Samling af Afgørelser

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT
N. WAHL
fremsat den 5. februar 2015 [1]
Sag C-182/13
Valerie Lyttle
Sarah Louise Halliday
Clara Lyttle
Tanya McGerty
mod
Bluebird UK Bidco 2 Ltd
(anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Industrial Tribunals (Nordirland) (Det Forenede Kongerige))

Sag C-392/13

Andrés Rabal Cañas
mod
Nexea Gestión Documental SA,
Fondo de Garantía Salarial

(anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona (Spanien))

Sag C-80/14

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW)
B. Wilson
mod
WW Realisation 1 Ltd, under likvidation
Ethel Austin Ltd
Secretary of State for Business, Innovation and Skills

(anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Court of Appeal (England & Wales) (Det Forenede Kongerige))

»Direktiv 98/59/EF — artikel 1 — kollektive afskedigelser — begrebet »virksomhed« — metode til beregning af antallet af afskedigelser«

1. De foreliggende tre sager rejser i det væsentlige det samme spørgsmål, og jeg behandler dem derfor samlet i nærværende forslag til afgørelse, skønt de ikke er blevet forenet formelt. Det spørgsmål, som alle sagerne giver anledning til, er: Nøjagtigt hvilken rækkevidde har begrebet »virksomhed« i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59/EF [2], når det skal fastslås, om der har fundet kollektive afskedigelser sted? [3]

1 — Originalsprog: engelsk.

2 — Rådets direktiv af 20.7.1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 225, s. 16).

3 — Det komplicerer problematikken yderligere, at begrebet anvendes i både nr. i) og ii) i denne bestemmelse. I hele dette forslag til afgørelse vil jeg derfor henvise til det som »det omhandlede begreb«, men, hvor det er nødvendigt, angive, om mine betragtninger specifikt vedrører det ene eller det andet af de to numre.

2. Det træffer sig således, at Domstolen allerede har fortolket det omhandlede begreb specifikt i relation til nr. i) i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59. Den har fortolket det således, at det betegner »den enhed, hvor de arbejdstagere, der berøres af afskedigelsen, er placeret for at udøve deres hverv« [4]. I de tidligere behandlede sager var denne fortolkning til fordel for de pågældende arbejdstagere. I de foreliggende sager forekommer den samme fortolkning imidlertid prima facie at have negativ virkning for de berørte arbejdstagere. På den baggrund rejser det spørgsmål sig nu, om den nævnte retspraksis også bør finde anvendelse specifikt i relation til nr. ii) i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59.

3. Det er, efter min opfattelse, af afgørende betydning, at Domstolen giver en konsekvent fortolkning af det omhandlede begreb og dermed fremmer en ensartet anvendelse af EU-retten.

I – **Relevante retsforskrifter**

A – *Direktiv 98/59*

4. Bestemmelserne i direktiv 75/129/EØF [5] og 92/56/EØF [6], hvoraf det sidstnævnte ændrede det førstnævnte, blev konsolideret i direktiv 98/59, der samtidig ophævede de tidligere direktiver.

5. Artikel 1 i direktiv 98/59 (under afdeling I – »Definitioner og anvendelsesområde«) bestemmer:

»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

      [...]

      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 — Jf. domme Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420, præmis 32) og Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101, præmis 25).

5 — Rådets direktiv af 17.2.1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 48, s. 29).

6 — Rådets direktiv af 24.6.1992 om ændring af direktiv 75/129/EØF om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 245, s. 3).

2. Dette direktiv finder ikke anvendelse på:

a) kollektive afskedigelser foretaget inden for rammerne af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, medmindre afskedigelserne foretages, før de pågældende kontrakter er udløbet eller opfyldt [...]«

B – *Nationale retsforskrifter*

1. Det Forenede Kongeriges ret

6. For så vidt angår England og Wales samt Skotland gennemføres Det Forenede Kongeriges forpligtelser i henhold til direktiv 98/59 ved kapitel II i del IV af Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (herefter »TULRCA«).

7. Det bestemmes i TULRCA's section 188(1), at en arbejdsgiver, der påtænker at afskedige mere end 20 arbejdstagere i en virksomhed inden for en periode på 90 dage eller derunder, skal høre alle behørige repræsentanter for de arbejdstagere, som kan blive påvirket af de påtænkte afskedigelser, eller som kan blive påvirket af foranstaltninger, der træffes i forbindelse med afskedigelserne, om disse.

8. Hvis en arbejdsgiver ikke efterlever et krav i TULRCA's section 188, kan en arbejdsret i henhold til section 189(2) fastsætte en såkaldt »protective award«, som ifølge section 189(3) er en kendelse, hvorved det pålægges arbejdsgiveren at betale løn for beskyttelsesperioden som defineret i section 189(4).

9. I Nordirland gennemføres direktiv 98/59 ved del XIII af Employment Rights (Northern Ireland) Order (herefter »ERO«). ERO's artikel 216 svarer i det væsentlige til TULRCA's section 188(1).

2. Spansk ret

10. Direktiv 98/59 er i spansk ret gennemført ved Ley del Estatuto de los Trabajadores[7] (»lov om arbejdstagere«, herefter »ET«). ET's artikel 51, stk. 1 (»Kollektive afskedigelser«), bestemmer:

»I denne lov forstås ved »kollektiv afskedigelse« opsigelse af arbejdskontrakter af økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige grunde, når opsigelsen inden for et tidsrum af 90 dage berører mindst:

a) 10 arbejdstagere i foretagender med under 100 arbejdstagere

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

c) 30 arbejdstagere i foretagender med mere end 300 arbejdstagere.

Økonomiske grunde anses for at foreligge, når foretagendets resultater udviser en økonomisk negativ situation, eksempelvis når der faktisk er lidt eller forudses tab, eller når der foreligger et vedvarende fald i de almindelige indtægter eller det almindelige salg. Under alle omstændigheder anses et fald for at være vedvarende, hvis i tre på hinanden følgende kvartaler de almindelige indtægter eller det almindelige salg hvert kvartal er lavere end registreret for samme kvartal det foregående år. [...]

7 — BOE nr. 75 af 29.3.1995, s. 9654, som ændret.

Ved beregningen af det antal opsigelser af kontrakter, hvortil der henvises i dette stykkes første afsnit, skal der ligeledes tages hensyn til enhver anden opsigelse foretaget af arbejdsgiveren, der har fundet sted i referenceperioden af andre grunde, som ikke kan tilregnes de berørte arbejdstagere selv, og som adskiller sig fra de grunde, hvortil der henvises ovenfor i artikel 49, stk. 1, litra c) [[8]], forudsat at der er tale om mindst fem opsigelser. [...]«

II – **Faktiske omstændigheder, retsforhandlinger og de præjudicielle spørgsmål**

A – *De præjudicielle spørgsmål og de omstændigheder, som har givet anledning til, at de er blevet forelagt*

1. Sag C-182/13, Lyttle m.fl.

11. Bluebird UK Bidco 2 Ltd (herefter »Bluebird«) er den nuværende ejer af foretagendet Bonmarché. I januar 2012 havde Bonmarché 394 tøjbutikker med ca. 4 000 ansatte i hele Det Forenede Kongerige og på Øen Man. I Nordirland og på Øen Man (der blev betragtet som én administrativ enhed) drev Bonmarché på det pågældende tidspunkt 20 butikker med 180 arbejdstagere.

12. Da den tidligere ejer af Bonmarché var blevet insolvent og trådt i betalingsstandsning, blev foretagendet overdraget til Bluebird den 20. januar 2012. I foråret 2012 gennemførte Bluebird en afskedigelsesplan i hele Det Forenede Kongerige og på Øen Man. Som følge heraf findes der nu kun 265 Bonmarché-butikker og ca. 2 900 ansatte i Det Forenede Kongerige, hvoraf der er 8 butikker og 75 ansatte tilbage i Nordirland. Den afskedigelsesproces, der kulminerede i opsigelserne, begyndte ikke før januar 2012 og omfattede ikke nogen kollektiv høring, som ville have opfyldt kravene i direktiv 98/59. Alle de relevante afskedigelser trådte i kraft den 12. marts 2012.

13. De fire sagsøgere i sag C-182/13 er en del af en gruppe på 19 ansatte i Bonmarché i Nordirland, som blev afskediget i foråret 2012, og som har anlagt sag ved Nordirlands Industrial Tribunals. De fire sagsøgere arbejdede i fire forskellige Bonmarché-butikker, hver med under 20 ansatte, forskellige steder i Nordirland.

14. Industrial Tribunals er i tvivl om den korrekte fortolkning af direktiv 98/59 og har derfor besluttet at udsætte sagen og at forelægge følgende spørgsmål til præjudiciel afgørelse:

»1) Har »virksomhed« samme betydning i artikel 1, stk. 1, litra a), nr. ii), i [direktiv 98/59] som i samme direktivs artikel 1, stk. 1, litra a), nr. i)?

2) Såfremt dette spørgsmål besvares benægtende, kan »en virksomhed« som omhandlet i artikel 1, stk. 1, litra a), nr. ii), da udgøres af en organisatorisk underenhed af et foretagende, som består af eller omfatter mere end én lokal beskæftigelsesenhed?

3) Henviser sætningsleddet »mindst 20« i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), nr. ii), til antallet af afskedigelser i alle arbejdsgiverens virksomheder, eller henviser det i stedet til antallet af afskedigelser pr. virksomhed? Med andre ord er henvisningen til »20« en henvisning til 20 i en bestemt virksomhed eller til 20 sammenlagt i alle arbejdsgiverens virksomheder?«

8 — ET's artikel 49, stk. 1, litra c) (»Kontraktens ophør«), bestemmer: »En arbejdskontrakt ophører [...], [n]år den aftalte periode udløber, eller den arbejdsopgave eller ydelse, som er genstand for kontrakten, er fuldført [...]«

2. Sag C-392/13, Rabal Cañas

15. Nexea Gestión Documental SA (herefter »Nexea«) er et foretagende, som er en del af en koncern, der ejes fuldt ud af et offentligt organ under ministeriet for finanser og offentlig forvaltning.

16. Rabal Cañas begyndte at arbejde for Nexea den 14. januar 2008.

17. Den 20. juli 2012 rådede Nexea over to virksomheder: en i Madrid (administration og produktion) med 164 ansatte og en i Barcelona (transaktioner) med 20 ansatte. Den 20. juli 2012 opsagde Nexea individuelt 14 arbejdskontrakter i Madrid-virksomheden. Som begrundelse blev angivet en nedgang i omsætningen i tre på hinanden følgende kvartaler fra og med fjerde kvartal 2011, idet der var lidt tab i dette år og forventedes tab i 2012. Sager anlagt til prøvelse af opsigelserne førte til frifindelse ved en række domme afsagt af arbejds- og socialretterne i Madrid.

18. Senere, i august 2012, fandt to opsigelser sted i Barcelona-virksomheden. I september 2012 blev der foretaget en i Madrid. I oktober 2012 fandt yderligere en opsigelse sted i Barcelona. I november 2012 blev tre arbejdskontrakter opsagt i Madrid-virksomheden og en i Barcelona-virksomheden. Ifølge den forelæggende ret skyldtes de fem opsigelser i oktober og november udløbet af midlertidige arbejdskontrakter.

19. Den 20. december 2012 modtog Rabal Cañas og 12 andre ansatte i virksomheden i Barcelona skriftlig meddelelse om, at deres arbejdskontrakter var opsagt individuelt med virkning fra meddelelsesdatoen. Som begrundelse blev angivet økonomiske, produktionsmæssige og organisatoriske årsager svarende til dem, hvortil der var blevet henvist i forbindelse med de 14 opsigelser, som blev foretaget den 20. juli 2012 i Madrid-virksomheden. De havde ifølge Nexea gjort det nødvendigt at lukke selskabets transaktionscenter i Barcelona. De resterende tre ansatte i Barcelona-virksomheden (lederen og to repræsentanter) blev tilknyttet virksomheden i Madrid.

20. Rabal Cañas har anlagt sag ved Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona mod Nexea og Fondo de Garantía Salarial (løngarantifonden) til prøvelse af opsigelsen af hans arbejdskontrakt. Da retten er i tvivl om den korrekte fortolkning af direktiv 98/59, har den besluttet at udsætte sagen og at forelægge følgende spørgsmål til præjudiciel afgørelse:

»1) Skal begrebet »kollektiv afskedigelse« i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59, som – afhængigt af den fastsatte kvantitative grænse – omfatter alle »afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv«, henset til, at der er tale om et EU-retligt begreb, fortolkes således, at det er til hinder for, at den nationale gennemførelsesforskrift begrænser dette begrebs rækkevidde til alene at omfatte en nærmere bestemt type opsigelser, nemlig opsigelser, der sker af økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige grunde, således som det er fastsat i [ET's artikel 51, stk. 1]?

2) Skal der ved beregningen af antallet af afskedigelser, der skal medregnes med henblik på at fastslå, hvorvidt der foreligger en »kollektiv afskedigelse« som defineret i artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 – hvad enten der er tale om »afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver« [litra a)], eller »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« [artikel 1, stk. 1, litra b)] – tages hensyn til individuelle ophør af arbejdskontrakter på grund af udløbet af en tidsbegrænset arbejdskontrakt (aftalt tidsrum, arbejdsopgave eller tjenesteydelse), såsom de ophør af arbejdskontrakter, der er omhandlet i [ET's artikel 49, stk. 1, litra c)]?

3) Skal begrebet »kollektive afskedigelser foretaget inden for rammerne af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave«, som er anvendt i artikel 1, stk. 2, litra a), i direktiv 98/59, der omhandler situationer, på hvilke direktivet ikke

finder anvendelse, defineres udelukkende på grundlag af det strengt kvantitative kriterium i artikel 1, stk. 1, litra a), eller kræves det endvidere, at grunden til den kollektive afskedigelse hidrører fra et og samme kollektive aftalegrundlag vedrørende samme tidsrum, tjenesteydelse eller arbejdsopgave?

4) Tillader begrebet »virksomhed« som et »EU-retligt begreb«, der er væsentligt for definitionen af, hvad der skal forstås ved »kollektiv afskedigelse« i artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59, henset til direktivets karakter af minimumsdirektiv, som fastsat i dettes artikel 5, en fortolkning, der gør det muligt, at den retsforskrift, der gennemfører direktivet i medlemsstatens nationale lovgivning – i Spaniens tilfælde [ET's artikel 51, stk. 1] – med henblik på beregningen af omfanget af den kvantitative begrænsning udelukkende refererer til et »foretagende« som helhed og dermed udelukker situationer, hvor den i nævnte bestemmelse fastsatte kvantitative grænse ville være blevet overskredet, hvis »virksomheden« var blevet valgt som referenceenhed?«

3. Sag C-80/14, USDAW og Wilson

21. Detailhandelsvirksomhederne WW Realisation 1 Ltd (under likvidation) og Ethel Austin Limited drev, henholdsvis under navnet »Woolworths« og navnet »Ethel Austin«, en række landsdækkende strøgbutikker. Da de blev insolvente og trådte i betalingsstandsning, medførte det, at flere tusinde ansatte i Det Forenede Kongerige blev afskediget.

22. USDAW er en fagforening med over 430 000 medlemmer i hele Det Forenede Kongerige. USDAW's medlemmer er beskæftiget inden for flere forskellige erhverv og brancher og omfatter butiksansatte, fabriks- og lagerarbejdere, chauffører og call center-medarbejdere. B. Wilson var ansat i Woolworths-butikken i St. Ives, Cornwall og var USDAW's repræsentant i Woolworths' nationale medarbejderforum.

23. Efter at Woolworths og Ethel Austin var blevet insolvente, blev der på vegne af flere tusinde USDAW-medlemmer, som havde været ansat i de to selskaber, og som var blevet afskediget på grund af lukningen af dem, rejst krav over for selskaberne ved arbejdsretterne for henholdsvis Liverpool og London Central. Der blev nedlagt påstand om, at arbejdsgiverne blev pålagt at betale »protective awards«, fordi de ikke havde hørt de ansatte om de påtænkte afskedigelser, hvilket ansås for pligtigt i henhold til de relevante bestemmelser i TULRCA.

24. Secretary of State blev adciteret i sagen mod Woolworths ved arbejdsretten i London Central med den begrundelse, at der, henset til arbejdsgiverens insolvens, påhviler Secretary of State en potentiel forpligtelse, hvis der fastsættes »protective awards« i henhold til den nationale lovgivning til gennemførelse af direktiv 2008/94/EF[9]. Court of Appeal forklarer, at hvis det i hovedsagen pålægges Ethel Austin eller Woolworths at betale en »protective award«, og arbejdsgiveren ikke efterkommer dette pålæg, vil Secretary of State, hvis en ansat skriftligt anmoder derom, skulle betale denne det pågældende tilgodehavende inden for et lovbestemt maksimum. Hvis Secretary of State helt eller delvis undlader at betale det skyldige beløb, kan arbejdstageren indgive en klage til en arbejdsret, som er bemyndiget til at fastslå, hvilket beløb Secretary of State eventuelt bør betale.

25. Henholdsvis den 2. november 2011 og den 18. januar 2012 tilkendte førnævnte retter de tidligere ansatte i Woolworths og Ethel Austin »protective awards«, men ca. 4 500 arbejdstagere blev nægtet en »protective award« med den begrundelse, at de havde arbejdet i butikker med under 20 ansatte, idet hver butik blev anset for en særskilt virksomhed. Den 30. maj 2013 fastslog Employment Appeal Tribunal (herefter »EAT«) inden for rammerne af en appelsag, at det, for at TULRCA's section 188(1)

9 — Europa-Parlamentets og Rådets direktiv af 22.10.2008 om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens (kodificeret udgave) (EUT L 283, s. 36).

kan fortolkes i overensstemmelse med direktiv 98/59, er nødvendigt at slette ordene »i en virksomhed«. EAT afgjorde ligeledes, at de afskedigede arbejdstagere kunne påberåbe sig direktivet direkte, og fastslog, at det påhvilede Secretary of State at betale samtlige arbejdstagere »protective awards«.

26. Secretary of State blev meddelt tilladelse til at appellere EAT's afgørelse til Court of Appel. Da denne er i tvivl om den korrekte fortolkning af direktiv 98/59, har Court of Appeal besluttet at udsætte sagen og at forelægge følgende spørgsmål til præjudiciel afgørelse:

»1) a) Henviser sætningsleddet »mindst 20« i artikel 1, stk. 1, litra a), nr. ii), i [direktiv 98/59] til antallet af afskedigelser i alle arbejdsgiverens virksomheder, som foretages inden for en periode på 90 dage, eller henviser det til antallet af afskedigelser i hver enkelt virksomhed?

b) Såfremt artikel 1, stk. 1, litra a), nr. ii), henviser til antallet af afskedigelser i hver enkelt virksomhed, hvad skal da forstås ved udtrykket »virksomhed«? Skal, navnlig, udtrykket »virksomhed« forstås som hele den relevante detailhandelsvirksomhed som en enkelt økonomisk enhed eller som den del af denne virksomhed, der påtænker at foretage afskedigelserne, snarere end som den enhed, hvori arbejdstageren er placeret for at udøve sit hverv, såsom hver enkelt butik?

2) I tilfælde, hvor en arbejdstager nedlægger påstand om, at en privat arbejdsgiver pålægges at betale en [»protective award«], kan medlemsstaten da støtte ret på eller påberåbe sig, at direktivet ikke afføder rettigheder med direkte virkning over for arbejdsgiveren under omstændigheder, hvor:

i) den private arbejdsgiver, hvis ikke det havde været for medlemsstatens undladelse af at gennemføre direktivet korrekt, ville have været forpligtet til at betale den ansatte en [»protective award«], fordi arbejdsgiveren havde undladt at indlede konsultation i overensstemmelse med direktivet, og

ii) medlemsstaten, hvis det blev pålagt den private arbejdsgiver at betale en [»protective award«], og han, fordi han var insolvent, ikke efterkom dette pålæg, og der blev fremsat en anmodning derom over for medlemsstaten, selv ville være forpligtet til at betale den ansatte den [»protective award«] i henhold til den nationale lovgivning til gennemførelse af [direktiv 2008/94], med forbehold af den begrænsning, medlemsstatens garantiinstitution måtte være pålagt i henhold til direktivets artikel 4?«

B – *Forhandlinger for Domstolen*

27. Bluebird har indgivet skriftligt indlæg i sag C-182/13 ligesom USDAW og B. Wilson i sag C-80/14. Det Forenede Kongeriges regering har ligeledes indgivet indlæg i de nævnte to sager. Den spanske regering har indgivet indlæg i sagerne C-392/13 og C-80/14, mens den ungarske regering og Kommissionen har indgivet indlæg i alle tre sager.

28. Der blev afholdt et fælles retsmøde den 20. november 2014, hvorunder USDAW og B. Wilson, Bluebird, den spanske regering, Det Forenede Kongeriges regering og Kommissionen afgav mundtlige indlæg.

III – **Bedømmelse**

A – *Indledende bemærkninger*

29. Det fremgår af de foreliggende sager, at Domstolen først og fremmest skal fastslå, hvori den relevante enhed – *set fra arbejdsgiverens synspunkt* – består ved beregningen af, om tærsklerne i artikel 1 i direktiv 98/59 er opfyldt. Specifikt synes spørgsmål 3 i sag C-182/13 grundlæggende at være identisk med spørgsmål 1 a) i sag C-80/14, idet de begge fokuserer på udtrykket »mindst 20« i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), nr. ii). På samme måde drejer spørgsmål 1 og 2 i sag C-182/13, spørgsmål 4 i sag C-392/13 og spørgsmål 1 b) i sag C-80/14 sig alle om den korrekte fortolkning af det omhandlede begreb.

30. Jeg mener imidlertid, at der er en sammenhæng mellem de to punkter (implikationerne af sætningsleddet »mindst 20« og betydningen af begrebet »virksomhed«), således som det fremgår af den måde, hvorpå Court of Appeal har formuleret spørgsmål 1 b). Når det drejer sig om de tærskler, der er fastsat i artikel 1, stk. 1, litra a), nr. ii), i direktiv 98/59, og som udløser høringsproceduren, er spørgsmålet om, hvorvidt det er antallet af afskedigelser i samtlige arbejdsgiverens virksomheder, der skal optælles, efter min mening blot en anden måde at anmode om klarlæggelse af, hvad der er den rigtige størrelse af en »virksomhed«. På dette grundlag finder jeg, at spørgsmål 1, 2 og 3 i sag C-182/13, spørgsmål 4 i sag C-392/13 og spørgsmål 1 a) og b) i sag C-80/14 kan behandles samlet, hvilket jeg vil gøre nedenfor i punkt 36-63.

31. Ud over dette hovedspørgsmål rejser to af sagerne (sag C-392/13 og C-80/14) særskilte sekundære spørgsmål.

32. For det første vedrører størstedelen af dens spanske rets spørgsmål i sag C-392/13 faktisk andre aspekter af begrebet »kollektive afskedigelser« som anvendt i direktiv 98/59. De tre første spørgsmål vedrører således fortolkningen af dette begreb *set fra arbejdstagernes synspunkt*. Jeg mener, at svaret på disse spørgsmål enten følger klart af Domstolens praksis eller er selvindlysende.

33. For det andet drejer spørgsmål 2 i sag C-80/14 sig om et andet problem, nemlig konsekvenserne i henhold til EU-retten af en fejlagtig gennemførelse af direktiv 98/59. Om end det ikke følger direkte af ordlyden af dette spørgsmål, ville ethvert svar forudsætte, at Det Forenede Kongerige ikke havde fortolket det omhandlede begreb rigtigt og følgelig ikke havde gennemført direktivet korrekt i national ret.

34. Hertil kommer, at Bluebird forud for sin behandling af det primære spørgsmål har gjort gældende, at sag C-182/13 ikke kan antages til realitetsbehandling, fordi betydningen af »virksomhed« efter Bluebirds opfattelse er klar. Endvidere har den spanske regering hævdet, at omstændighederne i sag C-392/13 ikke repræsenterer en situation, hvori der foreligger en »kollektiv afskedigelse« i henhold til direktiv 98/59, da den ikke mener, at tærsklerne er opfyldt. Den spanske regering er følgelig af den opfattelse, at spørgsmål 4 i denne sag er hypotetisk.

35. Også i denne forbindelse skal det understreges, at spørgsmål om fortolkningen af EU-retten er omfattet af en formodning for, at spørgsmålene er relevante[10]. Anmodningerne i begge de nævnte sager om en fortolkning af direktiv 98/59 forekommer hverken at savne forbindelse med omstændighederne i sagerne for de forelæggende retter eller at være af hypotetisk karakter, og forelæggelseskendelserne forekommer heller ikke at savne de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at Domstolen kan foretage en sagligt korrekt besvarelse. Der er i særdeleshed ikke grundlag for Bluebirds argument, da det står de nationale retter helt frit at forelægge en sag for Domstolen, hvis de finder det påkrævet, og den omstændighed, at de bestemmelser, som ønskes

10 — Jf. bl.a. dom Gruslin (C-88/13, EU:C:2014:2205, præmis 28 og den deri nævnte retspraksis).

fortolket, allerede er fortolket af Domstolen, bevirker ikke, at en anmodning om præjudiciel afgørelse ikke kan antages til realitetsbehandling [11]. Endvidere forekommer det mig – i modsætning til den spanske regerings standpunkt – at Juzgado de lo Social No 33 ønsker at kende den rette fortolkning af det omhandlede begreb og af de tærskler, der er fastsat i direktiv 98/59, med henblik på den sag, retten er forelagt. Da Domstolen ved en anden lejlighed skulle tage stilling til en lignende situation, afviste den ikke de forelagte spørgsmål [12]. Jeg kan ikke se nogen grund til, at de foreliggende sager skulle behandles anderledes.

B – *Det omhandlede begreb*

1. Retspraksis: Rockfon-dommen [13] og Athinaïki Chartopoiïa-dommen [14]

36. Det skal indledningsvis påpeges, at det i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 først og fremmest er det centrale begreb »kollektive afskedigelser«, der defineres. Dette begreb er forblevet mere eller mindre uforandret siden midten af 1970'erne, hvor det første direktiv om kollektive afskedigelser blev vedtaget [15].

37. I direktiv 98/59 falder definitionen af »kollektive afskedigelser« i to dele. Første del vedrører de forskellige former for individuelle afskedigelser [16], som, når de foretages i tilstrækkeligt stort antal, udgør kollektive afskedigelser (herefter »direktivrelevante afskedigelser«). Anden del vedrører de numeriske tærskler, som, hvis de overstiges inden for et vist tidsrum, gør det pligtigt for arbejdsgiveren at informere og høre arbejdstagerne i overensstemmelse med artikel 2 i direktiv 98/59 og udløser den i direktivets artikel 3 og 4 fastsatte procedure (herefter »beskyttelsesproceduren«). Det er med henblik på disse tærskler, at det omhandlede begreb anvendes. I denne forbindelse giver direktiv 98/59 medlemsstaterne mulighed for at vælge mellem *to forskellige metoder*, som angives i henholdsvis nr. i) og ii) i artikel 1, stk. 1, litra a) [17].

38. Som tidligere nævnt har Domstolen allerede fortolket det omhandlede begreb i relation til nr. i) i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 således, at det betegner »den enhed, hvor de arbejdstagere, der berøres af afskedigelsen, er placeret for at udøve deres hverv« [18]. Et begreb bør naturligvis have samme betydning generelt, da dette forøger retssikkerheden [19]. Da Domstolen ikke knyttede nogen forbehold til de nævnte afgørelser, må den fortolkning af bestemmelsen, som den foretog i Rockfon-dommen i en præjudiciel sag, og som den bekræftede i Athinaïki Chartopoiïa-dommen, derfor gælde generelt. At overveje en flydende fortolkning af et begreb, som danner grundlag for en bestemmelse under en afdeling med overskriften »Definitioner og anvendelsesområde«, ville være åbenbart meningsløst. Det ville klart fratage bestemmelsen dens formål og vanskeligt kunne forenes med retssikkerhedsprincippet.

11 — Jf. i denne retning dom Torresi (C-58/13 og C-59/13, EU:C:2014:2088, præmis 32 og den deri nævnte retspraksis).

12 — Jf. dom Rodríguez Mayor m.fl. (C-323/08, EU:C:2009:770, præmis 21-28).

13 — EU:C:1995:420.

14 — EU:C:2007:101.

15 — Jf. artikel 1 i direktiv 75/129.

16 — Det skal nævnes, at der i den engelske version af direktiv 98/59 anvendes ordet »redundancy« (afskedigelser) i udtrykket »collective redundancies« (som bl.a. findes i direktivets titel), men ordet »dismissal« (afskedigelse) i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), med henblik på at definere »kollektive afskedigelser«. I den franske version af bestemmelsen anvendes der derimod det samme ord (»licenciement«). For at undgå tvivl skal det understreges, at jeg i dette forslag til afgørelse anvender ordene »redundancy« og »dismissal« med samme betydning.

17 — Mere specifikt indeholder den *første metode*, der fastsættes i artikel 1, stk. 1, litra a), nr. i), i direktiv 98/59 [herefter »nr. i)-metoden«], tre alternativer, hvis anvendelse afhænger af det samlede antal arbejdstagere i den pågældende virksomhed. Den indebærer, at antallet af direktivrelevante afskedigelser i en kortere periode (30 dage), udtrykt som en brøk eller som et absolut tal, sættes i forhold til det samlede antal arbejdstagere. Den *anden metode*, der fastsættes i artikel 1, stk. 1, litra a), nr. ii) [herefter »nr. ii)-metoden«], forekommer derimod – i det mindste umiddelbart – noget mere ligefrem. Den indebærer, at det skal fastslås i relation til et længere tidsrum (90 dage), om antallet af direktivrelevante afskedigelser i en given virksomhed overstiger et absolut tal (19), uanset det samlede antal arbejdstagere i virksomheden.

18 — Jf. fodnote 4 ovenfor.

19 — Jf. den interinstitutionelle overenskomst af 22.12.1998 om fælles retningslinjer for EF-lovgivningens affattelse (EFT 1999 C 73, s. 1), punkt 6.

39. Der er således en klar formodning for, at fortolkningen af det omhandlede begreb gælder erga omnes, herunder også i forbindelse med nr. ii) i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59. Da det omhandlede begreb imidlertid i den eksisterende retspraksis kun er blevet fortolket i relation til nr. i)-metoden, og den fortolkning i sidste instans kan være til skade for arbejdstagerne i de foreliggende sager, rejser der sig nu det spørgsmål, om fortolkningen bør ændres på baggrund af omstændighederne i de forelagte sager.

2. Der er ikke behov for at ændre retspraksis

40. Specifikt i sagerne C-182/13 og C-80/14 har sagsøgerne foreslået, at den nuværende fortolkning af det omhandlede begreb præciseres for så vidt angår nr. ii)-metoden, i det væsentlige på grundlag af en formålsbestemt udlægning af direktiv 98/59.

a) Betragtninger vedrørende formålet med direktiv 98/59

41. I denne henseende er det erklærede *formål* med direktiv 98/59 at fremskynde tilnærmelsen af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser [20]. I denne proces kommer to særskilte formål til syne. Det er det første af disse, der kunne siges at indbyde til kritik eller rejse tvivl om den nuværende fortolkning af det omhandlede begreb (jeg kommer tilbage til det andet formål i punkt 51 nedenfor).

42. *På den ene side* har direktiv 98/59 til formål at indføre en minimumsbeskyttelse med hensyn til information og høring af arbejdstagerne i tilfælde af kollektive afskedigelser, idet det står medlemsstaterne frit at vedtage foranstaltninger, som er gunstigere for arbejdstagerne (herefter »socialbeskyttelsesformålet«) [21]. Domstolen har derfor defineret udtrykket »virksomhed« meget »bredt« – eller, sagt på en anden måde – meget formålsbetonet med henblik på i videst muligt omfang at begrænse de tilfælde, hvor kollektive afskedigelser ikke er omfattet af direktiv 98/59 på grund af dette begrebs retlige fastsættelse på nationalt plan [22].

43. Det er relevant for sagerne C-182/13 og C-80/14, at Det Forenede Kongerige valgte nr. ii)-metoden, da det gennemførte direktiv 98/59. Dette taget i betragtning kunne det gøres gældende, at Domstolens praksis i Rockfon- og Athinaïki Chartopoïïa-dommene kun vedrørte nr. i)-metoden, eller, i det mindste, at den kun drejede sig om afskedigelser, der foretages i en enkelt virksomhed [23]. For at fremme beskyttelsen af arbejdstagerne kunne Domstolen anlægge en fortolkning, som indebærer, at alle direktivrelevante afskedigelser i en hel koncern, der foretages inden for rammerne af en enkelt omstrukturering, slås sammen. En sådan fortolkning kunne siges ikke engang at indebære en forskellig fortolkning af nr. i) og ii) i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 – hvis altså det antages, at Domstolens *ratio decidendi* i de nævnte domme var bestemt til kun at gælde for tilfælde, hvori der kun er tale om én virksomhed.

44. Denne opfattelse tror jeg imidlertid ville være fejlagtig.

20 — Dom Kommissionen mod Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605, præmis 47).

21 — Jf. dom Confédération générale du travail m.fl. (C-385/05, EU:C:2007:37, præmis 44). Jf. ligeledes med hensyn til direktiv 75/129 dom Rockfon (EU:C:1995:420, præmis 29).

22 — Jf. bl.a. dom Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, præmis 26).

23 — I Rockfon-sagen (EU:C:1995:420) var det eponyme selskab en del af Rockwool-koncernen, som havde over 300 ansatte og en fælles personaleafdeling. Rockfon A/S havde en arbejdsstyrke på 162, hvoraf 24-25 medarbejdere blev afskediget. I Athinaïki Chartopoïïa-sagen (EU:C:2007:101) havde Athinaïki Chartopoïïa AE's direktion besluttet at lukke et af tre produktionsanlæg med et personale på 420 personer.

45. I Rockfon-dommen var Domstolen fuldt bevidst om, at det omhandlede begreb kunne fortolkes på flere måder [24]. På trods af forskellene mellem de forskellige sprogversioner af direktiv 75/129 og 98/59 kan der udledes én pointe af Rockfon- og Athinaïki Chartopoiïa-dommene. Ved at fastslå, at en »virksomhed« er den lokale beskæftigelsesenhed, forkastede Domstolen den fortolkning, de eponyme arbejdsgiverselskaber havde slået til lyd for. Navnlig fandt den ikke, at det omhandlede begreb skulle ligestilles med en »virksomhed« som omhandlet i kapitel 1 i EUF-traktatens afsnit VII eller en selskabsenhed med juridisk personlighed såsom et selskab med begrænset hæftelse. Domstolen fandt heller ikke, at begrebet skulle tillægges samme betydning som den, der er knyttet til etableringsretten, som fastslås i artikel 49 TEUF.

46. Følgelig er en af de lærer, der kan drages af Rockfon- og Athinaïki Chartopoiïa-dommene, at Domstolen ikke tager hensyn til arbejdsgiverenhedens interne struktur, men i stedet fokuserer på den lokale beskæftigelsesenhed [25]. At ændre standpunkt nu, fordi en arbejdsgiver råder over flere lokale beskæftigelsesenheder med under 20 ansatte, ville, i modsætning til tidligere, bane vej for en bøjelig udlægning af begrebet, som afhænger af arbejdsgiverens interne struktur, og dette ville på sin side stride imod 11. betragtning til direktiv 98/59 [26].

47. Den løsning, sagsøgerne har argumenteret for i sagerne C-182/13 og C-80/14, går da også ud på at udstrække beskyttelsesproceduren til at omfatte *samtlige arbejdstagere*, der er blevet afskediget som led i den samme omstrukturering, uanset størrelsen af den virksomhed, hvori de var ansat. At give det samme beskyttelsesniveau ved at minimere betydningen af den måde, hvorpå omstruktureringen gennemføres, ville naturligvis være til de arbejdstageres fordel, som i henhold til den nuværende fortolkning af det omhandlede begreb ikke har ret til nogen »protective award«. En sådan løsning ville imidlertid ikke være i overensstemmelse med det mål om et minimum af harmonisering, der tilsigtes med direktiv 98/59, som, således Kommissionen korrekt påpegede under retsmødet, som udgangspunkt ikke kræver fuld beskyttelse for alle – selv når antallet af afskedigelser overstiger tærsklerne – eftersom tidsbetingelsen også skal være opfyldt [27].

48. Desuden kan i hvert fald jeg ikke godtage det under retsmødet fremførte forslag om, at den samme referenceenhed kunne anvendes i forbindelse med såvel nr. i)- som nr. ii)-metoden, nemlig »the establishment« (virksomheden) i stedet for »the undertaking« (virksomheden) og alligevel inden for rammerne af nr. ii)-metoden omfatte samtlige direktivrelevante afskedigelser i hele koncernen, der hidrører fra den samme omstrukturering. Dette ville nemlig være ensbetydende med at skabe en retlig fiktion med uforudsigelige konsekvenser for nr. i)-metoden. Det ville være langt mere oprigtigt at foreslå at omstøde den i Rockfon- og Athinaïki Chartopoiïa-dommene fastlagte retspraksis.

49. Desuden har det ikke undgået min opmærksomhed – og for den sags skyld heller ikke Det Forenede Kongeriges regerings opmærksomhed – at Domstolen har været omhyggelig med at betone de socioøkonomiske virkninger, som kollektive afskedigelser vil kunne fremkalde *i en bestemt lokal sammenhæng og i et bestemt socialt miljø* [28]. Domstolen fortolkede derfor det omhandlede begreb således, at det vedrører »den enhed, hvor de arbejdstagere, der berøres af afskedigelsen, er placeret for at udøve deres hverv« [29], med andre ord *den lokale beskæftigelsesenhed*. Det er nemlig netop lokalsamfundet, som kan visne og dø hen uden beskyttelse mod kollektive afskedigelser. Derimod

24 — Jf. i denne retning dom Rockfon (EU:C:1995:420, præmis 30).

25 — Jf. navnlig domme Rockfon (EU:C:1995:420, præmis 30) og Athinaïki Chartopoiïa (EU:C:2007:101, præmis 28).

26 — Det hedder i denne betragtning: »[...] 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.«

27 — Nærmere bestemt blev, for Ethel Austins vedkommende, af ca. 1 700 afskedigede arbejdstagere 490 tilkendt en »protective award« (hvilket er ensbetydende med, at godt 71% ikke blev det). Imidlertid havde, for Woolworths' vedkommende – således som det bekræftedes under retsmødet – af mindst 27 000 afskedigede arbejdstagere 3 233 ikke ret til en »protective award« (under 12%, jf. præmis 30 og 31 i EAT-dommen, sag UKEAT/0547/12/KN og UKEAT/0548/12/KN). Hvad Bluebird angår synes det at fremgå af forelæggelseskendelsen, at 19 arbejdstagere af 105 afskedigede i den nordirske region (godt 18%) ikke blev tilkendt en »protective award«.

28 — Jf. dom Athinaïki Chartopoiïa (EU:C:2007:101, præmis 28).

29 — Domme Rockfon (EU:C:1995:420, præmis 32) og Athinaïki Chartopoiïa (EU:C:2007:101, præmis 25).

udgør direktivrelevante lokale afskedigelser, som ikke overstiger tærsklerne, ikke den samme trussel mod lokalsamfunds overlevelse. Det samlede antal afskedigelser, der foretages som led i en omstruktureringsproces, kan ganske vist være stort på nationalt plan, men det kan ikke udledes af det, hvordan de nævnte virkninger mærkes lokalt. Lokale arbejdssøgende vil, hvis de ikke er mange, hurtigt kunne genabsorberes af arbejdsmarkedet.

50. På grundlag af det ovenstående er jeg derfor ikke overbevist om, at socialbeskyttelsesformålet entydigt leder til den fortolkning, som sagsøgerne i sagerne C-182/13 og C-80/14 har foreslået.

51. Skønt, mere væsentligt, direktiv 98/59 sikrer arbejdstagernes rettigheder et mindsteniveau af beskyttelse i de forskellige medlemsstater, tager det, *på den anden side*, ligeledes sigte på at udligne forskellene mellem de byrder, som disse beskyttelsesregler indebærer for virksomhederne i Fællesskabet (herefter »*indre marked-formålet*«) [30]. Selv om forskellene bliver stadig mindre, findes der nemlig stadig sådanne, som kan have direkte indvirkning på det indre markeds funktion. Ud fra visse betragtninger til direktivet at dømme var EU-lovgiver da også klar over, at socialbeskyttelsesformålet ikke kan adskilles fra indre marked-formålet [31]. Således som den ungarske regering har bemærket, underbygger sidstnævnte formål det standpunkt, at det omhandlede begreb må fortolkes ensartet med henblik på at skabe større gennemskuelighed og forudselighed for arbejdsgivere, der beslutter at omstrukturere deres virksomheder.

b) Andre betragtninger

52. Endvidere må forslaget om, at fortolkningen af det omhandlede begreb nuanceres i relation til nr. ii) i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59, forkastes af flere andre grunde.

53. For det første er den omstændighed, at der i nogle sprogversioner [32] henvises til »virksomheder« i flertal, uden betydning. Der er kun tale om en generisk henvisning. En række andre sprogversioner synes derimod bevidst mere specifikke [33]. I de pågældende versioner henvises der til »virksomheder« i flertal i artikel 1, stk. 1, litra a), nr. i), i direktiv 98/59, men der anvendes ikke desto mindre *ental* i artikel 1, stk. 1, litra a), nr. ii). Denne mere præcise affattelse kunne udelukke den mulighed, at udtrykket »mindst 20« – hvortil der henvises i spørgsmål 3 i sag C-182/13 og i spørgsmål 1 i sag C-80/14 – betegner antallet af afskedigelser i *alle* arbejdsgiverens virksomheder.

54. Hvis man, for det andet, betragter den *sammenhæng*, hvori direktiv 98/59 indgår, har Domstolen tidligere fastslået, at de processuelle forpligtelser, der fastsættes i artikel 2 og 3 i direktiv 98/59, *alene påhviler et ansættende datterselskab og ikke et moderselskab*, selv hvis beslutningen om at foretage kollektive afskedigelser træffes af sidstnævnte, eftersom moderselskabet ikke har karakter af arbejdsgiver [34]. Da forpligtelserne kun påhviler det ansættende datterselskab, ville det være usymmetrisk at kræve, at tærsklerne beregnes på grundlag af hele koncernen.

30 — Jf. dom Confédération générale du travail m.fl. (EU:C:2007:37, præmis 43) og i samme retning dom Kommissionen mod Portugal (EU:C:2004:605, præmis 48 og den deri nævnte retspraksis). R. Blanpain bemærker i *Labour Law and Industrial Relations of the European Community*, Kluwer, Deventer, 1991, s. 153 og 154 – med henvisning til et specifikt eksempel – at direktiv 75/129 blev vedtaget for at hindre paneuropæiske selskaber i at spekulere i, hvor (dvs. i hvilken medlemsstat) byrderne ved at afskedige arbejdstagere ville være mindst.

31 — Jeg henviser navnlig til anden, tredje, fjerde og sjette betragtning til direktiv 98/59: »[D]et 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 [...] [S]elv om udviklingen i medlemsstaterne går i samme retning, findes der stadig forskelle mellem de gældende bestemmelser om reglerne for og fremgangsmåden ved kollektive afskedigelser samt de foranstaltninger, der kan afbøde følgerne af kollektive afskedigelser for arbejdstagerne [...] [N]ævnte forskelle kan indvirke direkte på det indre markeds funktion [...] Etableringen af det indre marked skal føre til en forbedring af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår inden for Det Europæiske Fællesskab [...]« Jf. ligeledes dom Nolan (C-583/10, EU:C:2012:638, præmis 37-40).

32 — Såsom den engelske, den spanske, den franske, den italienske og den nederlandske version.

33 — Såsom den danske, den tyske, den finske, den kroatiske, den ungarske og den svenske version.

34 — Dom Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl. (C-44/08, EU:C:2009:533, præmis 57 og 58).

55. Desuden må der ligeledes tages hensyn til, hvorledes det omhandlede begreb generelt anvendes i EU's arbejdsret. Hvad dette angår indeholder direktiv 2002/14/EF [35] i artikel 2 (»Definitioner«) to forskellige definitioner af begreberne »virksomhed« (undertaking) og »forretningssted« (establishment). Tilsvarende henvises der i artikel 2, stk. 1, litra b) (under kapitel I – »Anvendelsesområde og definitioner«), i direktiv 2008/94 til »arbejdsgiverens virksomhed *eller* bedrift« (min fremhævelse) og i artikel 1, stk. 1, litra a) (under kapitel I – »Anvendelsesområde og definitioner«), i direktiv 2001/23/EF [36] til »overførsel af en virksomhed eller bedrift eller af en del af en virksomhed eller bedrift«. Dette bestyrker den opfattelse, at en »undertaking« (virksomhed) ikke er det samme som et »establishment« (virksomhed) inden for EU's arbejdsret.

56. For det tredje – idet jeg går over til *den lovgivningsmæssige baggrund* for direktiv 98/59 – viser *les travaux préparatoires* [forarbejderne] til direktiv 75/129, at Det Økonomiske og Sociale Udvalg, da det blev hørt, foreslog at definere begrebet »virksomhed« (undertaking) i det oprindelige kommissionsforslag [37] som en »lokal beskæftigelsesenhed« [38]. I den endelige tekst blev begrebet »undertaking« (virksomhed) imidlertid udskiftet med begrebet »establishment« (virksomhed) – måske for at tydeliggøre denne forskel [39]. På den baggrund lyder generaladvokat Cosmas' ord lige så rigtige nu, som da han bemærkede, at »[h]vis fællesskabslovgiver [...] havde ønsket, at alle en virksomheds ansatte, uanset hvor de arbejdede, skulle tages i betragtning ved bestemmelsen af det samlede antal ansatte, der er afgørende for, om afskedigelserne er lovlige eller ikke, *burde fællesskabslovgiver have anvendt et mere korrekt udtryk*« [40].

57. Endvidere medførte direktiv 98/59 ingen reelle forandringer i den tidligere gældende retlige ordning. Det sammenlagde og konsoliderede blot direktiv 75/129 og 92/56. Der blev ikke foretaget nogen ændringer af betydning for det omhandlede begreb. Nærmere bestemt fremgår det af *les travaux préparatoires*, at EU-lovgiver faktisk ikke ønskede at foretage nogen substansændringer [41], men kun ville opretholde status quo. Hvis lovgiver i stedet havde anset den fortolkning, Domstolen foretog af det omhandlede begreb i 1995, for at være fejlagtig, ville vedtagelsen af direktiv 98/59 – således som Bluebird med rette bemærkede under retsmødet – have givet lovgiver den perfekte mulighed for at ændre begrebet. Dette skete ikke. Der blev heller ikke foretaget nogen ændringer som følge af Athinaïki Chartopoiïa-dommen eller på noget andet tidspunkt. Dette er værd at bemærke, eftersom visse kommentatorer faktisk offentligt havde fremført, hvad Domstolens fortolkning i Rockfon-dommen kunne betyde for Det Forenede Kongerige [42] – selv før vedtagelsen af direktiv 98/59 [43].

58. For det fjerde er det – således som USDAW og B. Wilson bemærkede under retsmødet – en logisk følge af den måde, hvorpå de repræsentative tærskler, der er fastsat for nr. i)-metoden og nr. ii)-metoden, er udformet, at de fungerer forskelligt. Begge metoder yder arbejdstagerne beskyttelse i bestemte situationer og ikke i andre. Når metoderne er blevet sammenlignet, er det blevet gjort gældende for Domstolen, at forskellen i deres måde at fungere på er vilkårlig. Denne forskel er

35 — Europa-Parlamentets og Rådets direktiv af 11.3.2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab (EFT L 80, s. 29).

36 — Rådets direktiv af 12.3.2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter (EFT L 82, s. 16).

37 — KOM(72) 1400; jf. f.eks. udkastet til artikel 4.

38 — EFT 1973 C 100, s. 11, på s. 14.

39 — Jf. dom Rockfon (EU:C:1995:420, præmis 33). Denne ændring fandt ikke sted i alle de daværende officielle sprogversioner, men synes at have fundet sted mellem høringen af Parlamentet og Det Økonomiske og Sociale Udvalg

40 — Generaladvokat Cosmas' forslag til afgørelse Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:242, punkt 32). Min fremhævelse.

41 — Jf. hvad dette angår protokollen for 2115. samling i Rådet (AGRI) i Bruxelles den 20.7.1998 (reference nr. C/98/254 og 10395/98), punkt IX, hvori det hedder, at »[f]ormålet er en simpel konsolidering (eller »officiel kodifikation« som omhandlet i [punkt 1 i aftalen mellem institutionerne af 20.12.1994 om en hurtig arbejdsmetode ved officiel kodifikation af lovtekster (EFT 1996 C 102, s, 2)] uden substansændringer«.

42 — Jf. M. Rubinstein: »Highlights: April 2007«, 2007 *Industrial Relations Law Reports*, s. 225 ff., og C. Barnard: *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012 (4. udg.), s. 632 og 633.

43 — Jf. navnlig M. Rubinstein: »Highlights: March 1996«, 1996 *Industrial Relations Law Reports*, s. 113 ff.

imidlertid tilsigtet, idet den mulighed for at vælge metode, som ikke fandtes i det oprindelige kommissionsforslag, blev indsat specifikt af Rådet. Hvad der virkelig ville være vilkårligt, ville være at fortolke nr. ii)-metoden som foreslået af USDAW og B. Wilson, eftersom det ville føre til en virkelig kløft mellem de respektive beskyttelsesniveauer.

59. Det skal påpeges i denne forbindelse, at Det Forenede Kongerige – således som det blev bekræftet under retsmødet – ikke har ændret den metode, hvormed det har valgt at gennemføre direktivet, siden 1970'erne, hvor det traf det lovlige valg at benytte nr. ii)-metoden frem for nr. i)-metoden på et tidspunkt, hvor det omhandlede begreb ikke havde den klare betydning, som det har nu.

60. For det femte ville det gøre artikel 5 i direktiv 98/59 formålsløs, hvis man så bort fra de iboende forskelle mellem nr. i)- og nr. ii)-metoden [44]. Direktivet indebærer kun et minimum af harmonisering, hvilket betyder, at medlemsstaterne kan indføre regler, som er gunstigere for arbejdstagerne. De kan derfor f.eks. fastsætte tærskler, der gennemfører *såvel* nr. i)- *som* nr. ii)-metoden, såsom et lavere antal direktivrelevante afskedigelser i et længere tidsrum.

61. Af alle de nævnte grunde deler jeg det synspunkt, som Bluebird, den spanske regering, Det Forenede Kongeriges regering, den ungarske regering og Kommissionen har fremført, nemlig at det omhandlede begreb må fortolkes på samme måde i relation til såvel nr. i) som ii) i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59, dvs. således at det betegner den enhed, hvor de arbejdstagere, der berøres af afskedigelsen, er placeret for at udøve deres hverv. Direktivet kræver følgelig ikke – men udelukker heller ikke – at antallet af afskedigelser i alle arbejdsgiverens virksomheder sammenlægges ved bestemmelsen af, om de tærskler, der er fastsat i artikel 1, stk. 1, litra a), er opfyldt. Det tilkommer medlemsstaterne at afgøre, om beskyttelsesniveauet, hvor det er relevant, skal forhøjes i henhold til artikel 5 i direktiv 98/59, forudsat at det i *hvert eneste* tilfælde (og ikke kun gennemsnitligt, således som den spanske regering har foreslået) vil være mere fordelagtigt for de afskedigede arbejdstagere. Det påhviler de nationale domstole at kontrollere, at dette rent faktisk er tilfældet.

62. Endelig skal det ligeledes præciseres, at det i alle tre sager påhviler de forelæggende retter at afgøre, hvad der udgør den lokale beskæftigelsesenhed i hver enkelt situation, idet dette er en faktisk omstændighed. Som eksempel kan nævnes, at det, hvis en arbejdsgiver driver flere butikker i det samme butikscenter, ikke er utænkeligt, at alle de omhandlede butikker skal betragtes som én lokal beskæftigelsesenhed. Således som den spanske regering har bemærket, vil dette afhænge af en række faktorer: i) om den pågældende samlede enhed kan anses for at udvise en vis grad af varighed og stabilitet, ii) om den er bestemt til at udføre en eller flere givne opgaver, og iii) om dens arbejdsstyrke, tekniske midler og organisationsstruktur er egnet til at udføre de pågældende opgaver. Det er ikke nødvendigt, at enheden besidder retlig, økonomisk, finansiel, administrativ eller teknologisk selvstændighed for at kunne betragtes som en »virksomhed« [45].

63. På baggrund af det ovenstående er det ufornødent at tage stilling til Bluebirds anmodning om en begrænsning af dommens tidsmæssige virkninger. I tilfælde af at Domstolens synspunkter ikke er sammenfaldende med mine, forekommer anmodningen under alle omstændigheder uberettiget i betragtning af de meget restriktive betingelser, der gælder i denne henseende [46].

44 — Artikel 5 i direktiv 98/59 bestemmer: »Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes mulighed for at anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne eller at tillade eller fremme anvendelsen af overenskomstmæssige bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne.«

45 — Jf. dom Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, præmis 27 og 28).

46 — Jf. dom Schulz og Egbringhoff (C-359/11 og C-400/11, EU:C:2014:2317, præmis 57 ff.).

C – Sekundære spørgsmål

64. Som nævnt ovenfor rejser sagerne C-392/13 og C-80/14 ud over det ovenfor behandlede hovedspørgsmål flere andre spørgsmål.

1. Spørgsmål 1 i sag C-392/13: begrebet »kollektive afskedigelser«

65. Ved sit første spørgsmål anmoder Juzgado de lo Social No 33 i det væsentlige Domstolen om at oplyse, om begrebet »kollektive afskedigelser« i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at det udelukker en national bestemmelse, som begrænser rækkevidden af dette begreb til alene at omfatte opsigelser, der sker af økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige grunde. Som tidligere nævnt bestemmes det i artikel 1, stk. 1, litra a), at direktivrelevante afskedigelser er afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv.

66. Om end den spanske regering anførte under retsmødet, at den havde valgt nr. i)-metoden, forekommer det mig, at Spanien faktisk har gennemført en kombination af nr. i)- og nr. 2)-metoden. I ET's artikel 51, stk. 1, fastsættes der således en variabel fremgangsmåde med tre »scenarier«, som dækkes af nr. i)-metoden, men i kombination med et (længere) 90 dages-tidsrum, hvilket leder tanken hen på nr. ii)-metoden [47]. Ikke desto mindre er spørgsmålet i dette tilfælde, om begrebet »afskedigelse« fortolkes for snævert i ET's artikel 51, stk. 1. Dette begreb, som har en ensartet betydning i EU-retten, omfatter ethvert ophør af en arbejdskontrakt, som ikke sker efter arbejdstagerens ønske og dermed uden arbejdstagerens samtykke [48]. Desuden fremgår det af retspraksis, at udtrykket »grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv«, skal fortolkes bredt [49].

67. I medfør af artikel 5 i direktiv 98/59 må medlemsstaterne nu yde arbejdstagerne en højere grad af beskyttelse ved f.eks. at forlænge det tidsrum, inden for hvilket de direktivrelevante afskedigelser skal tælles. Direktivet er imidlertid ikke noget tagselvbord, således at forstå at det ikke giver mulighed for at vælge og vrage! Medlemsstaterne må ikke lade en forhøjelse af beskyttelsesniveauet opveje af en sænkning af det i andre henseender, f.eks. ved at fortolke begrebet »afskedigelse« snævrere [50]. På samme måde som metoderne til beregning af tærsklerne – og dermed tærsklerne selv – er dette begreb ikke omfattet af deres skøn [51].

68. I første afsnit i ET's artikel 51, stk. 1, der angiveligt gennemfører artikel 1 i direktiv 98/59, henvises der kun til »opsigelse af arbejdskontrakter af økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige grunde«. Et sådant forbehold indskrænker tilsyneladende den ubegrænsede rækkevidde af begrebet »afskedigelse«. Den omhandlede spanske lovgivning leder faktisk tanken hen på sagen Kommissionen mod Portugal, hvori Portugal retsstridigt havde begrænset det samme begreb til afskedigelser af strukturelle, teknologiske eller konjunkturelle årsager [52]. Skønt Domstolen senere i dommen i sagen Rodríguez Mayor m.fl. [53] foretog en vis præcisering af begrebets rækkevidde i relation til arbejdskontrakters ophør på grund af arbejdsgiverens død, var den meget omhyggelig med at sondre

47 — Jf. dom Rodríguez Mayor m.fl. (EU:C:2009:770, præmis 22-24). Desuden har Spanien ligeledes ved fjerde afsnit i ET's artikel 51, stk. 1, bestemt, at der foreligger kollektive afskedigelser, når en opsigelse af arbejdskontrakter af økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige grunde berører samtlige virksomhedens ansatte som en konsekvens af, at virksomheden helt ophører, selv hvis de i artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 fastsatte tærskler ikke er opfyldt, forudsat at antallet af de berørte arbejdstagere overstiger fem.

48 — Dom Agorastoudis m.fl. (C-187/05 – C-190/05, EU:C:2006:535, præmis 28 og den deri nævnte retspraksis).

49 — Jf. i denne retning dom Rodríguez Mayor m.fl. (EU:C:2009:770, præmis 34).

50 — Jf. i denne retning dom Kommissionen mod Italien (91/81, EU:C:1982:212, præmis 8-10).

51 — Jf. i denne retning dom Confédération générale du travail m.fl. (EU:C:2007:37, præmis 47).

52 — Jf. dom Kommissionen mod Portugal (EU:C:2004:605, præmis 66 og domskonklusionen). Jf. også dom Kommissionen mod Det Forenede Kongerige (C-383/92, EU:C:1994:234, præmis 29-32).

53 — EU:C:2009:770. Denne sag omfattede et spørgsmål forelagt med henblik på en præjudiciel afgørelse, der havde en slående lighed med det foreliggende.

mellem denne specielle situation og førnævnte dom[54]. Da sag C-392/13 ikke omhandler en sådan speciel situation, ser jeg ikke nogen grund til, at Domstolen træffer en anden afgørelse end i sagen Kommissionen mod Portugal. Således som den forelæggende ret og den ungarske regering har bemærket, er artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 således til hinder for en national bestemmelse som ET's artikel 51, stk. 1.

69. Den spanske regering har imidlertid henvist til den »generelle« bestemmelse i femte afsnit i ET's artikel 51, stk. 1. Den har anført, at der, bortset fra ophør af arbejdskontrakter, som er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave (herefter »tidsbegrænsede kontrakter«), også skal tages hensyn til alle andre former for opsigelser, som foretages af arbejdsgiveren af grunde, der ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, forudsat at antallet af afskedigelser udgør mindst fem.

70. Hvad dette angår skal det påpeges, at femte afsnit i ET's artikel 51, stk. 1, har stor lighed med andet afsnit i artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 og synes at gennemføre det. Sidstnævnte bestemmelse omfatter »sidestillede afskedigelser«, som ligestilles med »afskedigelser i egentlig forstand« (idet »egentlige afskedigelser« kendetegnes af arbejdstagerens manglende samtykke)[55]. Forudsat at antallet af sidestillede afskedigelser udgør mindst fem, bliver de direktivrelevante ved beregningen af tærsklerne.

71. Det forholder sig ikke desto mindre således, at direktiv 98/59 ikke kræver, når der er tale om »afskedigelser i egentlig forstand«, at der foreligger mindst fem sådanne afskedigelser, før de tæller som direktivrelevante, hvilket den spanske regering medgav under retsmødet. Ved at kræve, at der foreligger mindst fem afskedigelser af andre end økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige grunde, synes ET's artikel 51, stk. 1, derfor uretmæssigt at begrænse rækkevidden af begrebet »afskedigelse«. Jeg foreslår følgelig, at Domstolen besvarer spørgsmål 1 i sag C-392/13 med, at artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 er til hinder for en sådan bestemmelse.

2. Spørgsmål 2 og 3 i sag C-392/13: spørgsmålet om, hvorvidt direktiv 98/59 finder anvendelse på tidsbegrænsede kontrakter

72. Ved ovennævnte to spørgsmål ønsker Juzgado de lo Social No 33 oplyst, om direktiv 98/59 finder anvendelse på tidsbegrænsede kontrakter, som er ophørt, hvad enten dette er sket som følge af udløbet af et tidsrum eller fuldførelsen af en på forhånd defineret tjenesteydelse eller arbejdsopgave.

73. Spørgsmål 2 drejer sig i det væsentlige om, hvorvidt tidsbegrænsede kontrakter, som udløber, skal medregnes som direktivrelevante afskedigelser ved beregningen af tærsklerne i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59. Det fremgår imidlertid af forelæggelseskendelsen, at den forelæggende ret blot ønsker oplyst, om den i medfør af direktivet skal medtage sådanne ophør i beregningen af tærsklerne til fordel for »afskedigelserne i egentlig forstand« uden nødvendigvis at lade dem være omfattet af beskyttelsesproceduren.

74. Spørgsmål 3 kan næppe betegnes som klart formuleret, men synes at gå ud på, om artikel 1, stk. 2, litra a), i direktiv 98/59 kun omfatter kollektiv afskedigelse af arbejdstagere ansat på tidsbegrænsede kontrakter, der sker af de samme grunde (f.eks. når flere tidsbegrænsede kontrakter udløber ved slutningen af en turistsæson eller som følge af fuldførelsen af et byggeprojekt).

54 — Ibidem, præmis 52.

55 — Jf. dom Kommissionen mod Portugal (EU:C:2004:605, præmis 56). Sidestillede afskedigelser opstår bl.a. under omstændigheder, hvor arbejdstageren opmuntres til at give sit samtykke, eksempelvis fordi der stilles økonomiske fordele i udsigt. Jf. punkt 46 og 47 i generaladvokat Tizzanos forslag til afgørelse i samme sag (EU:C:2004:139). F.eks. kunne arbejdstagerne indvillige i frivillig tidlig pensionering på arbejdsgiverens initiativ, uden at det kunne tilregnes dem individuelt. Jf. C. Barnard, op.cit., s. 631.

75. Således som den ungarske regering og Kommissionen i det væsentlige har bemærket, fremgår svaret på begge spørgsmål klart af ordlyden af artikel 1, stk. 2, litra a), i direktiv 98/59. Denne bestemmelse udelukker tidsbegrænsede kontrakter fra direktivets anvendelsesområde, medmindre afskedigelserne finder sted, før de pågældende kontrakter er udløbet eller opfyldt. I betragtning af karakteren af sådanne kontrakter, der – således som Kommissionen med rette har bemærket – nødvendigvis ophører, når den aftalte gyldighedsperiode udløber, forekommer bestemmelsen fuldstændig logisk. En tidsbegrænset kontrakt, der ophører af sig selv, er således ikke det samme som afskedigelse af en fastansat arbejdstager, som foretages af grunde, der ikke kan tilregnes den pågældende arbejdstager.

76. Andet afsnit i artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 rejser ikke tvivl om denne fortolkning. Som anført ovenfor omfatter den nævnte bestemmelse sidestillede afskedigelser. Den gælder derimod ikke for tidsbegrænsede kontrakter, som udelukkende er omfattet af direktivets artikel 1, stk. 2. Skønt undtagelser generelt skal fortolkes snævert, er det ikke muligt ad fortolkningens vej at indføje et yderligere forbehold i ordlyden af artikel 1, stk. 2, i direktiv 98/59, som ikke fandtes der oprindelig. Det gælder så meget desto mere, som EU-lovgiver allerede har indsat et specifikt forbehold i ordlyden af denne undtagelse uden at finde det nødvendigt at tilføje endnu et. I samme retning har Domstolen tidligere afvist at fortolke en lignende undtagelse i artikel 1, stk. 2, i direktiv 98/59 indskrænkende[56]. Så meget desto mere finder jeg det umuligt alene at lade udelukkelsen af tidsbegrænsede kontrakter gælde i situationer, hvor der er de samme grunde til, at sådanne kontrakter ophører.

77. Under alle omstændigheder er der intet til hinder for, at Juzgado de lo Social No 33 medtager alle tidsbegrænsede kontrakter, som ophører, i beregningen af tærsklerne, hvis dette er muligt i henhold til spansk ret. Således som den ungarske regering har bemærket, kan medlemsstaterne i medfør af artikel 5 i direktiv 98/59 indføre bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne.

78. Af ovennævnte grunde foreslår jeg, at spørgsmål 2 og 3 i sag C-392/13 besvares samlet med, at kollektive afskedigelser, der foretages inden for rammerne af tidsbegrænsede kontrakter, ud fra en korrekt fortolkning af artikel 1, stk. 2, litra a), i direktiv 98/59 falder uden for direktivets anvendelsesområde, medmindre afskedigelserne foretages, før de pågældende kontrakter er udløbet eller opfyldt. Det er irrelevant, om grundene til, at kontrakterne ophører, er de samme. Dette er ikke til hinder for vedtagelsen af nationale bestemmelser, som er mere gunstige for arbejdstagerne.

3. Spørgsmål 2 i sag C-80/14: spørgsmålet om, hvorvidt direktiv 98/59 kun har vertikal direkte virkning

79. Ved sit andet spørgsmål ønsker Court of Appeal oplyst, om en medlemsstat under de særlige omstændigheder i den pågældende sag er afskåret fra at gøre gældende, at et direktiv ikke kan pålægge private forpligtelser, hvis det er blevet gennemført fejlagtigt. Grundene til, at dette spørgsmål forelægges, hidrører i det væsentlige fra den opfattelse, som er blevet fremført af USDAW og B. Wilson, og hvorefter en medlemsstat ikke kan påberåbe sig sin egen mangelfulde gennemførelse af direktiv 98/59 i en sag anlagt mod insolvente arbejdsgivere i den private sektor, når medlemsstaten selv efterfølgende kan blive stillet over for krav i henhold til den nationale lovgivning, der gennemfører direktiv 2008/94. Med andre ord synes argumentet således at gå ud på, at direktiv 2008/94 på en eller anden måde medfører, at karakteren af sager anlagt på grundlag af direktiv 98/59 ændres fra horisontal til vertikal.

80. På den baggrund er det forelagte spørgsmål interessant. For at de forpligtelser, der udspringer af direktiv 2008/94, udløses, skal den manglende indfrielse af et økonomisk krav, som er omfattet af anvendelsesområdet for direktivet (såsom en »protective award«), imidlertid skyldes, at arbejdsgiveren er blevet insolvent. Hvis Domstolen traf afgørelse om, at Det Forenede Kongerige har gennemført nr. ii)-metoden fejlagtigt (og idet der ses bort fra muligheden for at fortolke den nationale lovgivning i

56 — Jf. dom Nolan (EU:C:2012:638, præmis 42 og 43).

overensstemmelse med direktivet, hvilket er et emne, som Court of Appeal udtrykkeligt anfører, at spørgsmålet ikke rejser), ville retten til en »protective award« forudsætte, at direktivet havde horisontal direkte virkning over for arbejdsgivere i den private sektor – solvente såvel som insolvente. Hvis direktivet ikke har en sådan horisontal virkning, fører USDAW og B. Wilsons argumentation til det meningsløse resultat, at arbejdstagere, der er blevet afskediget kollektivt af insolvente arbejdsgivere, har mere vidtgående rettigheder end arbejdstagere, der er blevet afskediget af solvente arbejdsgivere, hvilket ville være uacceptabelt. Hvorom alting er, er det ikke blevet hævdet, at direktiv 98/59 har horisontal direkte virkning, og jeg kan ikke se, hvorledes dette kunne være tilfældet. På den baggrund forekommer USDAW og B. Wilsons argumentation irrelevant.

81. Hvordan det end måtte forholde sig, foreslår jeg, da jeg ikke mener, at Det Forenede Kongerige har undladt at gennemføre direktiv 98/59 korrekt, at Domstolen afslår at besvare dette spørgsmål.

IV – **Forslag til afgørelse**

82. På baggrund af det ovenstående foreslår jeg, at Domstolen giver følgende svar på de spørgsmål, som Industrial Tribunals (Northern Ireland) (Det Forenede Kongerige) har forelagt i sag C-182/13, det af Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona (Spanien) forelagte spørgsmål 4 i sag C-392/13 og de spørgsmål, som Court of Appeal (England and Wales) (Det Forenede Kongerige) har forelagt i sag C-80/14:

»– Begrebet »virksomhed« som omhandlet i artikel 1, stk. 1, litra a), nr. ii), i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser har samme betydning som i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), nr. i). Begrebet betegner den enhed, hvor de arbejdstagere, der berøres af afskedigelsen, er placeret for at udøve deres hverv, hvilken enhed det tilkommer den foreliggende ret at fastslå. Dette er ikke til hinder for, at medlemsstaterne på grundlag af det nævnte begreb indfører gennemførelsesbestemmelser, som, uden at sænke mindsteniveauet af beskyttelse, indfører bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne. Det påhviler den nationale domstol at kontrollere, at dette er tilfældet.«

I sag C-392/13 foreslår jeg, at Domstolen giver følgende svar på spørgsmål 1, 2 og 3:

»– Artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 er til hinder for en national bestemmelse såsom artikel 51, stk. 1, i Ley del Estatuto de los Trabajadores af 29. marts 1995, hvorefter der skal foreligge mindst fem opsigelser af arbejdskontrakter af andre grunde end økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige uden de berørte arbejdstageres samtykke, for at sådanne opsigelser kan medregnes ved fastslåelsen af, om der har fundet kollektive afskedigelser sted.

– Ud fra en korrekt fortolkning af artikel 1, stk. 2, litra a), i direktiv 98/59 falder kollektive afskedigelser, der foretages inden for rammerne af arbejdskontrakter, som er indgået for begrænsede tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, uden for direktivets anvendelsesområde, medmindre afskedigelserne foretages, før de pågældende kontrakter er udløbet eller opfyldt. Det er irrelevant, om grundene til, at kontrakterne ophører, er de samme. Dette er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører bestemmelser, som, uden at sænke mindsteniveauet af beskyttelse, er mere gunstige for arbejdstagerne.«