Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 13 juli 2023*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Kollektiva uppsägningar – Direktiv 98/59/EG – Information och överläggningar – Artikel 2.3 andra stycket – En arbetsgivare som överväger att vidta en kollektiv uppsägning är skyldig att tillställa den behöriga myndigheten en kopia av den information som lämnats till arbetstagarrepresentanterna – Mål – Följderna av att denna skyldighet inte iakttas”

I mål C-134/22,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) genom beslut av den 27 januari 2022, som inkom till domstolen den 1 mars 2022, i målet

MO

mot

SM, i egenskap av konkursförvaltare för G GmbH,

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen),

sammansatt av avdelningsordföranden A. Prechal samt domarna M.L. Arastey Sahún, F. Biltgen (referent), N. Wahl och J. Passer,

generaladvokat: P. Pikamäe,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– MO, genom C. Schomaker, Rechtsanwalt,

– SM, i egenskap av konkursförvaltare för G GmbH, genom M. Stahn, Rechtsanwalt,

– Europeiska kommissionen, genom B.-R. Killmann och D. Recchia, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: tyska.

och efter att den 30 mars 2023 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 2.3 andra stycket i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, 1998, s. 16, och rättelse i EGT L 37, 2000, s. 35).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan MO och SM i egenskap av konkursförvaltare för G GmbH. Målet rör giltigheten av MO:s uppsägning som skett i samband med en kollektiv uppsägning.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 Artikel 2 i direktiv 98/59 ingår i avsnitt II som har rubriken ”Information och överläggningar”. I punkterna 1–3 i den artikeln föreskrivs följande:

”1. Överväger en arbetsgivare att vidta kollektiva uppsägningar skall han i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse.

2. Dessa överläggningar skall i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom åtgärder i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare.

…

3. För att göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att lägga fram konstruktiva förslag skall arbetsgivarna i god tid under överläggningarna

a) förse dem med all relevant information, och

b) skriftligen anmäla i varje fall
   i) skälen till de planerade uppsägningarna,
   ii) antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,
   iii) antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör,
   iv) den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas,
   v) vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, i den mån nationell lagstiftning och/eller praxis ger arbetsgivaren befogenhet att avgöra detta,
   vi) beräkningsmetoden för eventuella ersättningar vid uppsägning, utöver dem som är fastställda i nationell lagstiftning och/eller praxis.

Arbetsgivaren skall tillställa den behöriga myndigheten en kopia av i varje fall de delar av skriftväxlingen som sker enligt första stycket punkt b i-v.”

4 I artikel 3 i direktivet, som ingår i avsnitt III med rubriken ”Förfarande vid kollektiva uppsägningar”, föreskrivs följande i punkt 1:

”Arbetsgivarna skall skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten.

…

En sådan anmälan skall innehålla all relevant information beträffande de planerade kollektiva uppsägningarna och de i artikel 2 föreskrivna överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna, i synnerhet skälen till uppsägningarna, antalet arbetstagare som berörs av uppsägningarna, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts samt den tidsperiod under vilken uppsägningarna skall verkställas.”

5 I artikel 4 i direktivet, som också ingår i avsnitt III, föreskrivs följande i punkterna 1–3:

”1. Planerade kollektiva uppsägningar som har anmälts till den behöriga myndigheten får verkställas tidigast 30 dagar efter anmälan enligt artikel 3.1, utan att de bestämmelser som gäller individuella rättigheter beträffande besked om uppsägning därigenom åsidosätts.

Medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten rätt att förkorta den tid som föreskrivs i föregående stycke.

2. Den behöriga myndigheten skall utnyttja den tid som föreskrivs i punkt 1 för att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna.

3. Är den tid som föreskrivs i punkt 1 kortare än 60 dagar får medlemsstaterna ge den behöriga myndigheten rätt att förlänga denna period till 60 dagar efter anmälan, om det kan antas att de problem som uppkommer på grund av de planerade uppsägningarna inte kan lösas inom den förstnämnda tidsperioden.

Medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten en längre gående rätt till förlängning.

Arbetsgivaren måste informeras om förlängningen och skälen härför innan den första tidsperioden som föreskrivs i punkt 1 har förflutit.”

Tysk rätt

6 I 134 § Bürgerliches Gesetzbuch (civillagen) (nedan kallad BGB) föreskrivs följande:

”En rättshandling som strider mot ett lagstadgat förbud är ogiltig, såvida inget annat föreskrivs enligt lag.”

7 I 17 § punkterna 1–3 Kündigungsschutzgesetz (lagen om skydd mot uppsägning utan saklig grund), i den lydelse som är tillämplig på omständigheterna i det nationella målet, föreskrivs följande:

”1) Arbetsgivaren är skyldig att underrätta arbetsförmedlingen före uppsägning

…

2. av 10 procent av antalet vanligtvis anställda arbetstagare, dock fler än 25 arbetstagare, som normalt sysselsätts på arbetsplatser med normalt minst 60 och färre än 500 arbetstagare,

…

inom 30 kalenderdagar. Andra typer av upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ ska jämställas med uppsägningar.

2) En arbetsgivare som avser att vidta uppsägningar som enligt punkt 1 ska anmälas är skyldig att i god tid förse företagsrådet med all relevant information, och ska i synnerhet skriftligen underrätta rådet om:

1. skälen till de planerade uppsägningarna,

2. antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka yrkeskategorier de tillhör,

3. antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka yrkeskategorier de tillhör,

4. den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas,

5. vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, och

6. vilka kriterier som föreslås gälla vid beräkningen av eventuella ersättningar.

…

3) Arbetsgivaren ska även tillställa arbetsförmedlingen en kopia av skriftväxlingen med företagsrådet. Kopian ska åtminstone innehålla de uppgifter som anges i punkt 2 led 1–5. Anmälan enligt punkt 1 ska inges skriftligen tillsammans med företagsrådets yttrande rörande uppsägningarna. Om ett yttrande från företagsrådet inte föreligger är anmälan ändå giltig, under förutsättning att arbetsgivaren gör sannolikt att denne underrättat företagsrådet minst två veckor innan anmälan enligt punkt 2 första meningen gjordes samt uppger hur överläggningarna fortskrider. Anmälan ska innehålla uppgifter om arbetsgivarens namn, orten där arbetsgivaren är etablerad och verksamhetens art, skälen till de planerade uppsägningarna, antalet arbetstagare som skall sägas upp och vilka yrkeskategorier de tillhör, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka yrkeskategorier de tillhör, den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna ska verkställas samt vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna. Anmälan ska dessutom innehålla uppgifter om kön, ålder, yrke och nationalitet för de arbetstagare som ska sägas upp i syfte att användas för arbetsförmedlingsåtgärder, under förutsättning att företagsrådet samtycker till det. Arbetsgivaren ska tillställa företagsrådet en kopia av anmälan. Företagsrådet kan avge ytterligare yttranden till arbetsförmedlingen. Företagsrådet ska tillställa arbetsgivaren en kopia av sådana yttranden.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

8 Klaganden i det nationella målet hade varit anställd hos G GmbH sedan år 1981.

9 Den 1 oktober 2019 inledde den domstol som är behörig i fråga om insolvens, på begäran av G GmbH, ett insolvensförfarande mot bolaget och utsåg motparten i det nationella målet till konkursförvaltare inom ramen för detta förfarande. Enligt den nationella lagstiftningen var motparten arbetsgivare i förhållande till G GmbH:s anställda under förfarandets gång.

10 Den 17 januari 2020 beslutades det att G GmbH helt skulle upphöra med sin verksamhet senast den 30 april 2020 och att fler än 10 procent av bolagets 195 anställda skulle sägas upp under perioden 28–31 januari 2020.

11 Samma dag, det vill säga den 17 januari 2020, inleddes även ett samrådsförfarande med företagsrådet, som agerade i egenskap av arbetstagarrepresentant. I samband med detta samråd lämnades den information som avses i artikel 2.3 första stycket b i direktiv 98/59 skriftligen till företagsrådet. Det är emellertid ostridigt att den behöriga myndigheten, i förevarande fall Agentur für Arbeit Osnabrück (arbetsförmedlingen i Osnabrück, Tyskland), inte har tillställts någon kopia av den skriftväxlingen.

12 Den 22 januari 2020 konstaterade företagsrådet i sitt slutliga yttrande att det inte såg någon möjlighet att undvika de planerade uppsägningarna.

13 Den 23 januari 2020 anmäldes den planerade kollektiva uppsägningen, i enlighet med lagen om skydd mot uppsägning utan saklig grund och artikel 3 i direktiv 98/59, till arbetsförmedlingen i Osnabrück, som bekräftade att den mottagit anmälan den 27 januari 2020. Arbetsförmedlingen i Osnabrück bokade därefter in rådgivningsmöten den 28 och 29 januari 2020 med 153 av de arbetstagare som berördes av de planerade uppsägningarna.

14 Genom skrivelse som klaganden mottog den 28 januari 2020 underrättades denne om att hans anställningsavtal med G GmbH hade sagts upp med verkan från och med den 30 april 2020.

15 Klaganden väckte talan vid behörig arbetsdomstol för att få fastställt att hans anställningsförhållande inte hade upphört. Till stöd för sin talan gjorde han gällande att någon kopia av skriftväxlingen med företagsrådet den 17 januari 2020 inte hade tillställts den behöriga arbetsförmedlingen, trots att detta, vilket föreskrivs i såväl artikel 2.3 andra stycket i direktiv 98/59 som i 17 § punkt 3 lagen om skydd mot uppsägning utan saklig grund, utgjorde ett villkor för att uppsägningen skulle vara giltig.

16 Motparten i det nationella målet hävdade å sin sida att uppsägningen i fråga var giltig, eftersom 17 § punkt 3 lagen om skydd mot uppsägning utan saklig grund, till skillnad från andra bestämmelser i samma paragraf, inte hade till syfte att skydda de arbetstagare som berörs av en kollektiv uppsägning eller att undvika uppsägningar. Enligt motparten syftar överlämnandet av en kopia av skriftväxlingen med företagsrådet, till den berörda arbetsförmedlingen, som föreskrivs i denna bestämmelse, endast till att informera arbetsförmedlingen om de planerade uppsägningarna. Detta överlämnande kan inte skydda de berörda arbetstagarna mot en kollektiv uppsägning, eftersom arbetsförmedlingen av skriftväxlingen inte kan utläsa vilka möjligheter företagsrådet anser att det finns för att undvika de planerade uppsägningarna och överlämnandet av kopian av skriftväxlingen inte påverkar överläggningarna mellan arbetsgivaren och företagsrådet.

17 Klagandens talan ogillades såväl i första som i andra instans. Klaganden överklagade därför till Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland), som är den hänskjutande domstolen.

18 Den hänskjutande domstolen anser att den omständigheten att arbetsförmedlingen inte har erhållit en kopia av skriftväxlingen med företagsrådet i samband med överläggningarna med företagsrådet utgör ett åsidosättande av 17 § punkt 3 lagen om skydd mot uppsägning utan saklig grund, genom vilken artikel 2.3 andra stycket i direktiv 98/59 har införlivats med nationell rätt. Det föreskrivs emellertid inte någon uttrycklig sanktion för ett sådant åsidosättande i det direktivet eller i nationell rätt. Den hänskjutande domstolen anser att det i sådana fall ankommer på den att, med iakttagande av likvärdighetsprincipen och effektivitetsprincipen, se till att överträdelser av unionsrätten beivras enligt regler motsvarande de materiella regler och handläggningsregler som gäller för överträdelser av samma art och svårhetsgrad enligt nationell rätt. Sanktionerna ska vara effektiva, stå i rimlig proportion till överträdelsen samt vara avskräckande. Den hänskjutande domstolen har med tillämpning av dessa principer vid flera tillfällen fastslagit att arbetsgivares överträdelser av de skyldigheter som åligger dem i samband med kollektiva uppsägningar, utöver den som föreskrivs i 17 § punkt 3 lagen om skydd mot uppsägning utan saklig grund, till följd av målet att skydda arbetstagarna, vilket dessa skyldigheter syftar till att säkerställa, innebär att en uppsägning är ogiltig enligt 134 § BGB.

19 Vad gäller ett åsidosättande av 17 § punkt 3 lagen om skydd mot uppsägning utan saklig grund hyser den hänskjutande domstolen emellertid tvivel om huruvida även detta åsidosättande kan medföra en sådan ogiltighet. För att en sådan bestämmelse ska kunna anses utgöra ett lagstadgat förbud i den mening som avses i 134 § BGB är det nämligen nödvändigt att fastställa huruvida 17 § punkt 3 lagen om skydd mot uppsägning utan saklig grund har till syfte att ge de arbetstagare som berörs av ett förfarande vid kollektiva uppsägningar ett individuellt skydd, vilket i sin tur kräver en tolkning av artikel 2.3 andra stycket i direktiv 98/59.

20 Den hänskjutande domstolen anser att syftet med sistnämnda bestämmelse, med hänsyn till målet att skydda arbetstagare vid kollektiva uppsägningar som eftersträvas genom direktiv 98/59, skulle kunna vara att främja ett gemensamt agerande från arbetsgivaren, den myndighet som ansvarar för anmälan av kollektiva uppsägningar och arbetstagarrepresentanterna. Det syftet kräver emellertid att den behöriga myndigheten så tidigt som möjligt underrättas om en planerad uppsägning av ett större antal arbetstagare. Artikel 2.3 andra stycket i direktiv 98/59 skulle mot denna bakgrund kunna tolkas så, att den ger de berörda arbetstagarna ett individuellt skydd.

21 Enligt den hänskjutande domstolen finns det emellertid även argument till stöd för den motsatta uppfattningen. Den hänskjutande domstolen har i detta avseende påpekat att samrådsförfarandet föregår anmälan av de kollektiva uppsägningarna, vilket innebär att översändandet av meddelandet till företagsrådet i början av överläggningsförfarandet ännu inte kan ha någon verklig inverkan på arbetsmarknadsmyndighetens förmedlingsverksamhet. Inom ramen för direktiv 98/59 medför arbetsgivarens anmälan av de planerade kollektiva uppsägningarna i enlighet med artikel 3.1 att den behöriga myndigheten kan agera. Vid den tidpunkt då det överlämnande som avses i artikel 2.3 andra stycket i direktiv 98/59 och som föregår anmälan ska ske, det vill säga innan överläggningarna med arbetstagarna har avslutats, är det däremot ännu inte slutgiltigt fastställt huruvida det kommer att tillkomma arbetstagare på arbetsmarknaden, och i sådana fall hur många och vid vilken tidpunkt, eller vilka arbetstagare som berörs. Ur denna synvinkel är den sistnämnda bestämmelsen endast en handläggningsregel, och ett åsidosättande av bestämmelsen, såsom den införlivats med tysk rätt, innebär således inte, även med beaktande av likvärdighetsprincipen och effektivitetsprincipen, att uppsägningen av en enskild arbetstagare som berörs av de kollektiva uppsägningarna är ogiltig.

22 Mot denna bakgrund beslutade Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till EU-domstolen:

”Vilket syfte eftersträvas med artikel 2.3 andra stycket i [direktiv 98/59], enligt vilken arbetsgivaren ska tillställa den behöriga myndigheten en kopia av i varje fall de delar av skriftväxlingen som sker enligt första stycket punkt b i-v?”

Prövning av tolkningsfrågan

23 Såsom framgår av redogörelsen i punkterna 16–21 ovan har den hänskjutande domstolen frågat EU-domstolen om syftet med artikel 2.3 andra stycket i direktiv 98/59, enligt vilken arbetsgivaren är skyldig att tillställa den behöriga myndigheten en kopia av i varje fall de delar av skriftväxlingen som sker enligt första stycket b i-v i den artikeln. Den hänskjutande domstolen vill därigenom få klarhet i vilka rättsliga följder ett åsidosättande av denna skyldighet kan få enligt nationell rätt och med beaktande av effektivitetsprincipen och likvärdighetsprincipen, då det inte finns några preciseringar i detta avseende i direktiv 98/59.

24 Den hänskjutande domstolen har således ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida artikel 2.3 andra stycket i direktiv 98/59 ska tolkas så, att arbetsgivarens skyldighet att tillställa den behöriga myndigheten en kopia av i varje fall de delar av skriftväxlingen som sker enligt artikel 2.3 första stycket b i-v i direktivet har till syfte att ge de arbetstagare som berörs av kollektiva uppsägningar ett individuellt skydd.

25 För att besvara denna fråga ska det inledningsvis erinras om att enligt fast rättspraxis ska vid tolkningen av en unionsbestämmelse inte bara lydelsen beaktas, utan också sammanhanget och de mål som eftersträvas med de föreskrifter som bestämmelsen ingår i. Bakgrunden till en unionsbestämmelse kan även ge relevanta upplysningar om tolkningen av densamma (dom av den 2 september 2021, CRCAM, C-337/20, EU:C:2021:671, punkt 31 och där angiven rättspraxis).

26 För det första, vad gäller lydelsen av artikel 2.3 andra stycket i direktiv 98/59, enligt vilken ”arbetsgivaren skall tillställa den behöriga myndigheten en kopia av i varje fall de delar av skriftväxlingen som sker enligt första stycket punkt b i-v”, konstaterar domstolen att denna lydelse inte innehåller några uppgifter som kan klargöra syftet med den skyldighet att överlämna information som föreskrivs i den bestämmelsen.

27 För det andra ska domstolen därför undersöka det sammanhang i vilket artikel 2.3 andra stycket i direktiv 98/59 ingår.

28 Det ska i detta hänseende påpekas att denna bestämmelse inte återfinns i avsnitt III i direktivet, med rubriken ”Förfarande vid kollektiva uppsägningar”, utan i avsnitt II i direktivet, med rubriken ”Information och överläggningar”, vilket, såsom framgår av artikel 2.1 i samma direktiv, reglerar samrådsförfarandet med arbetstagarrepresentanterna när en arbetsgivare överväger att vidta en kollektiv uppsägning. Överlämnandet av den information som föreskrivs i artikel 2.3 andra stycket i direktiv 98/59 ska således ske i ett skede då kollektiva uppsägningar endast ”övervägs” och då samrådsförfarandet med arbetstagarrepresentanterna endast har inletts och ännu inte har avslutats.

29 Enligt artikel 2.2 i direktiv 98/59 är syftet med överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna att undvika eller minska antalet uppsägningar av anställningsavtal och att lindra konsekvenserna av uppsägningarna. Ändamålet med och effektiviteten i överläggningarna förutsätter dessutom att de relevanta omständigheter som ska beaktas vid dessa överläggningar har fastställts (dom av den 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 46).

30 Domstolen har dessutom preciserat att den information som avses i artikel 2.3 b i direktiv 98/59 kan överlämnas under överläggningarnas gång och behöver inte nödvändigtvis lämnas vid inledandet av förfarandet. En viss flexibilitet är nödvändig med hänsyn bland annat till att syftet med arbetsgivarens skyldighet är att ge arbetstagarrepresentanterna möjlighet att på ett så fullständigt och effektivt sätt som möjligt delta i överläggningsförfarandet, och för att detta ska vara möjligt måste alla nya relevanta uppgifter tillhandahållas fram till nämnda förfarandes slutskede (dom av den 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, punkterna 52 och 53).

31 Härav följer att den information som arbetsgivaren är skyldig att lämna till arbetstagarrepresentanterna kan utvecklas och ändras med tiden, vilket gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att lägga fram konstruktiva förslag (dom av den 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 51).

32 Av det ovan anförda följer att överlämnandet av den information som avses i artikel 2.3 andra stycket i direktiv 98/59 endast gör det möjligt för den behöriga myndigheten att få en uppfattning om skälen till de planerade uppsägningarna, antalet arbetstagare som ska sägas upp, och vilka kategorier de tillhör, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör, den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna ska verkställas och vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, i den mån nationell lagstiftning och/eller nationell praxis ger arbetsgivaren befogenhet att avgöra detta.

33 Den behöriga myndigheten kan således inte helt förlita sig på den informationen för att förbereda de åtgärder som den har befogenhet att vidta vid kollektiva uppsägningar.

34 Det ska vidare påpekas att den behöriga myndigheten inte ges någon aktiv roll under samrådsförfarandet med arbetstagarrepresentanterna. I artikel 2.3 andra stycket i direktiv 98/59 anges den behöriga myndigheten nämligen endast som mottagare av en kopia av de delar av skriftväxlingen som sker enligt första stycket b i-v i den artikeln, medan artiklarna 3 och 4 i direktivet, vilka ingår i avsnitt III med rubriken ”Förfarande vid kollektiva uppsägningar”, ger den behöriga myndigheten en sådan aktiv roll.

35 I artiklarna 3 och 4 i direktiv 98/59 föreskrivs således att planerade kollektiva uppsägningar ska anmälas till den behöriga myndigheten och att sådana uppsägningar inte får genomföras förrän efter en viss tidsfrist, som denna myndighet ska utnyttja för att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna (dom av den 21 december 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, punkt 40). Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 34 i sitt förslag till avgörande ska anmälningsskyldigheten göra det möjligt för den behöriga myndigheten att, på grundval av all information som arbetsgivaren har lämnat till den, undersöka möjligheterna att, genom åtgärder som är anpassade till de förhållanden som kännetecknar den arbetsmarknad och den ekonomiska verksamhet som berörs av de kollektiva uppsägningarna, begränsa de negativa följderna av uppsägningarna. Överlämnandet till samma myndighet av den kopia av

informationen som avses i artikel 2.3 andra stycket i direktivet medför däremot inte att någon frist som arbetsgivaren ska iaktta börjar löpa och medför inte heller någon skyldighet för den behöriga myndigheten.

36 Det överlämnande av information till den behöriga myndigheten som avses i artikel 2.3 andra stycket i direktiv 98/59 sker således endast i informativt syfte och förberedande syfte så att den behöriga myndigheten i förekommande fall effektivt kan utöva de befogenheter som föreskrivs i artikel 4 i direktivet. Syftet med skyldigheten att överlämna information till den behöriga myndigheten är således att göra det möjligt för den att i den mån det är möjligt förutse de negativa följderna av de planerade kollektiva uppsägningarna så att den effektivt kan söka lösningar på de problem som uppstår till följd av uppsägningarna när dessa anmäls till den.

37 Med hänsyn till syftet med överlämnandet av information och det faktum att det sker i ett skede då de kollektiva uppsägningarna endast övervägs av arbetsgivaren, är den behöriga myndighetens agerande inte avsett att, såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 51 i sitt förslag till avgörande, behandla varje arbetstagares individuella situation, utan syftar till att få en helhetsbild av de planerade kollektiva uppsägningarna. Domstolen har för övrigt redan slagit fast att den rätt till information och överläggningar som föreskrivs i artikel 2 i direktiv 98/59 tillkommer arbetstagarna såsom ett kollektiv, och den rättigheten är en kollektiv rättighet (dom av den 6 juli 2009, Mono Car Styling, C-12/08, EU:C:2009:466, punkt 42). Härav följer att artikel 2.3 andra stycket i direktivet ger arbetstagarna ett kollektivt skydd och inte ett individuellt skydd.

38 För det tredje, vad gäller huvudsyftet med direktiv 98/59, ger detta stöd för konstaterandet i föregående punkt. Det framgår nämligen av domstolens praxis att det syftet är att kollektiva uppsägningar ska föregås av överläggningar med arbetstagarrepresentanterna och överlämnande av information till den behöriga myndigheten (dom av den 17 mars 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, punkt 40 och där angiven rättspraxis). I samband med överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna, vilket, såsom det anges i artikel 2.2 i direktivet, omfattar olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna, säkerställs överlämnandet av den informationen till den behöriga myndigheten genom artikel 2.3 i direktivet.

39 För det fjärde, vad gäller bakgrunden till artikel 2.3 andra stycket i direktiv 98/59 erinrar domstolen, såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 37 i sitt förslag till avgörande, om att direktiv 98/59 utgör en omarbetning av rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 48, 1975, s. 29; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 185). Det framgår emellertid av förarbetena till sistnämnda direktiv att skyldigheten enligt artikel 2.3 andra stycket att tillställa den behöriga myndigheten den information som lämnats till arbetstagarrepresentanterna föreslogs, eftersom en sådan skyldighet ansågs lämplig för att de behöriga myndigheterna omedelbart skulle kunna få kännedom om en situation som kunde ha en avgörande inverkan på arbetsmarknaden och skulle kunna förbereda sig för de åtgärder som eventuellt var nödvändiga (rådets dokument 754/74).

40 Härav följer att även bakgrunden till artikel 2.3 andra stycket i direktiv 98/59 ger stöd för konstaterandet att skyldigheten att överlämna information som avses i den bestämmelsen, föreskrivs i det informativa syfte och förberedande syfte som det erinrats om i punkt 36 ovan.

41 Mot denna bakgrund ska frågan besvaras enligt följande. Artikel 2.3 andra stycket i direktiv 98/59 ska tolkas så, att arbetsgivarens skyldighet att tillställa den behöriga myndigheten en kopia av i varje fall de delar av skriftväxlingen som sker enligt artikel 2.3 första stycket b i-v i direktivet inte har till syfte att ge de arbetstagare som berörs av kollektiva uppsägningar ett individuellt skydd.

Rättegångskostnader

42 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (andra avdelningen) följande:

Artikel 2.3 andra stycket i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar

ska tolkas så,

att arbetsgivarens skyldighet att tillställa den behöriga myndigheten en kopia av i varje fall de delar av skriftväxlingen som sker enligt artikel 2.3 första stycket b i-v i direktivet inte har till syfte att ge de arbetstagare som berörs av kollektiva uppsägningar ett individuellt skydd.

Underskrifter