Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

13. juli 2023 *

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – kollektive afskedigelser – direktiv 98/59/EF – information og konsultation – artikel 2, stk. 3, andet afsnit – forpligtelse pålagt en arbejdsgiver, der påtænker at foretage kollektive afskedigelser, til at sende en genpart af de oplysninger, der er sendt til arbejdstagernes repræsentanter, til den kompetence offentlige myndighed – formål – konsekvenser af en manglende opfyldelse af denne forpligtelse«

I sag C-134/22,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland) ved afgørelse af 27. januar 2022, indgået til Domstolen den 1. marts 2022, i sagen

MO

mod

SM som kurator i konkursboet G GmbH,

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling),

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

generaladvokat: P. Pikamäe,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

– MO ved Rechtsanwalt C. Schomaker,

– SM som kurator i konkursboet G GmbH ved Rechtsanwalt M. Stahn,

– Europa-Kommissionen ved B.-R. Killmann og D. Recchia, som befuldmægtigede,

* Processprog: tysk.

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 30. marts 2023,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 2, stk. 3, andet afsnit, 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 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem MO og SM som kurator i konkursboet G GmbH vedrørende gyldigheden af MO's afskedigelse i forbindelse med en kollektiv afskedigelse.

Retsforskrifter

EU-retten

3 Artikel 2 i direktiv 98/59, der indgår i direktivets afdeling II med overskriften »Information og konsultation«, fastsætter følgende i stk. 1-3:

»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.«

4 Dette direktivs artikel 3, der indgår i direktivets afdeling III med overskriften »Fremgangsmåde for kollektiv afskedigelse«, fastsætter i stk. 1:

»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.«

5 Direktivets artikel 4, der ligeledes indgår i direktivets afdeling III, bestemmer følgende i stk. 1-3:

»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.

3. Er den i stk. 1 omhandlede oprindelige frist kortere end 60 dage, kan medlemsstaten give den kompetente offentlige myndighed mulighed for at forlænge den oprindelige frist indtil 60 dage efter meddelelsen, når der er risiko for, at der ikke inden for den oprindelige frist kan findes en løsning på de problemer, som de planlagte kollektive afskedigelser rejser.

Medlemsstaterne kan give den kompetente offentlige myndighed mulighed for yderligere forlængelser.

Arbejdsgiveren skal underrettes om forlængelsen og om begrundelsen herfor inden udløbet af den i stk. 1 fastsatte oprindelige frist.«

Tysk ret

6 § 134 i Bürgerliches Gesetzbuch (den borgerlige lovbog, herefter »BGB«) fastsætter:

»En retshandel, der er i strid med et lovfæstet forbud, er ugyldig, medmindre andet følger af loven.«

7 § 17 i Kündigungsschutzgesetz (lov om beskyttelse mod afskedigelser) i den affattelse, der finder anvendelse på de faktiske omstændigheder i hovedsagen, bestemmer i stk. 1-3:

»(1) Det påhviler arbejdsgiveren at indgive meddelelse til arbejdsformidlingen før afskedigelse af:

[…]

2. 10% af de normalt beskæftigede arbejdstagere eller mere end 25 arbejdstagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 60 og færre end 500 arbejdstagere

[…]

i løbet af en periode på 30 kalenderdage. Med afskedigelser sidestilles andre former for opsigelse af arbejdskontrakten, der finder sted på arbejdsgiverens initiativ.

(2) Når arbejdsgiveren påtænker at foretage afskedigelser, som skal meddeles i henhold til stk. 1, påhviler det denne rettidigt at fremlægge alle relevante oplysninger for samarbejdsudvalget og skriftligt oplyse det om navnlig:

1. grundene til de påtænkte afskedigelser

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

3. hvor mange arbejdstagere der normalt beskæftiges, og hvilke kategorier de tilhører

4. den periode, hvor afskedigelserne skal finde sted

5. de kriterier, som er fastsat for udvælgelsen af de arbejdstagere, der skal afskediges

6. de kriterier, som er fastsat for beregningen af eventuelle fratrædelsesgodtgørelser

[…]

(3) Arbejdsgiveren er forpligtet til samtidig med fremsendelse af oplysningerne til arbejdsformidlingen at sende en genpart af oplysningerne til samarbejdsudvalget, som skal indeholde mindst de oplysninger, som er krævet i stk. 2, første punktum, nr. 1-5. Den i stk. 1, omhandlede meddelelse skal gives skriftligt og vedlægges samarbejdsudvalgets udtalelse om afskedigelserne. Hvis der ikke foreligger en udtalelse fra samarbejdsudvalget, er meddelelsen gyldig, hvis arbejdsgiveren sandsynliggør, at han underrettede samarbejdsudvalget mindst to uger før afgivelsen af den i stk. 2, første punktum, omhandlede meddelelse, og beskriver drøftelsernes status. Meddelelsen skal indeholde oplysninger om arbejdsgiverens navn, virksomhedens hjemsted og art, desuden årsagerne til de påtænkte afskedigelser, hvor mange arbejdstagere der skal afskediges, og hvilke kategorier de tilhører, samt hvor mange arbejdstagere der normalt beskæftiges, og hvilke kategorier de tilhører, i hvilket tidsrum de påtænkte afskedigelser skal finde sted, og hvilke kriterier der vil blive anvendt til at udvælge de arbejdstagere, der skal afskediges. Meddelelsen skal endvidere med samarbejdsudvalgets samtykke til brug for arbejdsformidlingen indeholde oplysninger om køn, alder, erhverv og statsborgerskab for de arbejdstagere, der skal afskediges. Arbejdsgiveren skal tilsende samarbejdsudvalget en genpart af meddelelsen. Samarbejdsudvalget kan afgive yderligere udtalelser til arbejdsformidlingen Det skal tilsende arbejdsgiveren en genpart af udtalelsen.«

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

8 Sagsøgeren i hovedsagen havde siden 1981 været ansat ved G GmbH.

9 Den 1. oktober 2019 indledte insolvensretten efter anmodning fra G GmbH en insolvensbehandling af selskabet og udpegede sagsøgte i hovedsagen som kurator under insolvensbehandlingen. I henhold til national lovgivning fungerede sagsøgte i hovedsagen som arbejdsgiver over for arbejdstagerne i G GmbH under insolvensbehandlingen.

10 Den 17. januar 2020 blev det besluttet helt at indstille G GmbH's virksomhed senest den 30. april 2020 og at afskedige mere end 10% af de 195 arbejdstagere i virksomheden i perioden den 28. til den 31. januar 2020.

11 Samme dag, den 17. januar 2020, blev konsultationsproceduren med samarbejdsudvalget, der repræsenterede arbejdstagerne, indledt. I forbindelse med denne konsultationsprocedure fik samarbejdsudvalget skriftlig meddelelse om de i artikel 2, stk. 3, første afsnit, litra b), i direktiv 98/59 omhandlede oplysninger. Det er imidlertid ubestridt, at der ikke blev ikke sendt en genpart af den pågældende skriftlige meddelelse til den kompetente offentlige myndighed, dvs. Agentur für Arbeit Osnabrück (arbejdsformidlingen i Osnabrück, Tyskland).

12 Den 22. januar 2020 erklærede samarbejdsudvalget i sin endelige udtalelse, at det ikke så nogen mulighed for at undgå de påtænkte afskedigelser.

13 Den 23. januar 2020 blev planen om kollektiv afskedigelse i overensstemmelse med lov om beskyttelse mod afskedigelser og artikel 3 i direktiv 98/59 meddelt arbejdsformidlingen i Osnabrück, der bekræftede modtagelsen heraf den 27. januar 2020. Arbejdsformidlingen i Osnabrück indkaldte derefter 153 af de arbejdstagere, der var omfattet af afskedigelsesplanen, til rådgivningssamtaler den 28. og den 29. januar 2020.

14 Ved skrivelse modtaget den 28. januar 2020 blev sagsøgeren i hovedsagen underrettet om, at hans arbejdskontrakt med G GmbH var opsagt med virkning fra den 30. april 2020.

15 Sagsøgeren i hovedsagen anlagde sag ved den kompetente arbejdsret med påstand om, at det blev fastslået, at hans arbejdsforhold ikke var blevet bragt til ophør. Til støtte for søgsmålet gjorde han gældende, at der ikke til den kompetente arbejdsformidling var sendt en genpart af den skriftlige meddelelse, der blev sendt til samarbejdsudvalget den 17. januar 2020, til trods for at denne fremsendelse som foreskrevet i såvel artikel 2, stk. 3, andet afsnit, i direktiv 98/59 som artikel 17, stk. 3, i lov om beskyttelse mod afskedigelser var en forudsætning for, at afskedigelsen kunne anses for gyldig.

16 Sagsøgte i hovedsagen gjorde heroverfor gældende, at den omhandlede afskedigelse var gyldig, eftersom artikel 17, stk. 3, i lov om beskyttelse mod afskedigelser i modsætning til andre bestemmelser i samme artikel ikke har til formål at beskytte arbejdstagere, der berøres af en kollektiv afskedigelse, eller at undgå afskedigelser. Ifølge sagsøgte i hovedsagen har fremsendelsen til den berørte arbejdsformidling af en genpart af meddelelsen til samarbejdsudvalget i henhold til denne bestemmelse udelukkende til formål at informere den pågældende arbejdsformidling om de påtænkte afskedigelser. Denne fremsendelse er ikke egnet til at beskytte de berørte arbejdstagere mod en kollektiv afskedigelse, eftersom arbejdsformidlingen ikke af denne meddelelse kan udlede, hvilke muligheder der ifølge samarbejdsudvalget findes for at undgå de planlagte afskedigelser, og fremsendelsen af en genpart af meddelelsen har ingen indflydelse på konsultationerne mellem arbejdsgiveren og samarbejdsudvalget.

17 Da sagsøgeren i hovedsagen hverken fik medhold i første instans eller i anden instans, iværksatte han revisionsanke ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland), der er den forelæggende ret.

18 Den forelæggende ret er af den opfattelse, at den omstændighed, at arbejdsformidlingen ikke har modtaget en genpart af den meddelelse, der blev sendt til samarbejdsudvalget under konsultationen med dette, udgør en tilsidesættelse af § 17, stk. 3, i lov om beskyttelse mod afskedigelser, der gennemfører artikel 2, stk. 3, andet afsnit, i direktiv 98/59 i national ret. Der er imidlertid hverken i direktivet eller i national ret fastsat nogen udtrykkelig sanktion for en sådan tilsidesættelse. Den forelæggende ret er af den opfattelse, at det i sådanne tilfælde påhviler den under overholdelse af ækvivalensprincippet og effektivitetsprincippet at sikre, at tilsidesættelser af EU-retten sanktioneres efter samme materielle og processuelle regler, som efter national ret gælder for tilsidesættelser af samme art og grovhed, og at sanktionen er effektiv, står i et rimeligt forhold til overtrædelsen og har afskrækkende virkning. Den forelæggende ret har ved anvendelse af disse principper allerede gentagne gange fastslået, at overtrædelser af de forpligtelser, der påhviler arbejdsgiveren i forbindelse med kollektive afskedigelser – ud over de forpligtelser, der følger af § 17, stk. 3, i lov om beskyttelse mod afskedigelser – på grund af den beskyttelse af arbejdstagerne, som er formålet med dem, fører til, at opsigelsen er ugyldig i henhold til BGB's § 134.

19 Hvad angår en tilsidesættelse af § 17, stk. 3, i lov om beskyttelse mod afskedigelser er den forelæggende ret imidlertid i tvivl om, hvorvidt også denne tilsidesættelse kan medføre en sådan ugyldighed. For at en sådan bestemmelse kan anses for et lovbestemt forbud som omhandlet i BGB's § 134, er det nemlig nødvendigt at afgøre, om nævnte § 17, stk. 3, har til formål at yde de arbejdstagere, der er genstand for kollektive afskedigelse, en individuel beskyttelse, hvilket forudsætter, at der foretages en fortolkning af artikel 2, stk. 3, andet afsnit, i direktiv 98/59.

20 I denne henseende er den forelæggende ret af den opfattelse, at formålet med sidstnævnte bestemmelse i lyset af det i direktiv 98/59 forfulgte formål om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af kollektive afskedigelser kan være at fremme samarbejdet mellem arbejdsgiveren, den kompetente myndighed for meddelelsen om de påtænkte kollektive afskedigelser og arbejdstagernes repræsentanter. Dette formål kræver imidlertid, at den kompetente myndighed hurtigst muligt underrettes om en eventuel påtænkt afskedigelse af et større antal arbejdstagere. På denne baggrund kan artikel 2, stk. 3, andet afsnit, i direktiv 98/59 fortolkes således, at bestemmelsen yder de berørte arbejdstagere en individuel beskyttelse.

21 Ifølge den forelæggende ret er der imidlertid også argumenter til støtte for det modsatte synspunkt. Den forelæggende ret har i denne henseende bemærket, at konsultationsproceduren går forud for meddelelsen om de påtænkte kollektive afskedigelser, således at en fremsendelse til samarbejdsudvalget i starten af konsultationsproceduren ikke allerede på dette tidspunkt vil have nogen reel indflydelse på arbejdsformidlingens aktiviteter med henblik på at finde beskæftigelse. Inden for rammerne af direktiv 98/59 er det først i forbindelse med arbejdsgiverens meddelelse om enhver plan om kollektiv afskedigelse som omhandlet i artikel 3, stk. 1, i direktiv 98/59, at den kompetente myndighed skal agere. På det tidspunkt, hvor den i artikel 2, stk. 3, andet afsnit, i direktiv 98/59 omhandlede fremsendelse, der går forud for meddelelsen, skal finde sted, dvs. inden afslutningen af konsultationerne med arbejdstagerne, er det derimod endnu ikke endeligt fastlagt, om arbejdstagerne vil blive ledige på arbejdsmarkedet, og i givet fald hvor mange og hvornår, eller hvilke arbejdstagere der vil være berørt. Set i dette perspektiv er sidstnævnte bestemmelse blot en

procedureregel, og en tilsidesættelse af denne, således som den er gennemført i tysk ret, vil i så fald ikke, end ikke under hensyntagen til ækvivalens- og effektivitetsprincippet, medføre, at en opsigelse af den enkelte arbejdstager, der er berørt af den kollektive afskedigelse, bliver ugyldig.

22 På denne baggrund har Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Hvilket formål tjener artikel 2, stk. 3, andet afsnit, i [direktiv 98/59], hvorefter 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?«

Det præjudicielle spørgsmål

23 Som det følger af præciseringerne i nærværende doms præmis 16-21, har den forelæggende ret anmodet Domstolen om at oplyse, hvad formålet er med artikel 2, stk. 3, andet afsnit, i direktiv 98/59, hvorefter 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. Herved ønsker den forelæggende ret oplyst, hvilke retlige konsekvenser en tilsidesættelse af denne forpligtelse vil have i henhold til national ret og i lyset af effektivitetsprincippet og ækvivalensprincippet, for så vidt som der ikke findes nogen præciseringer i denne retning i direktiv 98/59.

24 Med sit spørgsmål ønsker den forelæggende ret således nærmere bestemt oplyst, om artikel 2, stk. 3, andet afsnit, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at arbejdsgiverens forpligtelse til at sende en genpart af i det mindste den i dette direktivs artikel 2, stk. 3, første afsnit, litra b), nr. i) til v), nævnte skriftlige meddelelse til den kompetente offentlige myndighed har til formål at yde arbejdstagere, der er genstand for kollektive afskedigelser, en individuel beskyttelse.

25 Med henblik på at besvare dette spørgsmål bemærkes indledningsvis, at der ifølge fast retspraksis ved fortolkningen af en EU-retlig bestemmelse ikke blot skal tages hensyn til dennes ordlyd, men også til den sammenhæng, hvori den indgår, og til de mål, der forfølges med den ordning, som den udgør en del af. En EU-retlig bestemmelses tilblivelse kan ligeledes give relevante elementer med henblik på dens fortolkning (dom af 2.9.2021, CRCAM, C-337/20, EU:C:2021:671, præmis 31 og den deri nævnte retspraksis).

26 Hvad angår ordlyden af artikel 2, stk. 3, andet afsnit, i direktiv 98/59, hvorefter »[a]rbejdsgiveren 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«, må det for det første konstateres, at denne bestemmelse ikke indeholder oplysninger, der kan afklare formålet med den i denne bestemmelse fastsatte fremsendelsesforpligtelse.

27 Det er derfor for det andet nødvendigt at undersøge den sammenhæng, hvori artikel 2, stk. 3, andet afsnit, i direktiv 98/59 indgår.

28 I denne henseende skal det for det første bemærkes, at denne bestemmelse ikke indgår i dette direktivs afdeling III med overskriften »Fremgangsmåde for kollektiv afskedigelse«, men i nævnte direktivs afdeling II med overskriften »Information og konsultation«, der, som det fremgår af samme direktivs artikel 2, stk. 1, regulerer proceduren for konsultation af arbejdstagernes repræsentanter, når en arbejdsgiver påtænker at foretage kollektive afskedigelser. Fremsendelsen

af de oplysninger, der er omhandlet i artikel 2, stk. 3, andet afsnit, i direktiv 98/59, skal således ske på et tidspunkt, hvor de kollektive afskedigelser blot er »påtænkte«, og hvor proceduren for konsultation af arbejdstagernes repræsentanter kun er indledt, men endnu ikke er afsluttet.

29 I overensstemmelse med artikel 2, stk. 2, i direktiv 98/59 er formålet med konsultationerne med arbejdstagernes repræsentanter at undgå opsigelser af ansættelseskontrakter eller begrænse antallet og afbøde følgerne heraf. Endvidere forudsætter de tilsigtede virkninger af disse konsultationer, at de forhold, der skal tages hensyn til under konsultationerne, er fastlagt (dom af 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, præmis 46).

30 Domstolen har i øvrigt præciseret, at de oplysninger, der er omhandlet i artikel 2, stk. 3, litra b), i direktiv 98/59, ikke nødvendigvis skal være meddelt på det tidspunkt, hvor konsultationerne indledes, men at de kan gives under konsultationerne, og at en vis fleksibilitet er nødvendig, bl.a. henset til, at formålet med arbejdsgiverens informationspligt er at give arbejdstagernes repræsentanter en så fuldstændig og effektiv adgang til at deltage i konsultationsforløbet som muligt, hvilket indebærer, at enhver ny og relevant oplysning derfor skal kunne gives til og med sidste øjeblik i konsultationsforløbet (jf. i denne retning dom af 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, præmis 52 og 53).

31 Det følger heraf, at de oplysninger som arbejdsgiveren er forpligtet til at give arbejdstagernes repræsentanter, kan variere og ændre sig med tiden, hvilket gør det muligt for arbejdstagernes repræsentanter at fremsætte konstruktive forslag (jf. i denne retning dom af 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, præmis 51).

32 Det følger af det ovenstående, at fremsendelsen af de i artikel 2, stk. 3, andet afsnit, i direktiv 98/59 omhandlede oplysninger alene gør det muligt for den kompetente offentlige myndighed at danne sig et indtryk af årsagerne til de påtænkte afskedigelser, hvor mange arbejdstagere der skal afskediges, og hvilke kategorier de tilhører, hvor mange arbejdstagere der normalt beskæftiges, og hvilke kategorier de tilhører, i hvilket tidsrum de påtænkte afskedigelser skal finde sted, og hvilke kriterier der tænkes anvendt til at udvælge de arbejdstagere, der skal afskediges, for så vidt som det ifølge national lovgivning og/eller praksis er arbejdsgiveren, der har beføjelse hertil.

33 Den kompetente myndighed kan derfor ikke fuldt ud forlade sig på disse oplysninger med henblik på at udarbejde sådanne foranstaltninger, som den er beføjet til at træffe i tilfælde af kollektive afskedigelser.

34 Det skal for det andet bemærkes, at den kompetente offentlige myndighed ikke er tillagt nogen aktiv rolle under proceduren for konsultation af arbejdstagernes repræsentanter. Artikel 2, stk. 3, andet afsnit, i direktiv 98/59 udpeger nemlig kun denne myndighed som modtager af en genpart af de dele af den skriftlige meddelelse, der er omhandlet i stk. 3, første afsnit, litra b), nr. i) til v), mens direktivets artikel 3 og 4, der indgår i dets afdeling III med overskriften »Fremgangsmåde for kollektiv afskedigelse«, tildeler den pågældende myndighed en sådan aktiv rolle.

35 I artikel 3 og 4 i direktiv 98/59 foreskrives således, at påtænkte kollektive afskedigelser skal meddeles den kompetente offentlige myndighed, og at sådanne afskedigelser først kan få virkning efter udløbet af en vis frist, som denne myndighed skal benytte til at søge løsninger på de problemer, som de således påtænkte kollektive afskedigelser rejser (dom af 21.12.2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, præmis 40). Som generaladvokaten har anført i punkt 34 i forslaget til afgørelse, skal denne fremsendelsesforpligtelse sætte den kompetente offentlige myndighed i stand til på grundlag af alle de oplysninger, som arbejdsgiveren fremsender til den,

at undersøge mulighederne for ved hjælp af foranstaltninger, der er tilpasset de arbejdsmarkedsoplysninger og den økonomiske aktivitet, i hvilken de kollektive afskedigelser indgår, at begrænse de negative konsekvenser af sådanne afskedigelser. Fremsendelsen til denne myndighed af genparten af de oplysninger, der er omhandlet i dette direktivs artikel 2, stk. 3, andet afsnit, udløser derimod ikke en frist, som arbejdsgiveren skal overholde, og skaber heller ikke en forpligtelse for den kompetente offentlige myndighed.

36 Den i artikel 2, stk. 3, andet afsnit, i direktiv 98/59 omhandlede fremsendelse til den kompetente offentlige myndighed sker således alene med henblik på at orientere og forberede den pågældende myndighed, således at denne i givet fald effektivt kan udøve sine beføjelser i henhold til dette direktivs artikel 4. Formålet med pligten til at sende oplysninger til den kompetente offentlige myndighed er således at gøre det muligt for denne, for så vidt det er muligt, at forudse de negative konsekvenser af de planlagte kollektive afskedigelser, således at den effektivt kan søge løsninger på de problemer, som de således påtænkte kollektive afskedigelser rejser, når disse bliver meddelt myndigheden.

37 I lyset af formålet med denne fremsendelse af oplysninger og den omstændighed, at fremsendelsen sker på et tidspunkt, hvor arbejdsgiveren blot påtænker at foretage afskedigelser, har den kompetente offentlige myndigheds indsats som anført af generaladvokaten i punkt 51 i forslaget til afgørelse ikke til formål at behandle de enkelte arbejdstageres individuelle situation, idet den tværtimod skal kunne skabe sig et overblik over de påtænkte kollektive afskedigelser. Domstolen har i øvrigt allerede fastslået, at retten til information og konsultation som fastsat i artikel 2 i direktiv 98/59 er tildelt arbejdstagerne som en kollektiv helhed og har dermed en kollektiv karakter (dom af 6.7.2009, Mono Car Styling, C-12/08, EU:C:2009:466, præmis 42). Det følger heraf, at dette direktivs artikel 2, stk. 3, andet afsnit, giver arbejdstagerne en kollektiv beskyttelse og ikke en individuel beskyttelse.

38 Hvad for det tredje angår hovedformålet med direktiv 98/59 understøtter dette formål den konstatering, der fremgår af den foregående præmis. Det fremgår nemlig af Domstolens praksis, at det pågældende formål består i, at arbejdstagernes repræsentanter konsulteres forud for kollektive afskedigelser, og at den kompetente offentlige myndighed informeres (dom af 17.3.2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis). I forbindelse med konsultationen af arbejdstagernes repræsentanter, der, således som det fremgår af dette direktivs artikel 2, stk. 2, drejer sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt for at afbøde følgerne af disse, sikres fremsendelsen af denne information til den kompetente offentlige myndighed af dette direktivs artikel 2, stk. 3.

39 Hvad for det fjerde angår tilblivelsen af artikel 2, stk. 3, andet afsnit, i direktiv 98/59 skal det bemærkes, således som generaladvokaten har anført i punkt 37 i forslaget til afgørelse, at der ved direktiv 98/59 er foretaget en omarbejdning af Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT 1975, L 48, s. 29). Det fremgår imidlertid af forarbejderne til sidstnævnte direktiv, at forpligtelsen i artikel 2, stk. 3, andet afsnit, til at sende de oplysninger, som er meddelt arbejdstagernes repræsentanter, til den kompetente offentlige myndighed, blev foreslået, fordi en sådan forpligtelse blev anset for hensigtsmæssig med den begrundelse, at den ville gøre det muligt for de kompetente myndigheder umiddelbart at gøre sig bekendt med en situation, der vil kunne få afgørende indvirkning på arbejdsmarkedet, og at forberede sig på de foranstaltninger, der eventuelt vil blive nødvendige (Rådets dok. nr. 754/74).

40 Det følger heraf, at tilblivelsen af artikel 2, stk. 3, andet afsnit, i direktiv 98/59 ligeledes understøtter den i denne doms præmis 36 omhandlede konstatering af, at forpligtelsen til at fremsende de i denne bestemmelse omhandlede oplysninger er indført med henblik på at orientere og forberede.

41 Henset til ovenstående betragtninger skal det præjudicielle spørgsmål besvares med, at artikel 2, stk. 3, andet afsnit, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at arbejdsgiverens forpligtelse til at sende en genpart af i det mindste den i dette direktivs artikel 2, stk. 3, første afsnit, litra b), nr. i) til v), nævnte skriftlige meddelelse til den kompetente offentlige myndighed ikke har til formål at yde arbejdstagere, der er genstand for kollektive afskedigelser, en individuel beskyttelse.

Sagsomkostninger

42 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 (Anden Afdeling) for ret:

Artikel 2, stk. 3, andet afsnit, i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser

skal fortolkes således, at

arbejdsgiverens forpligtelse til at sende en genpart af i det mindste den i dette direktivs artikel 2, stk. 3, første afsnit, litra b), nr. i) til v), nævnte skriftlige meddelelse til den kompetente offentlige myndighed ikke har til formål at yde arbejdstagere, der er genstand for kollektive afskedigelser, en individuel beskyttelse.

Underskrifter