DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)
7. december 1995 *

I sag C-449/93,

angående en anmodning, som Østre Landsret i medfør af EF-traktatens artikel 177 har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag,

Rockfon A/S

mod

Specialarbejderforbundet i Danmark som mandatar for Søren Nielsen m.fl.,

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af artikel 1 i Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 48, s. 29),

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, D.A.O. Edward (refererende dommer), og dommerne P. Jann og L. Sevón,

* Processprog: dansk.

generaladvokat: G. Cosmas
justitssekretær: ekspeditionssekretær H.A. Rühl,

efter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

— Specialarbejderforbundet i Danmark som mandatar for Søren Nielsen m.fl. ved advokat Jens B. Bjørst

— den belgiske regering ved conseiller adjoint Patrick Duray, Udenrigsministeriets Service Juridique, som befuldmægtiget

— Det Forenede Kongerige ved Assistant Treasury Solicitor John Collins, som befuldmægtiget

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved Anders Christian Jessen, Kommissionens Juridiske Tjeneste, og José Juste Ruiz, der er udstationeret som national ekspert ved Kommissionens Juridiske Tjeneste, som befuldmægtigede,

på grundlag af retsmøderapporten,

efter at der i retsmødet den 11. maj 1995 er afgivet mundtlige indlæg af Specialarbejderforbundet i Danmark og af Kommissionen,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 13. juli 1995,

afsagt følgende

Dom

1 Ved kendelse af 16. november 1993, indgået til Domstolen den 23. november 1993, har Østre Landsret i medfør af EF-traktatens artikel 177 forelagt et præjudicielt spørgsmål vedrørende fortolkningen af artikel 1 i Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 48, s. 29, herefter »direktivet«).

2 Spørgsmålet er blevet rejst under en tvist mellem Rockfon A/S og Specialarbejderforbundet i Danmark (herefter »SID«) angående afskedigelser af et antal medarbejdere; ifølge SID foretoges afskedigelserne uden iagttagelse af de regler om varsling og forhandling, der er fastsat i direktivet.

3 Direktivet har til formål at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser. Det pålægger således arbejdsgiveren forskellige forpligtelser med henblik på at undgå eller begrænse kollektive afskedigelser, idet der i tide skal indledes forhandlinger med arbejdstagerne og disses repræsentanter, eller der i visse tilfælde skal ske inddragelse af de kompetente offentlige myndigheder.

4 Det bestemmes i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a):

»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:

— enten inden for et tidsrum af 30 dage:

1. mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 arbejdstagere

2. mindst 10% af antallet af arbejdstagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og højst 300 arbejdstagere

3. mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 arbejdstagere

— eller inden for et tidsrum af 90 dage mindst 20, uanset hvilket antal arbejdstagere virksomheden normalt beskæftiger.«

5 Direktivet er i Danmark gennemført ved lov nr. 38 af 26. januar 1977 om ændring af lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring (herefter »arbejdsformid-

lingsloven«). Den er blevet ændret flere gange. Bestemmelserne i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), er inkorporeret i dansk ret ved § 23 a i lovens kapitel 5 a, idet man i Danmark har valgt det første kriterium. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

— § 23 a, stk. 1:

»Dette kapitel finder anvendelse i forbindelse med afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes lønmodtageren selv, når antallet af påtænkte afskedigelser inden for et tidsrum af 30 dage vil udgøre:

1. Mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 lønmodtagere.

2. Mindst 10% af antallet af lønmodtagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og under 300 lønmodtagere.

3. Mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 lønmodtagere.«

— § 23 a, stk. 3:

»Arbejdsministeren kan efter forhandling med Landsarbejdsnævnet fastsætte nærmere regler for opgørelse af antallet af lønmodtagere i henhold til § 23 a, stk. 1, samt for, hvilke kriterier der skal lægges til grund ved afgørelsen af, om der foreligger en virksomhed i henhold til dette kapitel.«

6 Det bemærkes, at de bestemmelser, hvorved direktivets artikel 1, stk. 1, er inkorporeret i dansk ret, ikke er blevet ændret i forbindelse med de senere ændringer af loven.

7 Ifølge arbejdsformidlingslovens § 102 a straffes overtrædelse af reglerne om varsling og forhandling med bøde, og arbejdsgiveren skal yde de pågældende arbejdstagere en godtgørelse, der svarer til lønnen i en periode på 30 dage fra opsigelsestidspunktet.

8 Arbejdsministeriet har i henhold til arbejdsformidlingslovens § 23 a, stk. 3, udstedt bekendtgørelse nr. 74 af 4. marts 1977 om virksomhedsbegreb og om opgørelse af antal lønmodtagere i forbindelse med foretagelse af afskedigelser af større omfang.

9 I bekendtgørelsens § 2, 3 og 4 defineres begrebet virksomhed. § 2, stk. 1, har følgende ordlyd:

»Ved en virksomhed i henhold til lovens kapitel 5 a forstås en enhed, der producerer, køber eller sælger varer, tjeneste- eller serviceydelser (f.eks. værksted, fabrik, værft, butik, kontor eller lager), og som har en ledelse, der selvstændigt kan foretage afskedigelser af større omfang, jf. lovens § 23 a, stk. 1.«

10 Det bemærkes, at bekendtgørelsen senere er ophævet med virkning fra den 1. december 1990 og erstattet af bekendtgørelse nr. 755 af 12. november 1990 om virksomhedsbegreb og om opgørelse af antal lønmodtagere i forbindelse med

foretagelse af afskedigelser af større omfang. Denne bekendtgørelse definerer i § 2, stk. 1, virksomhedsbegrebet således:

»Virksomhedsbegrebet.

§ 2.

1. Ved en virksomhed i henhold til lovens kapitel 5 a forstås en enhed, der producerer, køber eller sælger varer, tjeneste- eller serviceydelser (f.eks. værksted, fabrik, værft, butik, kontor eller lager), og som har en ledelse, der selvstændigt kan foretage afskedigelser af større omfang, jf. lovens § 23 a, stk. 1. En enhed, der er organiseret som et datterselskab, jf. § 2 i lov om aktieselskaber og § 2 i lov om anpartsselskaber, samt andre enheder med tilsvarende forbindelse til et moderselskab, skal dog betragtes som en virksomhed efter kapitel 5 a, selv om ledelsen af datterselskabet ikke selvstændigt kan foretage afskedigelser af større omfang.«

11 Rockfon A/S driver fabrikation af og handel med mineraluldsbaserede produkter. Selskabet er en del af den multinationale koncern Rockwool Gruppen, som i 1989 havde i alt 5 300 medarbejdere, heraf 1 435 i Danmark.

12 Rockfon og tre andre producerende selskaber i Hedehusene, nemlig Rockment A/S, Conrock A/S og Rockwool A/S, har et i Rockwool A/S placeret fælles ansættelses- og afskedigelseskontor. Ifølge en intern instruks fra januar 1985 om afskedigelse og fratræden, som gælder for de fire producerende selskaber, skal eventuelle beslutninger om afskedigelse træffes i samråd med personaleafdelingen i

Rockwool A/S. I samråd med den afdeling træffer arbejdslederne beslutning om, hvem der skal afskediges eller overflyttes til en anden afdeling. Såfremt flere påtænkes afskediget på grund af arbejdsmangel, orienterer arbejdslederen afdelingens tillidsmand og sikrer sig samtidig hos personaleafdelingen, at fællesskabskvoten ikke overskrides.

13 Rockfon foretog i perioden fra den 10. november til den 28. november 1989 afskedigelse af 24-25 medarbejdere ud af de 162 medarbejdere, selskabet på det tidspunkt beskæftigede. Rockfon havde ikke forinden indledt forhandlinger med de berørte medarbejdere og heller ikke givet den kompetente myndighed skriftlig meddelelse om afskedigelserne. Det står fast, at såfremt Rockfon i sig selv udgør en »virksomhed«, fandt afskedigelserne sted uden iagttagelse af reglerne om varsling og forhandling i kapitel 5 a i arbejdsformidlingsloven, hvorved direktivet blev gennemført.

14 Efter afskedigelserne indledte SID som mandatar for 14 af de afskedigede medarbejdere en sag mod Rockfon, hvorunder SID krævede Rockfon dømt til at betale en godtgørelse på grund af tilsidesættelse af de nationale bestemmelser vedrørende afskedigelser af større omfang.

15 SID indbragte først sagen for Arbejdsmarkedsnævnet, som den 19. december 1989 udtalte, at Rockfon var en del af en større virksomhed, Rockwool Gruppen, og at afskedigelserne af Rockfon's medarbejdere derfor måtte betragtes som foretaget af en virksomhed med over 300 ansatte. Loven var således efter nævnets opfattelse blevet overholdt, idet procedurerne om varsling og forhandling for virksomheder med over 300 ansatte kun fandtes at være gældende ved afskedigelse af mindst 30 ansatte inden for et tidsrum af 30 dage.

16 SID klagede over afgørelsen til Arbejdsmarkedsstyrelsen, som stadfæstede Arbejdsmarkedsnævnets afgørelse. SID anlagde herefter sag mod Rockfon ved byretten i Tåstrup.

17 For byretten gjorde Rockfon gældende, at selskabet nok var en selvstændig producerende virksomhed, men at det ikke var en »virksomhed« som omhandlet i arbejdsformidlingsloven og i bekendtgørelse nr. 74, idet ansættelses- og afskedigelsesfunktionen var henlagt til et andet selskab i gruppen. Byretten i Tåstrup fastslog imidlertid, at den fælles personaleafdeling for Rockwool Gruppen kun havde en rådgivende funktion, og at Rockfon havde kompetence til selvstændigt at foretage afskedigelser. Da Rockfon fandtes at burde anses for en »virksomhed« som omhandlet i arbejdsformidlingsloven, blev Rockfon ved dom af 1. oktober 1992 i medfør af lovens § 102 a, stk. 2, dømt til at betale de berørte medarbejdere en godtgørelse for overtrædelse af reglerne om varsling og forhandling.

18 Rockfon ankede byrettens dom til Østre Landsret med påstand om frifindelse. Rockfon gjorde ligesom i første instans gældende, at selskabet ikke har en ledelse, der selvstændigt kan foretage afskedigelser af større omfang, og at det derfor ikke er en »virksomhed« som omhandlet i arbejdsformidlingsloven. For Østre Landsret begærede parterne sagen forelagt for Domstolen.

19 Da arbejdsformidlingsloven har gennemført direktivet, har den forelæggende ret rejst spørgsmål om, hvorledes begrebet »virksomhed« i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), skal fortolkes i et tilfælde som det i hovedsagen omhandlede. Retten har derfor udsat sagen og forelagt Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal bestemmelserne i artikel 1 i Rådets direktiv af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser

(75/129/EØF) fortolkes således, at de er til hinder for, at to eller flere indbyrdes forbundne koncernvirksomheder, hvoraf den ene ikke har bestemmende indflydelse på den anden eller de andre, opretter et fælles ansættelses- og afskedigelsesorgan, således at f.eks. afskedigelser i et af selskaberne kun kan ske med godkendelse af dette organ og med den virkning, at det samlede antal arbejdstagere i selskaberne herefter tages i betragtning ved beregningerne af antal ansatte efter direktivets artikel 1, stk. 1?«

20 Den forelæggende ret har med det præjudicielle spørgsmål rejst to forskellige spørgsmål. For det første ønsker den oplyst, om direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), er til hinder for, at to eller flere koncernvirksomheder opretter et fælles ansættelses- og afskedigelsesorgan, således at afskedigelser i et af selskaberne kun kan ske med godkendelse af dette organ. For det andet har den rejst det spørgsmål, om begrebet »virksomhed« i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), under sådanne omstændigheder skal fortolkes således, at det omfatter alle de selskaber, der anvender det pågældende ansættelses- og afskedigelsesorgan, eller om forholdet er det, at hvert enkelt selskab, hvori de medarbejdere, som berøres af afskedigelsen, normalt arbejder, må betegnes som en »virksomhed«.

21 Med hensyn til den første del af det præjudicielle spørgsmål er det tilstrækkeligt at fastslå, at formålet med direktivet udelukkende er at sikre en delvis harmonisering af fremgangsmåden ved kollektive afskedigelser, men ikke at begrænse virksomhedernes muligheder for at tilrettelægge deres aktiviteter og indrette deres personaleadministration på den måde, der bedst tilgodeser deres behov. Specielt artikel 1, stk. 1, litra a), definerer begrebet kollektive afskedigelser og fastlægger således direktivets anvendelsesområde, men bestemmelsen indeholder ingen regler om virksomhedernes interne organisation eller personaleadministration.

22 Denne del af det præjudicielle spørgsmål skal derfor besvares med, at bestemmelsen i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for, at to eller flere indbyrdes forbundne koncernvirksomheder, hvoraf den ene ikke har bestemmende indflydelse på den anden eller de andre, opretter et fælles ansættelses- og afskedigelsesorgan, således at f.eks. afskedigelser i et af selskaberne kun kan ske med godkendelse af dette organ.

23 Med hensyn til den anden del af det præjudicielle spørgsmål bemærkes først, at begrebet »virksomhed« ikke er defineret i direktivet.

24 Selskabet Rockfon har anført, at det ikke er en »virksomhed« i direktivets forstand, idet det ikke har en ledelse, der selvstændigt kan foretage afskedigelser af større omfang og derfor ikke opfylder den betingelse for at udgøre en »virksomhed«, der er fastsat i bekendtgørelse nr. 74. Med henblik på den i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), omhandlede beregning af antallet af arbejdstagere skal der ifølge Rockfon tages hensyn til samtlige arbejdstagere i de fire selskaber og ikke kun dets egne ansatte.

25 Hertil bemærkes, at begrebet »virksomhed« i direktivets forstand er et fællesskabsretligt begreb, som ikke kan defineres med henvisning til medlemsstaternes lovgivninger.

26 I de forskellige sproglige versioner af direktivet anvendes forskellige udtryk som betegnelse for det omhandlede begreb, nemlig »Betrieb« i den tyske, »establishment« i den engelske, »virksomhed« i den danske, »centro de trabajo« i den spanske, »yritys« i den finske, »établissement« i den franske,

»επιχείρηση« i den græske, »stabilimento« i den italienske, »plaatselijke eenheid« i den nederlandske, »estabelecimento« i den portugisiske og endelig »arbetsplats« i den svenske version.

27 Det fremgår af en sammenligning af de anvendte udtryk, at de har et forskelligt begrebsindhold, nemlig henholdsvis bedrift, virksomhed, arbejdsenhed, lokal enhed eller arbejdsplads.

28 Det fremgår af dom af 27. oktober 1977 (sag 30/77, Bouchereau, Sml. s. 1999, præmis 14), at de forskellige sproglige versioner af en fællesskabsbestemmelse skal fortolkes ensartet, og at den pågældende bestemmelse, når der er uoverensstemmelse mellem versionerne, skal fortolkes på baggrund af den almindelige opbygning af og formålet med den ordning, som den er led i.

29 Direktivet er udstedt med hjemmel i EØF-traktatens artikel 100 og 117. Sidstnævnte bestemmelse omhandler nødvendigheden af, at medlemsstaterne fremmer en forbedring af arbejdernes leve- og arbejdsvilkår for herigennem at muliggøre en udjævning af disse vilkår på et stadigt stigende niveau. Det fremgår af første betragtning til direktivet, at det netop tilsigter at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser.

30 I denne forbindelse kan der gøres to bemærkninger. For det første vil den fortolkning af begrebet, som Rockfon har foreslået, gøre det muligt for selskaber, der tilhører samme koncern, at forsøge — idet afgørelsen om afskedigelser overlades til et særligt organ — at gøre det vanskeligere at anvende direktivet på dem. De ville herved også kunne unddrage sig forpligtelsen til at følge bestemte fremgangsmåder, der sikrer beskyttelsen af arbejdstagere, og store grupper af arbejdstagere vil således kunne blive frataget den ret til at blive informeret og hørt, som de normalt har i henhold til direktivet. En sådan fortolkning vil derfor være uforenelig med direktivets formål.

31 Endvidere bemærkes, at Domstolen har fastslået, at arbejdsforholdet i alt væsentligt er karakteriseret ved den tilknytning, arbejdstageren har til den del af virksomheden eller bedriften, ved hvilken han er placeret for at udøve sit hverv (dom af 7.2.1985, sag 186/83, Botzen m.fl., Sml. s. 519, præmis 15).

32 Begrebet »virksomhed« i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), skal derfor 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. For definitionen af begrebet »virksomhed« er det ikke afgørende, om den pågældende enhed har en ledelse, der selvstændigt kan foretage kollektive afskedigelser.

33 Denne fortolkning underbygges af, at Kommissionen i det oprindelige forslag til direktiv på fransk anvendte udtrykket »entreprise« (i den danske version »virksomhed«), og at begrebet i forslagets artikel 1, stk. 1, sidste afsnit, var defineret som »den lokale beskæftigelsesenhed«. Ifølge det oplyste besluttede Rådet imidlertid, at udtrykket »entreprise« i den franske version skulle erstattes af udtrykket »établissement« (i den danske version uændret »virksomhed«), hvilket medførte, at den definition, som forslaget oprindelig indeholdt, blev udeladt, idet den ansås for overflødig.

34 Den anden del af det præjudicielle spørgsmål skal derfor besvares med, at der ved udtrykket »virksomhed« i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), alt efter de konkrete omstændigheder, skal forstås den enhed, hvor de arbejdstagere, der berøres af afskedigelsen, er placeret for at udøve deres hverv. For definitionen af begrebet »virksomhed« er det ikke afgørende, om den pågældende enhed har en ledelse, der selvstændigt kan foretage kollektive afskedigelser.

Sagens omkostninger

35 De udgifter, der er afholdt af den belgiske regering, Det Forenede Kongerige og Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, som har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke erstattes. Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN (Første Afdeling)

vedrørende det spørgsmål, der er forelagt af Østre Landsret ved kendelse af 16. november 1993, for ret:

1) **Bestemmelsen i artikel 1, stk. 1, litra a), i Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for, at to eller flere indbyrdes forbundne koncernvirksomheder, hvoraf den ene ikke har bestemmende indflydelse på den anden eller de andre, opretter et fælles ansættelses- og afskedigelsesorgan, således at f.eks. afskedigelser i et af selskaberne kun kan ske med godkendelse af dette organ.**

2) **Ved udtrykket »virksomhed« i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), skal der, alt efter de konkrete omstændigheder, forstås den enhed, hvor de arbejdsta-**

gere, der berøres af afskedigelsen, er placeret for at udøve deres hverv. For definitionen af begrebet »virksomhed« er det ikke afgørende, om den pågældende enhed har en ledelse, der selvstændigt kan foretage kollektive afskedigelser.

Edward Jann Sevón

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 7. december 1995.

R. Grass
Justitssekretær

D.A.O. Edward
Formand for Første Afdeling