Rättsfallssamlingen

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT
PAOLO MENGOZZI
föredraget den 22 mars 2012 [1]

Mål C-583/10

Amerikas förenta stater
mot
Christine Nolan

(begäran om förhandsavgörande från Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Förenade kungariket))

”Direktiv 98/59/EG — Upptagande till sakprövning — Skydd för arbetstagare — Kollektiv uppsägning — Information till och samråd med arbetstagare — Nedläggning av en amerikansk militärbas — Tillämpningsområde — Tidpunkt vid vilken överläggningsskyldigheten uppkommer”

I – Inledning

1. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Förenade kungariket) har, genom förevarande begäran om förhandsavgörande, anmodat domstolen om att klargöra vid vilken tidpunkt det uppkommer en skyldighet för arbetsgivaren att, enligt rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar [2], överlägga med arbetstagarrepresentanterna vid en planerad kollektiv uppsägning.

2. Begäran har framställts i ett mål mellan Amerikas förenta stater och Christine Nolan, som var civilanställd vid en amerikansk militärbas i Förenade kungariket. Målet avser skyldigheten att i rätt tid och före de kollektiva uppsägningarna av den 30 juni 2006 inleda överläggningar med den civila personalen vid denna militärbas, i enlighet med vad som anges i 1992 års lag om fackföreningar och anställningsförhållanden (kodifiering) (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992), varigenom direktiv 98/59 införlivades med nationell rätt. [3]

3. Det framgår av de upplysningar som den nationella domstolen lämnat att beslutet att lägga ned militärbasen med verkan från slutet av september 2006 hade antagits av Secretary of the US Army, och godkänts av Secretary of Defence, senast den 13 mars 2006. Detta beslut hade informellt delgetts de brittiska militära myndigheterna i april 2006 och hade offentliggjorts i media den 21 april 2006. Den 24 april 2006 hade basens befälhavare sammankallat personalen till ett möte, dels för att förklara beslutet att lägga ned basen, dels för att be om ursäkt för hur nyheten om stängningen hade offentliggjorts.

1 — Originalspråk: franska.

2 — EGT L 225, s. 16.

3 — Skillnaden i datering mellan den brittiska genomförandelagstiftningen (1992) och antagandet av direktiv 98/59 (1998) beror på att direktivet endast utgör en ”kodifiering” av rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 48, s. 29; svensk specialutgåva, område 5, volym 1 s. 185), i dess lydelse enligt rådets direktiv 92/56/EEG av den 24 juni 1992 (EGT L 245, s. 3; svensk specialutgåva, område 5, volym 5, s. 162).

4. Förenade kungarikets regering underrättades formellt den 9 maj 2006 om att basen skulle återgå till Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland den 30 september 2006.

5. I juni 2006 överlämnade de amerikanska myndigheterna en promemoria till arbetstagarrepresentanterna vid militärbasen. Av promemorian framgick att alla anställda, det vill säga närmare 200 personer, skulle sägas upp. Vid ett möte den 14 juni 2006 informerade de amerikanska myndigheterna arbetstagarrepresentanterna om att de hade för avsikt att inleda överläggningar den 5 juni 2006.

6. Det formella beslutet att säga upp anställningsavtalen hade antagits i den amerikanska arméns högkvarter i Europa, i Mannheim (Tyskland). Beskeden om uppsägning skickades den 30 juni 2006 och av dessa framgick att anställningen skulle upphöra den 29 eller den 30 september 2006.

7. Mot bakgrund härav väckte arbetstagarrepresentanten Christine Nolan talan mot Amerikas förenta stater vid Southampton Employment Tribunal, om fastställande av ansvar för uppsägningarnas rättsstridighet. Southampton Employment Tribunal biföll hennes talan och konstaterade att arbetsgivaren hade brustit i sina skyldigheter genom att inte i god tid överlägga med arbetstagarrepresentanterna. Den fann vidare att arbetsgivaren hade försummat att ange skälen till att överläggningarna inte hade kunnats inledas före beslutet av den 13 mars 2006 eller, i vart fall, den 24 april 2006 eller den 9 maj 2006, då den formella underrättelsen hade lämnats, utan hade skjutits upp till den 5 juni 2006. Southampton Employment Tribunal biföll även det skadeståndsyrkande som Christine Nolan framställt.

8. Amerikas förenta stater överklagade domen från Southampton Employment Tribunal till Employment Appeal Tribunal, vilken avslog överklagandet.

9. Amerikas förenta stater överklagade då detta avgörande till Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).

10. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) har prövat de argument som Amerikas förenta stater anfört vid Employment Appeal Tribunal och har funnit att dessa inte kan godtas. Amerikas förenta stater har emellertid även åberopat en grund som avser räckvidden av domstolens dom Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl. [4], vilken meddelats efter domen från Employment Appeal Tribunal. Den nationella domstolen anser att denna dom väcker vissa frågor avseende tolkningen av bestämmelserna i direktiv 98/59 som bör besvaras innan den avgör det aktuella målet.

11. Det är mot denna bakgrund som Court of Appeal (England & Wales (Civil Division) har beslutat att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfråga till domstolen.

”Inträder arbetsgivarens skyldighet att inleda överläggningar om kollektiva uppsägningar enligt direktiv 98/59 i) när arbetsgivaren planerar att anta, men ännu inte har antagit, ett strategiskt eller operativt beslut som sannolikt eller oundvikligen kommer att leda till kollektiva uppsägningar eller ii) först när arbetsgivaren verkligen har antagit beslutet och således planerar de uppsägningar som kommer att bli följden härav?”

12. Skriftliga yttranden har ingetts av Christine Nolan, Europeiska kommissionen och Eftas övervakningsmyndighet, vilka även yttrade sig muntligen under förhandlingen den 18 januari 2012.

4 — Dom av den 10 september 2009 i mål C-44/08 (REG 2009, s. I-8163).

II – Bedömning

A – *Fråga huruvida direktiv 98/59 är tillämpligt och huruvida domstolen är behörig att besvara tolkningsfrågan*

13. Kommissionen är visserligen av den uppfattningen att tolkningsfrågan ska besvaras men har tidigare uttryckt visst tvivel, och till och med haft vissa förbehåll, beträffande tillämpligheten av direktiv 98/59 vid kollektiva uppsägningar inom en militär inrättning. Detta gäller särskilt då det rör sig om en inrättning som, trots att den är belägen i en medlemsstat, omfattas av en tredje stats behörighet. Kommissionen har i sitt yttrande angett artikel 1.2 b i direktiv 98/59 som grund för denna inställning. Enligt denna bestämmelse, vilken enligt kommissionen även skulle kunna anses omfatta militära inrättningar, är direktivet inte tillämpligt på arbetstagare som är anställda hos offentliga myndigheter eller offentligrättsliga inrättningar (eller, i medlemsstater där detta begrepp inte finns, motsvarande organ). Kommissionen har, som svar på en skriftlig fråga från domstolen och även vid förhandlingen, hävdat att det under alla omständigheter skulle sakna verkan i praktiken att tillämpa direktiv 98/59 i en situation som den som är i fråga i det nationella målet, eftersom de grunder på vilka en tredje stat har beslutat att lägga ned en militär inrättning omfattas av *jus imperii*. Dessa grunder kan således inte bli föremål för överläggningar på förhand med arbetstagarrepresentanterna. I sitt svar på samma fråga har Amerikas förenta stater angett att det i huvudsak delar kommissionens uppfattning

14. Dessa anmärkningar har viss relevans och jag har full förståelse för att det finns ett allmänt intresse i juridiskt hänseende av att fastställa den exakta räckvidden av artikel 1.2 b i direktiv 98/59, vilken domstolen hittills inte haft tillfälle att tolka.

15. Det förefaller mig emellertid inte på något sätt nödvändigt eller ens lämpligt att komma in på denna diskussion när det gäller fastställandet av domstolens behörighet att besvara den nationella domstolens tolkningsfråga utifrån samtliga omständigheter i det aktuella fallet.

16. I detta hänseende ska det nämnas att direktiv 98/59 endast delvis harmoniserar bestämmelserna om skydd för arbetstagare vid kollektiva uppsägningar.[5] Det framgår uttryckligen av artikel 5 i direktivet att det inte på något sätt påverkar medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna.

17. Medlemsstaterna bibehåller således möjligheten att tillämpa nationella bestämmelser om skydd för arbetstagare vid kollektiva uppsägningar på situationer som inte i egentlig mening omfattas av direktiv 98/59. En medlemsstat skulle följaktligen, med stöd av artikel 5 i direktiv 98/59, kunna utsträcka tillämpningsområdet för de skydd som ges arbetstagare vid kollektiva uppsägningar till anställda vid offentliga myndigheter eller offentligrättsliga inrättningar i den mening som avses i artikel 1.2 b i direktiv 98/59.

18. Så förefaller även lagstiftaren i Förenade kungariket ha gjort vid införlivandet av direktiv 98/59 med nationell rätt, vilket Employment Appeal Tribunal och Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) har angett i sina respektive avgöranden.

5 — När det gäller direktiv 75/129, i dess lydelse enligt direktiv 92/56, se dom av den 8 juni 1994 i mål C-383/92, kommissionen mot Förenade kungariket (REG 1994, s. I-2479; svensk specialutgåva, volym 15, s. I-187), punkt 25. När det gäller direktiv 98/59, se dom av den 16 juli 2009 i mål C-12/08, Mono Car Styling (REG 2009, s. I-6653), punkt 35, och domen i det ovannämnda målet Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., punkt 60.

19. Det framgår nämligen av skälen till avgörandet från Employment Appeal Tribunal, särskilt punkterna 71 och 84, såsom de återgetts av Christine Nolan och av Eftas övervakningsmyndighet i sina respektive svar på domstolens skriftliga fråga, att Förenade kungariket har valt att med stöd av artikel 5 i direktiv 98/59 inte undanta sådana organ som anges i artikel 1.2 b i direktivet från direktivets tillämpningsområde.

20. Dessutom kan arbetsgivaren, enligt den nationella domstolen, endast undantas från överläggningsskyldigheten enligt artikel 188 i 1992 års lag om fackföreningar och anställningsförhållanden, om det, på sätt som framgår av artikel 188.7, kan visas att det föreligger särskilda omständigheter som gör att det inte längre ”rimligen kan krävas” att skyldigheten uppfylls. Den nationella domstolen har angett att Amerikas förenta stater emellertid inte åberopat detta undantag i det nationella målet. [6]

21. Dessutom är det ingen av ovannämnda domstolar som har övervägt huruvida situationen för civilt anställda vid en militär inrättning tillhörande en tredje stat men belägen i Förenade kungariket skulle kunna undantas från tillämpningsområdet för artikel 188 i 1992 års lag om fackföreningar och anställningsförhållanden, med stöd av andra specifika undantag i lagen, såsom de som framgår av artiklarna 273.2 och 274 avseende arbetstagare med statlig anställning (*Crown employment*) i Förenade kungariket. Med hänsyn till fördelningen av den dömande funktionen mellan de nationella domstolarna och EU-domstolen enligt artikel 267 FEUF, ankommer det inte på EU-domstolen att pröva tillämpningen av nationell rätt i en given situation.

22. Slutligen har den nationella domstolen även angett att frågan om statsimmunitet, som Amerikas förenta stater hade tagit upp inför Southampton Employment Tribunal – men som hade väckts för sent, eftersom detta skett först inom ramen för bestridandet av Christine Nolans skadeståndsyrkande och inte inom ramen för det föregående förfarandet avseende fastställande av ansvar för uppsägningarnas rättsstridighet –, inte omfattas av överklagandet [7] och ändå inte kan prövas oberoende av undantagsbestämmelsen i artikel 188.7 i 1992 års lag om fackföreningar och anställningsförhållanden, vilken inte åberopats i det nationella målet [8]. Det framgår således klart av handlingarna i målet att bestämmelsen om skyldighet att hålla överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i Förenade kungarikets lagstiftning inte alls saknar verkan i en sådan situation som är i fråga i det nationella målet. [9]

23. Det förefaller således som om lagstiftaren i Förenade kungariket – om det antas att en militär inrättning, som dessutom tillhör en tredje stat, kan likställas med en offentlig myndighet eller en offentligrättslig inrättning i den mening som avses i artikel 1.2 b i direktiv 98/59 – har avsett att även situationer som rör personer som faller utanför den personkategori som avses i direktiv 98/59 ska omfattas av direktivet och att den lösning som ska tillämpas för dessa situationer ska vara densamma som den som anges i direktivet, nämligen att arbetsgivaren ska vara skyldig att i god tid före en kollektiv uppsägning inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna.

6 — Se punkt 42 i beslutet om hänskjutande. Frågan om huruvida en sådan undantagsbestämmelse är förenlig med direktiv 98/59 är inte föremål för prövning i detta mål om förhandsavgörande.

7 — Se punkt 29 i beslutet om hänskjutande.

8 — Se punkt 42 i beslutet om hänskjutande.

9 — Även om man bara ska se till direktiv 98/59 delar jag inte kommissionens uppfattning att tillämpningen av detta direktiv skulle sakna verkan i praktiken av det skälet att överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna under alla omständigheter inte skulle kunna omfatta de skäl som lett till Amerikas förenta staters nedläggning av dess militärbaser. Man måste nämligen hålla i minnet att föremålet för överläggningarna enligt artikel 2.2 i direktiv 98/59 inte endast är att få fram olika möjligheter för att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare, utan även att få fram *möjligheter för att lindra konsekvenserna av uppsägningarna*. Tillämpningen av detta direktiv kan således fortfarande ha en icke försumbar verkan.

24. Det framgår av fast rättspraxis att domstolen, när en nationell lagstiftning för en lösning av problemen i rent interna situationer anpassas till den lösning som har valts i unionsrätten, har behörighet att besvara frågor som ställs av en nationell domstol avseende tolkningen av bestämmelser eller begrepp i nationell lagstiftning så att en enhetlig tolkning säkerställs oberoende av under vilka omständigheter bestämmelserna ska tillämpas. [10]

25. Detta resultat kom domstolen även fram till i domen Rodriguez Mayor m.fl. [11], vilket avsåg en begäran om förhandsavgörande avseende tolkningen av direktiv 98/59 i en sådan situation då den nationella lagstiftaren hade beslutat att även andra fall av upphörande av anställning än dem som omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 98/59 skulle anses ingå i begreppet kollektiva uppsägningar men hade låtit den situation som var i fråga i det aktuella nationella målet falla utanför detta begrepp, vilket den aktuella nationella domstolen ifrågasatte.

26. Det finns därmed ännu mindre anledning att anta att domstolen skulle resonera på ett annat sätt i detta fall.

27. Dessutom finns det inga omständigheter i handlingarna i detta mål som skulle kunna tyda på att den nationella domstolen kan avvika från domstolens tolkning av bestämmelserna i direktiv 98/59. [12] Tvärtom har den nationella domstolen vid flera tillfällen angett att den har en skyldighet att i största möjliga utsträckning tolka artikel 188 i 1992 års lag om fackföreningar och anställningsförhållanden i överensstämmelse med direktiv 98/59, såsom detta direktiv tolkats av domstolen. [13]

28. Mot bakgrund härav föreslår jag att domstolen konstaterar att tolkningsfrågan ska besvaras.

B – *Prövning av tolkningsfrågan*

29. Domstolen har att pröva frågan om fastställande av vid vilken tidpunkt överläggningsskyldigheten inträder för en arbetsgivare inför en kollektiv uppsägning.

30. Den nationella domstolen önskar närmare bestämt ett klargörande av om denna skyldighet inträder när arbetsgivaren planerar att anta ett strategiskt eller operationellt beslut som sannolikt eller oundvikligen kommer att leda till kollektiva uppsägningar eller om den inträder först när ett sådant beslut verkligen har antagits och arbetsgivaren planerar att vidta de uppsägningar som följer härav.

31. Christine Nolan anser att det endast är i det första fallet som direktiv 98/59 kan få ändamålsenlig verkan, medan kommissionen och Eftas övervakningsmyndighet har en mer nyanserad inställning. De anser nämligen båda – särskilt mot bakgrund av domen i det ovannämnda målet Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl. och med hänsyn till omständigheterna i det nationella målet – att arbetsgivarens skyldighet att inleda överläggningar avseende kollektiva uppsägningar uppkommer när det har antagits ett strategiskt eller affärsmässigt beslut som tvingar arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar.

32. Även jag anser att detta är den riktiga tolkningen av direktiv 98/59.

10 — Se, för ett liknande resonemang, dom av den 18 oktober 1990 i de förenade målen C-297/88 och C-197/89, Dzodzi (REG 1990, s. I-3763; svensk specialutgåva, volym 10, s. 531), punkt 37, av den 15 januari 2002 i mål C-43/00, Andersen og Jensen (REG 2002, s. I-379), punkt 18, av den 16 mars 2006 i mål C-3/04, Poseidon Chartering (REG 2006, s. I-2505), punkt 16, av den 28 oktober 2010 i mål C-203/09, Volvo Car Germany (REU 2010, s. I-10721), punkt 25, och av den 31 mars 2011 i mål C-546/09, Aurubis Balgaria (REU 2011, s. I-2531), punkt 24.

11 — Dom av den 10 december 2009 i mål C-323/08 (REG 2009, s. I-11621), punkt 27.

12 — Se, för ett liknande resonemang, domarna i de ovannämnda målen Poseidon Chartering (punkt 18) och Volvo Car Germany (punkt 27).

13 — Se, exempelvis, punkterna 45 och 60 i beslutet om hänskjutande.

33. Inledningsvis ska det erinras om att det framgår av artikel 2.1 i direktiv 98/59 att en arbetsgivare som planerar att vidta kollektiva uppsägningar i god tid måste inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse.

34. Enligt artikel 2.2 i direktiv 98/59 ska dessa överläggningar inte bara omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare, utan även syfta till att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare.

35. De skyldigheter arbetsgivaren har enligt direktiv 98/59 uppkommer således, i tidsmässigt hänseende, då överläggningarna fortfarande kan ha en ändamålsenlig verkan, det vill säga då de kollektiva uppsägningarna fortfarande kan undvikas eller antalet berörda arbetstagare minskas eller, i vart fall, då konsekvenserna av uppsägningarna fortfarande kan lindras. [14] Överläggningarna får således inte inledas för sent, vilket är fallet om arbetsgivaren kallar till överläggningar efter det att beslutet att säga upp anställningsavtalen har antagits. [15]

36. Såsom domstolen har uttalat i punkt 41 i domen i det ovannämnda målet Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl. följer härav att den överläggningsskyldighet som föreskrivs i nämnda artikel 2 anses uppkomma när arbetsgivaren överväger att genomföra en kollektiv uppsägning eller utarbetar en plan för kollektiva uppsägningar. [16]

37. I samma dom, till vilken den nationella domstolen i vid utsträckning har hänvisat, har domstolen emellertid även uttalat sig om räckvidden av den överläggningsskyldighet som åvilar en arbetsgivare när det är fråga om en företagskoncern och när planerna på kollektiva uppsägningar inte direkt beror på arbetsgivaren, utan på det företag som kontrollerar arbetsgivaren, enligt vad som anges i artikel 2.4 i direktiv 98/59. [17]

38. Såsom framgår av domstolens resonemang i ovannämnda dom ansåg domstolen det vara av särskild vikt att just i ett sådant fall iaktta försiktighet vid fastställandet av vid vilken tidpunkt överläggningsskyldigheten uppkommer.

39. Domstolen framhöll framför allt i domen att överläggningsskyldigheten inte får uppkomma för tidigt. Domstolen delade således den oro som Förenade kungariket uttryckt i målet och uttalade, i punkt 45 i domen, att ett för tidigt inträde av överläggningsskyldigheten kan leda till resultat som strider mot syftet med direktiv 98/59, som till exempel en begränsning av företagens flexibilitet vad gäller deras omstrukturering, en ökning av administrativa förpliktelser och onödig oro hos arbetstagarna avseende deras anställningstrygghet. Domstolen fann vidare, vad gäller problemen med ett för tidigt inträde av skyldigheten att överlägga med arbetstagarrepresentanterna, i punkt 46 i domen, att ändamålet med och effektiviteten i överläggningarna förutsätter att de omständigheter som ska beaktas vid dessa överläggningar har fastställts och att dessa syften inte kan uppnås om dessa omständigheter ännu inte är kända.

40. Domstolen erinrade vidare om att överläggningsskyldigheten i artikel 2 i direktiv 98/59 inte heller får uppkomma för sent. När det gäller ett strategiskt eller affärsmässigt beslut som har antagits av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren, fann domstolen, i punkt 47 i domen i det ovannämnda målet Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., att man inte på ett meningsfullt sätt kan behandla tänkbara alternativ för att undvika uppsägningar vid en överläggning som inleds när ett beslut

14 — Se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., punkt 38.

15 — Se, för ett liknande resonemang, dom av den 27 januari 2005 i mål C-188/03, Junk (REG 2005, s. I-885), punkterna 36 och 37, och domen i det ovannämnda målet Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., punkt 38.

16 — Domen i det ovannämnda målet Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., punkt 41 och där angiven rättspraxis.

17 — I denna artikel anges att ”[d]e skyldigheter som fastställs i punkterna 1, 2 och 3 skall gälla oavsett om beslutet om kollektiva uppsägningar har fattats av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren”.

medförande sådana uppsägningar redan har antagits. Härav följer, enligt vad domstolen uttalat i punkt 48 i domen, att skyldigheten att överlägga med arbetstagarrepresentanterna, i de fall då det är fråga om en företagskoncern, uppkommer när det antagits ett sådant strategiskt eller affärsmässigt beslut *som tvingar arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar*.

41. Sammanfattningsvis uppkommer arbetsgivarens överläggningsskyldighet – när det gäller planer på kollektiva uppsägningar som direkt beror på arbetsgivaren – när arbetsgivaren överväger att genomföra en kollektiv uppsägning eller utarbetar en plan för sådan uppsägning, enligt vad som framgår av punkt 41 i domen i det ovannämnda målet Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., och – när planerna på kollektiva uppsägningar inte direkt beror på arbetsgivaren, utan på ett annat till arbetsgivaren anknutet företag – när sistnämnda företag har antagit ett strategiskt eller affärsmässigt beslut som tvingar arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar, enligt vad som framgår i punkt 48 i samma dom.

42. Trots att det redan underförstått framgår av föregående punkter i detta förslag ska det ändå tilläggas att det också framgår av nämnda dom att det, när ett dotterbolag i en företagskoncern är att anse som ”arbetsgivare” i den mening som avses i direktiv 98/59, alltid är detta företag som är skyldigt att inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna, oberoende av om de kollektiva uppsägningarna övervägs eller planeras till följd av ett beslut (strategiskt eller affärsmässigt) av dess moderbolag. [18] För att uppfylla målen med överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna krävs det dock i ett sådant fall att det dotterbolag där de kollektiva uppsägningarna övervägs redan har identifierats. [19] Slutligen preciserade domstolen även att ett beslut av moderbolaget som får till följd att ett av dotterbolagen tvingas att säga upp anställningsavtalen med arbetstagare som berörs av kollektiva uppsägningar inte kan antas förrän efter det att överläggningsförfarandet vid detta dotterbolag har avslutats, vid äventyr av att det senare företaget, i egenskap av arbetsgivare, får ta konsekvenserna av att detta förfarande inte iakttagits. [20]

43. När det gäller det nationella målet ska det noteras att den militära inrättning där uppsägningarna har övervägts visserligen har identifierats men att den nationella domstolen emellertid inte har angett vilken av de enheter som nämns i beslutet om hänskjutande (befälhavaren vid den militära inrättningen, högkvarteret för den amerikanska arméns styrkor i Europa, vilket ligger i Mannheim och varifrån beskeden om uppsägning skickats, eller till och med, även om det får anses osannolikt, Secretary of the US Army) som ska anses ha ställning som ”arbetsgivare” och som det därmed åligger att överlägga med arbetstagarrepresentanterna enligt direktiv 98/59 och enligt 1992 års lag om fackföreningar och anställningsförhållanden.

44. Förklaringen synes ligga i att arbetstagarbegreppet i det nationella målet har getts en något vag betydelse, nämligen såsom avseende styrkorna i Amerikas förenta staters armé i allmänhet. Detta kan ha viss betydelse för den nationella domstolens svårigheter att precisera vilka skyldigheter arbetstagaren har. Om man läser tolkningsfrågan *mot bakgrund av de omständigheter som angetts av den nationella domstolen*, verkar det nämligen som om den nationella domstolen anser att flera olika enheter omfattas av begreppet arbetstagare. Den arbetsgivare som ”planerar att anta, men ännu inte har antagit, ett strategiskt eller operativt beslut”, vilken avses i del i) i frågan, är således sannolikt inte samma enhet som den arbetsgivare som ”planerar de uppsägningar som kommer att bli följden härav”, vilken avses i del ii) i frågan.

45. Enligt vad som framgår i beslutet om hänskjutande och enligt vad kommissionen och Eftas övervakningsmyndighet har angett i sina skriftliga yttranden, står det relativt klart att det i det nationella målet är fråga om ett fall i den senare kategorin som nämnts i punkt 41 i detta förslag till avgörande. Det är alltså fråga om en situation där de planerade kollektiva uppsägningarna inte direkt

18 — Se domen i det ovannämnda målet Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., punkt 62.

19 — Ibidem, punkt 64.

20 — Ibidem, punkt 71.

beror på arbetsgivaren – det vill säga sannolikt antingen befälhavaren för den militära inrättningen eller United States Army Europe (Usareur) Headquarters of the Deputy Chief of Staff i Mannheim – utan där nämnda uppsägningar, såsom den nationella domstolen har angett, är resultatet av ett beslut om antas på ”en mycket högre nivå” än den lokala befälsnivån. [21]

46. När det gäller det val som träffats av lagstiftaren i Förenade kungariket vid införlivandet av direktiv 98/59 med nationell rätt, anser jag nämligen inte att det finns något hinder mot att tillämpa det resonemang som domstolen utvecklat i domen i det ovannämnda målet Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl. – vad gäller en överläggningsskyldighet som åligger ett dotterbolag, som är att anse som arbetsgivare i den mening som avses i direktivet, till följd av ett strategiskt eller affärsmässigt beslut som antagits av dess moderbolag – på en situation där kollektiva uppsägningar av civilanställda vid en militär inrättning har övervägts till följd av ett beslut om omstrukturering av den militära verksamheten, vilket antagits på en högre nivå i hierarkin och vilket innebär att inrättningen läggs ned.

47. I detta skede, och med hänsyn till den andra kategorin som nämnts i punkt 41 i detta förslag till avgörande, är den enda kvarvarande frågan huruvida ett strategiskt beslut har antagits i det nationella målet som tvingar arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar.

48. Fördelningen av den dömande funktionen mellan de nationella domstolarna och EU-domstolen, vilken kännetecknar ett mål om förhandsavgörande, innebär förstås att det ankommer på den nationella domstolen att göra denna prövning. Den nationella domstolen måste dock, när det gäller det ovannämnda kriteriet, avgöra huruvida de överläggningar som påbörjades den 5 juni 2006 har inletts för sent, såsom de lägre instanserna i huvudsak har funnit, i den meningen att de inte kunde leda till uppfyllandet av syftet med direktiv 98/59 och den lagstiftning som antagits i Förenade kungariket till införlivande härav.

49. Utifrån en metodologisk synpunkt måste den nationella domstolen, enligt min mening, identifiera vilka av de händelser som nämns i beslutet om hänskjutande och som inträffat tidigare än den 5 juni 2006 som kan anses utgöra ett strategiskt beslut och som har en tvingande verkan gentemot arbetsgivaren, varvid det uppkommer en överläggningsskyldighet. Den måste även fastställa vid vilken tidpunkt detta beslut antagits.

50. När så har skett kan den nationella domstolen avgöra huruvida överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna vid militärbasen den 5 juni 2006 har inletts ”i god tid” i den mening som avses i artikel 2 i direktiv 98/59 och i artikel 188 i 1992 års lag om fackföreningar och anställningsförhållanden.

51. Detta svar innebär, med avseende på omständigheterna i det nationella målet, att inget av de två fall som angetts i tolkningsfrågan är att föredra. Överläggningarna skulle nämligen ha inletts för tidigt om det, såsom föreslagits i det första fallet, krävts av arbetsgivaren att överläggningarna inleddes trots att det inte hade antagits något ”strategiskt eller affärsmässigt beslut”. Med andra ord, det som är viktigt är att avgöra huruvida ett sådant beslut, när det väl antas, tvingar arbetsgivaren att planera kollektiva uppsägningar. Det är däremot för sent att inleda överläggningar när det väl har antagits ett strategiskt beslut, enligt vilket det inte finns något handlingsutrymme för arbetsgivaren att överväga de kollektiva uppsägningarna, under det att överläggningarna, enligt det kronologiska händelseförlopp som gett upphov till tvisten i det nationella målet och som framgår av beslutet om hänskjutande, skjutits upp i flera veckor efter antagandet av nämnda beslut.

21 — Se promemorian från befälhavaren för den militära inrättningen, vilken citerats i punkt 21 i beslutet om hänskjutande.

52. Mot bakgrund av omständigheterna i det nationella målet föreslår jag således att domstolen besvarar tolkningsfrågan enligt följande. Direktiv 98/59 ska tolkas så, att en arbetsgivares skyldighet att inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna uppkommer när ett strategiskt eller affärsmässigt beslut som tvingar arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar har antagits av ett organ eller en enhet som kontrollerar arbetsgivaren. Det ankommer på den nationella domstolen att, mot bakgrund av omständigheterna i det mål den har att pröva, avgöra vilka av de händelser som nämnts i beslutet om hänskjutande och som inträffat innan den dag då överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna vid den aktuella inrättningen rent faktiskt inleddes som kan anses utgöra ett strategiskt beslut med tvingande verkan gentemot arbetsgivaren, varigenom överläggningsskyldigheten uppkommer, samt att fastställa vid vilken tidpunkt detta beslut antogs.

III – Förslag till avgörande

53. Mot bakgrund av det ovan anförda föreslår jag att domstolen besvarar den tolkningsfråga som ställts av Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) enigt följande:

Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar ska tolkas så, att en arbetsgivares skyldighet att inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna uppkommer när ett strategiskt eller affärsmässigt beslut som tvingar arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar har antagits av ett organ eller en enhet som kontrollerar arbetsgivaren. Det ankommer på den nationella domstolen att, mot bakgrund av omständigheterna i det mål den har att pröva, avgöra vilka av de händelser som nämnts i beslutet om hänskjutande och som inträffat innan den dag då överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna vid den aktuella inrättningen rent faktiskt inleddes som kan anses utgöra ett strategiskt beslut med tvingande verkan gentemot arbetsgivaren, varigenom överläggningsskyldigheten uppkommer, samt att fastställa vid vilken tidpunkt detta beslut antogs.