Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Syvende Afdeling)

22. februar 2024*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – kollektive afskedigelser – direktiv 98/59/EF – artikel 2, stk. 1 – informations- og konsultationsforpligtelsens indtræden – antallet af påtænkte og reelle afskedigelser – artikel 1, stk. 1 – frivilligt ophør af arbejdskontrakt inden afskedigelser – nærmere regler for beregningen af antallet af afskedigelser«

I sag C-589/22,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (øverste regionale domstol for De Baleariske Øer, Spanien) ved afgørelse af 29. august 2022, indgået til Domstolen den 23. september 2022, i sagen:

J.L.O.G.,

J.J.O.P.

mod

Resorts Mallorca Hotels International SL,

har

DOMSTOLEN (Syvende Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, F. Biltgen (refererende dommer), og dommerne N. Wahl og M.L. Arastey Sahún,

generaladvokat: P. Pikamäe,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

– J.L.O.G. og J.J.O.P. ved abogado J.L. Valdés Alias,

– Resorts Mallorca Hotels International SL ved abogado M. Sánchez Rubio,

* Processprog: spansk.

– den spanske regering ved I. Herranz Elizalde, som befuldmægtiget,

– Europa-Kommissionen ved I. Galindo Martín og B.-R. Killmann, som befuldmægtigede,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

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

2 Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem, på den ene side, J.L.O.G. og J.J.O.P. og, på den anden side, Resorts Mallorca Hotels International SL vedrørende lovligheden af deres afskedigelser.

Retsforskrifter

EU-retten

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

»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 Direktivets artikel 2, som er en del af direktivets afdeling II med overskriften »Information og konsultation«, bestemmer:

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

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

[...]«

Spansk ret

5 Artikel 51 i Estatuto de los Trabajadores (lov om arbejdstagere) i den udgave, som følger af Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kongeligt lovdekret nr. 2/2015 om vedtagelse af den konsoliderede udgave af lov om arbejdstagere) af 23. oktober 2015 (BOE nr. 255 af 24.10.2015, s. 100224), fastsætter:

»1. 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 virksomheder med mindre end 100 arbejdstagere

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

c) 30 arbejdstagere i virksomheder med mindst 300 arbejdstagere.

[...]

Med henblik på beregningen af det antal af opsigelser af kontrakter, der henvises til i første afsnit af dette stykke, skal der ligeledes tages hensyn til enhver anden opsigelse i referenceperioden på arbejdsgiverens initiativ af andre grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, og som adskiller sig fra de årsager, der er nævnt i denne lovs artikel 49, stk. 1, litra c), forudsat at der mindst er tale om fem arbejdstagere.

Når en virksomhed i løbet af på hinanden følgende perioder af 90 dage, og med det formål at omgå bestemmelserne i denne artikel, gennemfører opsigelser af kontrakter i medfør af denne lovs artikel 52, litra c), og der er tale om et antal under de fastsatte tærskler, og der ikke foreligger nye årsager, som kan begrunde en sådan fremgangsmåde, skal disse opsigelser anses for at være en omgåelse af loven og kendes ugyldige.

2. Der skal forud for en kollektiv afskedigelse være en periode med høringer af arbejdstagernes legale repræsentanter i en periode på højst 30 kalenderdage eller 15 for så vidt angår virksomheder med mindst 50 arbejdstagere. Høringerne skal i det mindste dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt for at afbøde følgerne

af disse ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, herunder foranstaltninger til omplacering, videreuddannelse eller omskoling med henblik på at forbedre ansættelsesmulighederne. [...]«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

6 Indstævnte i hovedsagen beskæftiger sig med forvaltning og drift af hoteller.

7 Indstævnte i hovedsagen underrettede den 25. september 2019 Juzgado de lo Mercantil de Palma (handelsretten i Palma de Mallorca, Spanien) om, at selskabet havde indledt forhandlinger med henblik på refinansiering eller begæring om tvangsakkord med kreditorerne. Indstævnte i hovedsagen havde 43 ansatte ved sit hovedsæde.

8 Fra august 2019 til december 2019 gik antallet hoteller forvaltet og drevet af indstævnte i hovedsagen fra 20 til 7. Blandt de 13 hoteller, som selskabet ophørte med at forvalte, var 7 af dem ejet af forskellige selskaber i Grupo Globales-koncernen.

9 Den 30. december 2019 underskrev indstævnte i hovedsagen en aftale med de selskaber, som ejede disse syv hoteller, samt med Amla Explotaciones Turísticas SA (herefter »Amla Explotaciones«), som også tilhører Grupo Globales. Denne aftale fastsatte, at lejekontrakterne for de nævnte hoteller, som hidtil var blevet forvaltet af indstævnte i hovedsagen, skulle opsiges med virkning fra den 1. januar 2020, og at driften af disse etablissementer skulle overdrages til Amla Explotaciones, og at samtlige personaleansættelseskontrakter ved hotellerne, som var gyldige den 31. december 2020, ville blive overdraget til Grupo Globales, der således var indtrådt som arbejdsgiver i disse kontrakter.

10 På baggrund af disse omstændigheder adspurgte indstævnte i hovedsagen i et ad hoc-dokument alle de medarbejdere, der arbejdede ved hovedsædet, om de var villige til at mødes med de ansvarlige i Grupo Globales med henblik på at besætte ti stillinger, som den nye operatør kunne have behov for med henblik på at imødegå den øgede arbejdsbyrde i sine fælles tjenester som følge af overtagelsen af de syv hoteller.

11 Efter disse samtaler underskrev ni arbejdstagere den 30. december 2019 et dokument med samme indhold, hvoraf det fremgik, at de havde til hensigt at forlade indstævnte i hovedsagen med virkning fra den 14. januar 2020. Disse ni arbejdstagere indgik den 15. januar 2020 ansættelseskontrakter med Amla Explotaciones. Disse kontrakter indeholdt en bestemmelse om anerkendelse af den anciennitet, kategori og løn, som de havde hos indstævnte i hovedsagen, og hvoraf det fremgik, at disse vilkår var personligt anerkendt og under ingen omstændigheder indebar en indtræden i en virksomhed, idet ansættelsen var gået forud for ophøret af deres ansættelsesforhold med den tidligere arbejdsgiver.

12 I januar 2020 havde indstævnte i hovedsagen kun 32 ansatte ved sit hovedsæde. Blandt de 11 arbejdstagere, der var ophørt med at arbejde dér, talte de ni arbejdstagere, som havde underskrevet det nævnte varsel om frivillig opsigelse den 30. december 2019.

13 Den 31. januar 2020 blev de to appellanter i hovedsagen og syv andre arbejdstagere, som på daværende tidspunkt var ansat ved indstævnte i hovedsagen, underrettet om deres objektive afskedigelse af organisatoriske grunde og produktionsmæssige årsager. Efter disse ni afskedigelser blev antallet af ansatte ved indstævntes hovedsæde nedsat til 23 arbejdstagere.

14 Appellanterne i hovedsagen anlagde sag til prøvelse af deres afskedigelse ved Juzgado de lo Social nº 2 de Palma (domstol nr. 2 i arbejds- og socialretlige sager, Palma de Mallorca, Spanien), idet de gjorde gældende, at indstævnte i hovedsagen skulle have indledt en procedure for kollektive afskedigelser og havde handlet svigagtigt ved kunstigt at tilskynde visse arbejdstageres frivillige fratrædelse for at undgå at skulle indlede en sådan procedure.

15 Da indstævnte blev frifundet i dette søgsmål med den begrundelse, at antallet af afskedigelser ikke nåede op på de tærskler, der var fastsat for den obligatoriske iværksættelse af en procedure for kollektive afskedigelser, iværksatte appellanterne i hovedsagen appel ved den forelæggende ret.

16 Indstævnte i hovedsagen har for denne ret gjort gældende, at frivillige fratrædelser ikke kan medregnes ved beregningen af antallet af sammenlignelige afskedigelser eller opsigelser, og at de fastsatte tærskler for den obligatoriske iværksættelse af en procedure for kollektive afskedigelser ikke var nået, eftersom disse frivillige fratrædelser ikke kunne tages i betragtning. Indstævnte i hovedsagen har anført, at selskabets beslutning om at afskedige ni arbejdstagere af objektive grunde ikke har taget hensyn til resultatet af samtaleprocessen, som var gennemskuelig og frivillig, hvorved de arbejdstagere, der fandt det hensigtsmæssigt, accepterede forslaget om frivillig fratrædelse. Denne beslutning blev tværtimod truffet på grundlag af de faktiske forhold, der forelå på tidspunktet for dens vedtagelse, og som imødekom analysen af selskabets behov for organisation og produktion, efter at Grupo Globales havde overtaget en del af de ansatte.

17 Under henvisning til Domstolens praksis, nærmere bestemt dom af 10. september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl. (C-44/08, EU:C:2009:533), af 11. november 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743), og af 21. september 2017, Ciupa m.fl. (C-429/16, EU:C:2017:711), er den forelæggende ret i tvivl om, hvorvidt, i en situation som den i hovedsagen omhandlede, for det første, en arbejdsgiver, der i en krisesituation påtænker at opsige et antal arbejdstagere, der kan overskride, og som faktisk har overskredet de tærskler, der er fastsat for en kollektiv afskedigelse, uden dog at overholde meddelelses- og konsultationsforpligtelserne, tilsidesætter den effektive virkning af direktiv 98/59, og, for det andet, om ni arbejdstageres angiveligt frivillige fratrædelse forud for afskedigelserne af appellanterne i hovedsagen og andre arbejdstagere skal sidestilles med afskedigelser og medregnes ved beregningen af antallet af afskedigelser i henhold til dette direktivs artikel 1, stk. 1, litra a).

18 På denne baggrund har Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (øverste regionale domstol på De Baleariske Øer, Spanien) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 2 i […] direktiv [98/59] i betragtning af Domstolens praksis efter dom af 10. september 2009[, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl. (C-44/08, EU:C:2009:533),] fortolkes således, at den [informations- og konsultationsforpligtelse], som udgør direktivets effektive virkning, opstår, når en virksomhed i forbindelse med en omstrukturering planlægger opsigelser af arbejdskontrakter, hvis antal overskrider den fastsatte grænse for kollektive afskedigelser, uanset om antallet af afskedigelser eller opsigelser, der kan sidestilles med afskedigelser, i sidste ende ikke overskrider denne grænse, idet det er lykkedes at begrænse dette antal gennem tiltag i virksomheden, der er vedtaget uden forudgående konsultation med arbejdstagernes repræsentanter?

2) Omfatter artikel 1, stk. 1, sidste afsnit, i […] direktiv [98/59], idet det i denne bestemmelse anføres, at »[v]ed beregningen af antallet 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«, i forbindelse med en krise, hvor der forventes en personalenedskæring, herunder opsigelser, afskedigelser af arbejdstagere foreslået af virksomheden, som de pågældende ikke har ønsket, men har accepteret efter at have modtaget et bindende tilbud om øjeblikkelig ansættelse i en anden virksomhed, idet det var arbejdsgiveren, der med denne anden virksomhed foranstaltede muligheden for, at førstnævntes ansatte kunne deltage i samtaler med henblik på eventuel ansættelse?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

19 Den forelæggende ret ønsker med sit første spørgsmål nærmere bestemt oplyst, om artikel 2, stk. 1, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at den konsultationsforpligtelse, som den foreskriver, opstår på det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren som led i en omstruktureringsplan påtænker eller planlægger en reduktion af arbejdspladser, hvis antal kan overskride det antal, der er fastsat for at være omfattet af begrebet »kollektive afskedigelser« som omhandlet i nævnte direktivs artikel 1, stk. 1, litra a), eller først på det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren efter at have truffet foranstaltninger, der består i at reducere dette antal, har opnået vished for, at han faktisk vil skulle foretage en afskedigelse af et større antal arbejdstagere end dem, der er fastsat i sidstnævnte bestemmelse.

20 Det skal med henblik på besvarelsen af dette spørgsmål indledningsvis bemærkes, at Domstolen, for så vidt angår arbejdsgiverens forpligtelse til at foretage de konsultationer, der er omhandlet i direktivets artikel 2, gentagne gange har fastslået, at informations- og konsultationsforpligtelsen opstår inden arbejdsgiverens beslutning om at opsige ansættelseskontrakterne (dom af 27.1.2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, præmis 37, og af 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, præmis 38).

21 Gennemførelsen af det formål, der er udtrykt i artikel 2, stk. 2, i direktiv 98/59, om at undgå opsigelser af ansættelseskontrakter eller begrænse antallet heraf ville nemlig blive bragt i fare, hvis konsultationen af arbejdstagernes repræsentanter fandt sted efter arbejdsgiverens beslutning om at opsige ansættelseskontrakterne (jf. i denne retning dom af 27.1.2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, præmis 38, og af 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, præmis 46 og den deri nævnte retspraksis).

22 Konsultationsproceduren, som følger i artikel 2 i direktiv 98/59, skal ifølge Domstolens praksis således indledes af arbejdsgiveren på det tidspunkt, hvor der er truffet en strategisk eller forretningsmæssig beslutning, som tvinger arbejdsgiveren til at påtænke eller planlægge kollektive afskedigelser (dom af 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, præmis 48, og af 21.9.2017, Ciupa m.fl., C-429/16, EU:C:2017:711, præmis 34).

23 I denne henseende bemærkes, at de sager, der gav anledning til dom af 21. september 2017, Ciupa m.fl. (C-429/16, EU:C:2017:711), og af 10. september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl. (C-44/08, EU:C:2009:533), var knyttet til økonomiske beslutninger, som ikke direkte havde til formål at bringe bestemte arbejdsforhold til ophør, men som ikke desto mindre kunne have indvirkning på et vist antal arbejdstageres beskæftigelse.

24 Domstolen har ganske vist for det første fastslået, at det desuden ville kunne få konsekvenser i strid med formålet med direktiv 98/59, såsom mindre råderum for virksomhederne med hensyn til omstrukturering, større administrative byrder, og at arbejdstagerne unødigt foranlediges til at bekymre sig om deres ansættelsesmæssige situation, hvis konsultationsforpligtelsen opstod tidligere (dom af 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, præmis 45). Domstolen har for det andet fastslået, at det med henblik på at gennemføre konsultationer i overensstemmelse med deres formål, dvs. med henblik på at undgå opsigelser af ansættelseskontrakter eller begrænse antallet heraf og afbøde følgerne heraf, er nødvendigt, at de relevante faktorer og forhold vedrørende de påtænkte kollektive afskedigelser fastlægges. Så længe der kun er planer om at træffe en beslutning, som forventes at føre til kollektive afskedigelser, og der som følge heraf alene er en sandsynlighed for sådanne afskedigelser, ligesom forhold af relevans for konsultationerne endnu er uafklarede, kan de nævnte formål imidlertid ikke opfyldes (jf. i denne retning dom af 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, præmis 46).

25 Domstolen har imidlertid ligeledes præciseret, at eftersom konsultationerne i henhold til artikel 2, stk. 2, første afsnit, i direktiv 98/59 navnlig skal dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de påtænkte kollektive afskedigelser, ville konsultationer, der er indledt, efter at der allerede er truffet en beslutning, som nødvendiggør sådanne kollektive afskedigelser, imidlertid ikke på en konstruktiv måde kunne dreje sig om at undersøge tænkelige alternativer med henblik på at undgå disse afskedigelser (dom af 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, præmis 47).

26 I det foreliggende tilfælde fremgår det af anmodningen om præjudiciel afgørelse, at antallet af hoteller, som blev forvaltet og drevet af indstævnte i hovedsagen, i perioden fra august 2019 til slutningen af december 2019 faldt fra 20 til 7. Den 30. december 2019 indgik Amla Explotaciones navnlig en aftale, hvorefter forvaltningen af 7 af disse 13 virksomheder blev opgivet og overtaget af Amla Explotaciones fra den 1. januar 2020.

27 Henset til omfanget af den således foretagne ændring af forvaltnings- og driftsvirksomheden og de med rimelighed tænkelige konsekvenser af arbejdsbyrden ved dens hovedsæde kan beslutningen om at indlede drøftelser om overdragelse af forvaltningen og driften af disse syv virksomheder anses for en strategisk eller forretningsmæssig beslutning, der tvinger indstævnte i hovedsagen til at påtænke eller planlægge kollektive afskedigelser som omhandlet i den retspraksis, der er nævnt i denne doms præmis 22, hvilket det imidlertid tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

28 Det skal i denne forbindelse for det første understreges, at indstævnte i hovedsagen vidste, at overførslen af driften af de nævnte virksomheder ville medføre en forøgelse af arbejdsbyrden hos Amla Explotaciones, som nødvendiggjorde ansættelsen af ti nye arbejdstagere, hvorfor indstævnte spurgte de ansatte, der arbejdede ved hovedsædet, om de var indstillet på at deltage i samtaler med de ansvarlige i Grupo Globales. Indstævnte kunne derfor være i tvivl om, hvorvidt selskabet ville opleve et fald i arbejdsbyrden af samme omfang eller af et omfang svarende til den øgede arbejdsbyrde, som Amla Explotaciones ville opleve.

29 For det andet er det i anmodningen om præjudiciel afgørelse anført, at indstævnte i hovedsagens beslutning om at afskedige ni ansatte svarede til analysen af behovet for organisation og produktion efter overdragelsen af forvaltningen og driften af de pågældende syv virksomheder til Amla Explotaciones, og efter at ni af dens arbejdstagere var flyttet til Amla Explotaciones. På baggrund af denne beslutning måtte indstævnte i hovedsagen med rimelighed forvente at skulle reducere antallet af arbejdstagere ved sit hovedsæde væsentligt, således at dette antal ville være i overensstemmelse med omfanget af selskabets resterende aktiviteter og arbejdsbyrde.

30 Eftersom beslutningen om at overdrage forvaltningen og driften af de syv hoteller til Amla Explotactiones nødvendigvis ville indebære, at der for indstævnte i hovedsagen kunne påregnes kollektive afskedigelser, påhvilede det denne, for så vidt som der var mulighed for, at betingelserne som defineret i artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 var opfyldt, denne at foretage de i direktivets artikel 2 omhandlede konsultationer.

31 Denne konklusion gælder så meget desto mere, som formålet med den konsultationsforpligtelse, der er fastsat i det nævnte direktivs artikel 2 – nemlig at undgå opsigelser af arbejdskontrakter eller begrænse antallet heraf samt afbøde deres følger – og det formål, som indstævnte i hovedsagen i det foreliggende tilfælde forfulgte ved at spørge sine arbejdstagere, om de var indstillet på at afholde samtaler med Amla Explotaciones – nemlig at gøre det muligt for visse af dens arbejdstagere at indtræde i et kontraktforhold med Amla Explotaciones og dermed at reducere antallet af individuelle afskedigelser – i vidt omfang overlapper hinanden. Eftersom en beslutning, der medførte en væsentlig nedgang i antallet af hoteller, som blev forvaltet og drevet af indstævnte i hovedsagen, kunne medføre en lige så betydelig nedsættelse af indstævntes virksomhed og af arbejdsbyrden ved hovedsædet og dermed af antallet af arbejdstagere, som indstævnte i hovedsagen havde behov for, ville frivillige fratrædelser af et vist antal arbejdstagere til det selskab, der overtog en del af den overdragne virksomhed, åbenbart kunnet gøre det muligt at undgå kollektive afskedigelser.

32 Henset til ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 2, stk. 1, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at konsultationsforpligtelsen indtræder på det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren som led i en omstruktureringsplan påtænker eller planlægger en reduktion af arbejdspladser, hvis antal kan overskride de i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), fastsatte grænser for nedlæggelse af stillinger, og ikke på det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren efter at have truffet foranstaltninger, der består i at reducere dette antal, opnår vished for faktisk at skulle afskedige et antal arbejdstagere, der overskrider disse tærskler.

Det andet spørgsmål

33 Henset til besvarelsen af det første spørgsmål er det ufornødent at besvare det andet spørgsmål.

Sagsomkostninger

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

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

Artikel 2, stk. 1, i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser

skal fortolkes således, at

konsultationsforpligtelsen indtræder på det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren som led i en omstruktureringsplan påtænker eller planlægger en reduktion af arbejdspladser, hvis antal kan overskride de i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), fastsatte grænser for nedlæggelse af stillinger, og ikke på det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren efter at have truffet foranstaltninger, der består i at reducere dette antal, opnår vished for faktisk at skulle afskedige et antal arbejdstagere, der overskrider disse tærskler.

Underskrifter