Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Femte Afdeling)

30. april 2015 *

»Præjudiciel forelæggelse — socialpolitik — kollektive afskedigelser — direktiv 98/59/EF — artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a) — begrebet »forretningssted« — metode til beregning af antallet af afskedigede arbejdstagere«

I sag C-80/14,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Det Forenede Kongerige) ved afgørelse af 5. februar 2014, indgået til Domstolen den 14. februar 2014, i sagen:

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW),

B. Wilson

mod

WW Realisation 1 Ltd, under likvidation,

Ethel Austin Ltd,

Secretary of State for Business, Innovation and Skills,

har

DOMSTOLEN (Femte Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, T. von Danwitz, og dommerne C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (refererende dommer) og D. Šváby,

generaladvokat: N. Wahl

justitssekretær: fuldmægtig I. Illéssy,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 20. november 2014,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW), og B. Wilson ved D. Rose, QC, og barrister I. Steele for solicitor M. Cain

* Processprog: engelsk.

— Det Forenede Kongeriges regering ved L. Christie, som befuldmægtiget, bistået af T. Ward, QC, og barrister J. Holmes

— den spanske regering ved L. Banciella Rodríguez-Miñón og M.J. García-Valdecasas Dorrego, som befuldmægtigede

— den ungarske regering ved M. Fehér, G. Koós og A. Pálfy, som befuldmægtigede

— Europa-Kommissionen ved J. Enegren, R. Vidal Puig og J. Samnadda, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 5. februar 2015,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 225, s. 16).

2 Denne anmodning er indgivet i forbindelse med en tvist mellem dels, på den ene side, Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW), og B. Wilson og, på den anden side, WW Realisation 1 Ltd, under likvidation (herefter »Woolworths«), dels mellem, på den ene side, USDAW og Ethel Austin Ltd (herefter »Ethel Austin«) og, på den anden side, Secretary of State for Business, Innovation and Skills (minister for erhverv, innovation og erhvervskompetencer, herefter »ministeren for erhverv«) vedrørende lovligheden af de afskedigelser, som Woolworths og Ethel Austin har foretaget. Ministeren for erhverv er sagsøgt i hovedsagen, eftersom ministeren for erhverv i tilfælde af, at Woolworths eller Ethel Austin bliver dømt til at skulle betale protective awards, men ikke er i stand at betale denne godtgørelse, er forpligtet til at udbetale godtgørelse til de arbejdstagere, som har nedlagt påstand herom, svarende til et beløb, som ministeren for erhverv finder, at arbejdstagerne har krav på inde for et ved lov fastsat loft.

Retsforskrifter

EU-retten

3 Det fremgår af første betragtning til direktiv 98/59, at det har kodificeret Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 48, s. 29).

4 Ifølge anden betragtning til direktiv 98/59 er det vigtigt at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser under hensyn til nødvendigheden af en afbalanceret økonomisk og social udvikling i Den Europæiske Union.

5 Tredje og fjerde betragtning til direktivet har følgende ordlyd:

»(3) [S]elv om udviklingen i medlemsstaterne går i samme retning, findes der stadig forskelle mellem de gældende bestemmelser om reglerne for og fremgangsmåden ved kollektive afskedigelser samt de foranstaltninger, der kan afbøde følgerne af kollektive afskedigelser for arbejdstagerne.

(4) [N]ævnte forskelle kan indvirke direkte på det indre markeds funktion.«

6 Syvende betragtning til dette direktiv understreger nødvendigheden af at fremskynde tilnærmelsen af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser.

7 Direktivets artikel 1 med overskriften »Definitioner og anvendelsesområde« bestemmer:

»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:

i) enten inden for et tidsrum af 30 dage:

— mindst 10 [på forretningssteder], som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 arbejdstagere

— mindst 10% af antallet af arbejdstagere [på forretningssteder], som normalt beskæftiger mindst 100 og højst 300 arbejdstagere

— mindst 30 [på forretningssteder], som normalt beskæftiger mindst 300 arbejdstagere

ii) eller inden for et tidsrum af 90 dage, mindst 20, uanset hvilket antal arbejdstagere [forretningsstedet] normalt beskæftiger

[...]

Ved beregningen af antallet af afskedigelser efter første afsnit, litra a), sidestilles med afskedigelse opsigelser af arbejdskontrakter, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, forudsat at antallet af afskedigelser udgør mindst fem.

2. Dette direktiv finder ikke anvendelse på:

a) kollektive afskedigelser foretaget inden for rammerne af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, medmindre afskedigelserne foretages, før de pågældende kontrakter er udløbet eller opfyldt.

[...]«

8 Artikel 2 i direktiv 98/59 bestemmer:

»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.

[...]«

9 Direktivets artikel 3, stk. 1, bestemmer:

»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.«

10 Direktivets artikel 4, stk. 1 og 2, har følgende ordlyd:

»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.«

11 Artikel 5 i samme direktiv bestemmer:

»Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes mulighed for at anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne eller at tillade eller fremme anvendelsen af overenskomstmæssige bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne.«

Det Forenede Kongeriges ret

12 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (konsolideret lov af 1992 vedrørende fagforeninger og arbejdsforhold, herefter »TULRCA«) har til formål at opfylde Det Forenede Kongeriges forpligtelser i medfør af direktiv 98/59.

13 TULRCA's section 188(1) har følgende ordlyd:

»Når en arbejdsgiver påtænker at afskedige 20 eller flere arbejdstagere på et forretningssted inden for en periode på 90 dage eller mindre, skal arbejdsgiveren vedrørende afskedigelserne konsultere alle de personer, der er behørige repræsentanter for de arbejdstagere, der kan blive påvirket af de påtænkte afskedigelser eller kan blive påvirket af foranstaltninger, der træffes i forbindelse med disse afskedigelser.«

14 TULRCA's section 189(1) bestemmer, at når en arbejdsgiver ikke har overholdt et krav vedrørende denne konsultation, kan der anlægges sag ved Employment Tribunal (arbejdsretten) på dette grundlag af en fagforening – i tilfælde af undladelse i forhold til fagforeningsrepræsentanter – eller i alle andre tilfælde af de berørte arbejdstagere eller af de arbejdstagere, som er blevet afskediget af økonomiske årsager. Såfremt påstanden skal tages til følge, kan der tilkendes en såkaldt »protective award« i henhold til TULRCA's section 189(2).

15 TULRCA's section 189(3) bestemmer, at formålet med en protective award er at yde godtgørelse til fordel for enhver arbejdstager, som er blevet afskediget, eller som det påtænkes at afskedige af økonomiske årsager, og i forbindelse med hvis afskedigelse eller påtænkte afskedigelse arbejdsgiveren bl.a. ikke har overholdt et af kravene vedrørende denne konsultation.

16 Det bestemmes i TULRCA's section 190(1), at når der tilkendes en protective award, har enhver arbejdstager, som er berettiget til en protective award, i princippet krav på godtgørelse fra sin arbejdsgiver for beskyttelsesperioden.

17 TULRCA's section 192(1) bestemmer, at en arbejdstager, der er berettiget til en protective award, kan klage til Employment Tribunal på det grundlag, at hans arbejdsgiver helt eller delvist har undladt at betale godtgørelse. Såfremt der gives medhold i sagen, pålægger arbejdsretten arbejdsgiveren at betale det godtgørelsesbeløb, som tilkommer arbejdstageren, i henhold til TULRCA's section 192(3).

18 Part XII i Employment Rights Act 1996 (lov om arbejdstageres rettigheder af 1996, herefter »ERA«) tjener til at gennemføre de forpligtelser, der gælder for Det Forenede Kongerige i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/94/EF af 22. oktober 2008 om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens (EUT L 283, s. 36).

19 ERA's section 182 bestemmer følgende:

»Såfremt ministeren for erhverv modtager en skriftlig ansøgning fra en arbejdstager, og følgende er opfyldt:

a) arbejdstagerens arbejdsgiver er insolvent

b) arbejdstagerens ansættelsesforhold er opsagt, og

c) arbejdstageren på den relevante dato havde krav på hel eller delvis betaling af ethvert skyldigt beløb, som [ERA's] Part XII finder anvendelse på,

skal ministeren for erhverv under iagttagelse af section 186 ud af National Insurance Funds [(den nationale forsikringsfond)] midler betale det beløb, som ministeren for erhverv finder, at arbejdstageren har krav på i forhold til det skyldige beløb.«

20 ERA's section 183 vedrører de omstændigheder, hvorunder en arbejdsgiver bliver insolvent.

21 I henhold til ERA's section 184(1)(a) omhandler de skyldige beløb, som Part XII finder anvendelse på, alle skyldige beløb for én eller flere uger (dog ikke mere end otte uger).

22 ERA's section 184(2) præciserer, at de protective awards, der skal udbetales i henhold til TULRCA's section 189, skal betragtes som skyldige beløb.

23 ERA's section 188 bestemmer, at en person, som har søgt om betaling i henhold til ERA's section 182, kan indgive en klage til Employment Tribunal over, at ministeren for erhverv har undladt at foretage sådan betaling, eller at den foretagne betaling er mindre end det beløb, som skulle have været betalt. Såfremt Employment Tribunal finder, at ministeren for erhverv bør foretage betalingen i henhold til section 182, træffer Employment Tribunal afgørelse herom og fastlægger størrelsen af det skyldige beløb.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

24 Woolworths og Ethel Austin var i hele landet aktive inden for detailhandelsvirksomhed, idet de drev butikskæder under henholdsvis navnet »Woolworths« og navnet »Ethel Austin«. Selskaberne blev insolvente og trådte i betalingsstandsning, hvilket resulterede i iværksættelse af socialplaner for tusindvis af arbejdstagere i Det Forenede Kongerige.

25 I egenskab af fagforening anlagde USDAW sag mod disse to selskaber ved Employment Tribunal, Liverpool, og Employment Tribunal, London Central, på vegne af adskillige tusinde af dens medlemmer, der havde været ansat i disse selskaber, og som var blevet afskediget af økonomiske årsager.

26 USDAW har i hele Det Forenede Kongerige over 430 000 medlemmer, der udøver meget forskellige erhverv.

27 B. Wilson var ansat i en af »Woolworths«-kædens butikker i St. Ives, (Det Forenede Kongerige) og var repræsentant for USDAW på det nationale arbejdstagerforum (benævnt »Colleague Circle«), som var etableret af Woolworths med henblik på at håndtere en række forhold, herunder bl.a. høring forud for kollektive afskedigelser.

28 USDAW og B. Wilson har nedlagt påstand om, at arbejdsgiverne bliver pålagt at betale protective awards til de afskedigede arbejdstagere, eftersom der ikke var indledt høring inden iværksættelse af socialplaner således som påkrævet i henhold til TULRCA.

29 Det følger af de relevante bestemmelser i ERA, at hvis Woolworths eller Ethel Austin bliver pålagt at betale protective awards, og de ikke kan efterkomme dette pålæg, kan en arbejdstager anmode om denne betaling fra ministeren for erhverv, der vil være forpligtet til inden for det lovbestemte loft at

godtgøre arbejdstageren løntilgodehavendet. Hvis ministeren for erhverv ikke foretager den omhandlede betaling, kan Employment Tribunal retsligt pålægge ministeren for erhverv at foretage betalingen, såfremt den berørte arbejdstager nedlægger påstand herom.

30 Ved afgørelser af henholdsvis den 2. november 2011 og den 18. januar 2012 tilkendte Employment Tribunal, Liverpool, og Employment Tribunal, London Central, et vist antal afskedigede arbejdstagere i Woolworths og Ethel Austin protective awards. Omkring 4 500 tidligere arbejdstager blev imidlertid nægtet denne godtgørelse med den begrundelse, at de havde arbejdet på forretningssteder med under 20 arbejdstagere, og hvert forretningssted blev anset for særskilt.

31 USDAW og B. Wilson appellerede disse afgørelser til Employment Appeal Tribunal (appelinstansen for arbejdsretterne), som ved afgørelse af 30. maj 2013 fastslog, at det for at fortolke TULRCA's section 188(1) i overensstemmelse med direktiv 98/59 var nødvendigt at slette ordene »på et forretningssted« i medfør af den forpligtelse, der påhviler den nationale ret i henhold til dom Marleasing (C-106/89, EU:C:1990:395), hvorefter den nationale ret skal fortolke de nationale retsforskrifter i lyset af det omhandlede direktivs ordlyd og formål. Employment Appeal Tribunal fastslog ligeledes dels, at USDAW og B. Wilson med rette kan gøre gældende, at rettighederne i henhold til direktiv 98/59 har direkte virkning, eftersom ministeren for erhverv er part i sagen, dels, at ministeren for erhverv skal betale protective awards til samtlige arbejdstagere. Af denne afgørelse fremgår det ligeledes, at den lovbestemte høringspligt gælder, når en arbejdsgiver påtænker at afskedige 20 eller flere arbejdstagere af økonomiske årsager inden for en periode på 90 dage eller mindre, uanset på hvilket forretningssted de faktisk er beskæftiget.

32 Ministeren for erhverv ansøgte i denne forbindelse om tilladelse til at appellere afgørelsen til den forelæggende ret, hvilket Employment Appeal Tribunal gav tilladelse til ved afgørelse af 26. september 2013.

33 Den forelæggende ret har angivet, at parterne i hovedsagen er enige om, at Det Forenede Kongerige, da det skulle gennemføre direktiv 98/59, valgte løsningen i dets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii).

34 Denne ret har præciseret, at USDAW og B. Wilson for den gjorde gældende, at begrebet »kollektive afskedigelser« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), i direktiv 98/59 ikke er begrænset til situationer, hvor mindst 20 arbejdstagere på hvert forretningssted afskediges inden for et tidsrum af 90 dage, men omhandler situationer, hvor mindst 20 arbejdstagere, der beskæftiges af den samme arbejdsgiver, afskediges inden for 90 dage, uanset hvor mange arbejdstagere, der er ansat på de pågældende forretningssteder, hvilket skal forstås som de forretningssteder, hvor afskedigelserne foretages.

35 USDAW og B. Wilson har subsidiært gjort gældende, at uanset om denne bestemmelse i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at den henviser til afskedigelser af mindst 20 arbejdstagere på hvert forretningssted, skal begrebet »forretningssted« forstås som hele den pågældende detailhandel, som henholdsvis Woolworths og Ethel Austin udøver. Det er nemlig hele detailhandelen i bred forstand, som skal betragtes som en enkelt økonomisk enhed.

36 USDAW og B. Wilson er af den opfattelse, at såfremt det antages, at hver butik udgør et forretningssted som omhandlet i denne bestemmelse, giver dette anledning til vilkårlige og urimelige resultater, hvor som i det foreliggende tilfælde en større detailkæde nedlægger næsten hele sin virksomhed og afskediger et stort antal arbejdstagere i forretninger, hvoraf visse beskæftiger 20 eller flere arbejdstagere, og andre beskæftiger færre. I en sådan situation vil det nemlig ikke være normalt, at de arbejdstagere, som er beskæftiget i større forretninger, høres forud for deres kollektive afskedigelse, mens de arbejdstagere, som er beskæftiget i mindre forretninger, fratages denne ret.

37 USDAW og B. er endvidere af den opfattelse, at eftersom arbejdstagerne, uanset i hvilken forretning de er beskæftigede, reelt udgør en del af den samme afskedigelsesmanøvre, og formålet med direktiv 98/59 er at forstærke beskyttelsen af arbejdstagerne, vil en sådan fortolkning af direktiv 98/59 tilskynde arbejdsgivere til at opsplitte deres virksomhed på en sådan måde, at de i direktivet omhandlede forpligtelser undgås.

38 USDAW og B. Wilson mener, at de, eftersom det i henhold til direktiv 2008/94 påhviler ministeren for erhverv at betale protective awards, kan støtte ret på direktiv 98/59 i medfør af princippet om den direkte vertikale virkning.

39 Under sagen ved den forelæggende ret gjorde ministeren for erhverv med henvisning til domme Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) og Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) gældende, at begrebet »forretningssted« i artikel 1, stk. 1, litra a), nr. ii), i direktiv 98/59 betegner den enhed, hvor de arbejdstagere, der berøres […], er placeret for at udøve deres hverv, og at dette begreb bør have samme rækkevidde, som den rækkevidde det har ifølge artikel 1, stk. 1, litra a) nr. i), i henholdsvis direktiv 75/129 og direktiv 98/59.

40 Ministeren for erhverv har tilføjet, at såfremt EU-lovgiver havde ønsket, at artikel 1, stk. 1, litra a), nr. ii), skulle omfattet samtlige arbejdstagere ansat hos en arbejdsgiver, ville den have anvendt et andet udtryk såsom »virksomhed« eller »arbejdsgiver« frem for »forretningssted«.

41 Heraf følger, at såfremt der skal afskediges 19 arbejdstagere på et forretningssted, er der ikke tale om »kollektiv afskedigelse« som omhandlet i direktiv 98/59, hvorimod rettighederne i medfør direktivet finder anvendelse, såfremt 20 arbejdstagere afskediges.

42 Under disse omstændigheder har Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) a) Henviser sætningsleddet »mindst 20« i artikel l, stk. 1, litra a), nr. ii), i [direktiv 98/59] til antallet af afskedigelser på alle arbejdsgiverens [forretningssteder], som foretages inden for en periode på 90 dage, eller henviser det til antallet af afskedigelser på hvert enkelt [forretningssted]?

b) Såfremt artikel l, stk. 1, litra a), nr. ii), henviser til antallet af afskedigelser på hvert enkelt [forretningssted], hvad forstås da ved udtrykket [»forretningssted«]? I særdeleshed skal udtrykket [»forretningssted«] forstås som hele den relevante detailhandelsvirksomhed som en enkelt økonomisk enhed eller den del af virksomheden, der påtænker at foretage afskedigelserne, snarere end den enhed, som arbejdstageren er placeret i for at udøve sit hverv, såsom hver enkelt forretning?

2) I tilfælde, hvor en arbejdstager rejser et krav om [protective award] mod en privat arbejdsgiver, kan medlemsstaten da støtte ret på eller påberåbe sig den omstændighed, at direktiv 98/59 ikke giver anledning til rettigheder med direkte virkning imod en arbejdsgiver under omstændigheder, hvor:

i) den private arbejdsgiver, hvis ikke det havde været for medlemsstatens undladelse af at implementere direktivet korrekt, ville være forpligtet til at betale [protective award] til arbejdstageren som følge af arbejdsgiverens undladelse af at indlede konsultation i overensstemmelse med direktivet, og

ii) medlemsstaten, i tilfælde hvor arbejdsgiveren er insolvent, og denne pålægges at betale [protective award] og ikke betaler erstatningen, og der indgives en anmodning til medlemsstaten, selv bliver ansvarlig for enhver betaling af [protective award] til

arbejdstageren i medfør af national lovgivning, som implementerer [direktiv 2008/94], under iagttagelse af enhver begrænsning af ansvaret for medlemsstatens garantiinstitution i medfør af [direktivets] artikel 4?«

Om de præjudicielle spørgsmål

43 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst dels, om begrebet »forretningssted« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), i direktiv 98/59 skal fortolkes på samme måde som begrebet »forretningssted« som omhandlet i første afsnit, litra a), nr. i), dels, om artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, der fastlægger en pligt til at informere og høre arbejdstagerne ved afskedigelse af mere end 20 arbejdstagere på et bestemt forretningssted i en virksomhed inden for en periode på 90 dage, og ikke i tilfælde, hvor det samlede antal afskedigelser på samtlige forretningssteder eller på visse forretningssteder i en virksomhed under samme periode når op på eller overstiger tærsklen på 20 arbejdstagere.

44 Som det fremgår af såvel forelæggelsesafgørelsen som af de indlæg, der er afgivet for Domstolen, valgte Det Forenede Kongerige ved gennemførelsen af direktiv 98/59 den tærskel for anvendelsen af direktivet, som fremgår af dets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii). I henhold til gældende national ret skal en arbejdsgiver, der påtænker at afskedige mere end 20 arbejdstagere på et forretningssted inden for en periode på 90 dage overholde pligten til at informere og høre arbejdstagerne herom.

45 Det skal i denne forbindelse indledningsvis bemærkes, at begrebet »forretningssted«, der ikke er defineret i direktiv 98/59, i overensstemmelse med Domstolens praksis er et EU-retligt begreb, som ikke kan defineres med henvisning til medlemsstaternes lovgivninger (jf. i denne retning dom Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, præmis 25). Begrebet skal derfor undergives en selvstændig og ensartet fortolkning i Unionens retsorden (jf. i denne retning dom Athinaïki Chartopoïa, C-270/05, EU:C:2007:101, præmis 23).

46 Domstolen har allerede fortolket begrebet »forretningssted« eller »forretningssteder« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59.

47 I præmis 31 i dom Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) bemærkede Domstolen med henvisning til præmis 15 i dom Botzen m.fl. (186/83, EU:C:1985:58), at arbejdsforholdet i alt væsentligt er karakteriseret ved den tilknytning, arbejdstageren har til den del af virksomheden, ved hvilken han er placeret for at udøve sit hverv. Domstolen fastslog således i præmis 32 i dom Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), at begrebet »forretningssted« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59 skal 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. Det er ikke afgørende for definitionen af begrebet »forretningssted«, om den pågældende enhed har en ledelse, der selvstændigt kan foretage kollektive afskedigelser.

48 Det fremgår, af præmis 5 i dom Rockfon (EU:C:1995:420), at Kongeriget Danmark, som den forelæggende ret, der havde forelagt anmodningen om præjudiciel afgørelse i den sag, der gav anledning til denne dom, stammer fra, havde valgt løsningen i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), nr. i).

49 I dom Athinaïki Chartopoïa (C-270/05, EU:C:2007:101) præciserede Domstolen begrebet »forretningssted« nærmere, idet den bl.a. i dommens præmis 27 fastslog, at et »forretningssted« med henblik på anvendelsen af direktiv 98/59 inden for rammerne af en virksomhed bl.a. kan bestå af en

særskilt enhed med en vis permanent og stabil karakter, som varetager udførelsen af en eller flere bestemte opgaver, og som råder over en helhed af arbejdstagere samt over de tekniske midler og en bestemt organisatorisk struktur, der gør det muligt at udføre disse opgaver.

50 Ved anvendelsen af ordene »en særskilt enhed« og »inden for rammerne af en virksomhed« præciserede Domstolen, at begreberne »virksomhed« og »forretningssted« er forskellige, og at forretningsstedet normalt udgør en del af en virksomhed. Dette udelukker imidlertid ikke, at forretningssted og virksomhed kan være sammenfaldende i en situation, hvor virksomheden ikke udgøres af flere særskilte enheder.

51 Domstolen bemærkede i præmis 28 i dom Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101), at under hensyn til, at det formål, der forfølges med direktiv 98/59, har de socioøkonomiske virkninger, som kollektive afskedigelser vil kunne fremkalde i en bestemt lokal sammenhæng og i et bestemt socialt miljø, for øje, skal den omhandlede enhed ikke nødvendigvis være i besiddelse af nogen retlig selvstændighed eller en økonomisk, finansiel, administrativ eller teknologisk selvstændighed for at kunne betegnes som et »forretningssted«.

52 Det følger dermed af Domstolens retspraksis, at når en »virksomhed« består af en eller flere enheder, der opfylder kriterierne i præmis 47, 49 og 51 i denne dom, er det den enhed, hvor de arbejdstagere, der berøres af afskedigelsen, er placeret for at udøve deres hverv, som udgør et »forretningssted« som omhandlet i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59.

53 Denne retspraksis finder anvendelse i den foreliggende sag.

54 Det må derfor fastslås, at ordene »forretningssted« eller »forretningssteder« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. i), i direktiv 98/59 har samme betydning som »forretningssted« eller »forretningssteder« i samme direktivs artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii).

55 I denne forbindelse er den omstændighed – der blev henvist til under retsmødet for Domstolen – at ordet »forretningssted« er benyttet i flertal i bl.a. den engelske, den spanske, den franske og den italienske affattelse af bestemmelsen, ikke relevant. I disse sprogversioner fremgår ordet »forretningssted« nemlig i flertal såvel i denne bestemmelses litra a), nr. i), som i litra a), nr. ii). Som understreget af generaladvokaten i punkt 53 i forslaget til afgørelse er der mange andre sprogversioner af artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), i direktiv 98/59, hvori ordet anvendes i ental, hvilket udelukker fortolkningen, hvorefter den tærskel, som er omhandlet i sidstnævnte bestemmelse, omhandler samtlige »forretningssteder« i en »virksomhed«.

56 Muligheden i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), i direktiv 98/59 fremstår som en løsning, som, bortset fra med hensyn til de perioder, hvorunder afskedigelserne foretages, i det store hele svarer til muligheden i samme bestemmelses litra a), nr. i).

57 Der er intet i ordlyden af artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59, som giver anledning til at antage, at ordene »forretningssted« eller »forretningssteder« i samme afsnit i denne bestemmelse skal tillægges en forskellig betydning.

58 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at Domstolen i den sag, der gav anledning til dom Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101), ikke undersøgte, om Den Hellenske Republik havde valgt løsningen i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. i), eller litra a), nr. ii), i direktiv 98/59. Konklusionen i den nævnte dom omhandler artikel 1, stk. 1, litra a), uden at der foretages nogen sondring mellem løsningerne i bestemmelsens litra a), nr. i), og litra a), nr. ii).

59 Den omstændighed, at lovgiver giver medlemsstaterne et valg mellem løsningerne i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. i), og litra a), nr. ii), i direktiv 98/59 tyder på, at begrebet »forretningssted« ikke kan have en fuldstændig forskellig rækkevidde, afhængigt af hvilken en af de af lovgiver opstillede løsninger den berørte medlemsstat vælger.

60 En sådan forskel stemmer desuden ikke overens med nødvendigheden af at fremskynde tilnærmelsen af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser, således som denne nødvendig er fremhævet i syvende betragtning til direktiv 98/59.

61 Hvad angår den forelæggende rets spørgsmål om, hvorvidt artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), i direktiv 98/59 kræver, at der tages hensyn til de afskedigelser, som er foretaget på ethvert forretningssted isoleret set, indebærer den fortolkning, hvorefter denne bestemmelse kræver, at der tages hensyn til alle afskedigelser på samtlige forretningssteder i en virksomhed, ganske vist i væsentlig grad en forhøjelse af det antal arbejdstagere, som kan falde ind under beskyttelsen i direktiv 98/59, hvilket opfylder et af formålene hermed.

62 Det skal imidlertid bemærkes, at dette direktiv ikke alene har til formål at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser, men ligeledes dels at sikre arbejdstagerne i de forskellige medlemsstater en ensartet beskyttelse af deres rettigheder, dels at udligne forskellene mellem de byrder, som disse beskyttelsesregler indebærer for virksomhederne i Unionen (jf. i denne retning domme Kommissionen mod Det Forenede Kongerige, C-383/92, EU:C:1994:234, præmis 16, Kommissionen mod Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, præmis 48, og Confédération générale du travail m.fl., C-385/05, EU:C:2007:37, præmis 43).

63 Fortolkningen i denne doms præmis 61 af begrebet »forretningssted« er dels i strid med formålet om at sikre en ensartet beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder i alle medlemsstater, dels medfører den meget forskellige byrder for de virksomheder, som skal opfylde informations- og høringskravene i henhold til direktivets artikel 2-4 afhængigt af den berørte medlemsstats valg, hvilket ligeledes vil være i strid med det af EU-lovgivers forfulgte mål om, at disse byrder skal være sammenlignelige i alle medlemsstater.

64 Det skal tilføjes, at denne fortolkning ikke alene lader en gruppe af arbejdstagere, som er berørt af en kollektiv afskedigelse, men i givet fald også en enkelt arbejdstager på et forretningssted – eventuelt på et forretningssted, der er beliggende i et andet byområde langt fra de andre forretningssteder i samme virksomhed – være omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 98/59, hvilket er i strid med begrebet »kollektiv afskedigelse« i udtrykkets sædvanlige forstand. Afskedigelsen af denne enkelte arbejdstager ville endvidere indebære en indledning af de informations- og høringsprocedurer, der følger af bestemmelserne i direktiv 98/59, og som ikke er møntet på et sådant enkelt tilfælde.

65 Det skal imidlertid bemærkes, at direktiv 98/59 indfører en minimumsbeskyttelse for information og høring af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser (jf. dom Confédération générale du travail m.fl., C-385/05, EU:C:2007:37, præmis 44). Det skal i denne forbindelse bemærkes, at direktivets artikel 5 giver medlemsstaterne mulighed for at anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne, eller at tillade eller fremme anvendelsen af overenskomstmæssige bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne.

66 Hvad angår denne løsning giver artikel 5 i direktiv 98/59 bl.a. medlemsstaterne mulighed for at yde den i direktivet omhandlede beskyttelse ikke alene til arbejdstagere på et forretningssted i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), der er eller vil blive afskediget, men ligeledes til alle de arbejdstagere i en virksomhed eller en del af en virksomhed tilhørende en og samme arbejdsgiver – idet ordet »virksomhed« i denne sammenhæng dækker samtlige særskilte beskæftigelsesenheder i denne virksomhed eller denne del af virksomheden – som er berørt af en afskedigelse.

67 Selv om medlemsstaterne således kan fastsætte mere gunstige regler for arbejdstagere på grundlag af artikel 5 i direktiv 98/59, er de imidlertid bundet af den selvstændige og ensartede fortolkning af det EU-retlige begreb »forretningssted« i direktivets artikel 1, stk. 1, første led, litra a), nr. i) og ii), således som det fremgår af denne doms præmis 52.

68 Det følger af det ovenstående, at definitionen i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. i), og litra a), nr. ii), i direktiv 98/59 kræver, at der tages hensyn til de afskedigelser, der isoleret set er blevet foretaget på hvert forretningssted isoleret set.

69 Den fortolkning af begrebet »forretningssted«, som Domstolen har anlagt, og som er gengivet præmis 47, 49 og 51 i denne dom, underbygges af bestemmelserne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab (EFT L 80, s. 29), hvis artikel 2, litra a) og b), ligeledes foretager en klar sondring mellem begrebet »virksomhed« og begrebet »forretningssted«.

70 I den foreliggende sag fremgår det af indlæggene for Domstolen, at eftersom de i hovedsagen omhandlede afskedigelser blev foretaget af to detailhandelskæder, som drev deres virksomhed fra butikker, der var beliggende forskellige steder overalt i landet, og som for det meste beskæftigede under 20 arbejdstagere, fastslog Employment Tribunals, at de butikker, som de arbejdstagere, der var berørt af afskedigelserne, var ansat i, udgjorde særskilte »forretningssteder«. Det tilkommer den forelæggende ret i henhold til den retspraksis, der er henvist til i præmis 47, 49 og 51 i denne dom at efterprøve, om dette er tilfældet med hensyn til de konkrete omstændigheder i hovedsagen.

71 Heraf følger, at det første spørgsmål skal besvares med, at begrebet »forretningssted« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), i direktiv 98/59 skal fortolkes på samme måde som det begreb, der er omhandlet i samme afsnits litra a), nr. i), og at artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at bestemmelsen ikke er til hinder for en national lovgivning, der fastlægger en pligt til at informere og høre arbejdstagerne ved afskedigelse af mere end 20 arbejdstagere på et særskilt forretningssted i en virksomhed inden for en periode på 90 dage, men ikke i tilfælde, hvor det samlede antal afskedigelser på samtlige forretningssteder eller på visse forretningssteder i en virksomhed under samme periode når op på eller overstiger tærsklen på 20 arbejdstagere.

72 Eftersom Domstolens gennemgang ikke viser, at Det Forenede Kongeriges lovgivning, som er genstand for hovedsagen, er i uoverensstemmelse med direktiv 98/59, er det ufornødent at besvare det andet spørgsmål.

Sagens omkostninger

73 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 sagens omkostninger. Bortset fra 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 (Femte Afdeling) for ret:

Begrebet »forretningssted« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser skal fortolkes på samme måde som det begreb, der er omhandlet i samme afsnits litra a), nr. i).

Artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), direktiv 98/59 skal fortolkes således, at bestemmelsen ikke er til hinder for en national lovgivning, der fastlægger en pligt til at informere og høre arbejdstagerne ved afskedigelse af mere end 20 arbejdstagere på et særskilt forretningssted i en virksomhed inden for en periode på 90 dage, men ikke i tilfælde, hvor det samlede antal afskedigelser på samtlige forretningssteder eller på visse forretningssteder i en virksomhed under samme periode når op på eller overstiger tærsklen på 20 arbejdstagere.

Underskrifter