Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Femte Afdeling)

13. maj 2015 *

»Præjudiciel forelæggelse — socialpolitik — kollektive afskedigelser — direktiv 98/59/EF — artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a) — begrebet »forretningssted« — metode til beregning af antallet af afskedigede arbejdstagere«

I sag C-182/13,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast (Det Forenede Kongerige), ved afgørelse af 26. marts 2013, indgået til Domstolen den 12. april 2013, i sagen:

Valerie Lyttle,

Sarah Louise Halliday,

Clara Lyttle,

Tanya McGerty

mod

Bluebird UK Bidco 2 Limited,

har

DOMSTOLEN (Femte Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, T. von Danwitz, og dommerne C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (refererende dommer) og D. Šváby,

generaladvokat: N. Wahl

justitssekretær: fuldmægtig I. Illéssy,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 20. november 2014,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Bluebird UK Bidco 2 Limited ved D. Reade, QC

— Det Forenede Kongeriges regering ved L. Christie, som befuldmægtiget, bistået af T. Ward, QC, og barrister J. Holmes

* Processprog: engelsk.

— den ungarske regering ved M. Fehér og K. Szíjjártó, som befuldmægtigede

— Europa-Kommissionen ved J. Enegren, R. Vidal Puig og J. Samnadda, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 5. februar 2015,

afsagt følgende

Dom

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

2 Anmodningen er blevet indgivet under en sag mellem Valerie Lyttle, Sarah Louise Halliday, Clara Lyttle og Tanya McGerty og deres tidligere arbejdsgiver Bluebird UK Bidco 2 Limited (herefter »Bluebird«) vedrørende lovligheden af deres afskedigelser.

Retsforskrifter

EU-retten

3 Det fremgår af første betragtning til direktiv 98/59, at det har kodificeret Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 48, s. 29).

4 Ifølge anden betragtning til direktiv 98/59 er det vigtigt at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser under hensyn til nødvendigheden af en afbalanceret økonomisk og social udvikling i Den Europæiske Union.

5 Tredje og fjerde betragtning til direktivet har følgende ordlyd:

»(3) [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.

(4) [N]ævnte forskelle kan indvirke direkte på det indre markeds funktion.«

6 Syvende betragtning til dette direktiv understreger nødvendigheden af at fremskynde tilnærmelsen af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser.

7 Direktivets artikel 1 med overskriften »Formål 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 [på forretningssteder], som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 arbejdstagere

— mindst 10% af antallet af arbejdstagere [på forretningssteder], som normalt beskæftiger mindst 100 og højst 300 arbejdstagere

— mindst 30 [på forretningssteder], som normalt beskæftiger mindst 300 arbejdstagere

ii) eller inden for et tidsrum af 90 dage, mindst 20, uanset hvilket antal arbejdstagere [forretningsstedet] 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.

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.

[...]«

8 Artikel 2 i direktiv 98/59 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.

[...]

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

a) at give dem alle relevante oplysninger, og

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

i) årsagerne til de påtænkte afskedigelser

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

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

iv) i hvilket tidsrum de påtænkte afskedigelser skal finde sted

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

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

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

[...]«

9 Direktivets artikel 3, stk. 1, bestemmer:

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

[...]

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

10 Direktivets artikel 4, stk. 1 og 2, har følgende ordlyd:

»1. Planlagte kollektive afskedigelser, som er meddelt den kompetente offentlige myndighed, får virkning tidligst 30 dage efter den i artikel 3, stk. 1, fastsatte meddelelse, med forbehold af de bestemmelser, der gælder for individuelle rettigheder med hensyn til opsigelsesvarsler.

Medlemsstaten kan give den kompetente offentlige myndighed mulighed for at forkorte den i første afsnit omhandlede frist.

2. Den kompetente offentlige myndighed skal benytte den i stk. 1 omhandlede frist til at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser.«

11 Direktivets artikel 5 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.«

Det Forenede Kongeriges ret

12 Direktiv 98/59 blev gennemført i Nordirlands retsorden ved del XIII i Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996 (bekendtgørelse af 1996 (Nordirland) vedrørende arbejdstagernes rettigheder) og ved del IV, kapitel II, i Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (konsolideret lov af 1992 vedrørende fagforeninger og arbejdsforhold) for så vidt angår England, Wales og Skotland.

13 Artikel 216 i bekendtgørelse af 1996 vedrørende arbejdstagernes rettigheder bestemmer, at »når en arbejdsgiver påtænker at afskedige 20 eller flere arbejdstagere på et forretningssted inden for en periode på 90 dage eller mindre, skal arbejdsgiveren vedrørende afskedigelserne konsultere alle de personer, der er behørige repræsentanter for de arbejdstagere, der kan blive påvirket af de påtænkte afskedigelser eller kan blive påvirket af de foranstaltninger, der træffes i forbindelse med disse afskedigelser«.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

14 I starten af 2012 drev virksomheden Bonmarché 394 tøjbutikker, der solgte damebeklædning, med omkring 4 000 ansatte i hele Det Forenede Kongerige. Til administrative formål anså Bonmarché alle de nordirske butikker og butikken på Isle of Man for at udgøre én region (herefter »den nordirske region«) i dens samlede virksomhed i Det Forenede Kongerige. I starten af 2012 var der 20 butikker med 180 arbejdstagere i den nordirske region.

15 Sagsøgerne i hovedsagen var ansat i fire forskellige butikker af selskabet Bonmarché. Disse butikker befandt sig i forskellige byer, nemlig Lurgan, Banbridge, Omagh og Belfast, og beskæftigede mindre end 20 arbejdstagere hver.

16 Hver butik blev anset for »et individuelt omkostningssted«, hvis budget blev fastslagt på hovedkontoret i Storbritannien. Det var ligeledes hovedkontoret, der fastlagde lager og prioriteringerne med hensyn til salgsfremmende foranstaltninger for hver butik, og som tillige leverede eller sørgede for levering af alle de varer, der skulle udbydes til salg. Hver afdelingschef havde imidlertid indflydelse på mængden og typen af de varer, som skulle leveres. Afdelingscheferne var ansvarlig for at opfylde de mål, der var opstillet for deres butikker. Afdelingscheferne havde inden for rammerne af personaletimebudgettet, som blev fastlagt centralt, en skønsmæssig beføjelse med hensyn til antallet af deltids- og fuldtidspersonale, der skulle ansættes.

17 Eftersom selskabet Bonmarché blev insolvent, blev det den 20. januar 2012 overdraget til Bluebird. Umiddelbart efter overdragelsen påbegyndte Bluebird en omstrukturering, der indebar lukning af mange butikker, herunder de butikker, hvor sagsøgerne i hovedsagen arbejdede.

18 Som følge af de afskedigelser, der blev foretaget af Bluebird i løbet af 2012, havde Bonmarché alene 265 butikker med 2 900 ansatte tilbage i Det Forenede Kongerige. I Nordirland faldt antallet af butikker fra 20 til 8, og antallet af ansatte i Nordirland blev reduceret fra 180 til 75.

19 Sagsøgerne i hovedsagen blev samtidig med andre arbejdstagere afskediget den 12. marts 2012. Der blev forud for afskedigelserne ikke indledt nogen høringsprocedure som omhandlet i direktiv 98/59.

20 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at Valerie Lyttle, Sarah Louise Halliday, Clara Lyttle og Tanya McGerty var ansat i følgende lokale beskæftigelsesenheder: butikkerne i Lurgan, Bandbridge og Omagh samt butikken på Ann Street i Belfast.

21 Sagsøgerne i hovedsagen har anlagt sag ved den forelæggende ret, hvormed de har anfægtet gyldigheden af deres afskedigelse.

22 Denne ret finder, at artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), i direktiv 98/59 kan fortolkes således, at den omhandlede henvisning til 20 er en henvisning til antallet af ansatte på ét bestemt forretningssted, men også, at samme antal kan anses for en henvisning til det antal personer, som er blevet afskediget i hele arbejdsgiverens virksomhed. Retten har angivet, at en formålsfortolkning vil være hensigtsmæssig i den foreliggende sag, og at det fremgår af dom Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), at direktiv 75/129, der blev efterfulgt af direktiv 98/59, skal tillægges en fortolkning, som bevirker, at det omfatter så mange afskedigelser af økonomiske årsager som muligt.

23 Under disse omstændigheder har Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast (arbejdsretten (Nordirland), Belfast) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

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

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

3) Henviser sætningsleddet »mindst 20« i direktivets artikel 1, stk. 1, [første afsnit,] litra a), nr. ii), til antallet af afskedigelser på alle arbejdsgiverens forretningssteder, eller henviser det i stedet til antallet af afskedigelser pr. forretningssted? […] Med andre ord, er henvisningen til »20« en henvisning til 20 »på et bestemt [forretningssted]« eller til 20 sammenlagt på alle arbejdsgiverens forretningssteder? […]«

Om de præjudicielle spørgsmål

24 Med disse spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst dels, om begrebet »forretningssted« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), i direktiv 98/59 skal fortolkes på samme måde som begrebet »forretningssted« som omhandlet i første afsnit, litra a), nr. i), dels, om artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, der fastlægger en pligt til at informere og høre arbejdstagerne ved afskedigelse af mere end 20 arbejdstagere på et bestemt forretningssted i en virksomhed inden for en periode på 90 dage, og ikke i tilfælde, hvor det samlede antal afskedigelser på samtlige forretningssteder eller på visse forretningssteder i en virksomhed under samme periode når op på eller overstiger tærsklen på 20 arbejdstagere.

25 Som det fremgår af såvel forelæggelsesafgørelsen som af de indlæg, der er afgivet for Domstolen, valgte Det Forenede Kongerige ved gennemførelsen af direktiv 98/59 den tærskel for anvendelsen af direktivet, som fremgår af dets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii). I henhold til gældende national ret skal en arbejdsgiver, der påtænker at afskedige mere end 20 arbejdstagere på et forretningssted inden for en periode på 90 dage, overholde pligten til at informere og høre arbejdstagerne herom.

26 Det skal i denne forbindelse indledningsvis bemærkes, at begrebet »forretningssted«, der ikke er defineret i direktiv 98/59, i overensstemmelse med Domstolens praksis er et EU-retligt begreb, som ikke kan defineres med henvisning til medlemsstaternes lovgivninger (jf. i denne retning dom Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, præmis 25). Begrebet skal derfor undergives en selvstændig og ensartet fortolkning i Unionens retsorden (jf. i denne retning dom Athinaïki Chartopoïa, C-270/05, EU:C:2007:101, præmis 23).

27 Domstolen har allerede fortolket begrebet »forretningssted« eller »forretningssteder« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59.

28 I præmis 31 i dom Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) bemærkede Domstolen med henvisning til præmis 15 i dom Botzen m.fl. (186/83, EU:C:1985:58), at arbejdsforholdet i alt væsentligt er karakteriseret ved den tilknytning, arbejdstageren har til den del af virksomheden, ved hvilken han er placeret for at udøve sit hverv. Domstolen fastslog således i præmis 32 i dom Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), at begrebet »forretningssted« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at det, alt efter de konkrete omstændigheder, betegner den enhed, hvor de arbejdstagere, der berøres af afskedigelsen, er placeret for at udøve deres hverv. Det er ikke afgørende for definitionen af begrebet »forretningssted«, om den pågældende enhed har en ledelse, der selvstændigt kan foretage kollektive afskedigelser.

29 Det fremgår af præmis 5 i dom Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), at Kongeriget Danmark, som den forelæggende ret, der havde forelagt anmodningen om præjudiciel afgørelse i den sag, der gav anledning til denne dom, stammer fra, havde valgt løsningen i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), nr. i).

30 I dom Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) præciserede Domstolen begrebet »forretningssted« nærmere, idet den bl.a. i dommens præmis 27 fastslog, at et »forretningssted« med henblik på anvendelsen af direktiv 98/59 inden for rammerne af en virksomhed bl.a. kan bestå af en særskilt enhed med en vis permanent og stabil karakter, som varetager udførelsen af en eller flere bestemte opgaver, og som råder over en helhed af arbejdstagere samt over de tekniske midler og en bestemt organisatorisk struktur, der gør det muligt at udføre disse opgaver.

31 Ved anvendelsen af ordene »en særskilt enhed« og »inden for rammerne af en virksomhed« præciserede Domstolen, at begreberne »virksomhed« og »forretningssted« er forskellige, og at forretningsstedet normalt udgør en del af en virksomhed. Dette udelukker imidlertid ikke, at forretningssted og virksomhed kan være sammenfaldende i en situation, hvor virksomheden ikke udgøres af flere særskilte enheder.

32 Domstolen bemærkede i præmis 28 i dom Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101), at under hensyn til, at det formål, der forfølges med direktiv 98/59, har de socioøkonomiske virkninger, som kollektive afskedigelser vil kunne fremkalde i en bestemt lokal sammenhæng og i et bestemt socialt miljø, for øje, skal den omhandlede enhed ikke nødvendigvis være i besiddelse af nogen retlig selvstændighed eller en økonomisk, finansiel, administrativ eller teknologisk selvstændighed for at kunne betegnes som et »forretningssted«.

33 Det følger dermed af Domstolens retspraksis, at når en »virksomhed« består af en eller flere enheder, der opfylder kriterierne i præmis 28, 30 og 32 i denne dom, er det den enhed, hvor de arbejdstagere, der berøres af afskedigelsen, er placeret for at udøve deres hverv, som udgør et »forretningssted« som omhandlet i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59.

34 Denne retspraksis finder anvendelse i den foreliggende sag.

35 Det må derfor fastslås, at ordene »forretningssted« eller »forretningssteder« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. i), i direktiv 98/59 har samme betydning som »forretningssted« eller »forretningssteder« i samme direktivs artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii).

36 I denne forbindelse er den omstændighed – der blev henvist til under retsmødet for Domstolen – at ordet »forretningssteder« er benyttet i flertal i bl.a. den engelske, spanske, franske og italienske affattelse af bestemmelsen, ikke relevant. I disse sprogversioner fremgår ordet »forretningssted« nemlig i flertal såvel i denne bestemmelses litra a), nr. i), som i litra a), nr. ii). Som understreget af generaladvokaten i punkt 53 i forslaget til afgørelse er der mange andre sprogversioner af artikel 1,

stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), i direktiv 98/59, hvori ordet anvendes i ental, hvilket udelukker fortolkningen, hvorefter den tærskel, som er omhandlet i sidstnævnte bestemmelse, omhandler samtlige »forretningssteder« i en »virksomhed«.

37 Muligheden i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), i direktiv 98/59 fremstår som en løsning, som, bortset fra med hensyn til de perioder, hvorunder afskedigelserne foretages, i det store hele svarer til muligheden i samme bestemmelses litra a), nr. i).

38 Der er intet i ordlyden af artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59, som giver anledning til at antage, at ordene »forretningssted« eller »forretningssteder« i samme afsnit i denne bestemmelse skal tillægges en forskellig betydning.

39 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at Domstolen i den sag, der gav anledning til dom Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101), ikke undersøgte, om Den Hellenske Republik havde valgt løsningen i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. i), eller litra a), nr. ii), i direktiv 98/59. Konklusionen i den nævnte dom omhandler artikel 1, stk. 1, litra a), uden at der foretages nogen sondring mellem løsningerne i bestemmelsens litra a), nr. i), og litra a), nr. ii).

40 Den omstændighed, at lovgiver giver medlemsstaterne et valg mellem løsningerne i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. i), og litra a), nr. ii), i direktiv 98/59 tyder på, at begrebet »forretningssted« ikke kan have en fuldstændig forskellig rækkevidde, afhængigt af hvilken en af de af lovgiver opstillede løsninger den berørte medlemsstat vælger.

41 En sådan forskel stemmer desuden ikke overens med nødvendigheden af at fremskynde tilnærmelsen af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser, således som denne nødvendighed er fremhævet i syvende betragtning til direktiv 98/59.

42 Hvad angår den forelæggende rets spørgsmål om, hvorvidt artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), i direktiv 98/59 kræver, at der tages hensyn til de afskedigelser, som er foretaget på ethvert forretningssted isoleret set, indebærer den fortolkning, hvorefter denne bestemmelse kræver, at der tages hensyn til alle afskedigelser på samtlige forretningssteder i en virksomhed, ganske vist i væsentlig grad en forhøjelse af det antal arbejdstagere, som kan falde ind under beskyttelsen i direktiv 98/59, hvilket opfylder et af formålene hermed.

43 Det skal imidlertid bemærkes, at dette direktiv ikke alene har til formål at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser, men ligeledes dels at sikre arbejdstagerne i de forskellige medlemsstater en ensartet beskyttelse af deres rettigheder, dels at udligne forskellene mellem de byrder, som disse beskyttelsesregler indebærer for virksomhederne i Unionen (jf. i denne retning domme Kommissionen mod Det Forenede Kongerige, C-383/92, EU:C:1994:234, præmis 16, Kommissionen mod Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, præmis 48, og Confédération générale du travail m.fl., C-385/05, EU:C:2007:37, præmis 43).

44 En fortolkning af begrebet »forretningssted« som den, der er påberåbt i denne doms præmis 42, er dels i strid med formålet om at sikre en ensartet beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder i alle medlemsstater, dels medfører den meget forskellige byrder for de virksomheder, som skal opfylde informations- og høringskravene i henhold til direktivets artikel 2-4 afhængigt af den berørte medlemsstats valg, hvilket ligeledes vil være i strid med det af EU-lovgivers forfulgte mål om, at disse byrder skal være sammenlignelige i alle medlemsstater.

45 Det skal tilføjes, at denne fortolkning ikke alene lader en gruppe af arbejdstagere, som er berørt af en kollektiv afskedigelse, men i givet fald også en enkelt arbejdstager på et forretningssted – eventuelt på et forretningssted, der er beliggende i et andet byområde langt fra de andre forretningssteder i samme virksomhed – være omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 98/59, hvilket er i strid med begrebet

»kollektiv afskedigelse« i udtrykkets sædvanlige forstand. Afskedigelsen af denne enkelte arbejdstager ville endvidere indebære en indledning af de informations- og høringsprocedurer, der følger af bestemmelserne i direktiv 98/59, og som ikke er møntet på et sådant enkelt tilfælde.

46 Det skal imidlertid bemærkes, at direktiv 98/59 indfører en minimumsbeskyttelse for information og høring af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser (jf. dom Confédération générale du travail m.fl., C-385/05, EU:C:2007:37, præmis 44). Det skal i denne forbindelse bemærkes, at direktivets artikel 5 giver medlemsstaterne 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.

47 Hvad angår denne løsning giver artikel 5 i direktiv 98/59 bl.a. medlemsstaterne mulighed for at yde den i direktivet omhandlede beskyttelse ikke alene til arbejdstagere på et forretningssted i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), der er eller vil blive afskediget, men ligeledes til alle de arbejdstagere i en virksomhed eller en del af en virksomhed tilhørende en og samme arbejdsgiver – idet ordet »virksomhed« i denne sammenhæng dækker samtlige særskilte beskæftigelsesenheder i denne virksomhed eller denne del af virksomheden – som er berørt af en afskedigelse.

48 Selv om medlemsstaterne således kan fastsætte mere gunstige regler for arbejdstagere på grundlag af artikel 5 i direktiv 98/59, er de imidlertid bundet af den selvstændige og ensartede fortolkning af det EU-retlige begreb »forretningssted« i direktivets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. i) og ii), således som det fremgår af denne doms præmis 33.

49 Det følger af ovenstående, at definitionen i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. i), og litra a), nr. ii), i direktiv 98/59 kræver, at der tages hensyn til de afskedigelser, der isoleret set er blevet foretaget på hvert forretningssted isoleret set.

50 Den fortolkning af begrebet »forretningssted«, som Domstolen har anlagt, og som er gengivet præmis 28, 30 og 32 i denne dom, underbygges af bestemmelserne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab (EFT L 80, s. 29), hvis artikel 2, litra a) og b), ligeledes foretager en klar sondring mellem begrebet »virksomhed« og begrebet »forretningssted«.

51 På grundlag af de oplysninger, Domstolen råder over, og som er nævnt ovenfor i denne doms præmis 16, forekommer det, at enhver af de i hovedsagen omhandlede butikker udgør en særskilt enhed med en normal permanent karakter, som varetager udførelsen af bestemte opgaver, dvs. hovedsageligt salg af varer, og som med henblik herpå råder over en helhed af arbejdstagere, tekniske midler og en organisatorisk struktur, for så vidt som hver butik er et individuelt omkostningssted, der drivers af en chef.

52 En sådan butik kan således opfylde de kriterier i retspraksis, som er citeret i denne doms præmis 28, 30 og 32 vedrørende begrebet »forretningssted« som omhandlet i artikel 1, stk. 1, første afsnit, i direktiv 98/59, hvilket det imidlertid tilkommer den forelæggende ret at efterprøve i lyset af de konkrete omstændigheder i hovedsagen.

53 Heraf følger, at de forelagte spørgsmål skal besvares med, at begrebet »forretningssted« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), i direktiv 98/59 skal fortolkes på samme måde som det begreb, der er omhandlet i samme afsnits litra a), nr. i), og at artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at bestemmelsen ikke er til hinder for en national lovgivning, der fastlægger en pligt til at informere og høre arbejdstagerne ved afskedigelse af mere end 20 arbejdstagere i et særskilt forretningssted i en virksomhed inden for en periode på 90 dage, men ikke i

tilfælde, hvor det samlede antal afskedigelser på samtlige forretningssteder eller på visse forretningssteder i en virksomhed under samme periode når op på eller overstiger tærsklen på 20 arbejdstagere.

Sagens omkostninger

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

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

Begrebet »forretningssted« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser skal fortolkes på samme måde som det begreb, der er omhandlet i samme afsnits litra a), nr. i).

Artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), direktiv 98/59 skal fortolkes således, at bestemmelsen ikke er til hinder for en national lovgivning, der fastlægger en pligt til at informere og høre arbejdstagerne ved afskedigelse af mere end 20 arbejdstagere på et særskilt forretningssted i en virksomhed inden for en periode på 90 dage, men ikke i tilfælde, hvor det samlede antal afskedigelser på samtlige forretningssteder eller på visse forretningssteder i en virksomhed under samme periode når op på eller overstiger tærsklen på 20 arbejdstagere.

Underskrifter