Rättsfallssamlingen

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT
NILS WAHL
föredraget den 5 februari 2015 [1]
Mål C-182/13
Valerie Lyttle
Sarah Louise Halliday
Clara Lyttle
Tanya McGerty
mot
Bluebird UK Bidco 2 Ltd
(begäran om förhandsavgörande från Industrial Tribunals (Nordirland) (Förenade kungariket))

Mål C-392/13

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

(begäran om förhandsavgörande från Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Spanien))

Mål C-80/14

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

(begäran om förhandsavgörande från Court of Appeal (England and Wales) (Förenade kungariket))

”Direktiv 98/59/EG — Artikel 1 — Kollektiva uppsägningar — Begreppet arbetsplats — Metod för beräkning av antalet uppsägningar”

1. Frågeställningarna i de tre aktuella målen är i huvudsak desamma och jag kommer därför att behandla dem gemensamt i mitt förslag till avgörande, trots att målen inte formellt har förenats. Frågeställningen som uppkommer i anledning av respektive begäran är följande: Exakt vilken innebörd har begreppet arbetsplats, i den mening som avses i artikel 1.1 a [2] i direktiv 98/59/EG, när det gäller att fastställa huruvida kollektiva uppsägningar har ägt rum? [3]

1 — Originalspråk: engelska.

2 — Saken kompliceras ytterligare av att begreppet förekommer både i leden i och ii i artikeln. I detta förslag till avgörande kommer jag därför att kalla begreppet för ”det omtvistade begreppet”. När det är lämpligt kommer jag dock att ange huruvida mina överväganden endast avser ett av leden.

3 — Rådets direktiv av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, s. 16).

2. Faktum är att domstolen redan har tolkat det aktuella begreppet inom ramen för led i) i artikel 1.1 a i ovannämnda direktiv. Domstolen fastslog att begreppet avsåg ”den enhet där de arbetstagare som berörs av uppsägningarna utför sina arbetsuppgifter”.[4] I de tidigare målen gynnade denna tolkning de aktuella arbetstagarna. I förevarande mål förefaller dock en sådan tolkning vid första påseende vara till nackdel för de aktuella arbetstagarna. Mot denna bakgrund har frågan därför uppkommit huruvida denna tidigare rättspraxis också bör tillämpas inom ramen för led ii) i artikel 1.1 a i direktiv 98/59.

3. Enligt min uppfattning är det mycket viktigt att domstolen tillhandahåller en konsekvent tolkning av begreppet i fråga för att säkerställa en enhetlig tillämpning av unionsrätten.

I – **Tillämpliga bestämmelser**

A – *Direktiv 98/59*

4. Genom direktiv 98/59 skedde en kodifiering av direktiven 75/129/EEG[5] och 92/56/EEG,[6] (av vilka det senare ändrade det första), vilka samtidigt upphävdes.

5. I artikel 1 i direktiv 98/59 (i avdelning I ”Definitioner och räckvidd”) föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv avses med

a) *kollektiva uppsägningar*: uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och då, efter medlemsstaternas val, antalet uppsägningar är

   i) antingen under en period av 30 dagar

      — minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare,

      — minst 10 % av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare,

      — minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare,

   ii) eller, under en period av 90 dagar minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga.

   …

   Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt första stycket punkt a skall upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ av någon anledning som inte hänför sig till arbetstagaren personligen, jämställas med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem.

4 — Se dom Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, punkt 32, samt dom Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, punkt 25.

5 — Rådets direktiv av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 48, s. 29; svensk specialutgåva, s. 185).

6 — Rådets direktiv av den 24 juni 1992 om ändring av direktiv 75/129/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 245, s. 3; svensk specialutgåva, område 5, volym 5, s. 162).

2. Detta direktiv ska inte tillämpas i fråga om:

a) Kollektiva uppsägningar som uppkommer på grund av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter, utom där sådana uppsägningar sker innan den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats …”

B – *Nationell lagstiftning*

1. Förenade kungarikets lagstiftning

6. Förenade kungarikets skyldigheter enligt direktiv 98/59 har genom part IV chapter II i Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (nedan kallad TULRCA) införlivats med rättsordningen i England och Wales samt Skottland.

7. I section 188.1 i TULRCA föreskrivs att när en arbetsgivare föreslår att säga upp 20 eller fler arbetstagare såsom övertaliga vid en arbetsplats inom en period av 90 dagar eller färre, ska arbetsgivaren överlägga om uppsägningen med de personer som är behöriga representanter för de anställda som kan komma att beröras av de föreslagna uppsägningarna eller som kan komma att beröras av åtgärder som vidtas i samband med dessa uppsägningar.

8. Om en arbetsgivare inte följer kraven i section 188 i TULRCA kan en arbetsdomstol meddela ett skyddsföreläggande enligt section 189.2 som, enligt section 189.3, är ett föreläggande varigenom arbetsgivaren åläggs att betala ersättning under den skyddsperiod som anges i section 189.4.

9. Vad gäller Nordirland införlivades direktiv 98/59 med rättsordningen genom part XIII i Employment Rights (Northern Ireland) Order (nedan kallad ERO). Article 216 i ERO har väsentligen samma innehåll som section 188.1 i TULRCA.

2. Spansk lagstiftning

10. Direktiv 98/59 införlivades med spansk rätt genom Ley del Estatuto de los Trabajadores[7] (nedan kallad ET). I artikel 51.1 i ET föreskrivs följande:

”Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna lag avses med kollektiv uppsägning upphörande av anställningsavtal av ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionsmässiga skäl om antalet uppsägningar under en period av 90 dagar avser minst

a) 10 arbetstagare i företag med färre än 100 anställda,

b) 10 procent av antalet arbetstagare i företag med mellan 100 och 300 arbetstagare,

c) 30 arbetstagare i företag med mer än 300 anställda.

De ekonomiska skälen ska anses uppfyllda om företagets ekonomiska prestation ger upphov till en negativ ekonomisk situation, till exempel om förlust faktiskt har uppkommit eller beräknas uppkomma eller om företagets ordinarie intäkter eller omsättning ihållande minskat. En minskning ska under alla förhållanden anses ha varit ihållande om företagets ordinarie intäkter eller omsättning, under tre på varandra följande kvartal, under varje kvartal varit lägre än de intäkter eller den omsättning som redovisats under samma kvartal föregående år … .

7 — BOE nr 75, 29 mars 1995, s. 9654, i ändrad lydelse.

Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt första ledet i denna punkt ska hänsyn även tas till andra uppsägningar som arbetsgivaren gjort under referensperioden av andra skäl, som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen, och som inte anges i artikel 49.1 c i denna lag, … [8] förutsatt att antalet uppgår till minst fem …”.

II – **Bakgrund, förfaranden och tolkningsfrågorna**

A – *Tolkningsfrågorna och bakgrunden till besluten att begära förhandsavgörande*

1. Mål C-182/13, *Lyttle m.fl.*

11. Bluebird UK Bidco 2 Ltd (nedan kallat Bluebird) är den nuvarande ägaren av Bonmarché-verksamheten. I januari 2012 hade Bonmarché 394 klädbutiker i Förenade kungariket och the Isle of Man med cirka 4 000 anställda. I Nordirland och Isle of Man (som tillsammans utgjorde en administrativ enhet) hade Bonmarché vid den aktuella tidpunkten 20 butiker med 180 anställda.

12. Då Bonmarchés tidigare ägare var insolvent och försatts i konkurs överläts verksamheten till Bluebird den 20 januari 2012. Under våren 2012 genomförde Bluebird uppsägningar på grund av arbetsbrist i Förenade kungariket och Isle of Man. Därmed har Bonmarché nu endast 265 butiker med cirka 2 900 anställda i Förenade kungariket samt 8 butiker med 75 anställda i Nordirland. Arbetsbristförfarandet, som kulminerade i uppsägningarna, inleddes inte förrän i januari 2012 och inbegrep inte kollektiva överläggningar som skulle uppfylla kraven i direktiv 98/59. Samtliga relevanta uppsägningar trädde i kraft den 12 mars 2012.

13. De fyra sökandena i mål C-182/13 ingår i en grupp med 19 anställda i Bonmarché Nordirland, som sades upp under våren 2012 och har väckt talan i Industrial Tribunals för Nordirland. De fyra kärandena arbetade i fyra olika Bonmarché-butiker på olika platser i Nordirland, som alla hade färre än 20 anställda.

14. Industrial Tribunals ansåg det oklart hur direktiv 98/59 skulle tolkas och beslutade därför att vilandeförklara målet och hänskjuta följande frågor till domstolen för förhandsavgörande:

”1) Har ordet ’arbetsplats’, inom ramen för artikel 1.1 a ii i [direktiv 98/59], samma innebörd som inom ramen för artikel 1.1 a i) i nämnda direktiv?

2) Om så inte är fallet, kan en ’arbetsplats’ i den mening som avses i artikel 1.1 a ii utgöras av en organisatorisk underavdelning inom ett företag, som består av eller omfattar mer än en lokal anställningsenhet?

3) I artikel 1.1 a ii i direktiv 98/59, avser uttrycket ’minst 20’ antalet uppsägningar vid samtliga arbetsplatser hos arbetsgivaren, eller avser det i stället antalet uppsägningar per arbetsplats? (Med andra ord är hänvisningen till antalet ’20’ en hänvisning till antalet 20 vid en viss arbetsplats eller till antalet 20 totalt sett?)”

8 — I artikel 49.1 c i ET (”Upphörande av avtal”) föreskrivs följande: ”Ett anställningsavtal ska upphöra … [t]ill följd av avtalsperiodens utgång eller slutförandet av den arbetsuppgift eller tjänst som utgör föremålet för avtalet …”.

2. Mål C-392/13, *Rabal Cañas*

15. Nexea Gestión Documental SA (nedan kallat Nexea) är ett företag som ingår i en grupp företag som i sin helhet ägs av en offentlig myndighet som är knuten till ministeriet för finans och offentlig förvaltning.

16. Rabal Cañas började arbeta hos Nexea den 14 januari 2008.

17. Den 20 juli 2012 hade Nexea två arbetsplatser: En i Madrid (en administrationsavdelning och en produktionsanläggning) med 164 anställda och en i Barcelona (driftcentrum) med 20 anställda. Den 20 juli 2012 sade Nexea upp 14 anställningsavtal vid arbetsplatsen i Madrid. Som skäl angavs minskad omsättning under tre kvartal i rad, varvid det första var det fjärde kvartalet 2011, med förluster det året och budgeterade förluster för 2012. Överklaganden av dessa uppsägningar avslogs genom ett antal domar som meddelades i domstolar i Madrid med behörighet att pröva arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga mål.

18. Därefter, i augusti 2012, skedde två uppsägningar vid arbetsplatsen i Barcelona. I september 2012 skedde en uppsägning i Madrid. I oktober 2012 gjordes ytterligare en uppsägning i Barcelona. I november 2012 sades tre anställningsavtal upp i Madrid och ett i Barcelona. Den hänskjutande domstolen har förklarat att de fem uppsägningarna i oktober och november var ett resultat av att tidsbestämda anställningsavtal löpte ut.

19. Den 20 december 2012 underrättades Rabal Cañas och 12 andra anställda på arbetsplatsen i Barcelona skriftligen om att deras respektive anställningsavtal hade sagts upp, med verkan från dagen för underrättelsen. Skälen som anfördes var ekonomiska, produktionsmässiga och organisatoriska och liknande dem som hade anförts i fråga om de 14 uppsägningarna som trädde i kraft den 20 juli 2012 vid arbetsplatsen i Madrid. Enligt Nexea gjorde detta att det var nödvändigt att lägga ner driftscentrumet i Barcelona. De tre kvarvarande anställda i Barcelona (chefen och två säljare) knöts till Madrid-arbetsplatsen.

20. Rabal Cañas väckte talan i Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona mot Nexea och Fondo de Garantía Salarial (lönegarantifonden) och överklagade uppsägningen av anställningsavtalet. Nämnda domstol ansåg det oklart hur direktiv 98/59 skulle tolkas och beslutade därför att vilandeförklara målet och hänskjuta följande frågor till Europeiska unionens domstol för förhandsavgörande:

”1) Ska begreppet ’kollektiva uppsägningar’ i artikel 1.1 a i direktiv 98/59, eftersom det omfattar varje ’upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ av någon anledning som inte hänför sig till arbetstagaren personligen’ (förutsatt att vissa tröskelvärden är uppnådda), med beaktande av att det är ett [unions]rättsligt begrepp, tolkas så, att begreppet utgör hinder för en nationell genomförande- eller införlivandebestämmelse som begränsar omfattningen av detta begrepp till endast vissa typer av uppsägningar, närmare bestämt sådana som sker av ’ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionsmässiga skäl’, såsom föreskrivs i artikel 51.1 i [ET]?

2) Ska vid beräkningen av antalet uppsägningar som ska beaktas för att fastställa huruvida det föreligger ’kollektiva uppsägningar’ i den mening som avses i artikel 1.1 i direktiv 98/59 – oavsett om det rör sig om ’uppsägningar från arbetsgivarens sida’ (led a) eller om ’upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ av någon anledning som inte hänför sig till arbetstagaren personligen … om antalet uppgår till minst fem’ ([artikel 1.1 andra stycket]) – även beaktas de individuella upphöranden av anställningsavtal som beror på att ett tidsbestämt anställningsavtal (som slutits för en viss tidsperiod, projekt eller arbetsuppgift) har löpt ut, såsom de som anges i artikel 49.1 c i [ET]?

3) Ska begreppet ”kollektiva uppsägningar som uppkommer på grund av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter” i artikel [1.2 a] i direktiv 98/59 – som behandlar de situationer då direktivet inte ska tillämpas – definieras uteslutande på grundval av det rent kvantitativa kriteriet i artikel [1.1 a] eller krävs det därutöver att skälet för den kollektiva uppsägningen hänför sig till samma avtalsramar för kollektivanställning, som avser samma tidsperiod, projekt eller arbetsuppgifter?

4) Mot bakgrund av att begreppet ’arbetsplats’ är ett [unions]rättsligt begrepp som är grundläggande för definitionen av ’kollektiva uppsägningar’ i artikel 1.1 i direktiv 98/59, och med beaktande av att direktivet utgör minimiregler (såsom framgår av dess artikel 5), kan begreppet arbetsplats tolkas så, att det är tillåtet med en bestämmelse genom vilken direktivet införlivas med medlemsstatens rättsordning (i Spaniens fall artikel 51.1 i [ET]), i vilken beräkningen av tröskelvärdet endast sker på grundval av ’företaget’ i dess helhet, vilket leder till att sådana situationer inte omfattas där tröskelvärdet skulle ha passerats om beräkningen istället hade skett på grundval av ’arbetsplatsen’?”

3. Mål C-80/14, *USDAW och Wilson*

21. WW Realisation 1 Limited (i likvidation) och Ethel Austin Limited var lokala butikskedjor som drev verksamhet under namnen ”Woolworths” respektive ”Ethel Austin”. De blev insolventa och försattes i konkurs, vilket fick till följd att flera tusen anställda i Förenade kungariket sades upp.

22. USDAW är en brittisk fackförening med mer än 430 000 medlemmar. USDAW:s medlemmar arbetar i en mängd olika yrken och branscher, bland annat som butiksarbetare, fabriksarbetare, lagerarbetare, chaufförer och telefoncenteranställda. B. Wilson var anställd i Woolworths butik i St Ives i Cornwall och var USDAW:s representant i Woolworths nationella arbetstagarforum.

23. Efter Woolworths och Ethel Austins konkurs väcktes talan i Liverpool Employment Tribunal och London Central Employment Tribunal mot Woolworths och Ethel Austin på uppdrag av flera tusen medlemmar i USDAW som hade varit anställda i dessa företag och sagts upp på grund av arbetsbrist. Det yrkades att skyddsföreläggande skulle meddelas mot arbetsgivarna, på grund av att de inte hållit överläggningar med de anställda om de föreslagna uppsägningarna, vilket var ett krav enligt TULRCA.

24. Secretary of State inträdde som part i förfarandet mot Woolworths i London Central Employment Tribunal då Secretary of State, med hänsyn till arbetsgivarens insolvens, kan ha ett ansvar för skyddsföreläggande som utfärdas i enlighet med nationell lagstiftning som har antagits i syfte att genomföra direktiv 2008/94/EG.[9] Court of Appeal har förklarat att Secretary of State, om ett skyddsföreläggande utfärdas mot Ethel Austin eller Woolworths i förfarandet i den nationella domstolen och arbetsgivaren inte uppfyller nämnda föreläggande, och en anställd skriftligen ansöker till Secretary of State, måste betala det belopp den anställde har rätt till i fråga om denna skuld, upp till en viss lagstadgad gräns. Om Secretary of State inte betalar hela beloppet har den anställde rätt att väcka talan i en arbetsdomstol, som är behörig att fastställa hur stort belopp Secretary of State bör erlägga.

25. Den 2 november 2011 respektive den 18 januari 2012 meddelade förutnämnda domstolar skyddsföreläggande till förmån för Woolworths och Ethel Austins tidigare anställda. 4 500 anställda omfattades dock inte av något skyddsföreläggande, eftersom de arbetade i butiker med färre än 20 anställda, varvid var och en av dessa butiker ansågs utgöra en individuell arbetsplats. Efter att detta avgörande överklagats fann Employment Appeal Tribunal (nedan kallad EAT) den 30 maj 2013 att

9 — Europaparlamentets och rådets direktiv av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens (kodifierad version) (EUT L 283, s. 36).

det, för att kunna tolka TULRCA på ett sätt som var förenligt med direktiv 98/59, var nödvändigt att stryka orden ”vid en arbetsplats”. EAT fann också att de uppsagda arbetstagarna kunde åberopa direktivet direkt och angav att Secretary of State var skyldig att betala skyddsföreläggandena avseende alla anställda.

26. Secretary of State gavs rätt att överklaga EAT:s beslut i Court of Appeal. Court of Appeal ansåg det oklart hur direktiv 98/59 skulle tolkas och beslutade därför att vilandeförklara målet och hänskjuta följande frågor till domstolen för förhandsavgörande:

”1 a) I artikel 1.1 a ii) i [direktiv 98/59] avser uttrycket ’minst 20’ antalet uppsägningar vid samtliga arbetsplatser hos arbetsgivaren där uppsägningar äger rum under en period av 90 dagar, eller avser det i stället antalet uppsägningar vid varje enskild arbetsplats?

b) Om artikel 1.1 a ii i direktiv 98/59 avser antalet uppsägningar vid varje enskild arbetsplats, vilken innebörd har då begreppet ’arbetsplats’? I synnerhet önskas klarhet i huruvida begreppet ’arbetsplats’ ska tolkas så att det avser hela det berörda detaljhandelsföretaget, betraktat som en enda ekonomisk verksamhetsenhet, eller den del av företaget vid vilken uppsägningar planeras, och inte den enhet vid vilken de berörda arbetstagarna utför sina arbetsuppgifter, det vill säga varje enskild butik?

2) I fall där en arbetstagare begär skyddsföreläggande av en privat arbetsgivare, kan en medlemsstat åberopa att direktiv 98/59 inte medför några rättigheter med direkt effekt gentemot arbetsgivaren, när följande omständigheter föreligger:

i) Den privata arbetsgivaren skulle, om det inte vore för medlemsstatens underlåtenhet att på ett korrekt sätt införliva direktivet med nationell rätt, ha varit skyldig att betala ersättning enligt skyddsföreläggande till arbetstagaren på grund av sin underlåtenhet att inleda överläggningar i enlighet med direktivet.

ii) Om nämnda arbetsgivare är insolvent och en arbetstagare förgäves har begärt att denne ska betala ersättning enligt skyddsföreläggare, varvid arbetstagaren i stället begär att medlemsstaten ska betala ersättning, skulle medlemsstaten vara skyldig att betala ersättningen till arbetstagaren enligt den nationella lagstiftning som genomför [direktiv 2008/94], med förbehåll för eventuella begränsningar i ansvaret för medlemsstatens garantiinstitution enligt artikel 4 i det direktivet?”

B – *Förfarandena vid domstolen*

27. Bluebird inkom med skriftliga yttranden i mål C-182/13. USDAW och B. Wilson inkom med skriftliga yttranden i mål C-80/14. Förenade kungarikets regering inkom också med yttranden i de nämnda två målen. Den spanska regeringen yttrade sig i målen C-392/13 och C–80/14 och ungerska regeringen, liksom kommissionen, inkom med skriftliga yttranden i samtliga tre mål.

28. En gemensam förhandling hölls den 20 november 2014. Vid förhandlingen yttrade sig USDAW, B. Wilson, Bluebird, den spanska regeringen, Förenade kungarikets regering och kommissionen muntligen.

III – **Bedömning**

A – *Inledande anmärkningar*

29. Domstolens huvudsakliga uppgift med avseende på dessa mål är att avgöra vilken enhet som – *ur arbetsgivarens perspektiv* – ska beaktas vid beräkningen av om tröskelvärdena i artikel 1 i direktiv 98/59 har uppnåtts. Närmare bestämt verkar tolkningsfråga 3 i mål C-182/13 vara identisk med tolkningsfråga 1 a i mål C-80/14, vilka båda fokuserar på uttrycket ”minst 20” i artikel 1.1 a ii i nämnda direktiv. Vidare är det avgörande för tolkningsfrågorna 1 och 2 i mål C-182/13, tolkningsfråga 4 i mål C-392/13 och tolkningsfråga 1 b i mål C-80/14 hur det omtvistade begreppet ska tolkas.

30. Enligt min uppfattning är dock båda dessa frågor (innebörden av ”minst 20” respektive ”arbetsplats”) besläktade – liksom framgår av det sätt på vilket Court of Appeal har framställt tolkningsfråga 1 b. Faktum är att när det kommer till tröskelvärdena i artikel 1.1 a ii i direktiv 98/59, som utlöser skyldigheten att inleda överläggningar, är frågan om det är nödvändigt att lägga ihop alla uppsägningar på arbetsgivarens olika arbetsplatser enligt min uppfattning helt enkelt bara ett annat sätt att be domstolen klargöra vad som är rätt storlek på en ”arbetsplats”. Mot denna bakgrund är det min uppfattning att tolkningsfrågorna 1, 2 och 3 i mål C-182/13, tolkningsfråga 4 i mål C-392/13 och tolkningsfråga 1 a och b i mål C-80/14 kan behandlas gemensamt, vilket jag kommer att göra i punkterna 36–63 nedan.

31. Förutom denna huvudfråga uppkommer i två av målen (mål C-392/13 och C-80/14) separata sekundära frågor.

32. För det första gäller de flesta av de tolkningsfrågor som den spanska domstolen har ställt i mål C-392/13 i praktiken andra aspekter av begreppet ”kollektiva uppsägningar” i den mening som avses i direktiv 98/59. Således handlar de första tre tolkningsfrågorna om tolkningen av det berörda begreppet *ur de anställdas perspektiv*. Som jag ser det framgår svaret på de frågorna antingen klart av domstolens praxis eller är självklart.

33. För det andra handlar tolkningsfråga 2 i mål C-80/14 om något annat, nämligen de unionsrättsliga konsekvenserna av ett felaktigt genomförande av direktiv 98/59. Även om det inte direkt framgår av frågans ordalydelse, skulle ett svar i alla händelser förutsätta att Förenade kungariket har gjort en felaktig tolkning av det omtvistade begreppet och följaktligen inte korrekt införlivat direktivet med nationell rätt.

34. Dessutom, innan jag övergår till att bedöma huvudfrågan, har Bluebird gjort gällande att mål C-182/13 inte kan upptas till sakprövning, eftersom innebörden av ”arbetsplats” kan sägas vara otvetydig. Vidare har den spanska regeringen gjort gällande att omständigheterna i mål C-392/13 inte innebar att det var fråga om kollektiva uppsägningar i den mening som avses i direktiv 98/59, eftersom det kan hävdas att tröskelvärdena inte har uppnåtts. Således har den spanska regeringen gjort gällande att tolkningsfråga 4 i nämnda mål är hypotetisk.

35. Här ska erinras om att nationella domstolars frågor om tolkningen av unionsrätten presumeras vara relevanta.[10] Frågorna i dessa två mål rörande tolkningen av direktiv 98/59 förefaller inte sakna samband med omständigheterna i de nationella målen eller vara hypotetiska. Inte heller verkar besluten om hänskjutande sakna den faktiska eller rättsliga information som krävs för att domstolen ska kunna ge ett användbart svar på tolkningsfrågorna. Bluebirds argument saknar grund, eftersom de nationella domstolarna är fullt fria att vända sig till domstolen om de finner det lämpligt, utan att den omständigheten att de bestämmelser vars tolkning har begärts redan har tolkats av domstolen innebär

10 — Se, exempelvis, dom Gruslin, C-88/13, EU:C:2014:2205, punkt 28 och där angiven rättspraxis.

att begäran om förhandsavgörande inte kan upptas till sakprövning.[11] Vidare förefaller det mig som om Juzgado de lo Social nº 33, i motsats till vad den spanska regeringen har gjort gällande, söker klarhet i tolkningen av det berörda begreppet och de tröskelvärden som föreskrivs i direktiv 98/59 i syfte att avgöra den tvist som är anhängig vid den. Domstolen har tidigare bedömt en liknande situation och fann då inte att tolkningsfrågorna inte kunde upptas till sakprövning.[12] Jag finner inget skäl till att förevarande mål skulle behandlas annorlunda.

B – *Det omtvistade begreppet*

1. Paradigmet: Rockfon[13] och Athinaïki Chartopoiïa[14]

36. Till att börja med vill jag erinra om att artikel 1.1 a i direktiv 98/59 först och främst definierar begreppet ”kollektiva uppsägningar” som är i fråga i förevarande mål. Begreppet har i stort sett varit detsamma sedan mitten av 70-talet, när det första direktivet rörande kollektiva uppsägningar antogs.[15]

37. Definitionen av ”kollektiva uppsägningar” i direktiv 98/59 består av två delar. I den första delen specificeras de olika former av enskilda uppsägningar[16] som, när de genomförs i ett visst antal, utgör kollektiva uppsägningar (nedan kallade relevanta uppsägningar). I den andra delen anges de numeriska tröskelvärden som, om de överskrids under en viss tidsperiod, utlöser skyldigheten att informera och genomföra överläggningar med arbetstagarna i enlighet med artikel 2 i direktiv 98/59 och att utan dröjsmål tillämpa förfarandet i artiklarna 3 och 4 (nedan kallat skyddsförfarandet). Det är vad gäller dessa tröskelvärden som det omtvistade begreppet används. Här tillåter direktiv 98/59 att medlemsstaterna väljer mellan två alternativa metoder som beskrivs i artikel 1.1.a i respektive artikel 1.1.a ii.[17]

38. Som tidigare nämnts har domstolen redan haft anledning att tolka det omtvistade begreppet inom ramen för artikel 1.1. a i) i direktiv 98/59 och funnit att det avser ”den enhet där de arbetstagare som berörs av uppsägningarna utför sina arbetsuppgifter”.[18] Självfallet bör ett begrepp ha samma innebörd i alla situationer, eftersom detta ökar rättssäkerheten.[19] Eftersom domstolen inte gjorde några undantag i sina domar, ska domstolens tolkning av begreppet i målet Rockfon (EU:C:1995:420), ett mål om förhandsavgörande, och vilket domstolen fastställde i domen i målet Athinaïki Chartopoiïa (EU:C:2007:101) ha generell tillämpning. Det skulle vara orimligt att föreställa sig en varierande tolkning av ett begrepp som underbygger en bestämmelse i en avdelning med rubriken ”Definitioner och räckvidd”. Artikeln skulle då förlora sitt syfte och knappast vara förenlig med rättssäkerhetsprincipen.

11 — Se dom Torresi, C-58/13 och C–59/13, EU:C:2014:2088, punkt 32 och där angiven rättspraxis.

12 — Se dom Rodríguez Mayor m.fl., C-323/08, EU:C:2009:770, punkterna 21–28.

13 — EU:C:1995:420.

14 — EU:C:2007:101.

15 — Se artikel 1 i direktiv 75/129.

16 — Det bör påpekas att den engelskspråkiga versionen av direktiv 98/59 använder termen ”redundancy” i begreppet ”collective redundancies” (”kollektiva uppsägningar”) (som bland annat används i direktivets titel), medan ordet ”dismissal” används i definitionen av ”collective redundancies” (”kollektiva uppsägningar”) i artikel 1.1 a. Den franska språkversionen använder istället samma ord (”licenciement”). För tydlighetens skull vill jag nämna att jag i [den engelska språkversionen av] detta förslag till avgörande har använt orden ”redundancy” och ”dismissal” synonymt.

17 — Närmare bestämt innehåller *den första metoden*, som föreskrivs i artikel 1.1 a i) i direktiv 98/59 (nedan kallad metod i), tre alternativ som beror på det totala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga. Enligt denna metod sätts antalet relevanta uppsägningar under en viss kortare tid (30 dagar), uttryckt som en bråkdel eller ett absolut tal, i förhållande till det totala antalet anställda. Till skillnad från detta förefaller *den andra metoden* (nedan kallad metod ii) – åtminstone vid första påseende – vara relativt mer okomplicerad. Enligt denna metod bedöms under en längre tid (90 dagar) huruvida antalet relevanta uppsägningar vid en viss arbetsplats överskrider ett absolut nummer (19), utan hänsyn till det totala antalet arbetstagare på arbetsplatsen.

18 — Se ovan fotnot 4.

19 — Se det interinstitutionella avtalet av den 22 december 1998 om gemensamma riktlinjer för gemenskapslagstiftningens redaktionella kvalitet (EGT C 73, s. 1), punkt 6.

39. Det måste därför förutsättas att tolkningen av det omtvistade begreppet har allmängiltig räckvidd (*erga omnes*), även med avseende på artikel 1.1 a ii i direktiv 98/59. Med hänsyn till att föreliggande rättspraxis endast tolkar det omtvistade begreppet inom ramen för metoden i led i) och att denna tolkning i slutänden kan vara till nackdel för arbetstagarna i förevarande mål, uppstår därför frågan om det finns skäl att ändra tolkningen mot bakgrund av omständigheterna i de mål som nu är föremål för bedömning.

2. Det är inte nödvändigt att rekommendera att paradigmet ändras

40. I mål C-182/13 och C-80/14, har käranden respektive klagandena särskilt yrkat att den aktuella tolkningen av det omtvistade begreppet, med avseende på metod ii, bör nyanseras, huvudsakligen på grundval av en teleologisk tolkning av direktiv 98/59.

a) Funderingar kring syftet med direktiv 98/59

41. I detta avseende är det angivna *syftet* med direktiv 98/59 att säkerställa en tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar. [20] I det förfarandet framträder två separata mål. Det är det första av dessa två mål som enligt mitt förmenande skulle kunna utsätta den aktuella tolkningen av det omtvistade begreppet för kritik eller invändningar. (Jag återkommer till det andra målet i punkt 51 nedan.)

42. Syftet med direktiv 98/59 är, *å ena sidan*, att inrätta en lägsta skyddsnivå vad gäller information till och överläggningar med arbetstagarna vid kollektiva uppsägningar, samtidigt som medlemsstaterna behåller sin frihet att anta bestämmelser som är mer förmånliga för arbetstagarna (nedan kallat det sociala skyddsmålet). [21] Domstolen har därför definierat begreppet ”arbetsplats” mycket ”brett” – eller, annorlunda uttryckt, mycket ändamålsenligt – för att i så stor utsträckning som möjligt begränsa eventuella fall med kollektiva uppsägningar som inte omfattas av direktiv 98/59 till följd av den nationella definitionen av det begreppet. [22]

43. Det är relevant för målen C-182/13 och C-80/14 att Förenade kungariket valde metod ii när direktiv 98/59 genomfördes. På grund av detta kan det argumenteras att domarna i målen Rockfon (EU:C:1995:420) och Athinaïki Chartopoïia (EU:C:2007:101) endast avsåg metod i, eller åtminstone att de endast avsåg uppsägningar på en och samma arbetsplats. [23] För att stärka skyddet för anställda kan domstolen komma att tolka begreppet så att alla relevanta uppsägningar i en hel koncern, som verkställs inom ramen för en enda omstrukturering, ska betraktas tillsammans. Det kan till och med sägas att en sådan tolkning inte innebär att leden i och ii i artikel 1.1 a i direktiv 98/59 tolkas på olika sätt – så länge det antas att domstolens *ratio decidendi* i nämnda domar endast avsågs vara tillämpligt i mål rörande en arbetsplats.

44. Jag befarar dock att en sådan uppfattning skulle vara felaktig.

20 — Dom kommissionen mot Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punkt 47.

21 — Se dom Confédération générale du travail m.fl., C-385/05, EU:C:2007:37, punkt 44. Se, även, med avseende på direktiv 75/129, dom Rockfon, EU:C:1995:420, punkt 29.

22 — Se, exempelvis, dom Athinaïki Chartopoïia, EU:C:2007:101, punkt 26.

23 — I målet Rockfon, EU:C:1995:420, tillhörde det relevanta Rockfon-bolaget Rockwell-koncernen med fler än 300 arbetstagare och gemensam personalavdelning. Rockfon A/S hade 162 anställda. 24 eller 25 av dessa hade sagts upp. I målet Athinaïki Chartopoïia, EU:C:2007:101, beslutade styrelsen i Athinaïki Chartopoïia AE att lägga ned en av tre produktionsenheter med 420 anställda.

45. I målet Rockfon var domstolen väl medveten om att det omtvistade begreppet kunde tolkas på flera sätt.[24] Även om det finns skillnader i de olika språkversionerna av direktiven 75/129 och 98/59, följer det en sak av domarna i målen Rockfon (EU:C:1995:420) och Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101). Domstolen fann att en ”arbetsplats” är den lokala anställningsenheten och avvisade den tolkning som föreslogs av de relevanta Rockfon-bolagen. I synnerhet fann inte domstolen att begreppet skulle jämställas med ett ”företag” i den mening som avses i avdelning VII kapitel 1 FEU, eller en juridisk person, såsom ett aktiebolag. Inte heller fann domstolen att det var lämpligt att tolka begreppet på samma sätt som med avseende på etableringsrätten i artikel 49 FEUF.

46. Det framgår således av målen Rockfon och Athinaïki Chartopoïïa att domstolen inte lade någon vikt vid arbetsgivarenhetens interna struktur, utan istället koncentrerade sig på den lokala anställningsenheten.[25] Att ändra inställning i detta läge, till följd av att en arbetsgivare har flera lokala anställningsenheter med färre än 20 anställda skulle, till skillnad från tidigare, bana väg för en anpassningsbar tolkning av begreppet som är beroende av arbetsgivarens interna organisation, vilket skulle vara oförenligt med skäl 11 i direktiv 98/59.[26]

47. Den uppfattning som kärandena respektive klagandena i målen C-182/13 och C-80/14 har gjort gällande är att skyddsförfarandet ska utvidgas till att omfatta *alla arbetstagare* som sägs upp inom ramen för en och samma omstrukturering, oavsett storleken på den arbetsplats där de arbetade. Att tillförsäkra dessa arbetstagare ett maximalt skydd genom att lägga mindre vikt vid metoden för genomförande skulle självfallet gynna de arbetstagare som, enligt nuvarande tolkning av det omtvistade begreppet, inte är berättigade till ett skyddsföreläggande. Ett sådant betraktelsesätt skulle dock inte vara förenligt med målet om minimiharmonisering som direktiv 98/59 eftersträvar, vilket, som kommissionen påpekade vid förhandlingen, inte tar utgångspunkt i fullständigt skydd för alla – även om antalet uppsägningar överskrider tröskelvärdena – eftersom tidskravet också måste vara uppfyllt.[27]

48. Vidare kan åtminstone inte jag acceptera argumentet, som framfördes vid förhandlingen, att det eventuellt skulle vara möjligt att använda samma referensenhet för både metod i och metod ii, nämligen ”arbetsplatsen” snarare än ”företaget” och ändå under metod ii ta med alla relevanta uppsägningar i koncernen som härrör från samma omstrukturering. Det skulle i praktiken innebära skapandet av en rättslig fiktion med okända konsekvenser för metod i. Det skulle vara ärligare att föreslå att domstolen frångår den rättspraxis som följer av Rockfon och Athinaïki Chartopoïïa.

49. Dessutom har jag – liksom Förenade kungariket – inte kunnat undgå att lägga märke till att domstolen har understrukit de socioekonomiska effekter som kollektiva uppsägningar kan få *i ett bestämt lokalt sammanhang och i en bestämd lokal miljö*.[28] Domstolen har därför tolkat det omtvistade begreppet så att det avser ”den enhet vid vilken de arbetstagare som berörs av uppsägningarna utför sina arbetsuppgifter”,[29] det vill säga *den lokala anställningsenheten*. För det är just det lokala samhället som kan försvagas utan skydd mot kollektiva uppsägningar. Omvänt utgör relevanta lokala uppsägningar under tröskelvärdena inte samma hot mot lokala samhällens överlevnad. Även om det sammanlagda antalet uppsägningar under en omstrukturering kan vara högt ur ett nationellt perspektiv, säger inte det något om hur effekterna upplevs i det lokala samhället. Om de inte är så många är det lättare för lokala arbetssökande att åter komma in på arbetsmarknaden.

24 — Se domen i målet Rockfon, EU:C:1995:420, punkt 30.

25 — Se, särskilt, dom Rockfon, EU:C:1995:420, punkt 30, samt dom Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, punkt 28.

26 — Skäl 11 har följande lydelse: ”Det är nödvändigt att säkerställa att arbetsgivarnas skyldigheter i fråga om information, överläggning och anmälan gäller oberoende av om beslutet om kollektiva uppsägningar härrör från arbetsgivaren eller från ett företag som kontrollerar arbetsgivaren”.

27 — Med avseende på Ethel Austin erhöll 490 av cirka 1 700 uppsagda arbetstagare ersättning enligt skyddsföreläggande (vilket innebar att drygt 71 procent inte erhöll sådan ersättning). I fråga om Woolworths, vilket fastställdes vid förhandlingen, var det endast 3 233 av minst 27 000 uppsagda arbetstagare som inte hade rätt till ersättningen (det vill säga mindre än 12 procent, se punkterna 30 och 31 i domen i målet EAT, mål nr UKEAT/0547/12/KN och nr UKEAT/0548/12/KN). Med avseende på Bluebird, tycks det av beslutet om hänskjutande framgå att 19 av 105 uppsagda personer i Nordirland inte fick ersättning (något över 18 procent).

28 — Se dom Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, punkt 28.

29 — Dom Rockfon, EU:C:1995:420, punkt 32, och dom Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, punkt 25.

50. Av denna anledning, och mot bakgrund av det föregående, är jag inte övertygad om att målet om social trygghet helt otvetydigt leder till den tolkning som kärandena respektive klagandena har föreslagit i målen C-182/13 och C-80/14.

51. Än viktigare är att direktiv 98/59, även om det säkerställer ett minimiskydd för arbetstagarnas rättigheter i olika medlemsstater, *å andra sidan*, också söker sammanjämka de kostnader som detta skydd innebär för företagen i unionen (nedan kallad *det inre marknadsmålet*).[30] Faktum är att det, trots ökad harmonisering, fortfarande finns skillnader som kan ha en direkt effekt på den inre marknadens funktion. Mot bakgrund av innehållet i vissa av direktivets skäl, förstod unionslagstiftaren i själva verket att det sociala skyddsmålet inte kunde särskiljas från det inre marknadsmålet.[31] Följaktligen stöder detta mål, såsom den ungerska regeringen har påpekat, uppfattningen att det omtvistade begreppet måste tolkas enhetligt i syfte att öka transparensen och förutsebarheten för arbetsgivare som beslutar att omstrukturera sin verksamhet.

b) Övriga synpunkter

52. Vidare måste argumentet att tolkningen av det omtvistade begreppet bör nyanseras inom ramen för artikel 1.1.a ii i direktiv 98/59 underkännas av flera andra skäl.

53. För det första saknar det betydelse att ”arbetsplatser” i vissa språkversioner[32] anges i plural. Det är endast en allmän hänvisning. Tvärtom är flera andra språkversioner avsiktligt mer specifika.[33] Dessa versioner hänvisar till ”arbetsplatser” i plural i artikel 1.1 a i) i direktiv 98/59, men använder *singular* i artikel 1.1 a ii. Denna mer precisa ordalydelse talar mot argumentet att begreppet ”minst 20” i tolkningsfråga 3 i mål C-182/13 och tolkningsfråga 1 i mål C-80/14 avser antalet uppsägningar vid arbetsgivarens *samtliga* arbetsplatser.

54. För det andra, om man tar hänsyn till direktivets *sammanhang*, har domstolen tidigare funnit att de processuella skyldigheterna i artiklarna 2 och 3 i direktiv 98/59, eftersom moderbolaget inte har ställning som arbetsgivare, *endast omfattar dotterbolaget som är arbetsgivare och inte moderbolaget*, även om det är moderbolaget som fattar beslut om kollektiva uppsägningar.[34] Med tanke på att skyldigheterna endast åläggs dotterbolaget skulle det inte vara logiskt att kräva att tröskelvärdena ska beräknas på grundval av hela koncernen.

55. Vidare har det omtvistade begreppets generella användning i unionsarbetsrätten betydelse. I detta avseende innehåller direktiv 2002/14/EG,[35] i artikel 2 (”Definitioner”), olika definitioner av begreppen ”företag” respektive ”driftställe”. Vidare hänvisar artikel 2.1 b (i kapitel I – ”Tillämpningsområde och definitioner”) i direktiv 2008/94/EG till ”arbetsgivarens företag *eller* verksamheter” (min kursivering)

30 — Se dom Confédération générale du travail m.fl., EU:C:2007:37, punkt 43, samt dom kommissionen mot Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punkt 48 och där angiven rättspraxis. Blanpain, R., har i *Labour Law and Industrial Relations of the European Community*, Kluwer, Deventer: 1991, s. 153–154 – med hänvisning till ett särskilt exempel – anmärkt att direktiv 75/129 antogs i syfte att motverka att paneuropeiska bolag spekulerar i om var (det vill säga i vilken medlemsstat) det kostar minst att säga upp arbetstagarna.

31 — Jag tänker i synnerhet på skäl 2–4 och 6 i direktiv 98/59: ”… Det är viktigt att arbetstagare ges större skydd vid kollektiva uppsägningar, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom gemenskapen … [t]rots ökande överensstämmelse finns det fortfarande skillnader mellan de i medlemsstaterna gällande bestämmelserna beträffande praktiska och formella förfaranden vid sådana uppsägningar och de åtgärder som särskilt vidtagits för att lindra uppsägningarnas konsekvenser för arbetstagarna … [s]ådana skillnader kan ha direkt betydelse för den inre marknadens funktion … [f]örverkligandet av den inre marknaden måste leda till en förbättring av levnads- och arbetsförhållandena för arbetstagare inom Europeiska gemenskapen…”. Se även dom Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, punkterna 37–40.

32 — Exempelvis den engelska, den spanska, den franska, den italienska och den nederländska språkversionen.

33 — Exempelvis den danska, den tyska, den finländska, den kroatiska, den ungerska och den svenska språkversionen.

34 — Dom Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, punkterna 57 och 58.

35 — Europaparlamentets och rådets direktiv av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen – Gemensamt uttalande av Europaparlamentet, rådet och kommissionen om arbetstagarrepresentation (EGT L 80, s. 29).

och artikel 1.1 a (i kapitel I – ”Räckvidd och definitioner”) i direktiv 2001/23/EG [36] till ”överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet”. Detta stöder uppfattningen att ett företag, inom ramen för unionsarbetsrätten, inte är detsamma som en arbetsplats eller en verksamhet.

56. För det tredje, om man tar hänsyn till *lagstiftningsbakgrunden* till direktiv 98/59, framgår det av förarbetena till direktiv 75/129 att ekonomiska och sociala kommittén, vid förfrågan, hade föreslagit att termen ”företag”, i kommissionens ursprungliga förslag [37] skulle definieras som en ”lokal anställningsenhet”. [38] I den slutliga versionen ersatte kommissionen dock termen ”företag” med termen ”arbetsplats” – möjligtvis för att tydliggöra denna skillnad. [39] Mot denna bakgrund förefaller följande uttalande av generaladvokat Cosma lika tillämpligt nu som när det gjordes: ”Om gemenskapslagstiftaren i det föreliggande fallet hade velat att alla anställda i ett företag, oavsett var de arbetade, skulle beaktas vid beräkningen av det totala antalet anställda – vilket är avgörande för bedömningen av om uppsägningarna är tillåtna eller inte – *borde gemenskapslagstiftaren ha använt ett lämpligare uttryck*.” [40]

57. Dessutom medförde direktiv 98/59 inte heller några egentliga ändringar av det då gällande regelverket. Det utgjorde endast en sammanställning och konsolidering av direktiven 75/129 och 92/56. Några ändringar som skulle ha betydelse för det omtvistade begreppet gjordes inte. Närmare bestämt framgår det av förarbetena att unionslagstiftaren inte avsåg att göra några ändringar i sak, [41] utan nöjde sig med att bibehålla *status quo*. Om unionslagstiftaren istället hade haft uppfattningen att domstolens tolkning av det omtvistade begreppet år 1995 var felaktig skulle antagandet av direktiv 98/59 ha gett lagstiftaren ett perfekt tillfälle att ändra begreppet, såsom Bluebird påpekade vid förhandlingen. Detta gjorde lagstiftaren inte. Inte heller gjordes någon ändring till följd av domen i målet Athinaïki Chartopoiïa (EU:C:2007:101) eller vid något senare tillfälle. Detta är värt att påpeka, eftersom några författare hade publicerat sin uppfattning om vad domstolens tolkning i Rockfon (EU:C:1995:420) skulle kunna innebära för Förenade kungariket [42] – redan innan direktiv 98/59 antogs. [43]

58. För det fjärde, som USDAW och B. Wilson påpekade vid förhandlingen är det en naturlig följd av hur tröskelvärdena i metod i och metod ii har strukturerats att de fungerar på olika sätt. Båda metoderna ger arbetstagarna skydd under vissa förhållanden men inte under andra. Vid en jämförelse av metoderna har det vid domstolen gjorts gällande att denna skillnad i tillämpning är skönsmässig. Denna skillnad var dock avsiktlig eftersom denna metod, som inte ingick i kommissionens ursprungliga förslag, särskilt infogades av rådet. Vad som verkligen vore skönsmässigt skulle vara att tolka metod ii på det sätt som har föreslagits av USADAW och B. Wilson, eftersom det skulle medföra en verklig olikhet i de skyddsnivåer arbetstagarna erhåller.

59. I detta läge vill jag erinra om att Förenade kungariket, såsom bekräftades vid förhandlingen, inte har ändrat sin metod för att genomföra direktivet sedan 70-talet, då det legitima valet gjordes att tillämpa metod ii och inte metod i vid en tidpunkt då det omtvistade begreppet inte hade samma klara betydelse som det har nu.

36 — Rådets direktiv av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (EGT L 82, s. 16).

37 — COM(72) 1400. Se exempelvis utkast till artikel 4.

38 — EGT C 100, 1973, s. 11 (på s. 14).

39 — Jfr dom Rockfon, EU:C:1995:420, punkt 33. Denna ändring, som inte gjordes på alla de officiella språken som fanns vid denna tid, förefaller ha skett mellan rådfrågandet av parlamentet och rådfrågandet av den ekonomiska och sociala kommittén.

40 — Generaladvokat Cosmas förslag till avgörande i mål Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:242, punkt 32. Min kursivering.

41 — Se punkt IX i protokollet från 2115:e rådsmötet (JORDBRUK) i Bryssel den 20 juli 1998 (referensnummer C/98/254 och 10395/98) vari anges att ”[s]yftet är en direkt konsolidering (eller en sådan ’officiell kodifiering’ som avses i [punkt 1 i det interinstitutionella avtalet av den 20 december 1994 – Påskyndad arbetsmetod för officiell kodifiering av texter till rättsakter (EGT C 102, s. 2)], utan några ändringar i sak.”

42 — Se Rubinstein, M., ”Highlights: April 2007”, 2007 *Industrial Relations Law Reports*, s. 225 och följande sidor, och Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford: 2012 (4:e upplagan), s. 632 och 633.

43 — Se, särskilt, Rubinstein, M., ”Highlights: March 1996”, 1996 *Industrial Relations Law Reports*, s. 113 och följande sidor.

60. För det femte skulle artikel 5 i direktiv 98/59 förlora all betydelse om man bortsåg från de naturliga skillnaderna mellan metod i och metod ii.[44] Direktivet föreskriver endast en miniminivå av harmonisering, vilket innebär att medlemsstaterna kan anta lagstiftning som är förmånligare för arbetstagarna. Således kan medlemsstaterna, exempelvis, införa tröskelvärden som genomför *både* metod i och metod ii, såsom ett lägre antal relevanta uppsägningar under en längre tidsperiod.

61. Av samtliga de skäl som har angetts ovan delar jag den uppfattning som har gjorts gällande av Bluebird, den spanska regeringen, Förenade kungarikets regering, den ungerska regeringen och kommissionen, nämligen att det omtvistade begreppet ska tolkas på samma sätt med avseende på både artikel 1.1 a i och artikel 1.1 a ii i direktiv 98/59, det vill säga så att det avser den enhet där de arbetstagare som berörs av uppsägningarna utför sina arbetsuppgifter. Nämnda direktiv kräver således inte – och hindrar inte heller – att uppsägningar vid samtliga arbetsplatser som en arbetsgivare har ska läggas samman när det fastställs om tröskelvärdena i artikel 1.1 a har uppnåtts. Det ankommer på medlemsstaterna att, när så är lämpligt, öka skyddet för arbetstagarna i enlighet med artikel 5 i direktiv 98/59, förutsatt att det är förmånligare för de uppsagda arbetstagarna i *alla* situationer (och inte bara i genomsnitt, som den spanska regeringen har gjort gällande). Det åligger de nationella domstolarna att kontrollera att så är fallet.

62. Slutligen vill jag också klargöra att det ankommer på de hänskjutande domstolarna i de tre målen att avgöra exakt hur den lokala anställningsenheten är uppbyggd i varje situation, då detta är en fråga om faktiska omständigheter. Om en arbetsgivare exempelvis driver flera butiker i ett shoppingcenter är det inte omöjligt att tänka sig att alla dessa butiker ska betraktas som en lokal anställningsenhet. Som den spanska regeringen har anmärkt beror detta på ett antal omständigheter: i) Huruvida den gemensamma enheten i fråga kan sägas ha en viss varaktighet och stabilitet, ii) huruvida den är avsedd att utföra en eller flera bestämda uppgifter och iii) huruvida den förfogar över en arbetsstyrka, tekniska medel och en viss organisationsstruktur för att fullgöra dessa uppgifter. Det är inte nödvändigt att enheten besitter rättslig, ekonomisk, finansiell, administrativ eller teknisk självständighet för att kvalificeras som ”arbetsplats”.[45]

63. Mot bakgrund av det föregående saknas det anledning att bedöma Bluebirds yrkande att domens rättsverkningar ska begränsas i tiden. För det fall domstolen inte delar denna uppfattning, förefaller yrkandet ändå sakna grund med hänsyn till de mycket stränga villkor som måste vara uppfyllda för att bifalla ett sådant yrkande.[46]

C – *Sekundära frågeställningar*

64. Som nämndes ovan har målen C-392/13 och C-80/14 också gett upphov till vissa ytterligare frågor förutom den som diskuterades ovan.

44 — Artikel 5 i direktiv 98/59 har följande lydelse: ”Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna eller att främja eller tillåta tillämpning av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarna.”

45 — Se dom Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, punkterna 27 och 28.

46 — Se dom Schulz och Egbringhoff, C-359/11 och C-400/11, EU:C:2014:2317, punkt 57 och följande punkter.

1. Tolkningsfråga 1 i mål C-392/13: Begreppet ”kollektiva uppsägningar”

65. Juzgado de lo Social nº 33 har huvudsakligen ställt denna tolkningsfråga för att få klarhet i huruvida begreppet ”kollektiva uppsägningar” i artikel 1.1 a i direktiv 98/59 ska tolkas så att det utgör hinder för att anta nationella bestämmelser som begränsar tillämpningsområdet för begreppet uteslutande till uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska, tekniska, organisatoriska eller produktionsmässiga skäl. För att påminna om vad som tidigare sagts, följer av artikel 1.1 a att relevanta uppsägningar är sådana som en arbetsgivare genomför av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till de berörda arbetstagarna personligen.

66. Även om den spanska regeringen vid förhandlingen gjorde gällande att den valt att använda sig av metod i förefaller det mig som om Spanien faktiskt har genomfört en kombination av metod i och metod ii. Artikel 51.1 i ET innehåller en variabel metod med tre olika alternativ som omfattas av metod i, men som har kombinerats med en (längre) period om 90 dagar, vilket påminner om metod ii.[47] Icke desto mindre är frågan i förevarande fall huruvida artikel 51.1 i ET innebär att begreppet ”uppsägningar” tolkas alltför snävt. Detta begrepp, som har en enhetlig innebörd i unionsrätten, omfattar samtliga fall där ett anställningsavtal upphör att gälla och det inte sker på arbetstagarens initiativ, det vill säga där anställningsavtalet upphört utan arbetstagarens samtycke.[48] Vidare följer av rättspraxis att ”skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen” ska tolkas extensivt.[49]

67. Medlemsstater kan dock, enligt artikel 5 i direktiv 98/59, anta lagstiftning som är förmånligare för arbetstagarna, till exempel genom att föreskriva en längre period under vilken de relevanta uppsägningarna ska räknas. Direktivet kan dock inte betraktas som ett *smörgåsbord* med bestämmelser som medlemsstaterna kan välja och vraka mellan. Medlemsstaterna kan inte kvitta ett högre skydd i ett avseende mot ett lägre skydd i ett annat avseende, till exempel genom att tolka uttrycket ”uppsägningar” mer restriktivt.[50] Liksom metoderna för att beräkna tröskelvärdena – och följaktligen tröskelvärdena i sig – omfattas detta begrepp inte av medlemsstaternas skön.[51]

68. Artikel 51.1 första stycket i ET, som påstås genomföra artikel 1 i direktiv 98/59, hänvisar endast till ”upphörande av anställningsavtal av ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionsmässiga skäl”. Ett sådant krav förefaller inskränka den obegränsade räckvidden av begreppet ”uppsägningar”. Faktum är att den spanska lagstiftningen i fråga påminner om den lagstiftning som var aktuell i målet kommissionen mot Portugal, där Portugal hade begränsat samma begrepp till uppsägningar av strukturell, teknisk eller konjunkturbetonad art.[52] Även om domstolen vid ett senare tillfälle, i domen i målet Rodríguez Mayor m.fl.,[53] preciserade begreppets tillämpningsområde något i fråga om uppsägningar av anställningsavtal på grund av arbetsgivarens dödsfall, var domstolen noga med att särskilja målet från förutnämnda mål.[54] Då mål C-392/13 inte avser en sådan speciell situation ser jag inget skäl till att domstolen skulle bedöma saken annorlunda än den gjorde i målet kommissionen/Portugal (EU:C:2004:605). Följaktligen ska artikel 1.1 a i direktiv 98/59, såsom den hänskjutande domstolen och den ungerska regeringen har anfört, utgöra hinder för en nationell bestämmelse som artikel 51.1 i ET.

47 — Se dom Rodríguez Mayor m.fl., EU:C:2009:770, punkterna 22–24. Vidare innebär den spanska lagstiftningen, enligt Artikel 51.1 fjärde stycket i ET, att kollektiva uppsägningar sker när anställningsavtal sägs upp av ekonomiska, tekniska, tekniska, organisatoriska eller produktionsmässiga skäl som påverkar ett företags hela arbetsstyrka till följd av att företagets affärsverksamhet har upphört i sin helhet, vilket, så länge antalet berörda arbetstagare överstiger fem, gäller även om tröskelvärdena i artikel 1.1 i direktiv 98/59 inte har uppnåtts.

48 — Dom Agorastoudis m.fl., C-187/05–C-190/05, EU:C:2006:535, punkt 28 och där angiven rättspraxis.

49 — Se dom Rodríguez Mayor m.fl., EU:C:2009:770, punkt 34.

50 — Se dom kommissionen mot Italien, 91/81, EU:C:1982:212, punkterna 8–10.

51 — Se dom Confédération générale du travail m.fl., EU:C:2007:37, punkt 47.

52 — Se dom kommissionen mot Portugal, EU:C:2004:605, punkt 66 och domslutet. Se även dom kommissionen mot Förenade kungariket, C–383/92, EU:C:1994:234, punkterna 29–32.

53 — EU:C:2009:770. Tolkningsfrågan i detta mål var anmärkningsvärt lik den som nu är föremål för bedömning

54 — Ibidem, punkt 52.

69. Den spanska regeringen har dock hänvisat till ”slasktratten” i artikel 51.1 femte stycket i ET som anger att, förutom upphörande av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter (nedan kallade tidsbestämda arbetsavtal), ska hänsyn även tas till andra uppsägningar som arbetsgivaren gjort av andra skäl, som inte är hänförliga till de berörda arbetstagarna, förutsatt att antalet uppgår till minst fem.

70. I detta avseende ska påpekas att artikel 51.1 femte stycket i ET har stor likhet med artikel 1.1 andra stycket i direktiv 98/59 och förefaller vara ett införlivande av denna. Den sistnämnda bestämmelsen rör ”jämställda uppsägningar”, vilka likställs med ”egentliga kollektiva uppsägningar” (vilka kännetecknas av att de skett utan arbetstagarens samtycke). [55] Förutsatt att antalet jämställda uppsägningar är minst fem ska även dessa ingå vid beräkningen av tröskelvärdena.

71. Trots detta är det dock så att direktiv 98/59, med avseende på ”egentliga kollektiva uppsägningar”, faktiskt inte föreskriver att det ska ha skett minst fem sådana uppsägningar för att de ska anses vara relevanta, vilket den spanska regeringen vidgick vid förhandlingen. Det förefaller därför som att artikel 51.1 i ET femte stycket, genom att kräva att minst fem uppsägningar ska ha skett av ekonomiska, tekniska, tekniska, organisatoriska eller produktionsmässiga skäl, inskränker räckvidden av begreppet ”uppsägningar” i strid med unionsrätten. Följaktligen föreslår jag att domstolen ska besvara tolkningsfråga 1 i mål C-392/13 så att artikel 1.1 i nämnda direktiv utgör hinder för en sådan bestämmelse.

2. Tolkningsfrågorna 2 och 3 i mål C-392/13: Tillämpning av direktiv 98/59 på tidsbestämda anställningsavtal

72. Juzgado de lo Social nº 33 har ställt dessa tolkningsfrågor för att få klarhet i huruvida direktiv 98/59 är tillämpligt på avtal om tidsbestämda anställningsavtal som har upphört att gälla, oavsett om detta beror på att tidsperioden har löpt ut eller på grund av att en förutbestämd uppgift eller tjänst har slutförts.

73. Tolkningsfråga 2 avser i huvudsak huruvida tidsbestämda anställningsavtal som upphört att gälla ska betraktas som relevanta uppsägningar vid beräkningen av tröskelvärdena i artikel 1.1 a i direktiv 98/59. Det framgår dock av beslutet om hänskjutande att den hänskjutande domstolen endast söker klarhet i huruvida direktivet innebär att nämnda domstol ska ta hänsyn till dessa anställningsupphöranden vid beräkningen av tröskelvärdena inom ramen för ”egentliga kollektiva uppsägningar” – utan att nödvändigtvis tillämpa skyddsförfarandet i fråga om dessa anställda.

74. Även om den knappast kan sägas ha uttryckts i tydliga ordalag, förefaller tolkningsfråga 3 söka klarhet i huruvida artikel 1.2 a i direktiv 98/59 endast avser kollektiva uppsägningar av arbetstagare med tidsbestämda anställningsavtal där grunderna för uppsägning är desamma (exempelvis om flera sådana anställningsavtal upphör vid slutet av turistsäsongen eller när ett byggprojekt har slutförts).

75. Som den ungerska regeringen och kommissionen har påpekat, framgår svaret på båda tolkningsfrågorna helt och hållet av ordalydelsen i artikel 1.2 a i direktiv 98/59. Denna bestämmelse undantar tidsbestämda anställningsavtal från direktivets tillämpning, utom om uppsägningarna sker innan den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats. Med hänsyn till att det ligger i sakens natur i fråga om denna form av avtal – vilket kommissionen med rätta har påpekat – att avtalen upphör när den avtalade tiden har löpt ut verkar en sådan regel helt logisk. Ett tidsbestämt anställningsavtal som upphör naturligt kan inte jämställas med situationen där en tillsvidareanställd person sägs upp på grunder som inte kan hänföras till de berörda arbetstagarna personligen.

55 — Se dom kommissionen mot Portugal, EU:C:2004:605, punkt 56. Jämställda uppsägningar uppkommer, bland annat, i situationer där arbetstagaren förmås lämna samtycke, exempelvis i utbyte mot ekonomiska fördelar, se punkterna 46 och 47 i generaladvokat Tizzanos förslag till avgörande i samma mål (EU:C:2004:139). Arbetstagarna kan exempelvis samtycka till förtidspensionering på arbetsgivarens initiativ, utan att det kan hänföras till arbetstagarna personligen, se Barnard, anfört arbete, s. 631.

76. En sådan tolkning är inte oförenlig med artikel 1.1 andra stycket i direktiv 98/59. Som angavs ovan gäller den bestämmelsen jämställda uppsägningar. På motsvarande sätt omfattar den inte tidsbestämda anställningsavtal, vilka uteslutande behandlas i artikel 1.2 i direktivet. Även om undantag generellt ska tolkas restriktivt, är det inte möjligt att, genom tolkning, lägga till en ytterligare begränsning till ordalydelsen av artikel 1.2 i direktiv 98/59 som inte var där från början. Detta gäller i ännu högre grad när lagstiftaren redan har tagit med en särskild förutsättning i undantagets ordalydelse, utan att finna det nödvändigt lägga till en ytterligare sådan. Enligt samma tankegång har domstolen redan funnit att ett liknande undantag i artikel 1.2 i direktiv 98/59 inte skulle tolkas restriktivt.[56] Jag finner därför i ännu högre grad att det inte är möjligt att endast tillämpa undantaget för tidsbestämda anställningsavtal i situationer där grunderna för att säga upp avtalen är desamma.

77. I alla händelser är det inget som hindrar att Juzgado de lo Social nº 33 inkluderar alla tidsbestämda anställningsavtal som har upphört vid beräkningen av tröskelvärdena om detta är möjligt enligt spansk rätt. Som den ungerska regeringen har anmärkt är det inget som hindrar att medlemsstaterna, enligt artikel 5 i direktiv 98/59, antar regler som är förmånligare för arbetstagarna.

78. Mot bakgrund av ovanstående föreslår jag att tolkningsfrågorna 2 och 3 i mål C-392/13 ska besvaras gemensamt på så sätt att artikel 1.2 a i direktiv 98/59 ska tolkas så att alla kollektiva uppsägningar av tidsbestämda anställningsavtal ska undantas från direktivets tillämpningsområde, utom om uppsägningarna har ägt rum innan avtalen löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats. Det saknar betydelse huruvida grunderna för att säga upp avtalen är desamma. Detta hindrar inte att medlemsstaterna antar bestämmelser som är förmånligare för arbetstagarna.

3. Fråga 2 i mål C-80/14: Utöver vertikal direkt effekt

79. Court of Appeal har ställt denna fråga för att få klarhet i huruvida medlemsstaterna, i de specifika omständigheterna som rådde i det målet, är förhindrade att göra gällande att ett direktiv inte kan ålägga privatpersoner skyldigheter om det inte har genomförts på rätt sätt. Court of Appeals skäl för att hänskjuta frågan framgår huvudsakligen av den uppfattning som USDAW och B. Wilson har framfört, det vill säga att en medlemsstat inte kan åberopa sitt eget ofullständiga genomförande av direktiv 98/59 i en talan mot insolventa arbetsgivare i den privata sektorn om en talan senare kan komma att väckas mot staten själv enligt den nationella lagstiftning som genomförde direktiv 2008/94. Med andra ord verkar argumentet vara att direktiv 2008/94 på något sätt ändrar den talan som har väckts enligt direktiv 98/59 från en horisontell talan till en vertikal talan.

80. Mot denna bakgrund är tolkningsfrågan intressant. För att skyldigheterna i direktiv 2008/94 ska utlösas måste dock ett ekonomiskt anspråk som omfattas av nämnda direktivs räckvidd (som en ersättning enligt skyddsföreläggande) vara obetald på grund av arbetsgivarens insolvens. För det fall domstolen skulle finna att Förenade kungariket har genomfört metod ii på ett felaktigt sätt (om man bortser från möjligheten att nationell rätt skulle kunna tolkas i överensstämmelse med direktivet, vilket är en fråga som Court of Appeal uttryckligen har anfört inte har uppkommit i samband med tolkningsfrågan) förutsätter rätten till ersättning att direktivet har horisontell direkt effekt i fråga om arbetsgivare i den privata sektorn – vare sig dessa är solventa eller insolventa. Om det inte föreligger sådan horisontell effekt skulle USDAW:s och B. Wilsons argument leda till det absurda resultatet att arbetstagare som kollektivt har sagts upp av insolventa arbetsgivare skulle ha större rättigheter än de som kollektivt har sagts upp av solventa arbetsgivare. En sådan uppfattning kan inte vinna gehör. I alla händelser har det inte gjorts gällande att direktiv 98/59 har horisontell direkt effekt, och jag kan inte se hur detta skulle kunna vara möjligt. Under dessa omständigheter förefaller USDAW:s och B. Wilsons argument sakna grund.

56 — Se dom Nolan, EU:C:2012:638, punkterna 42 och 43

81. Hursomhelst, med hänsyn till att jag inte delar uppfattningen att Förenade kungariket inte har gett verkan åt direktiv 98/59 föreslår jag att domstolen ska lämna frågan obesvarad.

IV – **Förslag till avgörande**

82. Mot bakgrund av det ovanstående föreslår jag att domstolen besvarar de tolkningsfrågor som Industrial Tribunals (Nordirland) (Förenade kungariket) har hänskjutit i mål C-182/13, tolkningsfråga 4 i mål C-392/13, som Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Spanien) har hänskjutit och tolkningsfrågorna i mål C-80/14 som Court of Appeal (England and Wales) (Förenade kungariket) har hänskjutit på följande sätt:

— Begreppet ”arbetsplats” som anges i artikel 1.1 a ii i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar har samma innebörd som i artikel 1.1 a i i samma direktiv. Begreppet avser den enhet där de arbetstagare som berörs av uppsägningarna utför sina arbetsuppgifter, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att avgöra. Det hindrar inte att medlemsstaterna antar genomföranderegler på grundval av detta begrepp, som, utan att minimiskyddet inskränks, är förmånligare för arbetstagarna. Det är den nationella domstolen som ska bedöma huruvida detta är fallet.

Med avseende på mål C-392/13, föreslår jag att domstolen besvarar tolkningsfrågorna 1, 2 och 3 på följande sätt:

— Artikel 1.1 i direktiv 98/59 utgör hinder för en nationell lagbestämmelse av sådant slag som artikel 51.1 i Ley del Estatuto de los Trabajadores av den 29 mars 1995, vilken föreskriver att minst fem anställningsavtal måste sägas upp utan arbetstagarnas samtycke av andra skäl än sådana som är ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionsmässiga, innan uppsägningarna kan beaktas vid bestämmande av om kollektiva uppsägningar har genomförts.

— Artikel 1.2 a i direktiv 98/59 ska tolkas så att alla kollektiva uppsägningar av anställningsavtal som har ingåtts för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter ska undantas från direktivets tillämpningsområde, utom där uppsägningarna har skett innan den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats. Det saknar betydelse huruvida grunderna för att säga upp avtalen är desamma. Detta hindrar inte att medlemsstaterna antar regler som, utan att försämra minimiskyddet, är förmånligare för arbetstagarna.