DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)
den 7 december 1995 *

I mål C-449/93,

angående en begäran enligt artikel 177 i EG-fördraget, från Østre Landsret (Danmark), att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiggjorda målet mellan

Rockfon A/S

och

Specialarbejderforbundet i Danmark, som för Søren Nielsens med fleras talan

angående tolkningen av artikel 1 i rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT nr L 48, s. 29),

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av D.A.O. Edward avdelningsordförande (referent), P. Jann och L. Sevón, domare,

* Rättegångsspråk: danska.

generaladvokat: G. Cosmas,
justitiesekreterare: H.A. Rühl, avdelningsdirektör,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

— Specialarbejderforbundet i Danmark som för Søren Nielsens med fleras talan, genom Jens B. Bjørst, advokat,

— Belgiens regering, genom Patrick Duray, conseiller adjoint vid utrikesministeriets rättsavdelning, i egenskap av ombud,

— Förenade konungarikets regering, genom John Collins, Assistant Treasury Solicitor, i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapens kommission, genom Anders Christian Jessen, vid rättstjänsten, och José Juste Ruiz, nationell tjänsteman med förordnande vid rättstjänsten, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till förhandlingsrapporten,

efter att Specialarbejderforbundet i Danmark och kommissionen har avgivit muntliga yttranden vid sammanträdet den 11 maj 1995,

och efter att den 13 juli 1995 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Østre Landsret har genom beslut av den 16 november 1993, inkommet till domstolen den 23 november samma år, i enlighet med artikel 177 i EG-fördraget begärt förhandsavgörande angående en fråga om tolkningen av artikel 1 i rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT nr L 48, s. 29, nedan kallat "direktivet").

2 Denna fråga har uppkommit inom ramen för en tvist mellan bolaget Rockfon A/S och Specialarbejderforbundet i Danmark (den danska fackföreningen för specialiserade arbetare, nedan kallad "SID") med anledning av uppsägningen av ett visst antal anställda som skulle ha ägt rum utan att de i direktivet föreskrivna procedurerna för överläggning och information har iakttagits.

3 Direktivets mål är att stärka skyddet för arbetstagare i händelse av kollektiva uppsägningar. Arbetsgivaren åläggs olika skyldigheter i syfte att undvika eller begränsa de kollektiva uppsägningarna genom att i god tid överlägga med arbetstagarna och deras representanter eller genom att i vissa fall underrätta de behöriga myndigheterna.

4 I artikel 1.1 a i direktivet föreskrivs:

"1. I detta direktiv avses med

a) *Kollektiva uppsägningar*: uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och då, efter medlemsstaternas val, antalet uppsägningar är

— antingen under en period av 30 dagar

1) minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare,

2) minst 10 procent av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare,

3) minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare,

— eller, under en period av 90 dagar minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga."

5 Direktivet har genomförts i Danmark genom lov nr. 38 af 26 januar 1977 om ændring af lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring, (lag nr 38 av den 26

januari 1977 om ändring av lag om arbetsförmedling och arbetslöshetsförsäkring, nedan kallad "lag om arbetsförmedling"), som har ändrats vid flera tillfällen. Bestämmelserna i artikel 1.1 a i direktivet har införlivats i dansk rätt genom artikel 23 a i kapitel 5 a i denna lag och eftersom Konungariket Danmark valde den första varianten lyder artikeln som följer:

— artikel 23 a, första stycket:

"Detta kapitel skall gälla i samband med uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till arbetstagaren personligen då antalet uppsägningar som kan förutses inom en period av 30 dagar är

1) minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare,

2) minst 10 procent av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare,

3) minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare."

— artikel 23 a, tredje stycket:

"Arbetsmarknadsministern kan efter överläggning med Landsarbejdsnævnet (Landsarbetsnämnden) fastställa de närmare reglerna för beräkningen av antalet anställda i enlighet med artikel 23 a, första stycket samt ange vilka kriterier som skall ligga till grund för bedömningen av om det föreligger en arbetsplats i enlighet med detta kapitel."

6 Det kan påpekas att de bestämmelser genom vilka direktivets artikel 1.1 införlivas i dansk rätt har förblivit oförändrade i de olika på varandra följande versionerna.

7 Enligt artikel 102 i lag om arbetsförmedling leder en överträdelse av bestämmelserna om information och överläggning till påföljd i form av böter och arbetsgivaren är skyldig att betala skadestånd till de berörda arbetstagarna motsvarande den lön som skulle ha utgått under en period av 30 dagar från dagen för uppsägning.

8 I enlighet med artikel 23 a, tredje stycket i lag om arbetsförmedling har den danska arbetsmarknadsministern antagit bekendtgørelse nr. 74 af 4 marts 1977 (förordning nr 74 av den 4 mars 1977) om begreppet arbetsplats och om beräkningen av antalet anställda i händelse av kollektiva uppsägningar.

9 I artikel 2—4 i denna förordning definieras begreppet arbetsplats. Artikel 2.1 lyder enligt följande:

"Med arbetsplats menas enligt kapitel 5 a i lagen en enhet som tillverkar, köper eller säljer varor eller tjänster (t. ex. verkstad, fabrik, varv, butik, kontor eller lager) och som har en ledning som självständigt kan besluta om kollektiva uppsägningar, se artikel 23 a, första stycket i lagen."

10 Det skall anmärkas att denna förordning senare har upphävts med verkan från den 1 december 1990 och ersatts med bekendtgørelse nr. 755 af 12 november 1990 (förordning nr 755 av den 12 november 1990) om begreppet arbetsplats och om

beräkningen av antalet anställda i händelse av kollektiva uppsägningar. I denna sistnämnda förordnings artikel 2.1 definieras begreppet arbetsplats enligt följande:

"Begreppet arbetsplats.

Artikel 2.

1. Med arbetsplats menas enligt kapitel 5 a i lagen en enhet som tillverkar, köper eller säljer varor eller tjänster (t. ex. verkstad, fabrik, varv, butik, kontor eller lager) och som har en ledning som självständigt kan besluta om kollektiva uppsägningar på sätt som avses i artikel 23 a, första stycket. En enhet som är organiserad som dotterbolag på sätt som avses i artikel 2 i lagen om aktiebolag och artikel 2 i lagen om andelsbolag, samt andra enheter med motsvarande anknytning till ett moderbolag skall emellertid anses som en arbetsplats enligt kapitel 5 a även om ledningen för dotterbolaget inte självständigt kan besluta om kollektiva uppsägningar."

11 Bolaget Rockfon A/S (nedan kallat Rockfon) är ett bolag som tillverkar och säljer isoleringsmaterial av mineralull. Det ingår i den multinationella Rockwool-koncernen som år 1989 hade totalt 5 300 anställda, varav 1 435 i Danmark.

12 Rockfon och tre andra tillverkningsbolag i koncernen, som alla finns i Hedehusene (Danmark), nämligen Rockment A/S, Conrock A/S och Rockwool A/S, har en gemensam personalavdelning som svarar för anställningar och uppsägningar och som ingår i Rockwool A/S. I enlighet med en intern föreskrift från januari 1985 om uppsägningar och frivillig avgång, vilken är tillämplig på de fyra tillverkningsbolagen, skall alla beslut om uppsägningar fattas i samråd med personalavdelningen vid Rockwool A/S. I samförstånd med denna avdelning beslutar enhetscheferna

vilka anställda som kan komma i fråga för uppsägning eller förflyttning till en annan avdelning. I den händelse flera uppsägningar kan förutses på grund av arbetsbrist, skall enhetschefen informera personalrepresentanten vid den berörda avdelningen och samtidigt kontrollera med personalavdelningen att gemenskapskvoterna inte överskrids.

13 Mellan den 10 och 28 november 1989 sade Rockfon upp 24 eller 25 personer av de 162 som var anställda vid denna tidpunkt. Någon föregående överläggning mellan Rockfon och de berörda arbetstagarna hade inte förekommit och den behöriga myndigheten hade inte heller skriftligen underrättats om uppsägningarna. Det är ostridigt att för det fall att Rockfon i sig skall anses som en "arbetsplats" så har uppsägningarna vidtagits utan att föreskrifterna om överläggning i kapitel 5 a i lag om arbetsförmedling — genom vilken direktivet genomförts — har iakttagits.

14 Som en följd av dessa uppsägningar inledde SID, i egenskap av ombud för 14 av de uppsagda arbetstagarna, ett förfarande mot Rockfon och begärde skadestånd för överträdelsen av de nationella bestämmelserna om kollektiva uppsägningar.

15 Saken togs först upp vid Arbejdsmarkedsnævnet (Arbetsmarknadsnämnden) som i ett utlåtande av den 19 december 1989 uttalade att Rockfon ingick som en del av ett större företag — Rockwool-koncernen — vilket innebar att uppsägningarna av arbetstagarna vid Rockfon skulle anses som vidtagna av ett företag med mer än 300 anställda. Arbejdsmarkedsnævnet kom således fram till att Rockfon inte hade överträtt lagen då det enligt denna inte krävdes att informations-och överläggningsprocedurerna skulle iakttas av företag med mer än 300 anställda om inte minst 30 arbetstagare sades upp under en period av 30 dagar.

16 SID överklagade detta beslut till Arbejdsmarkedsstyrelsen (Arbetsmarknadsstyrelsen) som fastställde Arbejdsmarkedsnævnets utlåtande. SID väckte därefter talan mot Rockfon vid Byretten i Tåstrup.

17 Vid Byretten vitsordade Rockfon att det var ett självständigt tillverkningsbolag men gjorde gällande att det inte utgjorde en "arbetsplats" på sätt som avses i lag om arbetsförmedling och enligt ovannämnda förordning nr 74, eftersom uppgiften att anställa och avskeda var anförtrodd ett annat bolag i koncernen. Byretten i Tåstrup ansåg dock att den gemensamma personalavdelningen inom Rockwool-koncernen endast hade en rådgivande roll och att Rockfon var behörigt att själv besluta om uppsägningar. Eftersom Rockfon enligt Byretten utgjorde en "arbetsplats" på sätt som avses i lag om arbetsförmedling förpliktades bolaget genom dom av den 1 oktober 1992 att med tillämpning av artikel 102.2 i denna lag betala skadestånd till de berörda arbetstagarna för överträdelse av bestämmelserna i fråga om information och överläggning.

18 Rockfon överklagade denna dom till Østre Landsret och yrkade att domen skulle ändras till bolagets förmån. Liksom i första instans vidhöll bolaget att det inte hade en ledning som självständigt kunde besluta om kollektiva uppsägningar och att det därför inte utgjorde en "arbetsplats" på sätt som avses i lag om arbetsförmedling. Parterna begärde vid Østre Landsret att frågan skulle hänskjutas till EG-domstolen.

19 Eftersom direktivet har genomförts genom lag om arbetsförmedling, undrar den hänskjutande domstolen i huvudsak över begreppet "arbetsplats" enligt artikel 1.1 a i direktivet i ett fall som detta och har därför förklarat målet vilande och ställt följande fråga för förhandsavgörande till domstolen:

"Skall bestämmelserna i artikel 1 i rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar

tolkas på så sätt att de inte utgör hinder mot att två eller flera inbördes förbundna företag som ingår i en koncern, varav inget har bestämmande inflytande över det eller de andra, inrättar en gemensam avdelning för anställningar och uppsägningar, så att till exempel uppsägningar i ett av bolagen endast kan ske efter godkännande av denna avdelning och med den följden att det totala antalet arbetstagare i samtliga dessa bolag skall beaktas vid beräkningen av antalet anställda i enlighet med artikel 1.1 i ovannämnda direktiv?"

20 Den nationella domstolen ställer i sin begäran om förhandsavgörande två skilda frågor. För det första vill den veta om artikel 1.1 a i direktivet utgör ett hinder mot att två eller flera företag som ingår i en koncern inrättar en gemensam avdelning för anställning och uppsägning så att uppsägningar i ett av bolagen inte kan vidtas utan godkännande av denna avdelning. För det andra vill den nationella domstolen veta om begreppet "arbetsplats" i artikel 1.1 a i det ovan nämnda direktivet under dessa omständigheter skall tolkas så att det avser alla de företag som utnyttjar denna avdelning för anställning och uppsägning eller om varje företag där de arbetstagare som berörs av uppsägningarna normalt arbetar skall anses som en "arbetsplats".

21 Vad gäller den första delen av frågan som ställs i begäran om förhandsavgörande räcker det att konstatera att direktivets enda mål är att uppnå en partiell harmonisering av förfarandena vid kollektiva uppsägningar och inte att begränsa företagens frihet att organisera sin verksamhet och inrätta sin personalavdelning på det sätt som bäst förefaller överensstämma med deras behov. I artikel 1.1 a definieras begreppet kollektiva uppsägningar och härigenom bestäms direktivets tillämpningsområde. Däremot anges ingen regel om företagens interna organisation eller dess personalförvaltning.

22 Följaktligen kan denna del av frågan besvaras så att artikel 1.1 a i direktivet skall tolkas på så sätt att den inte utgör hinder mot att två eller flera inbördes förbundna företag som ingår i en koncern, varav inget har bestämmande inflytande över det eller de andra, inrättar en gemensam avdelning för anställning och uppsägning så att uppsägningar i ett av företagen endast kan ske efter godkännande av denna avdelning.

23 Vad gäller den andra delen av frågan som ställs i begäran om förhandsavgörande måste det först påpekas att begreppet "arbetsplats" inte definieras i direktivet.

24 Bolaget Rockfon har i det föreliggande fallet vidhållit att det inte utgör en "arbetsplats" i direktivets mening, eftersom det inte har en ledning som självständigt kan besluta om kollektiva uppsägningar och att det därmed inte heller uppfyller villkoret i förordning nr 74 för att utgöra en "arbetsplats". Enligt bolaget måste man vid den beräkning av antalet arbetstagare som föreskrivs i artikel 1.1 a i direktivet, beakta det totala antalet arbetstagare i de fyra bolagen och inte endast antalet anställda i Rockfon.

25 I detta avseende skall framhållas att begreppet "arbetsplats" i direktivets mening utgör ett gemenskapsrättsligt begrepp som inte kan definieras genom hänvisning till medlemsstaternas lagstiftning.

26 De olika språkversionerna av direktivet använder en något varierande terminologi för att uttrycka begreppet i fråga, nämligen "Betrieb" i den tyska versionen, "establishment" i den engelska, "virksomhed" i den danska, "centro de trabajo" i den spanska, "yritys" i den finska, "établissement" i den franska, "επιχείρηση" i den

grekiska, "stabilimento" i den italienska, "plaatselijke eenheid" i den nederländska, "estabelecimento" i den portugisiska och slutligen "arbetsplats" i den svenska versionen.

27 Det framgår dock vid en jämförelse av de begrepp som används att de har olika bibetydelser, nämligen från fall till fall anläggning, företag, arbetscentrum, lokal enhet eller arbetsplats.

28 Det framgår av dom av den 27 oktober 1977, Bouchereau (30/77, Rec. s. 1999, punkt 14) att de olika språkversionerna av en gemenskapstext skall tolkas enhetligt och att bestämmelsen därför i händelse av skillnader mellan versionerna skall tolkas utifrån den allmänna uppbyggnaden av och syftet med det regelverk i vilket bestämmelsen ingår.

29 Direktivet antogs på grundval av artiklarna 100 och 117 i EEG-fördraget, varav den sistnämnda bestämmelsen rör medlemsstaternas behov av att främja förbättringar av arbetstagarnas arbetsvillkor och levnadsstandard och att därigenom möjliggöra en harmonisering samtidigt som förbättringarna bibehålls. Det framgår av direktivets första övervägande att det avser just att stärka skyddet för arbetstagare i händelse av kollektiva uppsägningar.

30 Två påpekanden kan göras i detta avseende. Till att börja med skulle den tolkning av begreppet som förespråkas av Rockfon innebära att bolag inom samma koncern skulle kunna gör det svårare att tillämpa direktivet på dem genom att anförtro besluten om uppsägningar till ett särskilt beslutande organ. På detta sätt skulle de undgå skyldigheten att iaktta vissa förfaranden som är till skydd för arbetstagarna och stora grupper arbetstagare skulle kunna komma att stå utan den rätt till information och överläggning som de normalt har enligt direktivet. En sådan tolkning förefaller därför stå i strid med direktivets syfte.

31 Vidare har domstolen avgjort att anställningsförhållandet huvudsakligen karaktäriseras av det band som finns mellan arbetstagaren och den del av företaget där han utför sina arbetsuppgifter (dom av den 7 februari 1985, Botzen m. fl., 186/83, Rec. s. 519, punkt 15).

32 Begreppet "arbetsplats" i direktivets artikel 1.1 a skall därför tolkas så att det, beroende på omständigheterna, avser den enhet där de arbetstagare som berörs av uppsägningarna utför sina arbetsuppgifter. Att enheten i fråga har en ledning som självständigt kan besluta om kollektiva uppsägningar är inte avgörande för definitionen av begreppet "arbetsplats".

33 Denna tolkning styrks av den omständigheten att begreppet "företag" användes i det ursprungliga förslaget till direktiv som lades fram av kommissionen och att detta begrepp i artikel 1.1 sista stycket i förslaget definierades som en "lokal anställningsenhet". Det förefaller dock som om rådet beslutade ersätta uttrycket "företag" med "arbetsplats" med den följden att förslagets ursprungliga definition ansågs som överflödig.

34 Den andra delen av frågan som ställs i begäran om förhandsavgörande kan därför besvaras så, att med begreppet "arbetsplats" i artikel 1.1 a i direktivet avses beroende på omständigheterna den enhet där de arbetstagare som berörs av uppsägningarna utför sina arbetsuppgifter. Det är inte avgörande för definitionen av begreppet "arbetsplats" att enheten i fråga har en ledning som självständigt kan besluta om uppsägningar.

Rättegångskostnader

35 De kostnader som förorsakats Belgiens regering och Förenade konungarikets regering samt de Europeiska gemenskapernas kommission, som har inkommit med yttranden till domstolen, är inte ersättningsgilla. Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

— angående den fråga som genom beslut av den 16 november 1993 förts vidare av Østre Landsret — följande dom:

1) **Artikel 1.1 a i rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar skall tolkas så att den inte utgör hinder mot att två eller flera inbördes förbundna företag som ingår i en koncern, varav inget har bestämmande inflytande över det eller de andra, inrättar en gemensam avdelning för anställning och uppsägning, så att uppsägningar i ett av företagen endast kan ske med godkännande från denna avdelning.**

2) **Med begreppet "arbetsplats" avses enligt artikel 1.1 a i ovannämnda direktiv — beroende på omständigheterna — den enhet där de arbetstagare som**

berörs av uppsägningarna utför sina arbetsuppgifter. Det är inte avgörande för definitionen av begreppet "arbetsplats" att enheten har en ledning som självständigt kan besluta om uppsägningar.

Edward Jann Sevón

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 7 december 1995.

R. Grass

Justitiesekreterare

D.A.O. Edward

Ordförande på första avdelningen