsigelse af ansættelseskontrakter, som berører samtlige virksomhedens ansatte, forudsat at antallet af de berørte arbejdstagere

overstiger fem, og når opsigelsen er en konsekvens af, at virksomheden helt ophører af de grunde, som er angivet ovenfor.

Ved beregningen af antallet af opsagte kontrakter som omhandlet i stk. 1 skal der tages hensyn til andre opsigelser, der er blevet gennemført i referenceperioden på arbejdsgiverens initiativ og af andre årsager, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, og som adskiller sig fra de årsager, der er nævnt i denne lovs artikel 49, stk. 1, litra c), forudsat at der mindst er tale om fem arbejdstagere. Når virksomheden i løbet af på hinanden følgende perioder af 90 dages varighed og med det formål at omgå bestemmelserne i denne [lov] gennemfører opsigelser af kontrakter i medfør af artikel 52, litra c), og der er tale om et antal, som ligger under de fastsatte grænser, og der ikke foreligger nye årsager, som kan begrunde en sådan fremgangsmåde, skal disse opsigelser anses for at være en omgåelse af loven og erklæres for ugyldige.

2. En arbejdsgiver, som påtænker at foretage en kollektiv afskedigelse, skal ansøge om tilladelse til at opsige ansættelseskontrakterne i henhold til den procedure, som er fastsat i denne lov og i gennemførelsesbestemmelserne hertil. Proceduren indledes ved, at der indgives en ansøgning til den kompetente beskæftigelsesmyndighed, og ved, at der samtidigt indledes en høringsprocedure med arbejdstagernes juridiske repræsentanter.

[…]

8. Arbejdstagere, hvis ansættelsesforhold er ophørt i overensstemmelse med denne bestemmelse, har ret til en godtgørelse på 20 dages løn for hvert år, de har været ansat. Godtgørelsen beregnes i forhold til antallet af måneder for perioder på under et år. Godtgørelsen kan højst udgøre 12 månedlige ydelser.

9. Arbejdstagerne kan via deres repræsentanter ligeledes iværksætte den procedure, som er omhandlet i denne bestemmelse, når det med rimelighed må antages, at arbejdsgiverens undladelse af at iværksætte denne procedure vil påføre dem tab, som det er umuligt eller vanskeligt at få dækket. I så fald skal den kompetente beskæftigelsesmyndighed afgøre, hvilke skridt og rapporter der er nødvendige med henblik på at afgøre udfaldet af denne procedure inden for de tidsfrister, som er fastsat i denne artikel.

[…]

12. Beskæftigelsesmyndigheden afgør, om der foreligger en force majeure-situation, som kan begrunde ophøret af ansættelsesforholdet, uanset hvor mange arbejdstagere der berøres, efter en procedure, som gennemføres i henhold til dette stykke. Proceduren indledes efter anmodning fra virksomheden, som vedlægger den dokumentation, som den anser for nødvendig, og der skal samtidigt ske underretning af arbejdstagernes juridiske repræsentanter, som under hele proceduren har status af berørt part. Beskæftigelsesmyndigheden træffer afgørelse efter foretagelse af de nødvendige skridt og udarbejdelse af de nødvendige rapporter inden for fem dage fra datoen for anmodningen, og afgørelsen har virkning fra datoen for den begivenhed, som har resulteret i force majeure-situationen.

Beskæftigelsesmyndigheden, som fastslår, om der foreligger en force majeure-situation, kan træffe bestemmelse om, at hele eller en del af den godtgørelse, som tilkommer de arbejdstagere, hvis ansættelsesforhold er ophørt, dækkes af Fogasa med forbehold for sidstnævntes ret til regres mod arbejdsgiveren.

13. Medmindre andet er fastsat i denne [lov], finder bestemmelserne i Ley 30/1992 de 26 noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común [lov nr. 30/1992 af 26.11.1992 om offentlig forvaltning og administrativ rekurs] anvendelse, herunder navnlig hvad angår klager. Alle de skridt,

som skal gennemføres, og de underretninger, som skal gives arbejdstagerne, skal ske via arbejdstagernes juridiske repræsentanter.«

11 Den forelæggende ret har anført, at en opsigelse af en kontrakt, der af objektive grunde findes uberettiget, har samme virkninger som en disciplinær afskedigelse, der anses for uberettiget i medfør af artikel 55 i lov om arbejdsforhold. Den forelæggende ret oplyser, at lovens artikel 56, stk. 1, i denne henseende bestemmer følgende:

»Når afskedigelsen erklæres for uberettiget, kan arbejdsgiveren inden for en frist på fem dage fra dommens forkyndelse vælge enten at genansætte arbejdstageren samt udbetale resterende lønkrav som omhandlet i litra b) i nærværende stykke, eller at udbetale følgende beløb, som skal fastsættes i dommen:

a) en godtgørelse svarende til 45 dages løn pr. ansættelsesår, idet ansættelsesperioder på under et år skal beregnes pro rata på månedlig basis med indtil 42 månedlige udbetalinger

b) et beløb svarende til den skyldige løn fra afskedigelsesdatoen og frem til forkyndelsen af den dom, hvorved afskedigelsen er kendt uberettiget, eller frem til det tidspunkt, hvor arbejdstageren igen har fået arbejde, såfremt dette sker før afsigelsen af dommen, og såfremt arbejdsgiveren fører bevis for de til arbejdstageren udbetalte beløb med henblik på, at disse skal fratrækkes det resterende lønkrav.«

Omstændighederne i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

12 De syv sagsøgere i hovedsagen udgjorde de ansatte i den virksomhed, som Rafael de las Heras Dávila drev i sin egenskab af fysisk person, idet virksomheden ikke havde status som en juridisk person.

13 Ved stævning af 31. maj 2004 anlagde sagsøgerne sag ved Juzgado de lo Social número 25 i Madrid mod Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila m.fl. for uberettiget afskedigelse, idet de gjorde gældende, at de var mødt frem på arbejdspladsen fra den 30. april 2004 til den 5. maj 2005, men at arbejdspladsen var lukket, således at de antog, at de stod over for en stiltiende afskedigelse.

14 Det viste sig efterfølgende, at arbejdsgiveren var afgået ved døden den 1. maj 2004 uden at have oprettet testamente eller i øvrigt fastlagt arvingernes rettigheder. Hans legale arvinger gav afkald på arv ved notarialdokumenter af 15. juni 2004 og 27. marts 2007. Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at virksomheden har indstillet sin aktivitet.

15 Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid afviste sagsanlægget under henvisning til, at sagsøgernes ansættelseskontrakter var ophørt som følge af arbejdsgiverens død, uden at virksomheden var blevet overdraget til andre, og under henvisning til, at der ikke havde fundet nogen afskedigelse sted.

16 Sagsøgerne i hovedsagen appellerede denne dom til den forelæggende ret. Sagsøgerne gør gældende, at indstilling af driften er en formel handling, der skal opfylde betingelserne i artikel 55, stk. 1, i lov om arbejdsforhold, således at arbejdsgiverens arvinger skulle have gjort dem bekendt med en sådan beslutning. Sagsøgerne i hovedsagen har derfor nedlagt påstand om, at det fastslås, at der foreligger en uberettiget afskedigelse, og påstand om betaling af en godtgørelse svarende til 45 dages løn pr. ansættelsesår samt resterende lønkrav fra afskedigelsesdatoen og frem til forkyndelsen af den forelæggende rets dom eller frem til det tidspunkt, hvor arbejdstagerne igen har fået arbejde. Subsidiært har de nedlagt påstand om, at det

fastslås, at ansættelseskontrakterne er ophørt på grund af arbejdsgiverens død, i overensstemmelse med samme lovs artikel 49, og at den i denne bestemmelse fastsatte godtgørelse udbetales til dem.

17 De sagsøgte i hovedsagen har gjort gældende, at der ikke har fundet nogen afskedigelse sted, og at det drejer sig om ophør af et arbejdsforhold som følge af arbejdsgiverens død.

18 Det offentliges repræsentant, der af den forelæggende ret var anmodet om at fremkomme med en udtalelse i hovedsagen, er af den opfattelse, at der muligvis foreligger en uoverensstemmelse mellem bestemmelserne i fællesskabsretten og artikel 49, stk. 1, litra g), lov om arbejdsforhold.

19 Den forelæggende ret er af den opfattelse, at der i spansk ret forskelsbehandles ved ophør af arbejdskontrakter på grund af virksomhedens ophør, afhængigt af, om indehaveren af virksomheden er en fysisk eller en juridisk person. I en sådan situation er arbejdstagere, der er ansat af en juridisk person, bedre stillet end arbejdstagere, der arbejder for en fysisk person, selv om de negative følger af en afskedigelse eller en opsigelse af en kontrakt er de samme.

20 På denne baggrund har Tribunal Superior de Justicia de Madrid fundet, at en fortolkning af bestemmelserne i direktiv 98/95 er nødvendig for, at der kan træffes en afgørelse, hvorfor retten har besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Er artikel 51 i lov om arbejdsforhold i strid med de forpligtelser, der er pålagt ved direktiv 98/59, som følge af, at bestemmelsen begrænser begrebet kollektive afskedigelser til at omfatte afskedigelser af økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige grunde, og ikke udvider det nævnte begreb til også at omfatte afskedigelser af enhver anden grund, bortset fra grunde, der kan tilregnes arbejdstageren?

2) Er bestemmelsen i artikel 49, stk. 1, litra g), i lov om arbejdsforhold ligeledes i strid med direktiv 98/59, herunder direktivets artikel 1, 2, 3, 4 og 6, som følge af, at den fastsætter en godtgørelse, der er begrænset til en måneds løn, for arbejdstagere, som mister deres arbejde på grund af arbejdsgiverens død, pensionering eller invaliditet, og idet den dermed udelukker disse arbejdstagere fra at være omfattet af reglerne i lovens artikel 51?

3) Er de spanske bestemmelser om kollektive afskedigelser, navnlig artikel 49, stk. 1, litra g), og artikel 51 i lov om arbejdsforhold, i strid med artikel 30 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (proklameret i Nice den 7.12.2000 (EFT C 364, s. 1, herefter »charter om grundlæggende rettigheder«)) og fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder vedtaget [af de 11 medlemsstaters stats- og regeringschefer] under Det Europæiske Råds møde i Strasbourg den 9. december 1989?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Om Domstolens kompetence

21 Som anført af den spanske og den ungarske regering samt af Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, må det angående de to første spørgsmål bemærkes, at Rafael de las Heras Dávila ved sin død beskæftigede syv ansatte, hvorfor situationen i princippet falder uden for anvendelsesområdet for direktiv 98/59.

22 Ifølge dette direktivs artikel 1, stk. 1, litra a), nr. ii), kræves det, for at direktivet finder anvendelse på en situation som den i hovedsagen omtvistede, at antallet af afskedigelser udgør mindst 20 inden for et tidsrum af 90 dage.

23 Direktiv 98/59 bestemmer imidlertid i artikel 5, at direktivet ikke berører medlemsstaternes mulighed for at anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne, eller at tillade eller fremme anvendelsen af overenskomstmæssige bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne.

24 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at der i spansk ret findes sådanne bestemmelser, idet begrebet kollektiv afskedigelse i medfør af artikel 51, stk. 1 og 3, i lov om arbejdsforhold ligeledes omfatter opsigelse af ansættelseskontrakter, som berører samtlige virksomhedens ansatte, forudsat, at antallet af berørte arbejdstagere overstiger fem, og når opsigelsen er en konsekvens af, at virksomheden helt ophører af økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige grunde.

25 Den forelæggende ret har gjort gældende, at i den for denne verserende sag bør opsigelsen af ansættelseskontrakterne for alle ansatte hos Rafael de las Heras Dávila på grund af dennes død være omfattet af anvendelsesområdet for de bestemmelser, der er nævnt i den foregående præmis, og den bør anses for en kollektiv afskedigelse. Retten er af den opfattelse, at der i stedet finder forskelsbehandling sted i strid med direktiv 98/59 og i strid med selve begrebet »kollektive afskedigelser«.

26 Herom bemærkes, at anmodningen om præjudiciel afgørelse ganske vist angår et antal opsigelser af arbejdsforhold, der er lavere end den i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 fastsatte grænse herfor.

27 Når den nationale lovgiver imidlertid har valgt at lade begrebet kollektive afskedigelser i dette direktivs forstand omfatte tilfælde, der heller ikke henhører under dette direktivs anvendelsesområde, dog således, at begrebet ikke omfatter de i hovedsagen

omhandlede tilfælde, er det afgjort i Fællesskabets interesse, at dette begreb og de fællesskabsretlige virkninger heraf fortolkes ensartet, uanset de vilkår, hvorunder disse virkninger påberåbes, således at senere fortolkningsuoverensstemmelser undgås (jf. i denne retning dom af 16.3.2006, sag C-3/04, Poseidon Chartering, Sml. I, s. 2505, præmis 16 og 17).

28 På denne baggrund må de præjudicielle spørgsmål besvares ud fra den forudsætning, at visse typer opsigelse af arbejdskontrakter vedrørende et antal arbejdstagere, der er lavere end de i artikel 1 i direktiv 98/59 fastsatte grænser, i spansk lovgivning sidestilles med kollektive afskedigelser i denne bestemmelses forstand, mens andre typer opsigelse af arbejdskontrakter, der kan vedrøre samme antal arbejdstagere, navnlig opsigelse af samtlige ansattes arbejdskontrakter på grund af arbejdsgiverens død, i kraft af ovennævnte lovgivning ikke henhører under begrebet kollektiv afskedigelse.

Det første spørgsmål

29 Med sit første spørgsmål giver den forelæggende ret udtryk for tvivl om foreneligheden mellem artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 og de spanske regler, der finder anvendelse i hovedsagen, hvorefter begrebet kollektiv afskedigelse ikke omfatter enhver opsigelse af en arbejdskontrakt af grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv.

30 Indledningsvis bemærkes, at det ikke i sager, der er anlagt i henhold til artikel 234 EF, tilkommer Domstolen at tage stilling til, om nationale bestemmelser er forenelige med fællesskabsretten. Domstolen har derimod kompetence til at forsyne den nationale domstol med alle de fællesskabsretlige fortolkningselementer, som kan sætte denne i

stand til at bedømme, om nationale bestemmelser er forenelige med fællesskabsretten (jf. navnlig dom af 19.9.2006, sag C-506/04, Wilson, Sml. I, s. 8613, præmis 34 og 35, og af 6.3.2007, forenede sager C-338/04, C-359/04 og C-360/04, Placanica m.fl., Sml. I, s. 1891, præmis 36).

31 Det er ubestridt, at hovedsagen vedrører berettigelsen af opsigelsen af arbejdskontrakterne for samtlige ansatte i en virksomhed på grund af arbejdsgiverens død.

32 For at kunne give et nyttigt svar til brug for den forelæggende rets løsning af den for denne foreliggende tvist, må det afgøres, om artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national lovgivning, hvorefter ophøret af arbejdskontrakter for adskillige arbejdstagere, hvis arbejdsgiver er en fysisk person, på grund af dennes død ikke kan betragtes som en kollektiv afskedigelse.

33 For det første må det konstateres, at det ikke fremgår af direktivets ordlyd, at en sådan situation er omfattet af direktivets anvendelsesområde.

34 Domstolen har ganske vist anlagt en vid fortolkning af udtrykket »grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv«, i dette direktivs artikel 1, stk. 1 (jf. i denne retning dom af 12.10.2004, sag C-55/02, Kommissionen mod Portugal, Sml. I, s. 9387, præmis 49, og af 7.9.2006, forenede sager C-187/05 — C-190/05, Agorastoudis m.fl., Sml. I, s. 7775, præmis 28). Det følger imidlertid af bestemmelsens ordlyd, at begrebet »kollektive afskedigelser« i bestemmelsens forstand forudsætter eksistensen enten af en arbejdsgiver eller af en handling fra dennes side.

35 I overensstemmelse med den i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 angivne definition tager begrebet sigte på kollektive afskedigelser iværksat af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, der ikke kan tilregnes arbejdstageren, for så vidt som visse kvantitative og tidsmæssige betingelser er opfyldt.

36 Ved beregningen af antallet af afskedigelser efter artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), sidestilles afskedigelse i medfør af samme direktivs artikel 1, stk. 1, andet afsnit, med 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.

37 Samme direktivs artikel 2, stk. 1, bestemmer, at en arbejdsgiver, der påtænker at foretage kollektive afskedigelser, er forpligtet til i tilstrækkelig god tid at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale. Samme artikels stk. 3 foreskriver, at arbejdsgiveren er forpligtet til i tilstrækkelig god tid under konsultationerne at give arbejdstagernes repræsentanter alle relevante oplysninger og at give dem skriftlig meddelelse om de i stk. 3, litra b), opregnede forhold.

38 Artikel 3 i direktiv 98/59 bestemmer, at arbejdsgiveren er forpligtet til skriftligt at meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektiv afskedigelse og til at fremsende en genpart af denne meddelelse til arbejdstagernes repræsentanter.

39 Alle udtrykkene i disse bestemmelser, navnlig udtrykkene »at påtænke at foretage kollektive afskedigelser«, »at indlede konsultationer«, »at give alle relevante

oplysninger«, »at give skriftlig meddelelse om«, »skriftligt at meddele enhver plan om kollektiv afskedigelse« og »at fremsende en genpart«, viser nødvendigheden af eksistensen af en arbejdsgiver og af visse handlinger fra dennes side.

40 Endvidere følger det af vendingen »afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver«, i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59, at begrebet kollektive afskedigelser i princippet forudsætter, at arbejdsgiveren foretager eller i hvert fald påtænker at foretage sådanne afskedigelser, mens vendingen »som foretages af en arbejdsgiver« i samme stykke, andet afsnit, som anført af generaladvokaten i punkt 81 i forslaget til afgørelse, er et direkte udtryk for arbejdsgiverens vilje bestående i, at denne tager initiativet.

41 Det følger af det ovenfor anførte, at begrebet kollektiv afskedigelse i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 forudsætter, at der findes en arbejdsgiver, der har påtænkt sådanne afskedigelser, og som i denne forbindelse både er i stand til at udføre de i det nævnte direktivs artikel 2 og 3 omhandlede handlinger og i givet fald at foretage sådanne afskedigelser.

42 Imidlertid er en situation som den i hovedsagen foreliggende karakteriseret ikke alene ved fraværet af en hensigt om at foretage kollektive afskedigelser, men også af, at der ikke er nogen arbejdsgiver, der kan være subjekt for de forpligtelser, der følger af bestemmelserne nævnt i denne doms præmis 37 og 38, der kan udføre de i disse bestemmelser foreskrevne handlinger, og som i givet fald kan foretage sådanne afskedigelser.

43 For det andet må der vedrørende hovedformålet med direktiv 98/59 for det første erindres om, at konsultationerne i henhold til direktivets artikel 2, stk. 2, drejer sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt

mulighederne 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. For det andet, at arbejdsgiveren ifølge artikel 2, stk. 3, og artikel 3, stk. 1, skal meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektiv afskedigelse og tilsende denne de oplysninger, der er angivet i disse bestemmelser.

44 Imidlertid kan hovedformålet med direktiv 98/59, dvs. at arbejdstagernes repræsentanter konsulteres forud for kollektive afskedigelser, og at den kompetente offentlige myndighed informeres, ikke opnås i tilfælde, hvor opsigelse af ansættelseskontrakterne for alle ansatte i virksomhed, der er drevet af en fysisk person, og som indstiller sine aktiviteter som følge af arbejdsgiverens død, kvalificeres som »kollektiv afskedigelse«, idet en sådan konsultation ikke kan finde sted, og idet det således hverken er muligt at undgå eller begrænse opsigelser af arbejdskontrakter eller at afbøde konsekvenserne heraf.

45 Hertil kommer, at direktiv 98/59 ikke tilsigter at etablere en generel økonomisk godtgørelsesordning på fællesskabsplan i tilfælde af arbejdsløshed.

46 For det tredje bemærkes, at visse bestemmelser i direktiv 98/59 allerede er fortolket af Domstolen.

47 Domstolen har således allerede fastslået, at forpligtelserne vedrørende 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 (jf. dom af 10.9.2009, sag C-44/08, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., Sml. I, s. 8163, præmis 57).

48 Domstolen har ligeledes fastslået, at den konsultations- og meddelelsesforpligtelse, som påhviler arbejdsgiveren, opstår forud for 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, samt Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK-dommen, præmis 38).

49 I en sag som den i hovedsagen omhandlede falder arbejdsgiverens død og opsigelsen af arbejdskontrakterne for dem, der er ansat hos denne, ikke desto mindre sammen. Som det er gjort gældende af den spanske regering, er det således objektivt umuligt at opfylde disse forpligtelser.

50 Endvidere foreligger der i en sag som den i hovedsagen foreliggende hverken en beslutning om at opsige arbejdskontrakterne eller en forudgående hensigt om foretage en sådan opsigelse.

51 Det følger af Domstolens retspraksis, at direktiv 98/59 og tidligere Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 48, s. 29) alene sikrer en delvis harmonisering af reglerne om beskyttelse af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser (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 vedrørende direktiv 98/59 Akavan Erityisalojen Keskusliitto-dommen, præmis 60), og at direktivet ikke harmoniserer de nærmere regler for den endelige standsning af en virksomheds drift, men den fremgangsmåde, der skal følges ved kollektive afskedigelser (jf. vedrørende direktiv 75/129 dommen i sagen Agorastoudis m.fl., præmis 36).

52 Endelig bør det tilføjes, at en fortolkning, hvorefter begrebet »kollektive afskedigelser« i direktiv 98/59 ikke omfatter ophøret af arbejdskontrakter for adskillige arbejdstagere, hvis arbejdsgiver er en fysisk person, som følge af, at denne er afgået ved døden, ikke er i modstrid med dommen i sagen Kommissionen mod Portugal. Denne dom blev således afsagt under en traktatbrudssag, hvorunder udtrykket »grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv«, anvendt i dette direktivs artikel 1 blev gjort til genstand for en vurdering, men uden at en situation som den i hovedsagen foreliggende, der er karakteriseret ved opsigelsen af arbejdskontrakter som følge af den fysiske arbejdsgivers død og fraværet af et retssubjekt for de i det nævnte direktiv fastsatte forpligtelser, blev undersøgt konkret.

53 Henset til det ovenfor anførte skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national lovgivning, hvorefter ophøret af arbejdskontrakter for adskillige arbejdstagere, hvis arbejdsgiver er en fysisk person, på grund af dennes død ikke kan betragtes som en kollektiv afskedigelse.

Det andet spørgsmål

54 Med sit andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret oplyst, om direktiv 98/59 skal fortolkes således, at det er til hinder for en national lovgivning, der fastsætter forskellige godtgørelser afhængig af, om arbejdstagerne har mistet deres arbejde som følge af arbejdsgiverens død eller som følge af en kollektiv afskedigelse.

55 I denne henseende fremgår det for det første af svaret på det første spørgsmål, at ophøret af arbejdskontrakter på grund af en fysisk arbejdsgivers død under omstændigheder som de i hovedsagen foreliggende ikke er omfattet af begrebet kollektive afskedigelser i direktiv 98/59.

56 For det andet, som anført i denne doms præmis 45 og 51, sikrer det nævnte direktiv alene en delvis harmonisering af beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektiv afskedigelse og tilsigter ikke at etablere en generel økonomisk godtgørelsesordning på fællesskabsplan i tilfælde af arbejdsløshed. I denne sammenhæng henhører spørgsmålet om omfanget af godtgørelsen til arbejdstagere i tilfælde af ophøret af deres arbejdskontrakter ikke under anvendelsesområdet for direktiv 98/59.

57 Det andet spørgsmål skal derfor besvares med, at det nævnte direktiv ikke er til hinder for en national lovgivning, der fastsætter forskellige godtgørelser, afhængigt af, om arbejdstagerne har mistet deres arbejde som følge af arbejdsgiverens død eller som følge af en kollektiv afskedigelse.

Det tredje spørgsmål

58 Med sit tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 30 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og bestemmelserne i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder skal fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen foreliggende.

59 Som det imidlertid fremgår af svarene på de to første spørgsmål, er en situation som den, der ligger til grund for tvisten i hovedsagen, ikke omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 98/59 og dermed ikke omfattet af fællesskabsretten. Under disse omstændigheder er det ikke nødvendigt at besvare det tredje spørgsmål.

Sagens omkostninger

60 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 1, stk. 1, i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national lovgivning, hvorefter ophøret af arbejdskontrakter for adskillige arbejdstagere, hvis arbejdsgiver er en fysisk person, på grund af dennes død ikke kan betragtes som en kollektiv afskedigelse.**

2) Direktiv 98/59 er ikke til hinder for en national lovgivning, der fastsætter forskellige godtgørelser, afhængigt af, om arbejdstagerne har mistet deres arbejde som følge af arbejdsgiverens død eller som følge af en kollektiv afskedigelse.

Underskrifter