Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (femte avdelningen)

den 30 april 2015 *

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Kollektiva uppsägningar — Direktiv 98/59/EG — Artikel 1.1 första stycket a — Begreppet arbetsplats — Metoder för att beräkna antalet uppsagda arbetstagare”

I mål C-80/14,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Förenade kungariket) genom beslut av den 5 februari 2014, som inkom till domstolen den 14 februari 2014, i målet

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

B. Wilson

mot

WW Realisation 1 Ltd, i likvidation,

Ethel Austin Ltd,

Secretary of State for Business, Innovation and Skills,

meddelar

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden T. von Danwitz samt domarna C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (referent) och D. Šváby,

generaladvokat: N. Wahl,

justitiesekreterare: handläggaren I. Illéssy,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 20 november 2014,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) och B. Wilson, genom D. Rose, QC, och I. Steele, barrister, befullmäktigade av M. Cain, solicitor,

* Rättegångsspråk: engelska.

— Förenade kungarikets regering, genom L. Christie, i egenskap av ombud, biträdd av T. Ward, QC, och J. Holmes, barrister,

— Spaniens regering, genom L. Banciella Rodríguez-Miñón och M.J. García-Valdecasas Dorrego, båda i egenskap av ombud,

— Ungerns regering, genom M. Fehér, G. Koós och A. Pálfy, samtliga i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom J. Enegren, R. Vidal Puig och J. Samnadda, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 5 februari 2015 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 1.1 första stycket a i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, s. 16, och rättelse i EGT L 37, 2000, s. 35).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan dels å ena sidan Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) och B. Wilson och å andra sidan WW Realisation 1 Ltd i likvidation (nedan kallat Woolworths), dels å ena sidan USDAW och å andra sidan Ethel Austin Ltd (nedan kallat Ethel Austin) och Secretary of State for Business, Innovation and Skills (minister för näringsliv, innovation och yrkeskvalifikationer, nedan kallad näringslivsministern eller ministern) angående lagligheten av uppsägningar som Woolworths och Ethel Austins har verkställt. Näringslivsministern inträdde som part i det nationella målet av det skälet att om Woolworths eller Ethel Austin förpliktas att betala ut uppsägningsersättning, men inte kan fullgöra denna skyldighet, blir näringslivsministern skyldig att på ansökan av ersättningsberättigade arbetstagare utge ersättning till ett belopp som ministern finner lämpligt, upp till ett lagstadgat maxbelopp, som kompensation för denna fordran.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 Det framgår av skäl 1 i direktiv 98/59 att detta direktiv kodifierar rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 48, s. 29, svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 185).

4 I skäl 2 i direktiv 98/59 stadgas att det är viktigt att arbetstagare ges större skydd vid kollektiva uppsägningar, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom Europeiska unionen.

5 I skälen 3–4 i direktivet anges följande:

”(3) Trots ökande överensstämmelse finns det fortfarande skillnader mellan de i medlemsstaterna gällande bestämmelserna beträffande praktiska och formella förfaranden vid sådana uppsägningar och de åtgärder som särskilt vidtagits för att lindra uppsägningarnas konsekvenser för arbetstagarna.

(4) Sådana skillnader kan ha direkt betydelse för den inre marknadens funktion.”

6 I skäl 7 i direktivet framhålls behovet av att främja tillnärmningen av medlemsstaternas lagstiftningar om kollektiva uppsägningar.

7 I artikel 1 i direktivet, som har rubriken ”Definitioner och räckvidd”, föreskrivs följande:

”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

i) antingen under en period av 30 dagar

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

— minst 10 % av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare,

— minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare,

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

…

Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt första stycket punkt a skall upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ av någon anledning som inte hänför sig till arbetstagaren personligen, jämställas med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem.

2. Detta direktiv ska inte tillämpas i fråga om:

a) Kollektiva uppsägningar som uppkommer på grund av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter, utom där sådana uppsägningar sker innan den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats.

…”

8 Artikel 2 i direktiv 98/59 har följande lydelse:

”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.

…”

9 I artikel 3.1 i direktivet föreskrivs följande:

”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.”

10 Artikel 4.1 och 4.2 i direktivet har följande lydelse:

”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.”

11 Artikel 5 i samma direktiv har följande lydelse:

”Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna eller att främja eller tillåta tillämpning av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarna.”

Lagstiftningen i Förenade kungariket

12 Syftet med 1992 års lag om fackföreningar och anställningsförhållanden (konsolidering) (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992) (nedan kallad TULRCA), är att genomföra de skyldigheter som åligger Förenade kungariket enligt direktiv 98/59.

13 Section 188.1 TULRCA har följande lydelse:

”Överväger en arbetsgivare att säga upp 20 eller fler arbetstagare på grund av arbetsbrist på en arbetsplats inom en period av 90 dagar eller mindre, ska arbetsgivaren inleda överläggningar angående uppsägningarna med de personer som är behöriga representanter för sådana anställda som kan komma att beröras av de planerade uppsägningarna eller som kan komma att beröras av åtgärder i samband med dessa uppsägningar.”

14 I section 189.1 TULRCA föreskrivs att om en arbetsgivare har underlåtit att uppfylla något av kraven i fråga om nämnda överläggningar, får talan väckas på den grunden vid Employment Tribunal (arbetsdomstol) av den berörda fackföreningen (om underlåtenheten avser fackföreningsföreträdare) eller (i övriga fall) av någon av de berörda arbetstagarna eller av någon av de arbetstagare som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist. Om Employment Tribunal finner att talan är välgrundad kan den med stöd av section 189.2 TULRCA besluta att en så kallad uppsägningsersättning (*protective award*) ska betalas ut som kompensation.

15 I section 189.3 TULRCA föreskrivs att uppsägningsersättning syftar till att kompensera arbetstagare som har blivit uppsagda, eller varslade om uppsägning, på grund av arbetsbrist i fall då arbetsgivaren i samband med uppsägningen eller varslet har underlåtit att uppfylla något av kraven angående överläggningar.

16 Det följer av section 190.1 TULRCA att i fall då rätt till uppsägningsersättning har fastställts, har varje därtill berättigad arbetstagare i princip rätt att få ersättning från sin arbetsgivare för den period med avseende på vilken ersättningen har fastställts.

17 I section 192.1 TULRCA anges att en arbetstagare som är berättigad till uppsägningsersättning kan väcka talan vid Employment Tribunal på den grunden att arbetsgivaren helt eller delvis har underlåtit att betala ut ersättningen. Om Employment Tribunal finner att talan är välgrundad, ska den enligt section 192.3 TULRCA förplikta arbetsgivaren att betala ut den ersättning som arbetstagaren har rätt till.

18 Del XII i 1996 års lag om arbetstagares rättigheter (Employment Rights Act 1996, nedan kallad ERA) syftar till att genomföra Förenade kungarikets skyldigheter enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens (EUT L 283, s. 36).

19 I section 182 ERA föreskrivs följande:

”Om [den behöriga] ministern efter skriftlig ansökan från en arbetstagare konstaterar

a) att arbetstagarens arbetsgivare är insolvent,

b) att arbetstagaren har sagts upp, och

c) att arbetstagaren vid den aktuella tidpunkten hade rätt till utbetalning av samtliga eller vissa sådana fordringar som avses i avdelning XII [ERA],

ska ministern, om inte annat anges i section 186, betala ut ersättning till arbetstagaren från National Insurance Fund [den nationella garantiinstitutionen] med det belopp som ministern finner att arbetstagaren har rätt till på grund av fordringarna.”

20 I section 183 ERA anges under vilka omständigheter en arbetsgivare ska anses vara insolvent.

21 Enligt section 184.1 a ERA ingår bland de fordringar som avses i del XII ERA utestående lön för en eller flera (dock högst åtta) veckor.

22 I section 184.2 ERA preciseras att uppsägningsersättning som ska betalas ut enligt section 189 TULRCA ska anses utgöra utestående lön.

23 I section 188 ERA stadgas att den som har ansökt om ersättning enligt section 182 ERA kan väcka talan vid Employment Tribunal om näringslivsministern har underlåtit att betala ut ersättning eller om den ersättning som betalats ut är lägre än vad den borde ha varit. Om Employment Tribunal finner att näringslivsministern var skyldig att betala ut ersättning enligt section 182, ska domstolen meddela ett avgörande där den fastställer denna skyldighet och det belopp som ska betalas ut.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

24 Woolworths och Ethel Austin var rikstäckande detaljhandelsföretag som bedrev verksamhet genom butikskedjorna Woolworths respektive Ethel Austin. Bolagen hamnade på obestånd och försattes i konkurs. Till följd av detta sades flera tusen anställda upp över hela Förenade kungariket.

25 Mot denna bakgrund väckte USDAW i egenskap av fackförening talan mot Woolworths och Ethel Austin vid Employment Tribunal, Liverpool, och vid Employment Tribunal, London Central. Talan väcktes på flera tusen USDAW-medlemmars vägnar, vilka hade varit anställda av bolagen och blivit uppsagda på grund av arbetsbrist.

26 USDAW har över 430 000 medlemmar i Förenade kungariket vilka arbetar inom vitt skilda yrken.

27 B. Wilson var anställd vid Woolworths butik i St Ives, Cornwall (Förenade kungariket). Hon var USDAW:s representant vid det nationella forum för anställda (det så kallade Colleague Circle) som inrättats av Woolworths för att behandla frågor såsom överläggningar inför kollektiva uppsägningar.

28 USDAW och B. Wilson yrkade att Woolworths och Ethel Austin skulle förpliktas att betala uppsägningsersättning till de uppsagda arbetstagarna. Som grund för yrkandet anförde de att arbetsgivarna inte hade följt överläggningsförfarandet enligt TULRCA innan arbetstagarna sades upp.

29 Det följde av tillämpliga bestämmelser i ERA att om Woolworths eller Ethel Austin skulle förpliktas att utge uppsägningsersättning, men inte hade möjlighet att betala ut sådan ersättning, skulle en arbetstagare kunna begära att näringslivsministern betalade ut den. Ministern skulle då bli skyldig att betala ut ersättning för utestående lön, upp till ett lagstadgat maxbelopp. Vid underlåtenhet från ministerns sida att betala hela eller en del av det utestående beloppet skulle arbetstagaren ha rätt att väcka talan vid Employment Tribunal, på vilken det då ankom att fastställa det belopp som ministern skulle betala.

30 Den 2 november 2011 och den 18 januari 2012 slog Employment Tribunal, Liverpool, respektive Employment Tribunal, London Central, fast att ett visst antal av de tidigare anställda vid Woolworths och Ethel Austin hade rätt till uppsägningsersättning. Omkring 4 500 anställda nekades dock ersättning av det skälet att de hade arbetat i butiker med färre än 20 anställda och att varje butik skulle anses utgöra en separat arbetsplats.

31 USDAW och B. Wilson överklagade dessa domar till Employment Appeal Tribunal (arbetsdomstol i andra instans, nedan kallad EAT). I dom av den 30 maj 2013 anförde EAT följande. Om section 188.1 TULRCA ska tolkas konformt med direktiv 98/59 måste orden ”på en arbetsplats” utelämnas. Detta följer av den skyldighet som en nationell domstol har enligt dom Marleasing (C-106/89, EU:C:1990:395) att tolka nationell lagstiftning mot bakgrund av det berörda direktivets lydelse och syfte. USDAW och B. Wilson har rätt att åberopa direkt effekt med avseende på rättigheterna enligt direktiv 98/59 på grund av att näringslivsministern är part i målet och att det ankommer på ministern att utge uppsägningsersättning till samtliga anställda. Skyldigheten till överläggningar före uppsägning gäller i samtliga fall där en arbetsgivare planerar att säga upp 20 eller fler arbetstagare på grund av arbetsbrist inom en period av 90 dagar eller mindre, oavsett på vilka arbetsplatser de arbetar i praktiken.

32 Mot denna bakgrund ansökte näringslivsministern om prövningstillstånd till den hänskjutande domstolen, Court of Appeal, vilket EAT beviljade genom beslut av den 26 september 2013.

33 Enligt Court of Appeal är det ostridigt mellan parterna att Förenade kungariket vid införlivandet av direktiv 98/59 valde det alternativ som anges i artikel 1.1 första stycket a ii) i nämnda direktiv.

34 Court of Appeal har preciserat att USDAW och B. Wilson i det nationella målet har gjort gällande att begreppet ”kollektiva uppsägningar” i artikel 1.1 första stycket a ii) i direktiv 98/59 inte är begränsat till det fallet att minst 20 arbetstagare på varje arbetsplats sägs upp under en period av 90 dagar, utan omfattar det fallet att minst 20 arbetstagare som är anställda av en och samma arbetsgivare sägs upp under en period av 90 dagar, oberoende av antalet arbetstagare på de aktuella arbetsplatserna, det vill säga de arbetsplatser som berörs av uppsägningarna.

35 USDAW och B. Wilson har i andra hand gjort gällande att även om det antas att denna bestämmelse i direktiv 98/59 ska tolkas så, att den avser minst 20 uppsagda arbetstagare på varje arbetsplats, ska begreppet arbetsplats tolkas så, att det utgörs av hela den ekonomiska verksamhet som bedrivs av Woolworths respektive Ethel Austin. Det är nämligen den ekonomiska verksamheten i dess helhet som ska anses utgöra en ekonomisk enhet.

36 USDAW och B. Wilson anser att om varje butik ansågs utgöra en arbetsplats enligt nämnda bestämmelse, skulle konsekvenserna bli godtyckliga och orättvisa när – som i det nu aktuella fallet – ett stort detaljhandelsföretag med en kedja av butiker lägger ned nästan hela sin verksamhet och säger upp ett stort antal arbetstagare vid flera olika butiker, varav vissa har 20 eller fler anställda och vissa har färre. I ett sådant fall vore det nämligen inte rimligt att anställda vid större butiker gavs en rätt till överläggningar före kollektiva uppsägningar, medan anställda vid mindre butiker inte gavs motsvarande rätt.

37 USDAW och B. Wilson anser även att eftersom samtliga arbetstagare – oberoende av vid vilken butik de är anställda – omfattas av samma uppsägningsåtgärd och eftersom syftet med direktiv 98/59 är att stärka skyddet för arbetstagarna, skulle en sådan tolkning av direktiv 98/59 uppmuntra arbetsgivarna till att organisera sin verksamhet på ett sådant sätt att deras skyldigheter enligt direktivet kunde kringgås.

38 USDAW och B. Wilson anser att eftersom det ankommer på näringslivsministern att betala uppsägningsersättning enligt direktiv 2008/94, har de rätt att åberopa verkningarna av direktiv 98/59 gentemot ministern med stöd av principen om vertikal direkt effekt.

39 Vid Court of Appeal har näringslivsministern med hänvisning till domarna Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) och Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) gjort gällande att begreppet arbetsplats i artikel 1.1 a ii) i direktiv 98/59 avser den enhet vid vilken de arbetstagare som berörs utför sina arbetsuppgifter och att begreppet ska ha samma innebörd som detta begrepp har i artikel 1.1 a i) i direktiv 75/129 respektive 98/59.

40 Näringslivsministern har tillagt att om unionslagstiftaren hade avsett att artikel 1.1 a ii skulle omfatta en arbetsgivares samtliga arbetstagare, skulle den ha använt ett annat ord än ”arbetsplats”, som till exempel ”företag” eller ”arbetsgivare”.

41 Härav följer enligt ministern att om 19 arbetstagare vid en arbetsplats sägs upp är det inte fråga om en kollektiv uppsägning enligt direktiv 98/59, men om 20 arbetstagare sägs upp blir rättigheterna enligt direktiv 98/59 tillämpliga.

42 Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) har under dessa omständigheter beslutat att vilandeförklara målet och att ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) a) I artikel 1.1 a ii) i direktiv 98/59, avser uttrycket ’minst 20’ antalet uppsägningar vid samtliga arbetsplatser hos arbetsgivaren där uppsägningar äger rum under en period av 90 dagar, eller avser det i stället antalet uppsägningar på varje enskild arbetsplats?

b) Om artikel 1.1 a ii) i direktiv 98/59 avser antalet uppsägningar på varje enskild arbetsplats, vilken innebörd har då begreppet arbetsplats? I synnerhet önskas klarhet i huruvida begreppet arbetsplats ska tolkas på så sätt att det avser hela den berörda detaljhandelsverksamheten, betraktad som en enda ekonomisk enhet, eller den del av verksamheten inom vilken uppsägningar planeras, snarare än den enhet vid vilken de berörda arbetstagarna utför sina arbetsuppgifter, det vill säga varje enskild butik?

2) I fall där en arbetstagare begär uppsägningsersättning av en privat arbetsgivare, kan den berörda medlemsstaten göra gällande att direktiv 98/59 inte medför några rättigheter med direkt effekt gentemot arbetsgivaren, när

a) den privata arbetsgivaren, om den berörda medlemsstaten hade införlivat direktivet med nationell rätt på ett korrekt sätt, skulle ha varit skyldig att betala uppsägningsersättning till arbetstagaren på grund av sin underlåtenhet att inleda överläggningar i enlighet med direktivet, och

b) om nämnda arbetsgivare är insolvent och en arbetstagare förgäves har begärt att denne ska betala uppsägningsersättning, varvid arbetstagaren i stället begär att medlemsstaten ska betala ersättning, medlemsstaten skulle vara skyldig att betala uppsägningsersättning till arbetstagaren enligt den nationella lagstiftning som genomför direktiv 2008/94, med förbehåll för eventuella begränsningar i ansvaret för medlemsstatens garantiinstitution enligt artikel 4 i det direktivet?”

Prövning av tolkningsfrågorna

43 Den nationella domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i dels huruvida begreppet arbetsplats i artikel 1.1 första stycket a ii) i direktiv 98/59 ska tolkas på samma sätt som begreppet arbetsplats i led a i) i samma stycke, dels huruvida artikel 1.1 första stycket a ii) i direktiv 98/59 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken en skyldighet att informera och överlägga med arbetstagarna föreskrivs vid fall av uppsägning, under en period av 90 dagar, av minst 20 arbetstagare på en viss arbetsplats inom ett företag, och inte för fall då det samlade antalet uppsägningar på samtliga eller på vissa arbetsplatser inom ett företag under samma period uppgår till 20 eller fler.

44 Såsom framgår både av beslutet om hänskjutande och av de yttranden som har getts in till domstolen valde Förenade kungariket vid införlivandet av direktiv 98/59 att använda de tröskelvärden som anges i artikel 1.1 första stycket a ii) i detta direktiv. Enligt tillämplig nationell rätt är en arbetsgivare som planerar att säga upp minst 20 arbetstagare på en arbetsplats under en period av 90 dagar skyldig att följa ett förfarande för information och överläggningar med arbetstagarna om uppsägningarna.

45 Inledningsvis kan det konstateras att det följer av domstolens praxis att begreppet arbetsplats, vilket inte har definierats i direktiv 98/59, är ett unionsrättsligt begrepp som inte kan definieras genom hänvisning till medlemsstaternas lagstiftning (se, för ett liknande resonemang, dom Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, punkt 25). Begreppet ska därför ges en självständig och enhetlig tolkning i unionens rättsordning (se, för ett liknande resonemang, dom Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, punkt 23).

46 Domstolen har redan tolkat begreppet arbetsplats, eller ”arbetsplatser”, i artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59.

47 I punkt 31 i domen Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) fann domstolen, med hänvisning till punkt 15 i domen Botzen m.fl. (186/83, EU:C:1985:58), att ett anställningsförhållande huvudsakligen karaktäriseras av det band som finns mellan arbetstagaren och den del av företaget där han utför sina arbetsuppgifter. Domstolen slog på grundval av detta fast, i punkt 32 i domen Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), att begreppet arbetsplats i direktivets artikel 1.1 första stycket a ska 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.

48 Den begäran om förhandsavgörande som låg till grund för domen Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) hade framställts av en dansk domstol. Av punkt 5 i nämnda dom framgår att Konungariket Danmark hade valt lösningen enligt artikel 1.1 a i) i direktiv 98/59.

49 I domen Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) preciserade domstolen begreppet arbetsplats ytterligare. Bland annat slog den fast, i punkt 27, att vid tillämpning av direktiv 98/59 kan begreppet arbetsplats, inom ett företag, bland annat omfatta en separat enhet med en viss varaktighet och stabilitet som ska utföra en eller flera bestämda uppgifter och som förfogar över en arbetsstyrka, tekniska medel och en viss organisationsstruktur för att fullgöra dessa uppgifter.

50 Genom att använda orden ”separat enhet” och ”inom ett företag”, preciserade domstolen att begreppen ”företag” och “arbetsplats” skiljer sig åt och att arbetsplatsen normalt utgör en del av ett företag. Detta utesluter dock inte att arbetsplatsen och företaget kan sammanfalla när företaget inte består av flera separata enheter.

51 I punkt 28 i domen Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) påpekade domstolen att det mål som eftersträvas genom direktiv 98/59 avser bland annat de socioekonomiska följder som kollektiva uppsägningar kan få i ett bestämt lokalt sammanhang och i en bestämd social miljö, och slog med beaktande av detta fast att det inte är nödvändigt att enheten i fråga besitter någon form av rättslig självständighet, eller ekonomisk, finansiell, administrativ eller teknisk självständighet, för att kvalificeras som arbetsplats.

52 Det framgår följaktligen av domstolens praxis att när ett ”företag” består av flera enheter som uppfyller kriterierna ovan i punkterna 47, 49 och 51, är det den enhet där de arbetstagare som berörs av uppsägningarna utför sina arbetsuppgifter som utgör ”arbetsplatsen”, i den mening som avses i artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59.

53 Nämnda rättspraxis är tillämplig på det aktuella målet.

54 Betydelsen av ordet arbetsplats, eller arbetsplatser, i artikel 1.1 första stycket a i) i direktiv 98/59 är densamma som betydelsen av ordet arbetsplats, eller arbetsplatser, i artikel 1.1 första stycket a ii) i samma direktiv.

55 Den omständigheten, vilken påtalades under förhandlingen vid domstolen, att ordet arbetsplats används i plural i bland annat den engelska, den spanska, den franska och den italienska språkversionen av denna bestämmelse, saknar härvid betydelse. I dessa språkversioner förekommer nämligen ordet arbetsplatser i plural i både led a i) och led a ii). Såsom generaladvokaten har framhållit i punkt 53 i förslaget till avgörande används ordet i flera andra språkversioner av artikel 1.1 första stycket a ii) i direktiv 98/59 dessutom i singular, vilket utesluter tolkningen att tröskelvärdet i denna sistnämnda bestämmelse avser samtliga ”arbetsplatser” inom ett ”företag”.

56 Bortsett från skillnaden mellan uppsägningsperioderna synes alternativet i led a ii) i artikel 1.1 första stycket i direktiv 98/59 i allt väsentligt motsvara led a i) i samma bestämmelse.

57 Ingenting i lydelsen av artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59 tyder på att ordet arbetsplats, eller arbetsplatser, i samma stycke i bestämmelsen har en annan innebörd.

58 Det ska härvid påpekas att domstolens prövning i målet Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) inte omfattade huruvida Republiken Grekland hade valt lösningen i led a i) eller led a ii) i artikel 1.1 första stycket i direktiv 98/59. Domslutet i den domen avser artikel 1.1 a, och ingen skillnad görs mellan alternativen i led a i) respektive a ii) i denna bestämmelse.

59 Den omständigheten att lagstiftaren erbjuder medlemsstaterna möjligheten att välja mellan alternativen i led a i) och a ii) i artikel 1.1 första stycket i direktiv 98/59 tyder på att begreppet arbetsplats inte kan ha helt olika innebörd beroende på vilket alternativ den berörda medlemsstaten väljer.

60 En så stor skillnad skulle dessutom stå i motsättning till behovet av att främja tillnärmningen av medlemsstaternas lagstiftningar om kollektiv uppsägning, vilket betonas i skäl 7 i direktiv 98/59.

61 Vad gäller den hänskjutande domstolens fråga huruvida artikel 1.1 första stycket a ii) i direktiv 98/59 kräver att det tas hänsyn till uppsägningarna på varje arbetsplats för sig påpekar domstolen följande. En tolkning enligt vilken det är det samlade antalet uppsägningar på alla arbetsplatser inom ett företag som ska beaktas vid tillämpningen av denna bestämmelse skulle visserligen väsentligt öka det antal arbetstagare som kan skyddas av direktiv 98/59, vilket skulle överensstämma med ett av syftena med direktivet.

62 Syftet med detta direktiv är emellertid inte bara att ge arbetstagare större skydd vid kollektiva uppsägningar, utan även att dels säkerställa ett jämförbart skydd för arbetstagarnas rättigheter i alla medlemsstater, dels att de kostnader som detta skydd medför för företagen i unionen ska bli jämförbara (se, för ett liknande resonemang, dom kommissionen/Förenade kungariket, C-383/92, EU:C:1994:234, punkt 16, dom kommissionen/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punkt 48, och dom Confédération générale du travail m.fl., C-385/05, EU:C:2007:37, punkt 43).

63 En sådan tolkning av begreppet arbetsplats som avses ovan i punkt 61 skulle stå i strid med syftet att säkerställa ett jämförbart skydd för arbetstagarnas rättigheter i alla medlemsstater. Dessutom skulle den innebära att kostnaderna för de företag som har att uppfylla informations- och överläggningsskyldigheterna enligt artiklarna 2–4 i direktivet skilde sig åt betydligt beroende på den berörda medlemsstatens val, vilket skulle stå i strid även med unionslagstiftarens syfte att dessa kostnader ska bli jämförbara i alla medlemsstater.

64 Det ska tilläggas att denna tolkning skulle innebära att direktiv 98/59 blev tillämpligt inte bara på en grupp arbetstagare som berörs av en kollektiv uppsägning, utan även på, i förekommande fall, en enskild arbetstagare på en arbetsplats – eventuellt belägen i ett avskilt område långt ifrån andra

arbetsplatser inom samma företag – vilket skulle stå i motsättning till begreppet ”kollektiv uppsägning” i dess normala bemärkelse. Uppsägningen av en sådan enskild arbetstagare skulle dessutom utlösa de förfaranden för information och överläggningar som föreskrivs i bestämmelserna i direktiv 98/59, vilka inte är anpassade till ett sådant individuellt fall.

65 Domstolen erinrar emellertid om att direktiv 98/59 inrättar en minsta skyddsnivå vad gäller information till och överläggningar med arbetstagarna vid kollektiva uppsägningar (se dom Confédération générale du travail m.fl., C-385/05, EU:C:2007:37, punkt 44). Enligt artikel 5 i detta direktiv har medlemsstaterna rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna eller att främja eller tillåta tillämpning av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarna.

66 Inom ramen för denna rättighet medger artikel 5 i direktiv 98/59 medlemsstaterna bland annat att bevilja skydd enligt det direktivet inte bara till arbetstagare på en arbetsplats, i den mening som avses i artikel 1.1 första stycket a i nämnda direktiv, vilka har sagts upp eller ska sägas upp, utan även till samtliga arbetstagare som berörs av en uppsägning från ett företag eller en del av ett företag med en och samma arbetsgivare, varvid ordet ”företag” ska förstås så, att det omfattar alla separata enheter i företaget, eller den del av företaget, där arbetstagarna är anställda.

67 Även om medlemsstaterna således har rätt att införa gynnsammare bestämmelser för arbetstagarna med stöd av artikel 5 i direktiv 98/59, är de inte desto mindre bundna av den självständiga och enhetliga tolkningen av det unionsrättsliga begreppet arbetsplats i artikel 1.1 första stycket a i) och a ii) i nämnda direktiv, såsom denna framgår av punkt 52 ovan.

68 Av det anförda följer att definitionen i artikel 1.1 första stycket a i) och a ii) i direktiv 98/59 innebär att det är uppsägningarna på varje arbetsplats för sig som ska beaktas.

69 Den tolkning som domstolen har gjort av begreppet arbetsplats (se ovan i punkterna 47, 49 och 51) bekräftas av bestämmelserna i Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (EGT L 80, s. 29). Även i artikel 2 a och b i det direktivet föreskrivs en klar skillnad mellan ”företag” och ”[arbetsplats]”.

70 Det framgår av de yttranden som har inkommit till domstolen att den omständigheten att de uppsägningar som är aktuella i det nationella målet verkställdes inom två detaljhandelskoncerner som bedrev verksamhet genom butiker på olika orter över hela landet och att butikerna i de flesta fall hade färre än 20 arbetstagare, medförde att Employment Tribunal, Liverpool, och Employment Tribunal, London Central, betraktade de butiker där de arbetstagare som berördes av uppsägningarna var anställda som skilda arbetsplatser. Det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva om så är fallet mot bakgrund av de konkreta omständigheterna i det nationella målet och i enlighet med den rättspraxis som domstolen har erinrat om ovan i punkterna 47, 49 och 51.

71 Under dessa omständigheter ska den första tolkningsfrågan besvaras på följande sätt: Begreppet arbetsplats i artikel 1.1 första stycket a ii) i direktiv 98/59 ska tolkas på samma sätt som begreppet arbetsplats i led a i) i samma stycke. Artikel 1.1 första stycket a ii) i direktiv 98/59 ska tolkas så, att den inte utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken en skyldighet att informera och överlägga med arbetstagarna föreskrivs vid uppsägning, under en period av 90 dagar, av minst 20 arbetstagare på en viss arbetsplats inom ett företag, och inte för fall då det samlade antalet uppsägningar på samtliga eller på vissa arbetsplatser inom ett företag under samma period uppgår till 20 eller fler.

72 Med hänsyn till att domstolens prövning inte har visat att Förenade kungarikets lagstiftning är oförenlig med direktiv 98/59 saknas anledning att besvara den andra frågan.

Rättegångskostnader

73 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. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (femte avdelningen) följande:

Begreppet arbetsplats i artikel 1.1 första stycket a ii) i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar ska tolkas på samma sätt som begreppet arbetsplats i led a i) i samma stycke.

Artikel 1.1 första stycket a ii) i direktiv 98/59 ska tolkas så, att den inte utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken en skyldighet att informera och överlägga med arbetstagarna föreskrivs vid uppsägning, under en period av 90 dagar, av minst 20 arbetstagare på en viss arbetsplats inom ett företag, och inte för fall då det samlade antalet uppsägningar på samtliga eller på vissa arbetsplatser inom ett företag under samma period uppgår till 20 eller fler.

Underskrifter